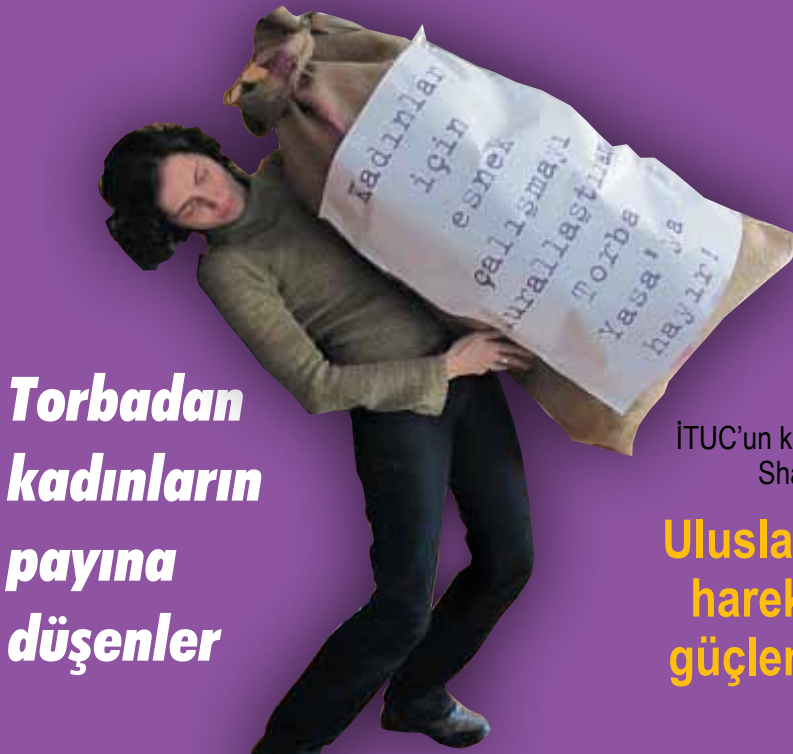




Bericap
Direnişi'nden
Kadınlar:

**"Dayanışma sürdükçe
direniş devam eder"**



**Torbadan
kadınların
payına
düşenler**

Yard. Doç. Dr. H. Şebnem Seğer

**Çalışan anneler
işinizi sakın
bırakmayın!**

İTUC'un kadın genel sekreteri
Sharan Burrow:

**Uluslararası emek
hareketini nasıl
güçlendirebiliriz?**

**60 YILLIK
BİR
MÜCADELE
ÖYKÜSÜ**

Merhaba Sayfa 3

Kısa Kısa Sayfa 4

Torbadan Kadınların Payına
Düşenler Sayfa 5

Bericap Direnişi'nden Kadınlar:
"Dayanışma Sürdükçe Direniş
Devam Eder" Sayfa 8

Kadınlar: Ümidi Kırık İşsizler
Sayfa 11

BEREC Grevi'nin Kadınları Sayfa
14

İTUC'un Kadın Genel Sekreteri
Sharan Burrow: **"Uluslararası**
Emek Hareketi'ni Nasıl
Güçlendirebiliriz?" Sayfa 16

60 Yıllık Bir Mücadele Öyküsü
Sayfa 19

Konveyör Önündeki Kadınlar:
"Aynı İş Yapsak Bile Kadın
Ücretleri Hep Düşüktü" Sayfa 20

Yard.Doç.Dr. H. Şebnem Seçer:
"Çalışan Anneler İşinizi Sakın
Bırakmayın" Sayfa 22

İCEM: "Meksika'daki Sendikal Hak
İhlalleri Son Bulmalı" Sayfa 26

TARİHTEN KADIN SESLERİ
Osmanlı Haremi'nin Gerçek Yüzü
Sayfa 28

Homeopat Ayşe Eyüboğlu:
"Bitkisel Tedavi Zararsızdır"
İnancı Doğru Değildir Sayfa 30

HAKLARIMIZ

Yaş Nedeniyle Emekli
Olamayanlara Kıdem Tazminatı
Hakkı Sayfa 32

KÜLTÜR-SANAT

"İnsanlık Anıtı"na Uzanan Eller
Sayfa 34
"Frida Kahlo" İstanbul'da Sayfa
36

CEMİLE TEYZE

Tahrir Meydanı'nda Kadınlar ve
Bir Sendikanın Mücadele Tarihi
Sayfa 37

Nobel Ödüllü Bilim Kadını Devra
Davis'ten Uyarı: **"Bağlantıyı**
Kesin" Sayfa 38

SAĞLIK

Kemik Sağlığınız İçin Yol
Haritası Sayfa 40

EVET, MUTFAKTA BİRİLERİ VAR!

Mutfağımızdaki Doğal İlaç:
LAHANA Sayfa 42



Bir Şubat ayında sizlerle birlikteyiz... Ankara'da iki organize sanayi bölgesinde ihmalin, kuralıslılığın kol gezdiği, işçi sağlığı ve güvenliğinin esamesinin okunmadığı iki işyerindeki patlama ile 20 işçinin yaşamını yitirdiği, onlarca işçinin yaralandığı, esnekliğin ve güvencesiz çalışmanın nihai belgesi olan Torba Yasa'yı protesto eden emekçilerin gazla ve soğuk suyla dağıtıldığı bir ortamda merhaba diyoruz sizlere... Ülke, işçi sınıfı ve emeği ile geçinenler için giderek daha yaşanılmaz hale geliyor... Kuralıslılığın ve esnekliğin yasalarını yapanlar timsah gözyaşları dökerken, geride kalanlara "konut verme, para verme" gibi vaatlerle kapatmaya çalışıyorlar ihmal ve sorumsuzluklarını. Çalışanların onların inayetine ihtiyaçları yok. İşçi sınıfının kadın ve erkekleri örgütlenme, insana uygun koşullarda çalışma ve yaşama hakkı istiyor.

Gündem konumuz Torba Yasa, AKP hükümeti Torba Yasa ile "kadın istihdamını destekleme" politikalarına son noktayı koydu... Kadınlara çağrıya bağlı, ev eksenli ve güvencesiz yarım zamanlı işleri uygun görüyorlar. Bu, üç çocuk doğurmalarını, evlerinin kadınları olmalarını öğütleyen muhafazakâr politikalarla çok ciddi bir uyum gösteriyor... "Evde oturun, ya da çıktığınızda hemen geri dönecek şekilde çalışın, asıl işiniz üç çocuğu büyötmek... Sizin çalışmanız olsa olsa eve katkı olur". Konuyu Betöl Urhan hocamızın kadın işsizliğinin yapısal sorunlarına değinen yazısı ile birlikte gündem sayfalarımızdan izleyebilirsiniz...

Gebze Şubemiz'de geçen yıl örgütlenen Bericap işyerinde işten çıkarılan arkadaşlarının geri alınmasını sağlamak için direnişe geçen arkadaşlarımız, uluslararası bir aile tekeleli olan Bericap işverenin sert tutumuyla karşılaştı. Arkadaşlarımız şu anda fabrika önünde sendikal hak ve özgürlükleri için bir direniş sürdürüyorlar. Direnişte bulunan 12 kadın arkadaşımızdan üçü ile bir söyleşi gerçekleştirdik... Kadın çalışanların birinci elden tanıklıkları ile Bericap deneyimlerini de bu sayımızda okuyabilirsiniz.

Dergimizin bir işlevi de dayanışma ve kadın işçi deneyimlerini gelecek kuşaklara aktarma, bu çerçevede anlamlı bir direniş sergileyen, Konveyör'deki haklarını istedikleri için

işten çıkarılan kadın işçilerin direnişini de sayfalarımıza taşıdık.

Dünya Sendikalar Konfederasyonu'nun artık bir kadın genel sekreteri var: Sharan Burrow. Uzun yıllar Avustralya Sendikalar Konfederasyonu'nun da başkanlığını yürüten Burrow, deneyimli bir sendikacı. Kendisiyle yapılan söyleşide küresel kapitalizm çağında, küresel sendikacılığın imkânlarını konuşmuş Anita Gardner, bize ulaştıran sendikamız dış ilişkiler uzmanı Gün Bulut'a ve İngilizce'den Türkçe'ye çeviren Bilgi Üniversitesi öğretim üyelerinden Gökçe Çataloluk'a çok teşekkür ediyoruz...

İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve Ticari İlimler Faköltesi Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı öğretim üyelerinden Yard. Doç. Dr H. Şebnem Şeçer, geçtiğimiz günlerde çok önemli bir çalışma yayımladı: "Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık" kuramsal yaklaşımını alan araştırması ile de destekleyen Şebnem Hoca ile bir söyleşi gerçekleştirdik... Çalışan anneler olarak uğradığımız ayrımcılıkların kuramsal arka planının bilgisini bizlerle paylaşıp, ufukmuza açan hocamıza teşekkür ediyoruz.

İCEM'in kardeş konfederasyonlarla birlikte Meksika'daki hak ihlallerine karşı yürüttüğü kampanya, bu bağlamda Meksika'daki kadın emeği, sendikamızın 60. Yılı nedeniyle yönetmenliğini Özüm Seda Duran ve Özgür Arık'ın gerçekleştirdiği 1950'den Bugüne Bir Mücadele Öyküsü filminin galası bu sayımızın diğer önemli haberlerinden...

Televizyonlar bitkisel tedavi haberlerinden geçilmiyor. Olayı bir bilene soralım dedik. Homeopat Ayşe Eyüboğlu ile bir söyleşi gerçekleştirdik, umarım ilginizi çeker.

Köşelerimizde hocalarımız her zamanki gibi bizleri bilgilendirmeye devam ediyorlar. Serpil Hocamız, Muhteşem Yüzyıl dizisi ile birlikte hayatımıza giren harem tartışmalarına harem, kadınlar açısından gerçek anlamı üzerinden yanıt veriyor. Sağlık, yemek köşelerimiz yine var. Önümüz 8 Mart... Tüm kadın arkadaşlarımızın 8 Mart'ını şimdiden kutluyoruz. Daha güzel ve özgür günler için "Yaşasın 8 Mart, Yaşasın Kadın Dayanışması".

SAYI 38
ŞUBAT 2011



Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu

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

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası adına sahibi:

Genel Başkan Mustafa Öztaşkın

Yazışleri Müdürü

Mehmet Yılmaz

Genel Yayın Yönetmeni

Necla Akgökçe

Editörler

Necla Akgökçe, Selgin Zırlı Kaplan

Tasarım ve Uygulama

Selgin Zırlı Kaplan

İdare Yeri:

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

Baskı:

Ezgi Matbaacılık
Sanayi Caddesi, Altay Sokak, No: 14
Yenibosna / İstanbul
Tel: 0212 452 23 02

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

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

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

Şubat 2011'de basılmıştır.

“Kadınlar sendikada karar ve yönetim organlarında neden eksik temsil ediliyorlar?”, “Eşit temsil için neler yapılmalıdır?” sorularına yanıt bulmayı amaçlayan araştırmayı, Eğitim-Sen Merkez Kadın Sekreterliği düzenledi.

Araştırma, internet ortamında gerçekleştirilen bir ankete dayandırıldı. 4 Ekim-12 Aralık 2010 tarihleri arasında gerçekleştirilen anketi bin 349 kişi görüntüledi, anketi tamamlayanların sayısı ise 421’di; 380 anket değerlendirmeye alındı. Anketi cevaplayanların yaş ortalaması 36.78’di; yüzde 49.1’i erkek, yüzde 51.9’u kadındı. Katılımcıların yüzde 41’i 10 yıldan az, yüzde 81.1’i 20 yıldan az deneyimliydi. Katılımcıların yüzde 88.1’i sendika üyesi olmayı tamamen veya kısmen yararlı bulduğunu bildirdi; yüzde 49’u ise sendika üyeliğine tamamen ya da kısmen olumsuz bakıyordu.

97 katılımcı, kadınların sendika yönetim organlarında eşit

Eğitim-Sen’den kadın temsili araştırması



temsilinin önündeki en önemli engeli, “toplumda ve ailedeki cinsiyetçi işbölümü” olarak tanımladı. “Sendikada çocuk bakım odasının olmaması” ise en az önem verilen neden oldu. Ortalama skorlar açısından bakıldığında, katılımcılara göre, temsil önündeki en önemli engel, “sendikalara egemen olan zihniyet”ti. Onu, “ailedeki cinsi-

yetçi işbölümü” izledi.

“Şubenizde çocuk odası var mı?” sorusuna, katılımcıların yalnızca yüzde 10.1’i olumlu yanıt verdi.

Çocuk odası olmaması konusunda en çok öne çıkarılan neden, “mekân yetersizliği” oldu. Bunu “önemsememek, bilinçsizlik” yanıtı izledi. Katı-

lımcıların yüzde 50’si, çocuk bakım yükümlülükleri nedeniyle sendikanın etkinliklerine katılmayan kadınlar için sendika bünyesinde çözüm geliştirilmesi gerektiğini düşünüyordu.

Kadınların yüzde 29.4’ü, erkeklerin ise yüzde 21.6’sı cinsiyetçi işbölümünü sorun olarak görüyordu. Erkekler kadınlardaki sınıfsal bilinç eksikliğini daha çok öne çıkarırken, kadınlar sendika bünyesinde çocuk bakımı için düzenleme yapılmasını daha fazla talep etti.

Katılımcıların yüzde 31.6’sı kadınların yönetimde eşit temsili için pozitif ayrımcılık uygulanmasını, yüzde 29.3’ü ise cinsiyetçilikle mücadele edilmesi gerektiğini savundu. Katılımcıların yüzde 23.5’i ise kadınların sendikal/sınıfsal bilincinin artırılmasını önerdi.

Eğitim-Sen üyelerinin yüzde 46’sını kadınlar oluşturduğu halde, sendikanın karar ve yönetim organlarında yer alan kadınların oranı, üyelik oranının yarısından daha az. ►

16 yaş altına evlilik izni yasaya aykırı

Yargıtay, erken yaşta evliliklerle ilgili davalarda, mahkemelerin Medeni Yasa’nın ilgili maddelerine uyması gerektiğine hükmetti. 5 Ocak 2011’de Resmi Gazete’de yayımlanan Yargıtay 2. Hukuk Dairesi’nin kararında, bir annenin henüz 16 yaşını doldurmamış kızının evlenmesine izin verilmesi istemiyle açtığı davada, babanın icazeti de alındı. İstemi yerinde bulan yerel mahkemenin kararı, temyiz edilmeyince kesinleşti. Bunun üzerine Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı hükmün “yasa yararına bozulması” isteminde bulundu.

İstemi görüşen Yargıtay 2. Hukuk Dairesi, 4721 sayılı Türk Medeni Yasası’nın 124/2. maddesi uyarınca “Ancak, haki-min olağanüstü durumlarda ve pek önemli bir sebeple 16 yaşını doldurmuş olan erkek ve kadının evlenmesine izin verilebileceğine, olanak bulundukça karardan önce ana ve baba veya vasinin dinlenmesi gerektiğine” dikkati çekti.

Evlenmesine izin verilmesi istenen kız çocuğun dava ve

hüküm tarihinde 16 yaşını doldurmadığı vurgulanan kararda “Mahkemece, yasal şartın oluşmaması nedeniyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken Medeni Kanun’un 124/2. maddesi hükmüne aykırı olarak evlenmeye izin verilmesi usul ve yasaya aykırıdır” denildi. Daire bu gerekçelerle Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı’nın yasa yararına bozma isteminin kabulüne, hükmün sonuca etkili olmamak üzere bozulmasına oybirliğiyle karar verdi. ►



Torbadan kadınların payına düşenler

Başbakan halka inme çerçevesinde kadınlara “üç çocuk doğurun” tavsiyesini sürdürürken, Kadın İstihdamı başlığı altında yürütülen çalışmalara Torba Yasa ile son nokta konuldu. Durum özetle şu: “Evden çalışın, ya da çağırdıklarında gidin, sonra hemen eve tekrar dönün”.

Bir süredir sendika ve meslek kuruluşlarından bazılarının bir bildiriyle işi geçiştirdiği, kimilerinin de sokağa dökülüp gaz ve cop yediği Torba Yasa’nın çalışma hayatını düzenleyen maddeleri TBMM Genel Kurulu’nda 12 Şubat 2011 tarihinde kabul edildi... Yasa ile esnek güvencesiz çalışma kural haline getirilirken, çalışanların sağlık sigortasın-

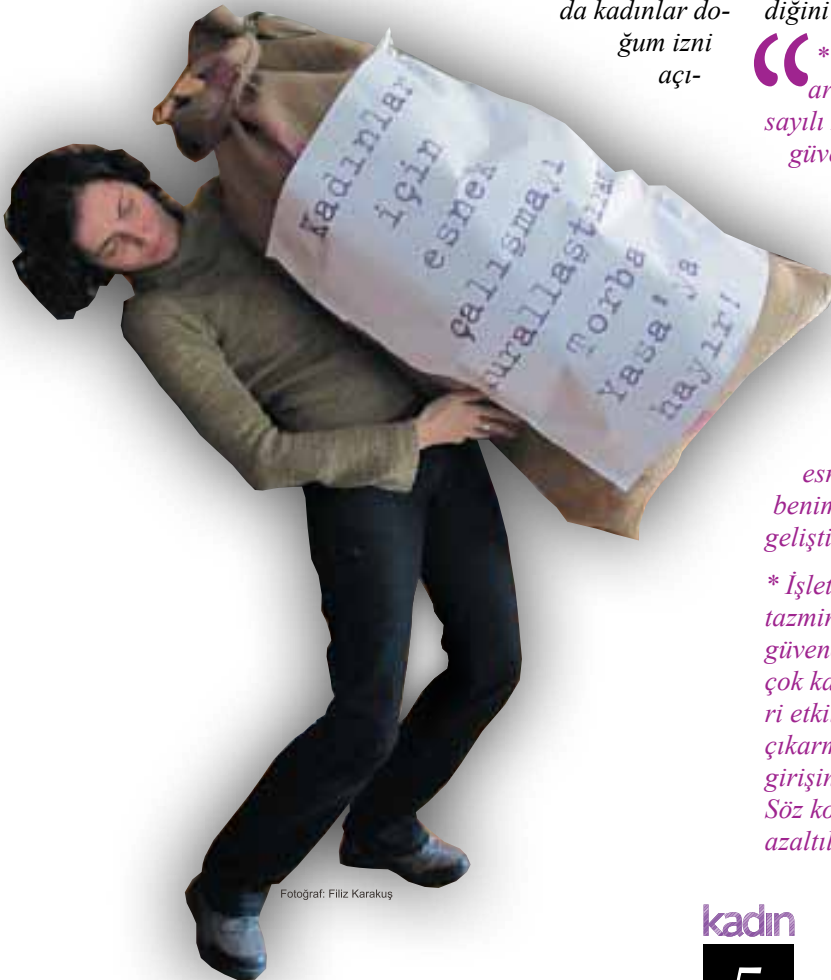
dan yararlanma hakları bile elinden alınıyor. Memurlara sürgün de artık yasal... Torba Yasa tartışmaları sırasında en fazla lafı geçen kesimlerden biri de kadınlardı... Artık resmi gazete kıvamında çıkan bazı basın organlarında, kadın istihdamının göğesi ulaşabileceğine dair haberler okuduk. Bir başka mesele ise doğum izinleri hakkındaydı, yasayla sanki erkekler de doğum izni alabiliyordu, ya da kadınlar doğum izni açtı-

sından da haklara gark edilmişti. Gerçek elbette bu değildi. Hükümetin kadın istihdamına yönelik tutumunu çok uzun süredir biliyoruz. 2006 yılında TİSK tarafından yapılan Kadın İstihdamının AB Standartlarıyla Uyumlaştırılması Toplantısı’nda bu açıkça ortaya konmuştu. Toplantının sonucunda önerilen somut iki madde bize Torba Yasa’nın kim tarafından kimin çıkarlarına uygun olarak şekillendiğini gösteriyor:

“* Kadın istihdamının artırılması için 4857 sayılı Kanun’la getirilen güvenceli esnek çalışma düzenlemeleri işçi ve işveren kesimlerinin diyalogu temelinde uygulanmalı, İş Kanunumuz çağdaş ülkelerin güvenceli esneklik yöntemleri benimsenecek biçimde geliştirilmelidir.

* İşletmelerin ağır kıdem tazminatı yükü ve katı iş güvencesi düzenlemesi en çok kadınları ve gençleri etkilemektedir. İşten çıkarmanın zorluğu, işe girişin zorluğu demektir. Söz konusu yük ve kısıtlar azaltılmalıdır.”

Torba Yasa mecliste tartışılırken, emek ve meslek örgütlerinin bir bölümünün ve sol siyasi partilerin sokağa dökülmesi, AKP’nin son anda belki de bir seçim yatırımı olarak kuralı çalışmayı ya-sallaştıran bazı maddeleri geri çekmesine yol açtı. Denkleştirme, deneme sürelerinin uzatılması ile evden çalışma ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştıran üç maddenin tekrar-i müzakere ile (yeniden görüşme) tasarıdan geri çekilmesine karar verildi. Bu durum bazı gazetelerin yazdığı gibi toptan ret değil, muhtemelen seçim kazanıldıktan sonra yasanın temel eksenini oluşturan bu maddeler tekrar gündeme gelecek. Konuyla ilgili Torba Yasa’ya karşı bir kampanya düzenleyip, sokaklara çıkan Sosyalist Feminist Kollektif tiyelelerinden feminist araştırmacı Gülnur Savran ve aynı şekilde emek ve özellikle de kadın emeği araştırmalarıyla tanıdığımız Türkiye Sınıf Araştırmaları Merkezi TÜSAM’dan Nevra Akdemir’in görüşlerine başvurduk... İşte Torba Yasa’dan kadınların payına düşenler:



Fotoğraf: Filiz Karakuş

Cinsiyetçi işbölümü korunuyor

Gülnur Acar Savran

Sosyalist Feminist Kolektif üyesi

“Torba Yasa tasarısının istihdamla ilgili bölümünün esas hedefi, kadın ve erkek emekçiler için istihdamı esnek, kuralsız ve güvencesiz bir şekilde yeniden düzenlemek. Yasada bu düzenleme gerçekleştirilirken, kadınların istihdamının artırılması da belirttik bir amaç olarak çeşitli vesilelerle anılıyor. Bu amaca ulaşmak için neler öngörülüyor diye baktığımızda temel olarak iki nokta dikkati çekiyor: Bunlardan birincisi, kadınların çocuk ve hasta/yaşlı bakımını omuzlanmaya devam edebilecekleri şekilde, “çağrı, üzerine ve evden” çalışmalarının yasayla düzenlenmesi. Bunun yanı sıra, yasada, kısmi iş sözleşmesiyle çalışan sigortalılar için de ‘eksik’ çalıştıkları aylar için borçlanma hakkı getiriliyor. Kısmi süreli çalışanların çoğunluğu da



kadın olduğu için kadınların ev içinde harcadıkları karşılıksız ev ve bakım emeğinin sürekliliğini güvence altına alan bir yasayla karşı karşıya olduğumuzu söyleyebiliriz. Birçok kadının ev içindeki yükleri yüzünden bu çalışma biçimlerine meyledceklerini söylemek mümkün. Bu çalışma biçimlerinin kayıt altına alınmasının bir kazanım olduğu ve kısa vadede kadınların hayatlarında kimi kolaylıklar sağlayacağı açık. Ne var ki uzun dönemde bunun, kadınların güvencesiz ve düşük ücretli işlere mahkum olmaları ve bu çalışma biçimlerinin kadın-erkek bütün çalışanlar için yaygın ve kalıcı hale gelmesi anlamına geleceğini kestirmek güç değil.

Doğum izni bir aldatmaca

Kadın istihdamını artırmak için tasarlanmış ikinci yöntem ise, İşsizlik Fonu’nun istihdamı teşvik kaynağı olarak kullanılması: 18-29 yaşları arasında erkek ve 18 yaşın üzerinde kadın işçi alan işverenlere, bu işçilerin primlerinin İşsizlik Fonu’ndan aktarılmasını öngörüyor yasa. Ne var ki, bir yandan da bu primlerin süresinin uzatılması işçinin mesleki eğitim görmesine bağlanıyor. Cinsiyetsiz gibi görülen bu düzenlemenin de anlamı şu: Hem mesleki eğitim görme

koşullarına (para ve zaman) sahip olanlar kadınlar değil erkek işçiler olduğu için; hem mesleki eğitimde erkek-kadın dağılımı cinsiyetçilik temelinde gerçekleştiği için; hem de ‘erkek işleri’nde kadınlara kota olmadığı için, bunun kadınlar açısından kısmi bir kazanım olduğu bile kuşku götürür.

Öte yandan, yasayla yine kadınlar için bir açıdan kazanım gibi görünen, 24 aya kadar uzatılan ücretsiz doğum izni ve tüm memurlar için üç aya kadar ücretli hasta refakat izni getiriliyor. Ne var ki bunlar, cinsiyetsiz düzenlemeler oldukları ölçüde, yasa ev içindeki cinsiyetçi işbölümünü olduğu gibi koruyor, bakım emeğini bir kez daha kadınlara yüklüyor: Erkeklerin bu izinleri kullanmaları için doğum izninin ücretli ve devredilemez babalık izni şeklinde düzenlenmesi; refakatçi iznindeyse erkek için teşvik önlemlerinin/yaptırımların getirilmesi gerekiyor.

Yasa bu haliyle, kadın istihdamını, kadınların karşılıksız bakım emeği harcamayacağını varsayarak düzenlemeyi hedefliyor. İşverenlere ve kamuya çocuk/yaşlı bakımı konusunda hiçbir sorumluluk vermiyor. Son tahlilde, kadınların yaşam koşullarının esinlendirdiği çalışma biçimleri üzerinden işgücü piyasasında esnekliği yaygınlaştırmayı amaçlıyor. ►



Fotoğraf: Filiz Karakuş

Paraları da yok zamanları da: Kadınlar nasıl mesleki eğitim alacak

Nevra Akdemir

TÜSAM / Araştırmacı

“Torba yasa ve son dönem sermaye örgütleriyle hükümetin önerdiği stratejileri birlikte okumak, süreci anlamak için önemli. Bu metinlerin hepsinde mesleki eğitim ile esneklik vurgusu bir arada yapılıyor. Öyle ileriye gidiliyor ki işsizliğin nedeni, emek piyasasındaki katılıklar ve işçilerin becerilerini geliştirmemiş olması olarak belirlenip, taleplerde bulunuluyor. Bu talepler önceleri fiilen uygulanan bazı çalışma biçimlerinin (çağrı üzerine çalışma, evden çalışma ve uzaktan çalışma) yasa-dışı olmaktan çıkarılması ve işgücü maliyetlerinin düşürülmesi iken son süreçte işçinin vasıflarının esnekleştirilmesi de bunlara eklendi. Patronlara artık, işin yerinin ve zamanının esnekleşmesi yetmiyor. Sermaye hızla değişen talep yapısına hızla uyum sağlayabilecek bir vasfı da garantilemek istiyor. Yani, talep azalınca işten çıkarma kolaylaşsın, işler artınca fason, taşeron aracılığıyla işleri genişletmek ve talebi karşılamak mümkün olsun, hatta ahşap malzeme ile çalışan firma talep geldiğinde plastik malzeme ile çalışma olanağını da kaçırmamasın, isteniyor. Ancak bunun bir maliyeti var:

İşçilerin durumu, sermayenin bu beklentileri karşısında kölelik koşullarından beter. İşçinin bir başka işletmeye kiralanması, günde 11 saate varan çalışma süresi, hatta bir de hayatı boyunca vasıflanmak için eğitim alması ve ihtiyaç duyulan her alanda çalıştırılabilmesi söz konusu. Bunları daha da vahim kılan, eğer bu koşulları kabul ederse güvence kapsamına dahil edileceği iddiası. Böylece



sermaye işsizliğin suçunu, işçilere kesmiş oluyor.

Mesleki eğitim konusunun bazı görünmeyen yanları var. Birincisi, şimdilik bir kısmı İŞKUR projeleri üzerinden sağlanmaktaysa da bu eğitimler asıl olarak paralı. Yani, işçi bir ödeme yaparak bu eğitimden faydalanabilir ve sertifikasını cebine koyabilir. İkincisi bu eğitimler işgünü süresinde değil, dinlenme süresinden yararlanarak veriliyor. Dolayısıyla ya hafta sonları ya da iş çıkışı olarak süreler belirleniyor.

Part-time işler kadınlara

Tam da bu noktada bu eğitimlerde kadınların durumunun oldukça dezavantajlı olduğunu söylemek gerekiyor. Çünkü, kadınlar ev ve bakım işleri dolayısıyla eğitim alacak bir zamana sahip değil, ikinci olarak özellikle işsizlerse, ev ve çocuk harcamalarının yanında bir de bu eğitimlere para ayırabilecek bir karar mekanizmasının da içinde değiller. Ailede verilen kararlar, kadının bakım ve ev işlerinin en ucuz ve düzenli şekilde tamamlanmasının ardından, ancak çalışmasına olanak verdiği sürece, Torba Yasa'yla getirilen kadın istihdamını arttırıcı tedbir-

lerin sadece makyaj olduğu ortaya çıkıyor.

Sonuç olarak hem yasa tasarısını hem de diğer metinleri bir arada düşünersek ve eğer süreç, bunların hayata geçmesi şeklinde sonuçlanırsa, kadınların standart, sabır isteyen, düşük gelirli, part-time ya da evden çalışılan işlerde yoğunlaşmak zorunda kalacakları bir kurgu ortaya çıkıyor. ▶



Dayanışma sürdükçe direniş devam eder

Petrol-İş Gebze Şubesi'nin örgütlü olduğu, Darıca'da, plastik kapak üreten Alman merkezli, çok uluslu bir firma Bericap. Sendikal nedenlerle işten çıkarılan arkadaşlarını desteklemek için direnişe geçen işçiler var şu anda fabrikanın önünde. Direnişte olan kadın arkadaşlarımızla görüştük.

Söyleşi: Necla Akgökçe

120 Petrol-İş üyesinin çalıştığı Bericap'ta sendikamız bir yıl önce örgütlendi ve Ocak 2010 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalandı. Bericap işvereni, bir yıl boyunca toplu iş sözleşmesini sürekli ihlal ederek, sendikal işçilere baskı yaptı. Son olarak 25 Aralık 2010 tarihinde dört Petrol-İş üyesini tazminatsız olarak işten çıkardı. Arkadaşlarının tazminatsız olarak

işten çıkartılmasına ve işyerinde sendikal işçilere karşı baskıların artarak sürmesine sert tepki gösteren Bericap işçileri de fabrika önünde direnişe geçtiler. Bericap patronu, arkadaşlarına sahip çıkarak direnişe geçen 89 işçinin daha iş akdini tazminatsız olarak feshetti. Çıkarılanlar arasında 20 yıllık işçiler bile var. Arkadaşlarımızın fabrika önünde kurdukları

direniş çadırı emniyet güçleri tarafından söküldü. Ama pes etmediler. Bericap'ın önü direniş başladığından beri sendikaların ve emekten yana sivil toplum örgütlerinin ziyaretlerine sahne oluyor. Bericap işçileri, yaşadığımız bu kış koşullarında, yağmura, çamura, soğuğa, ayaza rağmen fabrika önünde başlattıkları direnişlerini sürdürüyorlar.

İsminiz, soyadınız, ne zamandan beri Bericap'ta çalışıyordunuz?

Ben **Ayşe Karahasanoğlu**, 11 yıldan beri burada çalışıyorum. Evliyim, altı yaşında bir kızım var. Eşim de daha önce burada çalışıyordu, geçen sene sendikal faaliyetler başladıktan sonra öncü olduğu için ilk onu işten attılar. O zaman altı arkadaşımızı daha işten atmışlardı.

Şu an eşim çalışmıyor. Benim çalışmamla geçiniyorduk.

Ne kadar ücret alıyorsunuz?

11 yıllık olmama rağmen şu anda aldığım ücret 612 TL. Bu kadar az ücretle tabii ki geçinmiyordum. Yönetimdeki genel müdürüm "Yorganınıza göre ayağınızı uzatacaksınız" diyordu demesine ya... O maaşla yorgan filan alınmıyordu. Buna yaşamak denirse; biz de bu şekilde yaşamaya çalışıyoruz işte. Çalışanlar olarak bazı haklarımız olmasına rağmen yıllardır bu haklar yokmuş gibi davranıldı. Haklarımızı aradıkça tehdit ediliyorduk, bize "kapı orada" deniliyordu. Kanuni haklarımızı araştırıp dile getirdiğimizde el altından sürekli tehdit ediliyorduk. "Burada devletin kanunu değil, Bericap'ın kanunu geçer" diyorlardı. Haftanın üç günü 12 saat çalışıyorduk. 45 saatten sonra haf-

ta tatili yapmamız gerekirken, bize 60 saat sonra, 8 işgününden sonra hafta tatili kullanıyorlardı. Hafta tatili ise şöyleydi: Akşam saat 19.00'da işten çıkıyorduk ertesi gün yine 19.00'da işe başlıyorduk. Yani tatilimiz bile bir tam gün değildi, 23.5 saat sonra yine işe geliyorduk. Ben 11 yıl içinde 24 defa zam gördüm ve net maaşım söylediğim gibi 612 TL idi.

Ne tür işler yapıyordunuz içeride?

İşimiz çok ağırdı; sekiz saat içinde tam 3.5 ton kaldırıyordum. 12 saatlerde ise bu, 4 ton 800 kilografa tekabül ediyordu. Bir koli 20-22 kilogram arasındaydı. Bunları palete tek başımıza kendimiz diziyorduk. Yani 1 metre 65 cm üstündeki palete, boyumuzdan büyük bir yere, beşinci sıraya atmak zorundaydık kolileri. Yıllardır bu böyleydi. Resmen meslek hastalığına davetiye çıkarmaktı. Bel fıtığı, boyun fıtığı oldu çoğumuz. Liflerde kas sıkışması da oluyordu. Durumu anlattığımızda "Siz ani hareket ediyorsunuz, bu rahatsızlıklar ondan doğuyor" deniyordu bize.

Tespit yapıldı mı?

Daha önce çalışanlar da dahil olmak üzere arkadaşlarımızın yüzde 70'i bel fıtığı. Doktor raporuyla kanıtlandı bu, meslek hastalığı olarak. İçeride 120



Ayşe Karahasanoğlu

desibelin üzerinde ses olmasına rağmen, bize istemeden kulaklık vermiyorlardı, zorlayıp öyle alıyorduk ancak. Akşama kadar o seste düşünün, sürekli başımız ağrıyordu. Eşim buradan atıldıktan sonra meslek hastalıkları hastanesine gitti; kulakları yüzde 35 duymuyormuş. 35 yaşında kendisi, bu çok yüksek bir oran. O da benim gibi 11 yıl 7 ay çalıştı Bericap'ta. Herşeyi geçtik, bir de inanılmaz hakaret ve küfürler... Ben bir kadın olarak eşime söyleyemiyordum, gizliyordum. İnsanı resmen kavgaya zorluyorlardı.



Müzeyyen Karabatak

Kadınlara mı, erkeklere mi daha fazla küfür ediyorlardı?

Erkeklere daha çok ediyorlardı. Posta-başlıları, şefler kendi aralarında erkek erkeğe çok küfür ediyorlardı. Baktık ki her şey bizim hayatımızdan gidiyor, örgütlenmeye karar verdik. Bugün 35 yaşındayım, 11 yıldır burada çalışıyorum, düşünün ömrümün üçte biri Bericap'ta geçti gece ve gündüz olmak üzere. Hayatımız bitmişti. Herkes her gün işteydi. Üç vardiya vardı. Haftanın üç günü hafta tatilsiz "yedi-yedilerimiz" vardı, 12 saatlerimiz vardı. İnsanlar artık son noktaya gelmişlerdi. Bir sendikaya başvuralım, en azından haklarımızı bilelim, en azından çalışma süremiz 8 saat olsun, diye düşündük. Tek amacımız biraz daha rahat, biraz daha insanca yaşamaktır. Sendikaya üye olduk. 1.5 yıldır uğraşıyoruz. Sendikayı baştan beri hiçbir biçimde kabul etmediler. İçeride bütün müdürler "sizi birgün gelecek tüketeceğiz, biteceğiz, hepinizi kapının önüne koyacağız" diyorlardı, bir hafta öncesine kadar bile böyle konuşuyorlardı. Bizi atana kadar öyle devam ettiler.

Ne gerekçe gösterdiler sizi atarken?

Bericap 20 yıldır Türkiye'de üretim yapıyor ve yıllar boyu belli bir sistemle çalışıyordu. Son zamanlarda Akansel Koç diye bir danışman geldi. Yeni bir vardiya düzenine geçmek istediler. Bize "Bu tamamen kartlarla alakalı, vardiya sisteminiz eskisi gibi devam edecek" dediler. Hafta sonu bize son dakikada 24.00 gece vardiyasını birinci vardiya olarak ele aldıklarını söylediler. Kimsenin hiçbir şeyden haberi

yoktu. Haberleri olmadığı için pek çok insan gelememiş. Bir hafta sonra Akansel Koç bizimle bir toplantı yaptı. Gelmemiz gerektiğini, bunun yasal olarak suç olduğunu söyledi. Ben de kendisine bunun toplantı ile daha önce neden bildirilmediğini, neden bu sisteme geçildiğinden habermiz olmadığını sordum. 28 Ekim'de geçmişler bu sisteme, bize 29 Ekim'de söylediler. 24.00'dan sonra, yani ayın 30'unda bizim işbaşı yapmamız gerekir. Bana verdiği cevap "Ben istersem o tarihte, istemezsem bir sonraki tarihte çalıştırırım" oldu. Tabii ki pek çok insan durumu anlamadığı için de gelmedi. Amaçları insanları şaşırtarak disiplin kuruluna sevk etmek ve ihtar almalarını sağlamaktı. Nitekim yaptılar da bunu. Aynı vardiyada çalışan 16 arkadaş disiplin kuruluna çıktık. 10 kişiye o gün yevmiye kesme cezası verdiler. Aynı sorundan dolayı disiplin kurulundayız. Biz altı arkadaş kaldık. Altı kişiye verecekleri cezayı 15 gün sonra açıklayacaklarını söylediler. İki hafta geçti. İki kişiye tekrar bir günlük yevmiye kesme cezası verdiler.

Sizleri de mi çıkardılar?

Evet, o toplantıda daha fazla konuşan ve yasal haklardan bahseden biz dört kişiyi de işten çıkardılar. "Bizim haklarımız bunlar, yasalar niye uygulanmıyor" diyen bizleri tazminatsız 25/2'den işten atıldılar, bir gün mazeret olmaksızın işe gelmemekten dolayı.

Bu da yasal değil çünkü 6 işgünü, farklı günler olmak üzere ben işe gelme hakkına sahibim. Bu tür bir hakkım olmasına rağmen beni işten atıyorlar. Başka bir arkadaşımın yevmiyesini kesiyorlar. Yani herkese ayrı ayrı ceza uygulanıyor, bu da yasal değil.

"Bazılarını atarım, gerisi nasılsa gelir" diye düşündüler herhalde.

Ama tersi olmuş galiba?

Evet sendikalaşma süreci devam ederken yedi arkadaş sendikadan istifa etti. İş garantisi veriyoruz imzaları geri alın, filan demişler. Ama biz işten atıldıktan sonra arkadaşlar "bugün siz zeyse yarın bize" diye destek verdiler. O gün işi durdurduk. Daha önce istifa eden arkadaşlarımız bile bize katıldılar. Bu çok büyük bir onur. Sendikali olarak sayımız 120 kişi oldu.

Yaklaşık kaç kişi çalışıyor?

270 kişi çalışıyor. 70'i taşeron, 48 ci-

varında beyaz yakalı var, muhasebe, müdürler, şefler var. Geri kalan 158-160 kişi üretimdeki işçilerden oluşuyor. 120'si sendikalı oldu, ona yakın emekliliği gelmiş insan var, ısrarla atılmıyorlar, diğer arkadaşlar da ısrarla katılmak istemediklerini söylüyorlar. İçeriden baskı yapılıyor, "Sendika sizi desteklemiyor, size iş garantisi veriyoruz, imza atmayın, dışarıda bıraktılar sizi gittiler" diyorlarmış. Oysa böyle bir şey yok. Sabah 07.30'da direnişe başlıyoruz, akşam 18.30'a kadar bütün sendika sekreterleri, başkanlar, şube başkanları buradalar.

Kaç kadın var, kaç sendikalı?

Toplam 23 kadınız, 14'ümüz sendikalı.

Kadınlar ne tür işler yapıyor?

Her türlü iş yapıyoruz. Ama buna rağmen vardiya amirlerinin çeşitli hakaretlerine maruz kalabiliyoruz.

Direnişin geleceği hakkında ne demek istersiniz?

Üç şartımız var, işten atılanlar tekrar işe alınacak, taşeron olmayacak ve kapsam dışı olmayacak. Bu üç isteğimiz kabul edilirse beraber devam edeceğiz. Eğer kabul etmezlerse direnişe devam...

Siz küfür ve hakarete maruz kalmışsınız, ayrıntıları anlatabilir misiniz?

İsmim Müzeyyen Karabatak, ben içeride vardiya amirinin direkt küfürüne maruz kaldım. Yönetime de bildirdim, disiplin kurulu toplandı. Ama hiçbir şey yapılmadı. Çünkü bana hakaret eden sendikalı değildi. Bu tutumu sendikalılardan biri sergileseydi, direkt dışarı atılırdı. Sendikalı olmayanlara geniş bir özgürlük tanınıyor içeride...

Cinsel içerikli bir küfür müydü?

Sayılır. El işaretleriyle küfür etti.

Tuvaletlere gidişte sorun yaşıyor mu?

Biz toplu halde tuvalete çıkmıyoruz. Ama bazen arkadaşlarla denk gelebiliyoruz. Sendikasız vardiya amiri kadınlara "birbirinizin poposunu mu yıkıyor-sunuz, ne bekliyorsunuz?" diye laflar atabiliyor.

Daha önce bahsettiğim küfürü de, bu hakareti de disiplin kuruluna götürdümde suç olduğunu belirtmeye çalıştım, ama sendikalı olduğumuzdan

benim lafımı dinlemediler. Ben mahkemeye de verebilirdim... Mahkemeye versem, kendi zararlarına olurdu...

Siz kaç senedir çalışıyorsunuz, evli misiniz, çocuk var mı?

10 senedir çalışıyorum. İki çocuğum var. Büyüğü 18, küçüğü 14 yaşında. Eşim 8 sene önce vefat etti. Evin hem erkeği, hem kadınıyım. Çocuklarım büyük olduğu için, büyürken de bazı şeyleri çekirden öğrendikleri için bu konuda pek zorluk yaşamıyorum.

İçeride sendikasıyla aranız nasıl?

İçeride sendikalılarla sendikasıızlar arasında bir sorun yok. Konuşuyoruz, selamlaşıyoruz.

Biz sendikalıyız, sendikayı getirdik diye hiçbir biçimde rahat davranmadık ki. İşimizde gücümüzdeyiz, yine işimizi en iyi biçimde yapmaya çalışıyoruz.

Bericap'ta kadınlar hangi bölümde çalışıyorlar?

Ben üretimdeyim, enjeksiyonda çalışıyorum. Ama her bölümde çalışan kadın arkadaşlarımız var. Montajda var, tek üretimde var. Eskiden çok daha fazla kadın çalışıyormuş burada. Giderik kadınların sayısı azalmış...

Ne olmuş da azalmış?

Bilmiyorum, evlenmiş gitmiş olabilirler. Bir de burada şartlar çok ağır. Dayanamamış da olabilirler... En dayanıklılar kaldı. Aramızda 20 yıldır burada çalışanlar da var.

Direnişin gidişi hakkında neler söyleyebilirsiniz?

Kazanacağız, başka çare yok. Ya kazanacağız, ya kazanacağız! Arkadaşlarımız geri alınana kadar buradayız. Bericap'a yıllarımızı verdik, yetişmiş elemanız, içerideki çalışma şartlarını iyi biliyoruz, bizi hiçbir şey korkutmuyor. Her şeyi göze alarak çıktık buraya zaten. Yani sonuç olarak: Devam...

Sizi tanıyalım, kaç senedir çalışıyorsunuz, hangi bölümde çalışıyorsunuz?

Ben **Yasemin Tay**, 14 yıldır Bericap'ta çalışıyorum. Kalite kontrolü yapıyorum. İki oğlum var; biri iki, diğeri 13 yaşında. Burada büyüdüm, burada evlendim, burada anne oldum, burada çocuk büyüttüm. Hayatımın büyük bir bölümü Bericap'ta geçti. İzmit'te yaşı-

yorum. Şu anda çocuklarıma annem bakıyor.

Sizin özel bir mağduriyetiniz varmış, ondan bahsedebilir misiniz?

Yerimiz uzak olduğu için vardiyaları ayarlayıp buraya eşimle birlikte geliyordum. Sendikalı olduktan sonra vardiyalarımızı ayırdılar. Genel müdürle konuştuk bir sene birlikte çalıştırdılar, sendika işlerine devam edip, istifa etmeyince tekrar ayırdılar. Kâh arkadaşlarımla birlikte kalıyorum, kâh burada bir odam var, orada kalıyorum. Direnmeye devam edeceğiz, arkadaşlarımıza destek olmak için işten ayrılmayı düşünmüyorum. Hep beraber buradayız.

Siz de 16 kişi arasında mıydınız?

Ben de vardiyanın elemanıyım. O gün benim de işe gelmem gerekiyordu. Ben düştüğüm için elimi incittim, raporluydum, gelemedim. Ama daha fazla raporumu uzatmaya izin vermediler. Fabrikanın danışmanı raporu uzatırsam beni işten çıkaracağını bildirmiş sendika temsilcimize. Ben yanımda yardımcı ile bir hafta öyle çalıştım. Sürekli ayaktayız. Pek çok ağrım var, ama ağrıların olmasına rağmen doktora gidemedim, çünkü hiç zamanımız yok. Kendimize ayıracak özel zamanımız hiç yok. İzmit-Gebze arasında zaten epey uzun bir yol var. Zamanında geleyim diye çok erken çıkıyordum. Otobüsle aktarma yapa yapa geliyordum. Çocuklarıma ayıracak zamanım da yok, hiçbir şeye zamanım yok. Annem sağolsun, hasta olmasına rağmen yemeğimizi pişirmeye çalışıyor.

Fabrikada en çok etkilenen kadın eleman ben oldum. Bizi parçaladılar, gidip gelişimi engellediler. Bu, benim çalışma hakkımın elimden alınmasıdır.

Direniş nasıl gider sizce?

Ben Bericap'ta bu kadar birlik beraberlik dayanışma görmedim dört senedir. Bu, bizim için çok önemli, arkadaşlarımızla aramızdaki bağ çok önemli, bu devam ettiği sürece direniş hayatta yıkılmaz.

Petrol-İş üyesi kadınlara ne demek istediniz?

Burada bir direniş var. Petrol-İş üyesi kadınlar da bizi hiç yalnız bırakmasınlar. Dayanışma bekliyoruz onlardan. ►



Yasemin Tay

BERİCAP kimdir, nedir?

Almanya'nın Karlsruhe şehri yakınlarında Buddenheim'de 1937'de bir aile şirketi olarak kurulmuş Bericap GMBH&Co. Önceleri bira şişelerine metal kapaklar üretirmiş. 1965'ten bu yana da plastik kapaklar üretiyor. 1987'den itibaren torun Günter Krautkrämer'in eline geçen şirket, gün be gün büyüyerek dünyanın her yerine yayılmış. Dünya çapında 14 ülkede üretim alanı ve satış ofisi bulunuyor. Ürünleri 70 ülke tarafından kullanılıyor. Büyük petrol şirketleri kimya devlerine de satış yapıyorlar.

Ürünlerini satın alanlar arasında BASF, Bayer, Coca-Cola, Esso, Hoechst, Nestle, Shell ve Unilever de var.

Almanya Buddenheimer'deki işletmede 300'den biraz fazla insan çalışsa da Fransa'da, İngiltere'de, İspanya, Çin, Mısır, Macaristan, Brezilya, Türkiye, Kanada gibi ülkelerde üretim alanlarında 2000'in üzerinde çalışanı bulunuyor.

İnsana değil ürün çeşitlendirilmesi yeniliklere yatırım yapan Bericap 2010 yılında kimyasal-tarım alanında uluslararası ilaç devlerinden Bayer'le birliktelik bir plastik kapak geliştirdi.

Sendika karşıtı tutumu ile tanınan ve Ocak 2011'de Singapur'da da bir üretim yeri açan Bericap'ın sadece İspanya'daki işyerinde sendika var.

Kadınlar: Ümidi kırık işsizler

Kadınlar emek piyasalarında düzensiz ve kayıtdışı işlerde yoğunlaşırken, işsizliği de farklı yaşıyorlar. Türkiye genelinde “iş bulma ümidi olmadığı için iş aramayan” veya “iş aramayıp çalışmaya hazır olan” kadınların sayısı çok yüksek. Herkes kadın istihdamı alanında laf ederken, sendikaların bu konuda söz söylememesi düşündürücü.

Betül Urhan

Günümüz ekonomik ve sosyal politikaları, korunmasız istihdamı ve işsizliği artırarak küresel işgücü piyasası üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) raporuna göre, gelişmekte olan ülkelerde son dönem krizin etkisi işsizlikten ziyade kendisini düşük ücretli ve düşük verimli korunmasız istihdamın artışı şeklinde ortaya koymaktadır. Bunun en önemli nedeni krizin gerçek aile ücretlerini önemli ölçüde düşürmesi ile, hanelerde olabildiği kadar çok kişinin gelir getirici aktivitelere katılıma zorlanmasıdır. Bu gelişimin ışığında 1980 sonrasında özellikle geç kapitalistleşen ülkelerde, yoğunluklu olarak kadınların istihdam edildiği enformel sektörün ve istihdamının önemli oranda büyüdüğü görülmektedir. Nitekim OECD 2009 raporunda enformel istihdamın artık istisna değil, bir norm haline geldiği belirtilmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde tarım dışı istihdamın yarısının enformel



işler olduğu, 900 milyondan fazla işçinin kayıt dışı istihdam edildiği, tarımda istihdam edilenlerin dahil edilmesi durumunda ise bu sayının iki milyara yükseleceği belirtilmiştir. Rapor aynı zamanda küresel işgücünün yaklaşık üçte ikisi için “kriz dönemlerinde tampon görevi” gören enformelliğin bir gerçeklik haline geldiğini

belirtmekle, istisna olanın enformel işlerin değil, düzenli ve formel işler olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye’de de giderek daha fazla kadın kayıt dışı alanlarda yaratılan işlerde istihdam edilmektedir. Günümüzde her hangi bir sosyal güvenlik kaydına sahip olamayan erkek çalışanların oranı % 38 iken kadınlar arasında bu oran % 58 civarındadır. Kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı en önemli sorun düzensiz, güvencesiz ve korunmasız istihdam iken bir diğer sorun işsizliktir. Ancak genelde işsizliği, özelde kadın işsizliğini devletin açıkladığı resmi işsizlik verilerinden yola çıkarak ortaya koymak yanıltıcı olur. Çünkü

kadın işsizliği bakımından resmi işsizlik oranları gerçeği yansıtmaktan uzaktır. Buna rağmen kadınlar arasında işsizlik oranlarının erkeklerin oranlarından fazla olduğu görülüyor. Genel olarak Türkiye’de 2008 yılında tarım dışı işsizlik oranı % 13,6 iken, krizin etkilerinin hissedildiği 2009

yılında bu oran % 17,3'e yükselmiştir. Genel olarak yüksek olan işsizlik oranlarının kentsel alanda ve cinsiyetler arasında daha da farklılaştığı görülmektedir. Kentsel alanda erkekler arasında işsizlik oranı % 11,6'dan 2009 yılında % 15,3'e yükselmişken, kadınlar için bu oranlar sırasıyla % 16,6'dan % 20,4'e yükselmiştir.

İş aramaktan bile vazgeçmişler

Ancak kadın işsizliğini değerlendirirken ümidi kırık işsizlerin hesaba katılması daha sağlıklı gözlem yapmamızı kolaylaştıracaktır. Türkiye genelinde "resmi işsizlik", "iş bulma ümidi olmadığı için iş aramayan" veya "iş aramayıp çalışmaya hazır olan" kadınların sayısının işgücü sayısına oranlandığında elde edilen veri, kadınlar arasında geniş kapsamlı işsizlik oranının bir hayli yüksek olduğunu gösteriyor. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerini esas alarak yaptığımız hesaplamalara göre, kentlerde 2009 yılında geniş kapsamlı işsizlik oranı erkekler arasında % 18,8 iken kadınlar arasında % 33,3'tür. Resmi işsizlik tanımı içinde yer almayan "iş bulma ümidi olmadığı için iş aramayanlar" ile "iş aramayıp çalışmaya hazır olan"ların oluşturduğu ümidi kırık işçilerin sayısı kentlerde 2008 yılında 707 binden % 11,9'luk bir artışla 791 bine yükselmiştir

İş bulmaya yönelik beklentileri kırılan kadınlar aslında daha kalıcı bir işsizlik yaşamaktadırlar. Nitekim kentlerde 2003 yılında 70 bin olan ümidi kırık kadın işsizlerin sayısı 2009'a gelindiğinde 11,2 kat artarak 791 bine ulaşmıştır. Ümidi kırık işsiz erkeklerin



sayısı ise aynı tarihler arasında 7 kat artmıştır. Türkiye'de yaşanan kadın işsizliğine ilişkin söylenebilecek bir diğer olgu da kadınların, işsizliği erkeklerle göre daha uzun süreli yaşamasıdır. Gerçekten 2009 yılında kentlerde işsizliği 1 yıl ve daha fazla olan erkeklerin oranı % 23,5 iken kadınlar arasında bu oran % 31,8'dir.

Bu sonuç, yüksek seviyelerde seyreden kadın işsizliği ve kadınların daha uzun sürelerle işsiz kalması, kadınların işsiz kalmak yerine özellikle kentlerde "ümidi kırık işçiler" olarak emek piyasasının dışına düşmelerine yol açmaktadır.

Kadınların işsizliği ve umutsuzluğunun nedenlerine kısaca göz atmak önemlidir. Kadınlar erkeklerle göre neden daha fazla ve uzun süreli işsiz kalmaktadırlar? Bu sorunun sosyal-ekonomik yönlü birçok cevabı olabilir.

Her halde bu konuda verilebilecek ilk cevap Türkiye ekonomisinin ve sanayisinin niteliğini belirleyen makro ekonomik politikalarla. Ekonomik gelişme ve büyümeye birlikte yatırımların artmasının, kadınların da istihdam edilmesini kolaylaştıracağı beklenir. Ancak yapılan araştırmalar Türkiye'de

yüksek büyüme oranlarına karşılık istihdam yaratamayan bir niteliğe sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum sadece kadınların değil, erkeklerin de iş bulmasını ve istihdamını zorlaştırmaktadır.

Maliyetli çocuk bakımı

1980 sonrasına bakıldığında Türkiye ekonomisinin büyüme-kriz sarmalında sıkıştığı görülmektedir. Bu süreçte toplumsal olarak evi geçindirme sorumluluğu-

nu yüklenen erkeklerin gelirinin düşmesi ve güvencesizliğinin artması, kadınları koşulları ne olursa olsun giderek daha fazla ücretli iş aramaya zorlamaktadır. Özellikle yeni liberal politikalarla birlikte kriz koşullarının olağan üstü dönemlerden çok olağan hale gelmesi ile, mevcut koşulların, erkeğe ödenen "aile ücreti" fikrini daha çok sorgulanır hale getirmesi, erkeğin "evi geçindirme yeteneğine" ciddi bir zarar vermektedir. Kitleli işsizlik, kısa süreli ve azalmış kazanç, erkeklerin hayatları boyunca bir "aile ücreti" sağlayıp sağlayamayacağı konusunda ciddi kuşku uyandırmaktadır. Geriye kalan en iyi çözüm, bireyler ve yalnız yaşayan anne-babalardan daha ucuza olan ortak bir aile altyapısıdır. Bu altyapıyı ücretsiz emek harcayarak oluşturan ve sürdüren kadınlardır. O halde hane halkının gelirinde bir güvencesizlik ve istikrarsızlık hali kadınların, kendi öz yaşamını ve çocuklarının hayatta kalmasını garantiye almak için ücretli istihdamda yer almak zorunda kalmalarına neden olmaktadır.

Türkiye'de ihracat yönelimli büyüme politikalarının kentlerde kadın işgücü katılım oranlarına ve



istihdamına olan etkisini inceleyen bir araştırma, evli kadınların makro ekonomik koşullara tepkisiz olmalarına rağmen, hane halkı gelirindeki değişkenliğin-istihdamsızlığın artmasının kadınları krizler süresince işgücü piyasasına girmeye zorladığını ortaya koymuştur. Böylece, krizler aile reisinin işgücü piyasasındaki durumunu etkileyerek kadınların, düşen hane gelirlerini telafi etmek amacıyla işgücü piyasasına dahil olmasına ve gelir getirici bir iş aramaya yönelmesine yol açmaktadır. Ancak makro ekonomik politikaların istihdam yaratamayan özelliği eğitimsiz ve vasıfsız kadınların düzenli-ücretli çalışma olanaklarını azaltmakta, işsizlik oranlarının ise artmasına neden olmaktadır.

Düzenli-ücretli istihdamın sınırlı olduğu bir ortamda işverenler, kadın çalıştırmanın yasalardan kaynaklı doğum izni, doğum sonrası izin, kreş açma yükümlülüğü gibi maliyetlere yol açması, kadınların iş ve aile yaşamını dengelemede zorluk çekmesi gibi nedenlerle vasıflı işlerde kadın işçi çalıştırmaktansa erkek işçi çalıştırmayı tercih etmektedirler. Bu durum işçi çıkarılması gerektiğinde

öncelikli olarak kadınların işten çıkarılmasının da bir nedenidir. Toplumsal yarğılar da işverenlerin bu stratejisine hizmet etmektedir.

Her şeyden önce işsiz kalanlar “evi geçindirmek zorunda” erkekler değildir. Çalışması en son tercih edilen ve aslında yeri evi olan kadınlardır. Kadının

esas mesleği ev kadınlığıdır. Dolayısıyla elde edeceği gelir “yan-ikincil” gelirdir. Esas olan erkeğin çalışıp gelir getirmesidir. Böylece yüksek erkek işsizliği yerine yeni işsizlerin çoğunluğunun kadınlardan oluştuğunu söylemek halkın gözünde daha kabul edilebilir bir olgudur. Çünkü “hem toplum hem de kadınlar, kadına yönelmiş işsizliği ve işsizlik tehdidini toplumsal bir tehdit olarak algılamamaktadır. Bu toplumsal kabulle birlikte kadınlar gerektiğinde ucuz işgücü olarak istihdam edilmekte, gerekmediğinde ise işsizliği toplumsal bir tehdit olarak algılanmayan “ev kadınları” olarak ev içinde kalmaları sonucunu doğurmaktadır.

Sendikalar da önemsemiyor

Kadınların çalışma şekilleri, eğitim, vasıf ve işsizlik durumları değişse de, değişmeden kalan rolleri ev işleri ve çocuk bakım yükümlülüğüdür. Bir önceki yazımda işaret etmiştim.

Türkiye’de çocuk bakımına yönelik yeterli bir kurumsallaşmadan söz etmek mümkün değildir. Devlet bu hizmeti ailelere, dolayısıyla

kadınlara yüklemiştir. 2006 yılında TÜİK tarafından yapılan bir araştırma, 0-5 yaş arasındaki çocukların bakımının %92,1 gibi çok büyük bir oranla anneler tarafından yerine getirildiğini, bu yaş grubundaki çocukların bakımında “kreş veya anaokulu”nun payının ise % 0,9 gibi çok düşük bir düzeye sahip olduğunu göstermiştir.

Kamunun katkısının son derece sınırlı veya hiç olmadığı bir ortamda çalışmak isteyen özellikle vasıfsız ve düşük ücretli kadınlar için bu hizmetleri dışarıdan satın almak son derece pahalıdır. Nitekim, Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası tarafından 2009 yılında hazırlanan rapor çerçevesinde görüşülen kadınlar, çalışmaya karar vermeleri halinde İstanbul’da çocuk bakımı için aylık 500-600 TL ödemek zorunda kalacaklarını bildirmişlerdir. Bu durum kentsel alanlarda yaşayan kadınların çocuk sahibi olduktan sonra çalışmaya devam etme şansını azaltmaktadır. Çocuğun doğmasından sonra, devlet ve işyerlerinden bu hizmeti sağlayamayan ve düşük ücretli işlere erişim imkânı bulabilen kentli kadınlar için, çocuk bakım maliyeti elde edeceği kazancın önemli bir oranını oluşturacağından çalışmaktan vazgeçmektedirler.

Son dönem kadın istihdamına ilişkin politikalar gözden geçirildiğinde kadın işsizliğinin önemli bir sorun olarak varlığını sürdüreceği, kadınların enformel istihdam ile işsizlik arasında bir tercihe zorlanacağı yorumu yapılabilir. Hükümet, sermaye ve sivil toplum örgütleri kadın istihdamına ve işsizliğine ilişkin strateji ve politikaları gündeme getirirken sendikalar tarafından, bu konuya ilişkin herhangi bir stratejinin oluşturulmamış olması ve hatta beyanat düzeyinde bile olsa bir talebin dile getirilmemesi, üzerinde düşünülmesi gereken ayrı bir konudur. ►

BEREC grevinin kadınları

Berec Grevi sendikamızın ilk grevi... 7 Aralık 1964 tarihinde başlayan grev, 41 gün sürdü... Greve katılanların büyük bölümü kadındı. Grevin uzun yıllar sendikamızda yönetici ve uzmanlık yapmış olan Özkal Yici tarafından tutulan günlüğü **"Kırkbir Uzun Gün BEREC GREVİ"** adı altında yayımlandı. Tüm sendika üyesi kadın arkadaşlarımızın dikkatine.



Bir grevci kadın işçi grev oylamasına katıldıktan sonra

*"Ben Samsun'un Çarşamba Kazası'ndan 16 yaşında, BEREC Pil Fabrikası'nda 2612 Numaralı işçi kız **Sevinç Gülsuna**. 1960 yılında İstanbul'a geldik. İlkokulun beşinci sınıfına kadar okuyabildim. Fabrikadan aldığım parayla yedi nüfusa bakarım. Babam işsiz, annem hasta... On günde 90 Lira kazanırım. 110 lirasını ev kirasına veririz. Bakkala 250 lira borcumuz var. Evimizde elektrik yok. Gaz lambası yakar, odun sobasında ısınırız."*

*"Ben **Fevziye Sert**. Babam ihtiyar. Yedi kişiye ben bakarım. On günde 105 lira kazanırım. Mevsimlerden ilkbahar ve yazı severiz. Bu mevsimde ısıtma derdinden kurtuluruz hiç ol-*

maz. Çıkıp biraz hava alırsız kırlarda ve kırlardan topladığımız otlarla yemek yaparız."

*"Ben **Kamile Güler**. On günde 115 lira alırım. Üç yetim kardeşime bakarım. Askerdeki bir kardeşime de elim erdikçe para göndermeye çalışırım."*

*"Ben **Fatma Aydın**. Ben de Samsun'luyum. Babam inşaat işçisiydi. Ciğer hastasıdır babam. Babam hastalanınca müdür beye çıktım. Bana biraz para vermesini rica ettim. Sendikaya kayıtlı olduğum için bana avans vermedi. Muhtardan bir fakir kağıdı alıp belediyeye başvurdum. Bir süre Heybeliada Sanatoryumu'nda yattı babam. Şimdi boş geziyor. Annem yaşıldır, çalış-*

maz. On günde 85 lira alırım. Bu para ile anneme, babama, okula giden iki kardeşime bakarım. İki ağabeyim askerdir. Evlenmek mi? Ben evlenirsem eve kim bakar?"

Kamile, Fatma, Fevziye Hanımlar acaba neredeler şimdi? Yaşıyorlarsa çoğu 60'lı yaşlarının ikinci yarısını sürüyordur. Bir tarih yazdılar ve daha sonra yaşam galesi içinde tozlanıp kaldı bu deneyimler, çocuklarının, onların çocuklarının, annelerinin ya da büyükannelerinin böyle bir deneyimi yaşadığından haberleri oldu mu acaba? Zayıf ihtimal... Tarihi yapanlarla yazanların arasındaki uçurumdur belki de geçmişimizi karanlık, bugünüümüzü anlamsız kı-

lan... Fakat emek hareketinde neyse ki tarih düşen bazı kalemler var.

Bir kadın grevi

Evet, bu ifadeler günümüzden 47 sene öncesinde 7 Aralık 1964 senesinde tarihe daha sonra Petrol-İş Sendikası'nın ilk grevi olarak geçen Berec Grevi'ndeki kadın işçilere ait... Petrol-İş Sendikası'nın ilk grevi bir kadın greviydi... Berec Pil Fabrikası'nda çalışanların büyük bölümü genç, göçmen kadın işçilerdi. Dönemin işçi dostu gazetelerinin verdikleri haberlere göre greve çıkan 1018 işçiden 790'ı kadındı. Koşulları tam da yukarıda anlattıkları gibiydi... Kimi ailesine bakıyordu, kimi yetim kardeşlerine, içlerinde eşleri öldüğü için çocuklarına hem anelik hem babalık yapan kadınlar da vardı. 1961 Anayasası'nda tanınan ve 1963 yılında yasalarla dü-



Petrol-İş Merkezinde son hazırlıklarını yapan grev komitesi



Keşanlı Ali
Destanı'nı izleyen
grevci işçiler

zenlenen grev ve toplu iş sözleşmesi haklarına sahip olan işçilerin ilk grevlerinden biriydi Berec.

Yukarıdaki alıntıları ve bilgileri geçtiğimiz günlerde yayımlanan “**Kırk-bir Uzun Gün BERECE GREVİ**” kitabından aldık. Türkiye Sosyal Tarih Araştırma Vakfı (TÜSTAV) tarafından basılan kitabın yazarı, uzun yıllar sendikamızda önce uzman sonra da yönetici olarak çalışmış olan Özkal Yici, kitabı yayına hazırlayan ise sendikamız örgütlenme uzmanı Hakan Koçak.

Özkal Bey bulunduğu konumdan gün gün kaydını düşmüş grevin... İnanılmaz güzel bir üslubu var. Edebiyata merakının yanı sıra dönemin kültürüne de tam hakim bir insan... Bu tür kalemlere sendikal yayınlarda rastlamıyoruz artık. Akademinin ve resmi belgelerin “mektedir, maktadır”la biten o itici ve bıktırıcı dili, insanın okuma şevkini kaçırıyor...

Kitaba, greve ilişkin fotoğraflar, dönem gazetelerinde çıkan haberler, grev sonrasında imzalanan toplu sözleşme metni, bazı yazışmalar, işveren gazetesinde grev hakkında çıkan haberler de eklenmiş...

Belgeler en temel zıtlıkları açıkça gözlerimizin önüne seriyor... Grevi gün be gün, işçilerin ve işverenlerin ağzından okuyun, sınıf çıkarlarının ne olduğunu açıkça göreceksiniz... İyi ki işveren dergileri de kendi açılarından yazmışlar bu önemli grevi. Tam bir karşılaştırmalı sınıf tarihi olmuş ek belgelerle kitap. Kimin yalan söylediğini de karşılaştırmalı olarak görüyorsunuz.

Her tarihi olay gibi Berec grevi de toplumsal cinsiyet bakış açısıyla da okunabilir, ya da yazılabilir...

Grevci kadın Amerika'da

Kitaba toplumsal cinsiyet bakış açısıyla yaklaştığımızda, 1960'lı yıllarda aileleri tarafından dışarı çıkmalarına bile izin verilmeyen gencecik kadın işçilerin grev önlüklerini giyerek, saatlerce kara, tiپیe aldırmadan nöbet tutmaları elbette çok önemli... Grev komitesinde yer almaları da Petrol-İş'in bir farklılığı. Grevin kadınları özgürleştirdiği bir gerçek. Bir başka gerçek, grevin geleneksel değer yargılarını da kadınlar lehine epey zorlamasıdır.

Greve katılan genç kadın

işçilerden **Fikriye Odaman** yanındaki bir başka kadın grevci ile dönemin İstanbul valisi Niyazi Akı'nın arabasının önünü keserek, onun fabrikaya girmesini engellemiştir...

Daha sonra sendika Fikriye Hanım'ı sendikal bilgi ve görgüsünü artırmak için 6 haftalık bir eğitim için Amerika'ya yollamış...

Geleneksel rollerin epey dışına çıkarak grev sırasında evlenmek için bir erkeği kaçıran kadın işçinin varlığından da söz ediliyor kitapta... Peki bu kadın arkadaşlarımızdan kaç temsilci oldu veya içlerinden hiç şube yöneticisi seçilen oldu mu? Bu sorunun cevabı işçi sınıfı tarihçiliğinin dışında bir yerlerde aranmalı.

ğü açısından bu soruyu sormak elbette önemlidir. Ama soruya verilen cevapla başlayan süreç, başka sorulara da gebecektir. Kadınlar ne yapıyorlardı, devinimleriyle sürecin gidişatına katkıları neydi, eylemden sonra hayatlarında ne tür değişiklikler oldu?

Hayatları değişti mi? Bu hem bugünkü araştırma ve eylemlerimiz açısından hem de geçmişte olup bitmiş olanları anlamak açısından kadınlar için final sorusudur...

Berec Grevi'nin, greve katılan kadınların deneyimi üzerinden, kadın bakış açısıyla incelenmesi ile de işçi kadın tarihi açısından önemli bir boşluk doldurulacak, sanırım... ►



Grevci kadın işçiler
grev oylaması için
sıradalar

“Bütün bunlar oluyorken kadınlar neredeydi?” Kadın tarihçiler geçmişte kalmış, tarih olmuş veya henüz tarih olamamış bir olaya bakarken, bu olaydaki kadın deneyimini açığa çıkarmak için bu sorunun sorulması gerektiğini iddia ederler. Kadınların tarih içindeki görünürlüğü

ÖNEMLİ DUYURU

Berec Grevi'ne katılan sendikamız eski üyeleri kadınlar, onları tanıyanlar, onlara ulaşmamızı sağlayabilecek olanlar. Lütfen bizi arasinlar...

Tel: 0216 474 98 70/137
ya da aşağıdaki mail adresine mail de atabilirler:
nakgokce@gmail.com

Uluslararası emek hareketini nasıl güçlendirebiliriz?

Sharan Burrow, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (İTUC) geçtiğimiz sene Haziran ayında yapılan kongresinde genel sekreter olarak seçildi. Dünya sendikal hareketi tarihinde bu düzeye kadar yükselebilen kadınların sayısı çok az. Gazeteci Anita Gardner, Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu'nun (İMF) internet yayın organında onunla küresel sendikacılık, dayanışma, kadın işçilerin sorunları çerçevesinde bir söyleşi yaptı... Biz de çevirdik...

Çeviri: Gökçe Çataloluk



Sharan Burrow

Son yıllarda emek hareketi siyasi, ekonomik ve toplumsal alanda giderek artan saldırılara maruz kalıyor. Uluslararası planda bir üretim ve dağıtım ağı oluşturan büyük şirketler, ulusal sınırların ötesinde işgücü bağlantıları kurdular ama bu işçilere yaramadı, onlar ürettikleri refah üzerinde tasarruf hakkına sahip olamaz hale geldiler. Şirketler bu süreci, pek çok hükümetin ve uluslararası kurumun desteği ile sermaye ve emek pazarını kumsallaştıran, kamu hizmetlerini özelleştiren, istihdamı azaltan, sosyal hakları erozyona uğratan insan ve işçi haklarını sıklıkla ihlal eden, neo-liberal politikalar aracılığıyla gerçekleştirdiler.

Diğer yandan küreselleşme sürecinde özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki sendikaların da katılımıyla uluslararası

sendikal hareket de, faaliyet alanını geliştirerek bugün 20 yıl öncesinden daha fazla işçiyi temsil eder hale geldi. Ama üye sayısındaki bu artış bile, ne yazık ki bugün dünyanın çehresini belirleyen neo-liberal politikaları püskürtmek için yeterli olamadı.

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (İTUC) bu sene Haziran ayında yapılan kongresinde bir kadın; Sharan Burrow, genel sekreter olarak seçildi. Burrow, sendikaların yüzleştiği zorlukların farkında ve uluslararası emek hareketinin nasıl güç kazanabileceğine dair fikirleri net olan biri. O, Avustralya Sendikalar Konfederasyonu'nun 10 yıl başkanlığını yaptıktan sonra bu göreve geldi. Konfederasyon, sendika düşmanı, muhafazakâr Avustralya hükümetine

karşı örgütlenen ve hükümetin düşmesine yol açan büyük kampanyanın anahtar öneme sahip figürlerinden biriydi.

► **Uluslararası sendikal hareketin geleceği hakkında ne düşünüyorsunuz, sendikalar konumlarını nasıl güçlendirebilirler?**

Küresel sorunların üst üste yığıldığı ve çalışanlar lehine çalışmayan küresel bir dünyanın saldırılarıyla karşı karşıya olduğumuz bu noktada, durup bir parça düşünmemiz gerekiyor. Uluslararası sendikal hareketin güçlenmek için ne yaptığı sorusu; tekil küresel sendika federasyonlarını ve merkezlerini ulusal ve uluslararası planda ilgilendiren çok yönlü bir sorudur. Çünkü birbirimizden soyutlanmış bir biçimde çalışmalar yürütürsek, işçiler için sadece gündelik anlamda önem taşıyan şeyler elde ederiz, ama potansiyelimizin tamamını gerçekleştiremeyiz.

► **Örgütlenme yoluyla nasıl güç oluşturabiliriz?**

İşçileri örgütlemek -üye kaydetmek, sendikaları büyütmek- bizim temel meselemizdir. Ama güçlenme yoluyla başarı elde etmek istiyorsak, üyeleri eylemlere dahil etmek ve hükümetlere karşı kampanya, pazarlık ve lobiler örgütlemek için uygun yapı ve kapasiteye sahip olmak da gerekir.

Örgütlenme sadece politikaya dair

bir şey değildir; yaptığımız her işin merkezindedir. İster ulusal seçimlerde olsun, ister Birleşmiş Milletler'in oynadığı role ilişkin olsun, siyaset bizim gündemi etkilememizin temelini oluşturur. Ama biz bir şirketle pazarlık halindeyken de, ilerici bir sendikal yönetim oluştururken de, gücümüzün merkezini örgütlenmeden alıyoruz. İstedığınız sonuçlara sahip olmak için fiilen örgütlenmiyorsanız, sendikal gücünüz ve etkiniz elinizden gider... Ayrıca yeni bir enternasyonalizm de inşa edemezsiniz.



► Küresel sendikalar doğrudan örgütlenme yapıyorlar, bu durumda uluslararası sendikal yapıların önemi nedir?

Yoksul bir ülkede bir tedarik zincirindeyseniz ya da gelişmiş bir ülkede işverenin sendika karşıtı olduğu bir işyerindeyseniz sömürüleceksiniz anlamına gelir bu...

Ve şu anda kâr oranları düşüyor belki ama ücretler kâr oranlarına göre çok daha düşük bir seviyede seyreliyor. Ücretler 1930'lar seviyesine düştü. Bu durum, sendikal hareketi inanılmaz derecede zorluyor.

Ücret sorunuyla paralel olarak, istihdam sorunu da artıyor. Krizin başlangıcından bu yana işsiz sayısı 34 bin kişi fazlaştı. Toplamda ise 220 milyon işsiz bulunuyor. 100 milyon insan, günde iki doların altında kazanıyor ve açlık sınırında yaşıyor. Ve sadece işsiz

olan 220 milyon insana iş bulmakla yükümlü değilsiniz; istihdama yeni girenler de var. Onlara da iş bulmak zorundasınız. Her sene 45 bin genç insan işgücüne katılıyor ve bütün ülkelerde, ama özellikle de gelişmekte olan ekonomilerde, gençlerin istihdamına ilişkin ciddi sorunlar var.

Bu arada güvencesiz istihdam, özellikle kadınlar ve çocuklar için neredeyse kural haline geldi. Dünyanın pek çok yerinde, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde süresi belli akitler ve çalışma saatleri belirsiz akitlerle istihdam ilişkisi suistimal ediliyor. Bu, yıllık kazanç üretmekten aciz bir çalışma biçimidir. Küresel gücümüz olmazsa, bu alanlarda gündemi dönüştüremeyiz.

► 1930'lardaki ücret-kâr oranlarına nasıl geri döndük, yanlış olan neydi?

Ben sendikaların güçsüz olduğuna inanmıyorum. Sendikalar, ulusal emek sorunlarını çözmek için ortaya çıkan yapıları. Uluslararası sendikacılık genellikle gelişmiş ülkelere refah transferi biçiminde gerçekleştiriliyordu, oysa bu konuda önemli olan uluslararası dayanışmaydı.

Şimdiye kadar ulusal planda yaptığımız her şeyi, uluslararası planda da yapmamız gerektiği gerçeği, çok yakın zamanda ortaya çıktı. Örneğin, küresel şirket sendika karşıtı olduğu için bir sonraki toplu pazarlık sürecinde verdiklerini geri alacaksa, bir veya iki ülkenin çalışanları için toplu sözleşme hakkı almanın bir anlamı yoktur. Çünkü, artık bunun sonuçlarını sadece o ülkede değil her yerde yaşamak zorunda kalıyorsunuz. O nedenle birlikte hareket etmeniz gerekir.

Makul bir ücret temelinde ve sosyal haklarla donanmış bir toplu pazarlık hakkınız yoksa adil bir ücret dağılımı üretme kapasiteniz yok demektir.

İş olanaklarını bir kazanıp bir kaybediyor, tüm dünyayı iş imkânlarını desteklediğimiz yerleşmiş göçmenlerle değil de oradan oraya sürüklediğimiz göçmenlerle dolduruyorsak tabii ki dünya güvencesiz istihdam ve güvencesiz ücretlerin dünyası olur. Bu, temel insan haklarının ihlali anlamına gelir.

► İşyerinde haklarımızı savunurken nasıl daha etkili olabiliriz?

İşçiler toplu pazarlık hakkını tanımayan, sağlık ve güvenlik standartlarını tutturamayan bir şirkette kendi başlarına çalışıyorlarsa, tüm saldırılara açık bir ortamdadırlar.

İş hukuku zayıfsa, hükümetler işçilerin mağduriyetini ya da ayrımcılığa uğramasını gözetmediği için hukuk suistimal ediliyorsa, ya da hükümetler şirketlerle işbirliği yapıyorsa, bu durumlara ilişkin ulusal sendika merkezlerince desteklenen küresel bir stratejiniz olmalıdır. Ancak bu takdirde ulusal kampanyalar tam başarı sağlayabilir. Örnekleri var. Bu örnekleri her yere yayarsak, işler kolaylaşır. İlerleme sağlanıyor mu? Evet bence sağlanıyor.

► Bu çalışmada Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu'nun (İMF) rolü nedir sizce?

İMF'nin gayreti kritik bir önem taşıyor. O, sadece geleneksel kapsama alanında değil, aynı zamanda Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (İCEM) ve Uluslararası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu ile olan birleşme çalışmaları dolayısıyla da küresel ölçekte bütün tedarik zincirlerine ulaşma imkânı yarattı. Bu durumda yakın zamanda küresel üretim zincirlerinin bütün kademelerindeki ana şirket ve taşeron şirketlere ulaşmak mümkün hale gelecek.

► Ücretler neden düştü?

Baskın Amerikan şirket modeli, kârı artırıp ücretleri azaltmaya dayalıdır. Bu model Avrupa Sosyal modeline üstün gelmeye başladı. Gelişmekte olan ekonomiler asgari temel standartları oturtmak için bir mücadele veriyorlar. Hükümetler uluslararası emek hakları sözleşmelerini onaylıyor, ama bunların hiçbirini uygulamaya koñulmuyor.

Bir de gelişmekte olan ülkelerdeki büyük tekeller var. Mesela Brezilya'daki Vale. Hükümetin işçi yanlısı politikalarına rağmen eskiden kamu mülkiye-

tinde olan ve sonradan özelleştirilmiş bu şirketin, dünya ölçeğinde çalışanlarına karşı tutumu çok edici niteliktedir. Her ülkede yaptığımız gibi bu şirketle de kendi yöntemlerimizle başa çıkacağız; kâr temelleri sarsılınca kendilerini riske atmadan üretimi artırmak için ne yapmaları gerektiğini yeniden düşünecekler.



► Uluslararası Çerçeve Anlaşmalara ya da çokuluslu şirketler için OECD Yönergeleri gibi “soft (yumuşak)” mekanizmalara sizce fazla mı güveniyoruz?

Hangisi işe yarıyorsa o taktiği kullandık her zaman. Bazen birçok taktiği bir arada kullanmak zorunda kalıyoruz. Bana öyle geliyor ki Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (İLO) standartlarının uygulanması hakkındaki bir şikâyeti, paralel olarak OECD’ye de götürmek lâzım; İLO’nun çokuluslu şirketler komitesine baskı yapmak, BM Çokuluslu Deklarasyonu’nu kullanmak, sorunu çözmek için şirketi diyaloga zorlamak zorundayız. Hatta yanımızda yer alan bir hükümetin, anlaşmazlığı Dünya Ticaret Örgütü (WTO) Uyuşmazlık Mahkemesi’ne götürmesini sağlamak da gerekiyor. Elimizi güçlendirecek bütün stratejileri değerlendirmek önemlidir.

► Daha önce, güvencesiz işlerde kadınların daha fazla çalıştığını söylemiştiniz. Sizin uluslararası konfederasyonun ilk kadın genel sekreteri olarak

seçilmeniz bunlara karşı mücadeleyi güçlendirir mi?

Kadınların sendikalarında yönetime talip olmaları için umarım bir örnek oluştururum. Kadınların karar alma mekanizmalarına girmesi ve yönetimde erkeklerle eşit sayıda olması elbette sendikalarımızı güçlendiriyor.

Ama bundan da fazlası var. İş yaşamından korkan bir kadını üye yaptığınızda, o sadece kendi meselelerine odaklanmakla kalmaz hiçbir zaman, kazanımların ve kayıpların çocukları için ne anlam ifade ettiğini de kavramaya başlar. Yani genellikle bir kadın üye olduğunda ömür boyu üye kalır. Kadınların sendikaya getirdiği kolektif ruh inanılmazdır. Ama tüm bunlara rağmen güvencesiz çalışma alanlarındaki kadın ve gençlerin sayısı göz önüne alındığında, kadınların üzerindeki ayrımcı uygulamaların ne denli yoğun ve sürekli olduğunu kavrarız. Kadınlarla erkekler arasında ücret uçurumu da devam ediyor, erkekler tarafından belirlenen bir dünyada kadınların yetenekleri değerlendirilmiyor ve onlar eşit muameleyi hak eden bağımsız işçiler olarak görülüyorlar.

► Peki ya güneyden gelen sendikaları uluslararası sendikal yapılara dahil etme sorunu?

Kuzeydeki sendikaların uluslararası düzlemde gittikçe daha çok sendikayı bir araya getirme eğilimine vurgu yapılmaya başlandı - fakat eşit ses verme biçiminde değil. Eğer talebimiz eşitliği temel alan güçlü, dengeli ve kapsayıcı ekonomiler yaratmaksa güneyli sendikaların da sesini kuzeyliler kadar duyurabilmesi gerekir.

Tabii bir de kaynak sorunu var - ama dayanışma, bu sorundan fazlasını içeriyor. Dayanışma, eyleme katılımı ilgilidir, herkesin kendi rolünü oynayabileceği sağlam küresel eylemlilikle ilgilidir. Kimsenin güneydeki sendikaların çok çok güçlü olduğundan kuşkusunu yok - istediğiniz ülkeyi alın mesela Brezilya ya da Güney Afrika. Gine ve Kongo’da temel haklar ve demokrasi mücadelesi veren cesur sendikalar var. İşçiler de öyle. Göçmen ya da Çinli işçilerin silikozis ve asbestin bütün dünyada yasaklanması gibi meseleler-

deki mücadelesi inkâr edilemez. Gittiğimiz her yerde sendikaların kendi bağlamlarında hareket kabiliyeti olduğunu görüyoruz. Şimdi o kapasiteyi birleştirmek ve sendikalara gençleri ve kadınları davet etmek zorundayız.

On yıl kadar öncesine gidersek, kuzeyde, iyi işlere sahip olan ve bu hak savaşımını çok önemsemeyen bir genç işçi kuşağımız vardı. Çalışma koşullarının iyi olduğunu düşünüyorlardı. Fakat şimdi genç insanlar için güvenli iş ortamının korkunç biçimde sarsıldığını görüyoruz. Krizden sonra insanların bu korku ve öfkelerinden hareketle bir şeyler yapmaya çalışıyoruz. Gücümüz buradan geliyor.

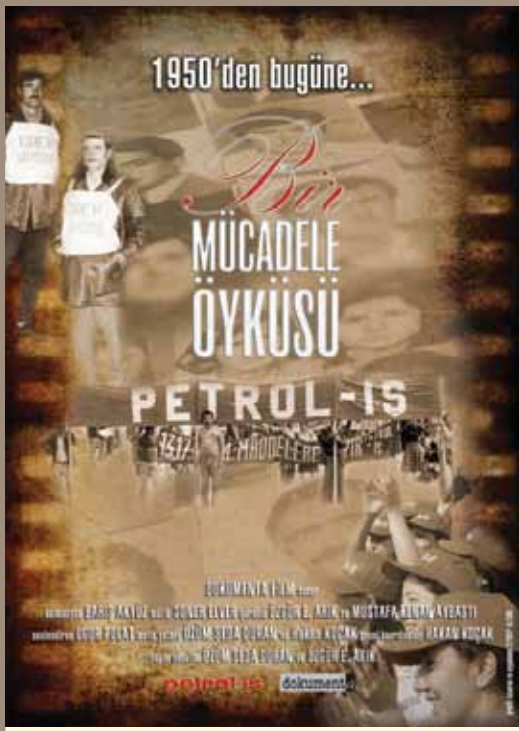
► Sizce uluslararası sendikal yapılar karşı karşıya olduğumuz neo-liberal gündemle başa çıkabilir mi?

Bence çıkar. Küresel sendikalar ve ulusal sendikaları artık güçlerini birleştiriyor. Çünkü; karşılaştıkları sorunlar aynı. Toplu pazarlık yapma hakkı, bütün dünyada ortak bir mesele. Yaşamınızı sürdüreceksiniz asgari ücrete sahip olma hakkı, Amerika, Brezilya, Mısır, Arjantin ve Kolombiya’da ortak bir sorundur. Dünya çapında pek çok şirketin, işyeri haklarını ihlâl ettiği ve hükümetlerin de onlara karşı çıkmadığı gayet açıktır.

İşçi hakları kurumsal olarak suistimal ediliyor, hükümetler Washington anlaşmasının neo-liberal modeline karşı çıkmıyor, istihdam sağlamayan büyüme hedefleniyor. Tüm uygulamaların keşistiği bir noktadayız ve bunlar bizi bir araya getiriyor.

Buna ücretlerin kâra bağlı dağıtılmasını da eklemek lâzım. Bütün bunlar, hem işyeri sorundur hem siyasi sorundur; hem ulusaldır hem de uluslararasıdır ve bizim sendikal stratejileri ulusal ve uluslararası planda kullanmamızı gerektirir.

İş dünyasının geleceği, emeğin onuru ve işçilerin sahip olmaları gereken temel hak düzeyleri bizim tarafımızdan belirlenecek. Bu sorunlar etrafında örgütlenebildiğimiz ve hataları olduğu noktalarda hükümetleri sorumluluğa davet edebildiğimiz ölçüde bir şansımız olacaktır. ►



Davetiye de yazılan adreste ve pasajın girişinde bulunan tabelada Halep Pasajı yazmasına rağmen, benim için adı hep Beyoğlu Pasajı olacak olan pasaja üç kişi girdiğimizde, saat 19.20 civarındaydı... Beyoğlu Cafe tıklım doluydu, tanıdık yüzler de vardı, şimdiye kadar hiç görmediklerim de. Artık 30 yıl önceki mahalle düğünleri tadında, yani kuru pasta limonata ekseninde şekillenene kokteyl, çoktan başlamıştı. Filmin CD ve afişlerini, karton bardaklardaki çayımızı alıp bir köşeye çekildik.

Evet, sendikamızın kuruluşundan bugüne geride bıraktığı 60 yıl, bir belgesel filmle 1 Şubat 2011 akşamı, İstanbul-Beyoğlu'nda Ses Tiyatrosu'nda izleyicilerle buluştu. Siyasi parti liderlerinin, emek örgütlerinin genel başkanlarının, akademisyenlerin, meslek kuruluşları temsilcilerinin, politikacıların, demokratik kitle kuruluşlarının, 1950'den bu yana yaşanan döneme tanıklık etmiş sendikacıların, gazetecilerin, sendikamızın yönetici ve işyeri temsilcilerinin, direnişteki Bericap ve Polyplex Avrupa işçilerinin katıldığı gala gecesi oldukça coşkulu geçti. Saat 19.00'daki kokteylden sonra Ses Tiyatrosu'nda saat 20.00'de izleyicilerin karşısına çıkan ve Petrol-İş'in 60 yılını, ülkenin yakın dönem tarihiyle birlikte ele alan, aynı zamanda Türkiye işçi sınıfı mücadelesine de 60 yıllık bir perspektif sunan belgesel büyük bir ilgi gördü.

Dokumenta Film tarafından iki yıllık bir çalışmayla hazırlanan "Bir Mücadele Öyküsü" adlı belgesel, Petrol-İş'in 60 yıllık mücadele tarihini, çeşitli dönemlerde görev almış sendika yöneticilerinin ve sınıf mücadelesine emek vermiş aydınların, sendikamız tarafından çıkarılan yayın organlarının ve arşivimizde yer alan çeşitli belgelerin tanıklıklarına başvurularak hazırlanmış. Sendikamızın kuruluş, genişleme, 12 Eylül

60 YILLIK BİR MÜCADELE ÖYKÜSÜ

Sendikamızın kuruluşundan bugüne geride bıraktığı 60 yıl, bir belgesel filmle 1 Şubat 2011 akşamı, İstanbul-Beyoğlu'nda Ses Tiyatrosu'nda izleyicilerle buluştu. Filmin galasında, eski ve yeni sendikacılar, sanatçılar, siyasi parti liderleri, meslek örgütü temsilcilerinin yanı sıra, direnişte olan Bericap ve Polyplex işçileri de vardı.

dönemindeki geri çekilme ve ertesindeki toparlanma dönemleri belli bir tarihsel sıralama ile dönemin sendika yöneticilerinin birinci el tanıklıkları üzerinden aktarılırken, zaman zaman araya giren üst ses, ülkenin iktisadi ve siyasi olaylarını da özetliyordu...

Bu öykü hepimizin öyküsü

Belgeselde canlandırmalara da yer verilmiş... Bence çok da iyi yapılmış, bu canlandırmalar ilgiyi sürekli kılmanın yanı sıra belgesel filmlerde çok rastladığımız statikliği de ortadan kaldırarak, sevimli bir hale büründürmüştü...

47 yıl önce Berec PİL Fabrikası'nda greve çıkan Petrol-İş üyesi işçiler, "Keşanlı Ali Destanı"nı izlemek için Beyoğlu'ndaydılar... 47 yıl sonra bu kez, Çorlu Avrupa Organize Sanayi Bölgesi'nde 70 gündür direnen Petrol-İş üyesi Polyplex Avrupa işçileri ile direniş çadırlarına dahi tahammül edilemeyen ve çadırları sökülen, 40 gündür Gebze'de Bericap işyeri önünde direnen Petrol-İş üyesi işçiler Beyoğlu'nda Bir Mücadele Öyküsü'nü izlemiş oldular.

Ses Tiyatrosu'nun salonu doluydu... Bir mücadele öyküsü anlatılırken, sürmekte olan mücadelelerin özneleri Bericap'lı ve Trakya'dan Polyplex'li arkadaşlarımız, mücadelenin devam ettiği vurgusunu yapıyor-

lardı, attıkları sloganlarla...

Bir Mücadele Öyküsü belgeselinin gösteriminden sonra söz alan sendikamız Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın yaptığı konuşmada tüm katılımcılara teşekkür ederek şunları söyledi:

"Geleneğimizde mücadele ve dayanışma var, savaşa karşı durma var, geleneğimizde eşitlik ve özgürlük için mücadele var, demokratik duruş ve sınıf mücadelesi tavrı var... Umudumuz ise başka bir dünya kurmak. Burada bizleri yalnız bırakmadınız, biz sizlerle birlikte varız. Bu öykü hepimizin öyküsü; işçi, sanatçı, bilim insanı, siyasetçi, emek dostu herkesin öyküsü. Bu mücadeleyi birlikte verdik. Hepinize buradan teşekkür ediyorum. Böyle bir film yapmayı planladığımızda bu işi ticari olarak yapacak pek çok kişi olduğunu biliyorduk. Ama biz bu işe gönül veren, samimi ve genç bir ekiple çalışmayı uygun gördük. Özüm Seda Duran ve Özgür E. Arık; bu iş için çok çalıştılar... Arkada yine çok genç bir ekip vardı, onlar da çok çalıştılar... Yönetmenlere ve tüm çalışma ekibine çok çok teşekkür ediyorum."

Daha sonra siyasi partilerin liderleri, akademisyenler sahneye davet edildi. Yapılan konuşmalardan sonra Bir Mücadele Öyküsü belgeselinin hazırlanmasında emeği geçenlere birer teşekkür plaketi verildi. ►





Konveyör önündeki kadınlar:

Aynı işi yapsak bile kadın ücretleri hep düşüktü

Tuzla Organize Yan Sanayi Bölgesi'nde kurulu bulunan klima, kombi, beyaz eşya parçalarının üretildiği ve 400 işçinin çalıştığı Konveyör fabrikasında, yasal olmayan sözleşmeleri imzalamadıkları için işten atılan işçiler, bir direniş başlattı. 400 işçinin yarısını kadınların oluşturduğu fabrikada, direnişte olan altı kadın işçiden ikisi ile fabrikadaki çalışma koşullarını, kadın olma hallerini görüştük.

Ferda Yaşar:



Kaç yıldan beri Konveyör'de çalışıyorsunuz, içeride ne iş yapıyordunuz?

İki yıldan beri burada çalışıyorum. Burada klima, kombi üretiliyor, ben de üretimde çalışıyordum.

İçeride kaç kişi çalışıyor, kaç kadın?

Normalde 400'e yakın, ama şu anda sezon sonu olduğu için daha düşüktür. Tekrar işçi almaya başladılar ama. Çalışanların yarısı kadındı.

Üretim alanını tarif edebilir misiniz, bant üretimi miydi?

Bant değildi, masa vardı. Ama bant üretimi gibiydi. Önünde masa dönüyor sen de malzeme takıyorsun, önünden geçen ürüne.

Siz neler takıyordunuz?

İçerideki bakır boruları takıyordum

ben. Gruplama deniyor benim bölümüm. Kaynak yapanlar da vardı, ama ben kaynak yapmıyordum.

Kadınlar kaynak yapıyorlar mı?

Evet yapıyorlardı, ama kaynak da yap-salar erkeklerle göre daha az ücret alı-yorlardı.

Ücretiniz ne kadardı?

Ben 590 TL alıyordum; en son 40 TL zam almıştım. Kadınların ücretleri genel olarak 575 TL civarındaydı.

Aldığınız ücreti nasıl kullanıyorsunuz?

Ben bekârim, aileme vermiyordum, kendim kullanıyordum ücretimi genel-likle.

İçeride kadın olarak ne tür sorunlar yaşıyordunuz?

Gün içinde molalar hariç iki kez tuva-lete gitme hakkımız vardı; iki dakika fazla kaldığımızda azar işitiyorduk. Amirlerimizin çoğu erkekti zaten. İki dakika geciksek "tuvalette fazla kaldı" gerekçesiyle hakkımızda tutanak tutu-yorlardı.

Adet günlerinde ne yapıyordunuz?

Azarımızı işitip oturuyorduk. Zaten başka şeyler de vardı. Bir kadın arka-daşımız işyerinde bir erkek tarafından tacize uğradı. Kız sinir krizi geçirdi. Git-ti ustaya şikâyet etti. Adam ustanın ta-

nıdığıymış "O böyle şey yapmaz, ben onu çocukluğundan beri tanıyorum" demiş arkadaşımıza. Daha sonra işten çıktı kadın arkadaşımız. Ayrıca küfür de ediyorlardı kadınlara...

Şikâyet etmediniz mi?

Ettiğinizde bir sonuç alamıyorsunuz ki. Üretim şefi falan da zaten erkek. Küfür edenin tarafını tutuyorlardı.

Yurt dışına çalışıyorlar mı?

Genelde yurtiçi, ama yurtdışına da ça-lışıyorlar.

Sendikalaşma çalışmaları olmadı mı hiç?

Oldu tabii. Biz de arkadaşlarımızla "Sendika olsa iyi olur, şu tür haklara sahip oluruz" diye konuşuyor, bilinçlen-dirme çalışmaları yapıyorduk. Henüz üye olmamıştık. İspyonlandık zaten. Olsaydı Birleşik Metal olurdu herhalde, metal sektörü olduğu için.

Bilinçlendirme çalışmalarında ka-dınların tutumu nasıldı sizce?

Kadınlar genel olarak korkuyorlardı. En önemli şey hayat şartları. Asgari ücret de olsa insanlar burada çalışmaya mecburlar. İşlerinden olmak istemiyor-lar. Ayrıca tabii ki ailelerden de çekini-yorlar. Kapiya bizimle beraber gelmek isteyen bir arkadaşın eşi yollamadı. "Senin orada ne işin var?" demiş. O ar-kadaşımızı hamile diye işten çıkardılar.

Ücretli izne çıkacaktı o gün. Sonradan karar değiştirerek işten çıkardılar. “*Sen zaten hamilesin*” demişler.

İtiraz olmadı mı, dava falan açılmadı mı?

Yok açmadılar, imzalarını atıp gitmişler. Biz atmadık imzayı sadece.

Taşeron var mı içeride?

Yok, zaten sözleşmeli çalıştırıyor. 11 aylık sözleşme yapıyor. Bizim çalışma saatimiz 18.00’da bitiyor, çıkaracakları zaman, 17.50’de sizi yanına çağırarak işten çıkardığını söylüyorlar. “*Sözleşmen bitti, at buraya bir imza ve git*”. Oysa altı ay çalıştıktan sonra ihbar tazminatı alma hakkın oluyor. Bunun konusunu bile etmiyordu patron. Biz böyle bir hakkımız olduğunu söyledik insanlara, ilk defa bu sene bu hak gündeme getirildi. Şu sırada işçi alıyorlar, yeni gelenlerle konuştuk, ihbar tazminatı vermemek için sözleşmeyi altı aylık döneme indirmişler.

Kadrolu var mı peki?

Evet, sözleşmelilerden kadroya kalanlar oluyor. Biz de kadroya kaldık mesele. Burada kadroya kaldığında artık bir kazancın olmuyor. Sadece sözleşmeli değilsin diye çıkarmak biraz zor oluyor. Kidem hakkın oluyor. Yoksa içeride çalışırken kadroluya ekstra bir para verilmiyor.

Direnışten ne umuyorsunuz?

Bizim isteğimiz içeriye geri dönebilmek. Ama bu olmasa bile ben şahsım adına; içeride bazı şeylerin değişmesini istiyorum. Sezon açıldığı zaman biz full-time çalışıyoruz. Akşam 22.00’a kadar, Cumartesi, Pazar. Evet, Cumartesi Pazar için bile izin almamız gerekiyor. O zaman 14 saat çalışıyorduk genellikle. Niye yasal sürenin üzerine çıkılıyor?

Kaynak yaparken eldiven kullanıyorsun, yoksa ellerin yanar, onu dahi vermiyorlardı. Eldivenlerin haftada bir defa değiştirilmesi gerekir, ayda iki kere bile vermiyorlar. Kışın da rahatsız ediyor, ama yazın daha kötü, ellerimiz yara bere içinde kalıyordu. Bu tür hakların da verilmesini istiyorum.

İşe iade açtınız mı?

Evet, biz hepimiz açtık...

Son olarak bir şey söylemek ister miydiniz?

Biz buradayız ve direnmeye devam ediyoruz. Dostlarımızın da desteklerini bekliyoruz. ►

Nesrin Oral:



Siz kaç seneden beri çalışıyordunuz?

Ben burada 2008’de bir ara çalıştım çıktım, sonra tekrar geldim. Dokuz aydır çalışıyordum. Dokuz ayın sonunda 2010 yılının Aralık ayının 13’ünde 17.40’ta yanlarına çağırıp beni işten çıkardıklarını söylediler. Saat 18.00’da paydos ediyoruz biz. Ben de çıkışı kabul etmedim. İhbar hakkımın olduğunu söyleyerek imza atmadım. Ertesi gün üç arkadaş fabrikaya geldik, üretime girdik, bize “*çıkın, polis çağırırız*” dediler; çıkmadık. İnsan kaynaklarına giderek ihbar hakkımızı istedik, o da “*11 yıldır ben bu işi yapıyorum, siz mi öğreteceksiniz bana*” diye itiraz etti. Biz kararlı olunca önce vereceklerini söylediler, sonra kararlarını değiştirdiler. “*Biz size bunu verirsek diğerlerine kötü örnek olur*” dediler, vermediler. İki arkadaşımız işe başladı. Benim yanımda iş kıyafetlerim yoktu izin almıştım. Sonra Hacer arkadaşımızı “*Sen bu insanların kafasını bulandırırıyorsun*” diye işten çıkardılar. Diğer arkadaşlarımızı da ona destek oldukları için işten çıkardılar. 14 Aralık 2010’dan beri burada kapıda direnişteyiz.

İçeride siz ne iş yapıyordunuz?

Kaynakçıydım. Önce gruplamacıydım, kaynakçının yanında çalışıyordum, bir buçuk ay sonra kaynağı öğrendim, oraya geçtim.

Ücret dengesizliği var mıydı sizin bölümde de?

Evet, ben asgari ücretle çalışıyordum. İçeride ister iki yıllık olsun, isterse beş yıllık, kadın işçiler genellikle asgari ücretle çalışıyordu. Geçenlerde ilk defa bir zam yaptılar. O da 30 TL’yi geçmiyordu.

Evli misiniz, bekâr mısınız?

Ben bekârım, ama ablam ve erkek kardeşimle birlikte yaşıyorum. Anne, baba

yok. Ev geçindiriyorum, kira borcum var, kredi borcum vardı. Her ay ödemelerim devam ediyor. Biz de yeni bir ev kurduk. Ama her yerde sorunlarla karşılaşıyorsunuz çalışan olarak. Sadece Konveyör değil, sadece burada bir İrfan Bektaş yok. Onlar her yerde. Karşılarında konuşan, bilinçli, hakkını arayan bir işçi gördüklerinde atmak istiyorlar.

Daha önce hiç sendikalı bir işyerinde çalıştınız mı?

Yok, hayır çalışmadım. Benim esas işim kitap ve kırtasiye idi. İlk defa fabrika ortamında çalışmaya başlamıştım.

Sizin içerideki işçilerden farkınız ne, siz niye korkmuyorsunuz da onlar korkuyor?

Bu biraz benim kişilik yapımla ilgili. Ben gittiğim her yerde haksızlık gördüğümde itiraz ederim. İçeride amirimle de tartıştım. Bireyseldi o zaman, ama artık bunu kolektif biçimde yapacağım. Haklarımızı bilmemiz lâzım ayrıca. Ben mesela imalat şefine gittim “*Benim yasal hakkım var, sizi şikâyet ederim*” dedim. Eskiden biz onlardan korkuyorduk, bunu deyince, bizim kendi haklarımızı bildiğimizi görünce onlar bizden korkmaya başladılar.

Haklarınızı araştırıyorsunuz yani?

Tabii ki araştırıyorum. İşçiler haklarını bilmedikleri için bu kadar korku içinde. Kendi haklarını araştırıp bilseler, güvenseler işin arkası gelir.

Polisler her gün burada mı?

Tabii sağ olsunlar her gün geliyorlar.

Sizce ne olur direnişin geleceği?

Bir işçinin bizi ispiyonlamasından dolayı örgütlenmeyi başaramadık. Sendikayı sokamasak bile beş kişi olarak iki saat üretimi durdurduk, diğer arkadaşlarımızın da çıkışı verilecekti, direnişimiz sayesinde çıkışları durduruldu. Ücretsiz izinleri ücretli izine dönüştürmemiz bile bence büyük başarıydı. Konveyör tarihinde ilk kez böyle bir şey oldu. Çalıştırıp çalıştırıp işten atıyorlardı. Bu kapıda ilk defa böyle bir şey oluyor. Bu bile önemlidir.

Petrol-İş Kadın Dergisi okurlarına ne söylemek isterdiniz?

Örgütlüyssek her şeyiz, örgütsüzsek hiçbir şeyiz. Hepimiz bir olursak her şeyin üstesinden geliriz, sonuç olarak üretimi yapan biziz, onlar değil ki. ►

Çalışan anneler işinizi sakın bırakmayın!

Kadınların emek piyasalarında yer almaya başlamalarından itibaren “annelik görevleri” onların başında demoklesin kılıcı gibi asılı duruyor... İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi’nden Yard. Doç. Dr. H. Şebnem Seçer “**Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık**” isimli araştırmasında bu önemli konuyu ele almış... Kendisiyle söyleşelim, konuyu anlayalım, anlatalım istedik.

Söyleşi: Necla Akgökçe



Yard. Doç. Dr. H. Şebnem Seçer

koşullar altında hamilelik, “kusur” ya da “utanç verici bir şey” olarak değerlendirilebiliyor. Hamileliğin bu şekilde nitelendirilmesi de hamile kadının **damgalanma algısı** içinde olmasına yol açıyor.

Kadın da kendini öyle hissetmeye başlıyor, bu davranışlarını nasıl etkiliyor?

Kendini öyle hissetmesi işyerindeki davranışlarını etkiliyor. Damgalanmış bireylerin olumsuz ekonomik ve kişilerarası sonuçlara yol açan önyargı ve ayrımcılığa maruz kalmaları olasıdır. Hamile kadınlar bu noktada bazı yöntemlere başvurabiliyorlar. Bunlar arasında, çalışma saatleri, yapılan işler ve katkılar açısından hamile olmadan önceki faaliyetleri sürdürmek suretiyle işyerindeki tempoyu devam ettirmek, doktor kontrolleri ya da hamileliğe özgü rahatsızlıklar nedeniyle kendine özel bir düzenleme talep etmemek, hamileliğin yaratacağı olumsuz izlenimlerden mümkün olduğunca korunmak için hamileliği gizlemek, buna yönelik olarak eski giyim tarzını devam ettirerek profesyonel bir izlenim yaratmaya çalışmak yer alıyor. Ayrıca hamileliğin ortaya çıkmasından sonra bu konuda konuşmamak, hamileliği önemsizmiş gibi göstermek gibi hamilelik vurgusunu azaltıcı yollara başvurmak, işyerinde eskisine göre daha fazla çaba sarfetmek ve kısa bir doğum izni kullanmak gibi yöntemler de bulunuyor.

Hamileliğin bir damgalanma olabileceği geçiyor kitabınızın bir yerinde, bu ne anlama geliyor?

Kadının anne olmak sayesinde sosyal rol beklentilerini karşılayıp büyük bir saygı ile karşılanması söz konusu olurken, diğer yandan da annelik rolü ve beklentilerinin ideal çalışan beklentileri ile uyuşmaması önemli bir rol oynuyor. Çalışan kadınların büyük bir bölümü birlikte çalıştıkları insanların kendilerinden hamile bir kadının yerine getiremeyeceği bir takım stereotip beklentileri olduğunu düşünür ve

hamilelik onların işteki kimliklerine ve statülerine **tehdit oluşturan bir kusur** olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla **hamile ya da anne olan çalışanlar, geleneksel kadın rollerini temsil eden bireyler** olarak algılanır ve **işyerinde damgalanma süreci** yaşayabilirler. Sosyal etkileşimlerde hamilelik ortamdaki tepkileri etkileyen belirgin bir değişken niteliği taşıyabilir ve hamile bir kadın **kaçınma, aşırı derecede korumacı davranışlar** gibi alışılmamış tepkiler alabilir. Hamile çalışana karşı olumsuz tavırların açıkça sergilendiği

Hamilelik, annelik, kadının kendi benlik kimlik algılaması ile ilgili olarak mı, toplumsal kültürel bir deneyim olarak mı yaşıyor? Ya da ikisi birden mi? Bu durumlardan doğan çalışma yaşamındaki engeller için ne tür çözümler önerilebilir?

Günümüzde kadının çalışma yaşamına artan katılımı nedeniyle **her ikisi de yoğun** olarak yaşıyor. Öncelikle annelik, kadının kimlik algılaması açısından çok önemli bir unsur. Belli bir yaş dönemi içinde annelik duygusunun ve kimliğinin kadın tarafından talep edildiği bir gerçek. Bu dönemde kadın “kadın olma” kriterinde anneliği de sorguluyor. Dolayısıyla **annelik kadının kendi içsel tatmini açısından çok önemli**. Diğer yandan, kadınların toplumsal yaşama her ne şekilde olursa olsun daha fazla katılıyor olması, diğer bir deyişle, **kadının toplumsal görünürlüğünün artmış olması**, kadınlığın ayrılmaz bir unsuru olan **hamileliği ve anneliği kültürel bir gerçeklik haline** de getiriyor. Hamile ya da anne olan bir kadının bu kimlikleriyle toplumsal yaşamda yer alması, ister istemez **bu kimlikleri kültürel müdahalelere** maruz bırakıyor. Bu noktada **geleneksel annelik ideolojisi** de oldukça önemli bir görev üstleniyor. Bu ideoloji **kadının ve annenin toplumsal görüntüsünü belirleyen** bir içeriğe sahip. O nedenle kadın anneliği tek başına “kendi kimlik algılaması” olarak yaşayamıyor. Geleneksel **annelik ideolojisinin ve içinde bulunduğu kültürel çevrenin etkisi altında şekillendirdiği bir annelik kimliği** oluşturmak durumunda kalıyor. Özetle, günümüz **modern kadını, anneliği hem kendi kimlik algılaması hem de kültürel bir tecrübe** olarak yaşıyor.

Peki iş yaşamındaki engeller?

Kadının annelik kimliği ile dahil olduğu bir çalışma ortamı olması durumunda, formel bir yapı olan çalışma ortamının kendine özgü kuralları ve dinamikleri bulunduğu ve bunun ötesinde çalışma ortamı ideolojik olarak **ideal çalışan profili** barındırdığından, **annelik kimliğinin kültürel olarak yapılandırılması çok zor** oluyor. Çünkü çalış-



ma ortamının kültürü, çalışan bireyin her koşulunda işine ve örgü-

tüne tam bir bağlılık göstermesini ve tüm fiziksel ve zihinsel kapasitesini işine yönlendirmesini bekliyor. Anne olan bir kadını, kendine bağımlı bir çocuktan birincil derecede sorumlu olarak nitelendirip, ona, işinde ve üstlendiği mesleki sorumluluklarında artık eskisi kadar etkin olamayacağı yönündeki bir önyargıyla yaklaşıyor. Diğer yandan, çalışma yaşamının içinde şekillendiği toplumsal yapının da anneliğe bakış açısı, kadını çocuk bakımında birincil derecede sorumlu tutmak yönünde olduğundan, bu önyargı daha da güçleniyor. Dolayısıyla **çalışan kadın anne olduktan sonra hem toplumdan hem de çalışma ortamından gelen olumsuz yargılarla başa çıkmak zorunluluğu ile karşı karşıya** kalıyor. Bu noktadaki en önemli çözüm önerisi **“toplumsal bilinçlenme”** olabilir. Kadını en doğal hakkı ve süreci olan annelik nedeniyle dar kalıplar içine hapsedmenin çok yanlış bir yaklaşım olduğunun altını çeşitli platformlarda çizmek gerekiyor. Tabii **çok önemli bir rol de çalışan annelere** düşüyor. Çalışan kadınların anne olduktan sonra baskı ve zorluklara dayanamayıp çalışmayı bırakması, çalışan anneye yönelik olumsuz bakış açısını haklı çıkardığından, çalışan annelerin bu noktada direnmesi gerekiyor. **İyi bir anne olmak tüm zamanı ve enerjiyi çocuğa ayırmak anlamına gelmiyor**. Kadınların biraz da bu psi-

kolojiden kurtulması gerekli. Ekonomik açıdan üretken olarak uzun dönemde çocuğa daha yararlı olacağı dikkate alınmalıdır.

Anneliğin kadının ücret düzeyi ve çalışma biçimleri, kariyeri üzerindeki etkileri neler?

Çalışan annelere yönelik **ayrımcılık biçimleri arasında en belirginini, “annelik ücret cezası” veya “aile ücret farkı” olarak da adlandırılan ücret ayrımcılığıdır**. Ücret düzeyinde cinsiyete dayalı farklılıklar konusundaki çalışmaların büyük çoğunluğu, kadınların çocuk bakımına ilişkin sorumluluklarının, kadınların neden erkeklerden daha az kazandığını açıklamada önemli bir faktör olduğunu belirtiyor. Çalışan annelere yönelik ücret ayrımcılığı,

bir kadının ekonomik açıdan verdiği en kötü kararın “anne olma” kararı olduğunun vurgulanmasına kadar ulaşmış bulunuyor. Örneğin yapılan bir araştırmada, annelerin ücretinde **çocuk başına yaklaşık olarak % 7 düzeyinde bir düşüklük** olduğu saptanmıştır. Bu ücret düşüklüğünün üçte birinin, iş tecrübesi, kıdem ve geçmişteki işin niteliği gibi faktörlerle açıklanabildiği, ama buna karşılık **üçte ikisinin doğrudan çocuk sahibi olmak ile ilgili olduğu** sonucuna ulaşılmış. Avrupa Birliği ülkelerindeki duruma bakıldığında, **Almanya, İtalya, Yunanistan ve İspanya gibi refah devleti uygulamalarına sahip** ülkelerde bile, **çalışan annelerin ücretlerindeki düşüklük dikkati çekiyor**. Zaman zaman çalışan anneler ile çalışan kadınlar arasındaki ücret farklılığı oranının, kadın ile erkek arasındaki farklılık oranından bile yüksek olduğu belirtiliyor.

Ücret ayrımcılığına ilişkin araştırmalar daha çok anne olan bireyler üzerinde yoğunlaşırken, diğer ayrımcılık biçimlerinde hamile kadınların da araştırmalara aynı ölçüde konu oldukları görülüyor. Gerçekten de hamileliğin, daha belirgin bir duruma işaret etmesi bakımından ayrımcılığa yol açmasının daha mümkün olduğu söylenebilir. Dolayısıyla kadın **hamilelik süreciyle birlikte, ayrımcı davranışlara maruz kalmaya başlıyor**.



Çalışma biçimleri ve kariyer açısından bakıldığında, örneğin özgeçmişlerinde ebeveynlik durumu belirtilen kadınların yeterlilik açısından daha düşük düzeyde değerlendirildikleri, yine çalışan annelerin ilerleme ve eğitimler için diğer gruplara göre (anne olmayan kadınlar ve erkeklere göre) daha az önerildikleri ortaya çıkmıştır.

Yapılan başka bir araştırmada, **anne olan kadınların**, olmayanlara göre, **yetenek ve bağlılık düzeyi açısından** (% 10 yetenek, % 15 ise bağlılık) **daha yetersiz** görüldükleri belirtilmiştir. **Anne olan kadınlara işe geç gelme ya da işten erken ayrılma konusunda daha az esnek davranıldığı, annelerin kariyer ilerlemesi için daha az tercih edildikleri ve katılımcıların % 84'ünün anne olmayan kadınların işe alınmasını önerdikleri sonuçlarına ulaşılmış.** Özetle **annelik, kadını çalışma hayatında çok yönlü olumsuz etkilere maruz bırakıyor.** Çalışan anne için, ücret açısından açık bir farklılık olduğu gibi, işe alımdan performans değerlendirmeye, kariyer ilerlemesinden işyerindeki rutin süreçlere kadar birçok boyutta önemli bir dezavantaj da söz konusu oluyor.

Annelik kimliğine dair tutumlar kadınların doğum sonrasında işe geri dönüşünü nasıl etkiliyor?

Çocuk sahibi olduktan sonra kimi kadın çalışmamayı tercih ederken, kimi kadın çalıştığı işini değiştirip daha az sorumluluğu ve daha kısa çalışma saatleri olan başka bir işe yönelmeyi seçebiliyor. Buna karşılık, **doğum son-**

rasında işini ve çalışma şeklini değiştirmeyip, hâttâ çocuğunun doğumundan kısa bir süre sonra eskisinden daha da sıkı bir tempoda çalışabilen kadınlar da bulunabiliyor. Ama yine de bir kadının anne olduktan sonra kariyerinde önemli değişimler yaşaması söz konusu ve bu değişimler esasen annenin **çalışma kararı** ve bu yöndeki **tercihleri** ile doğrudan bağlantılıdır. Özellikle bir istihdam ilişkisi içinde iken annelik tecrübesini yaşamak ve anne olmak, kadının yaşamında çok önemli bir dönüm noktasıdır. Bu sürecin çalışmaya devam edilip edilmeyeceği, eğer edilecekse bunun hangi yoğunlukta sürdürüleceği ile ilgili çok önemli kararları kapsadığı bir gerçek.

Yeni anne olan bireyler, çalışma konusundaki yaklaşımlarını; eşlerinin tercihleri ve istihdam durumları, maddi koşullar ve olanaklar, işgücü piyasasında daha önceden edinmiş oldukları tecrübe, annelik ve çocuk bakımı ile ilgili tanımlamalar konusundaki kendi düşüncesi gibi sosyal çevrelerinde çok çeşitli değişkenleri ve yönleri dikkate alarak oluşturuyor. Dolayısıyla yeni anne olan kadınların istihdam davranışı ve buna ilişkin tercihleri, çeşitli etkileşimsel-kurumsal etki ve sınırlamalar tarafından şekillendiriliyor.

Yapılan bir araştırmada, **annenin çalışma niyetinin**, işe bağlılıktan çok **geleneksel cinsiyet rol değerlerinden** etkilendiği ve **bakım sağlama rolünü daha fazla önemseyen kadınların doğum sonrasında çalışmamaya daha eğilimli** oldukları görülmüş. Araştırmaya göre, anne adayı kadınların ge-

leceğe ilişkin çalışma niyetlerinde işe bağlılığın daha az etkili olduğu görülüyor. Diğer yandan, **çalışma niyetinin** bireysel bir karardan çok, **ortak aile kararı niteliği taşıdığı**, kadınların doğum sonrasında çalışmamaları gerektiğini düşünen bir eşe sahip olan kadınların çalışmama niyetinde oldukları görüldüğünden, **kadının, eşinin doğum sonrası çalışıp çalışmama tercihlerine oldukça duyarlı olduğu** ortaya konulmuş.

Yine bir annenin anneliğe yönelik olumsuz tutumlara sahip olması, onun çalışma ile ilgili davranışında işe bağlılıktan bağımsız olarak etkili oluyor. Örneğin **çalışan kadınların anneliğin sıkıcı, yorucu, stresli ve sosyal açıdan izole edici bir tecrübe olarak değerlendirmeleri onları çalışmaya yönlendiriyor.** Bununla bağlantılı olarak, **bir kadın işe bağlılığı nedeniyle çalışmak isterken, bir annenin çalışma isteğindeki temel neden, anneliğe yönelik bu olumsuz tutumlardır.** Annenin çalışmayı seçip seçmemesinde, işe bağlılıktan çok, **annenin daha baskın olan annelik kimliğine ilişkin tutumları** daha etkilidir.

Annelik “ücret cezası” kavramını açıklayabilir misiniz?

Annelik “ücret cezası”, çalışan annenin, hem çalışan kadınlara hem de erkeklere göre daha düşük ücret düzeyi ile karşı karşıya kalmasıdır. Günümüzde “annelik ücret cezasının” çalışma hayatında **cinsiyet eşitliğini sağlamanın önündeki en önemli engellerden birisi** olduğu ifade ediliyor. Çalışan anneler ile çalışan kadınlar arasındaki ücret farklılığı oranının, kadın ile erkek arasındaki farklılık oranından bile yüksek olması annelik ücret cezasının en belirgin ölçütüdür.

Genellikle ABD, İngiltere, Kanada ve Almanya ile İsveç, Danimarka gibi **Kuzey Avrupa ülkelerinde ayrı ayrı yapılan “annelik ücret cezası” araştırmalarında, Kuzey Avrupa ülkelerinin dışındaki diğer ülkelerin hemen hepsinde annelik nedeniyle ücret ayrımcılığına uğrama konusunda güçlü kanıtlara ulaşılmıştır.** Kuzey Avrupa ülkelerinde ücret ayrımcılığının daha az belirgin olduğu göze çarpıyor. Karşılaştırmalı araştırmalara bakıldığında, ücret ayrımcılığı konusunda ülkeler

arasında önemli farklılıklar olduğu görülüyor. Buna göre İngiltere ve Avusturya, annelerin ücretlerinde en büyük kayıpların (iki veya daha fazla çocuğu olan anneler için % 10'un üzerinde) olduğu iki ülkedir ve bu iki ülkeyi ABD ve Kanada takip ediyor. Almanya'da ücret cezası % 8 civarında iken, Hollanda'da % 5'in altında görünüyor. Buna karşılık, İsveç, Norveç, Finlandiya gibi ülkelerde ise ücret cezası çok düşük düzeyde kalıyor, "belli belirsiz" olarak nitelendiriliyor. Diğer yandan, **ücret ayrımcılığı yaratan "ücret cezası", çocuğun yaşına ve sayısına göre değişerek, artış gösteriyor.**

Bir erkeğin çocuk sahibi olması ile bir kadının çocuk sahibi olmasının işyerindeki performans algılaması açısından farklı anlamlara geldiğini söylüyorsunuz, bunu açabilir misiniz?

Ebeveynlik açısından kadınların çocuk yetiştirme konusunda daha yetkin görülmesine ilişkin tipik örnekler nedeniyle, **kadın ve erkek ebeveynin farklı standartlara göre değerlendirilmesi** söz konusudur. Dolayısıyla, anneye ilişkin değerlendirmede hem cinsiyetten kaynaklanan hem de ebeveynlik rolünden kaynaklanan etkiler mevcuttur. Örneğin **çalışan anneler çocuklarına daha fazla bakım sağlamalarına rağmen, çalışan babalar, annelere göre daha iyi ebeveyn olarak değerlendiriliyor.** Bu durum çalışan annelerin, tam gün çocuğunun yanında yer alarak ona bakım sağlayan çalışmayan "iyi annelerden" farklı standartlarla değerlendirilmesinin bir sonucudur. Dolayısıyla **çalışan anneler, çalışma hayatı içinde bulundukları için "iyi annelik" yargılamasında her koşulda çalışmayan annelere göre daha düşük düzeyde değerlendiriliyor ve bu düzey çalışan babaların "iyi babalık" düzeyinin bile altında kalabiliyor.** Annelerden daha fazla duygusal ve fiziksel bakım sağlaması beklendiğinden, tam zamanlı bir istihdam ilişkisi içinde yer alarak cinsiyet rollerine karşı gelen anneler, çalışan babalara göre, çocuklarını yetiştirmeye daha az zaman ayıran ve çalışma hayatında da profesyonel açıdan daha düşük düzeyde yeteneği olan bireyler olarak değerlendiriliyor.

Çalışan annelerin işe alınma konusunda yaşadıkları zorluklarla ilgili yapılan deneysel bir çalışmada katılımcılardan, babalar, çocuk sahibi olmayan erkekler, anneler ve çocuk sahibi olmayan kadınlardan oluşan bir grubun, avukatlık için iş başvurusunda bulundukları bir durumu değerlendirmeleri istenmiş. Anne olan kadınların anne olmayanlara göre, işe alınma konusunda daha az önerildikleri, buna karşılık baba olan bireylerle olmayanlar arasında işe alınma açısından bir farklılık olmadığı görülmüş. Gerçekten de, bir erkeğin baba olması durumunda onun iş performansı konusunda daha hoşgörülü olunabiliyor.

Hamilelik ve annelik nedeniyle kadınların işyerlerinde uğradığı ayrımcılıkları sıralamak gerekirse sizce ilk üç sırayı ne alır ve bunlara karşı çözüm önerileriniz neler?

İlk sırada **ücret ayrımcılığı** geliyor. Ücret ayrımcılığını ise, işe alım sürecindeki ayrımcılık ile kariyer ilerlemesindeki ayrımcılıklar izliyor. Sözü edilen bu ayrımcılıkların hepsinin ortak noktası, çalışma hayatının bütünü açısından bakıldığında, çalışma eyleminin özünü oluşturmaları. Yani kadın cinsiyetinin gerektirdiği doğal bir rolü üstlenmiş olmaktan ötürü, istediği işe girmekte zorluklar yaşıyor veya işinde ücret ve kariyer ilerlemesi açısından hep dezavantajlı konumda kalıyor. Bunları aşabilmek içinse, anne olmayan meslektaşlarına göre çok daha fazla çaba göstermesi gerekiyor. Çalışan anne için çalışma hayatındaki gerçek fotoğraf bu.

Bu sorunu çözebilmek için önce sorunun nereden kaynaklandığına bakmak gerekiyor. Çalışan anneye yönelik ayrımcılığa yol açan temel faktör, bilişsel sürecimiz. Kadının annelik sürecine başlamasıyla birlikte, ona yönelik önyargılarla örülmüş bir bakış açısı gündeme geliyor. Kadın "artık kendini çocuğuna adayacak", "bütün ilgisi, önceliği ve enerjisi çocuğuna yönelmiş olacak", "ondan çocuğu dışında işiyle ya da mesleğiyle ilgili zihinsel performanslar beklemek imkânsız" benzeri bir sürü düşünce ile çalışan anneye yönelik beklentilerin tama-

ÇALIŞAN ANNELER ve ÇALIŞAN ANNELERE YÖNELİK AYIRIMCILIK



Yrd. Doç. Dr. H. Şebnem SEÇER

altın nokta

men değişmesi söz konusu oluyor. Bu düşüncelerin bir kısmı doğru. Yani kadın tabii ki çocuğunu düşünüyor, onun için zaman ve enerji harcıyor; ama bu mesleki faaliyetlerle ilişkisini tamamen kesmesini gerektirmiyor. İşte bu noktada **düşünce yapısının değiştirilmesi önemli.** Burada kadının işiyle ve mesleğiyle ya da daha geniş bir ifadeyle çalışma yönelimiyle ilgili yaptığı **tercihe bakmak** lâzım. Anne olan kadının işine ve mesleğine gereken önemi vermesi, performansını eskisi gibi devam ettirmesi ve hayatındaki iki önemli alan olan özel ve mesleki alanını güçlü bir şekilde yönetebilmesi durumunda, kadına salt anne olması nedeniyle ayrımcılık uygulamanın geçerli bir gerekçesi kalmıyor. O zaman önemli bir statü karakteristiği olan anneliği önyargılı bir biçimde çalışma hayatında olumsuz performans standartlarıyla eşleştirmemek, her çalışan annenin kendi çabası ve tercihi çerçevesinde değerlendirilmesinin yolunu bilişsel olarak açmak gerekiyor. Bu tabii kolay bir süreç değil. Kültürel bir anlayışın başlı başına değiştirilmesini içeren bir süreç. ►

Meksika'daki sendikal hak ihlalleri son bulmalı



Sendikamızın da üyesi olduğu Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (İCEM) ile Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF), Uluslararası Nakliyat İşçileri Federasyonu (İTF) Uluslararası Hizmet İşçileri Sendikası (UNİ) üyesi olan sendikalara Meksika'daki sendikal hak ihlallerini protesto için 2011 yılının 14 - 19 Şubat arası döneminde bir eylem çağrısı yaptı.

19 Şubat Meksika işçileri için önemli bir gün.

19 Şubat 2006 günü sabahının erken saatlerinde Coahuila eyaletinin kuzeyinde Grupo Mexico Şirketi'ne ait Pasta de Conchos kömür madeninde büyük bir patlama oldu. Patlama sonrası 2.8 km derinlikte, oluşan tetikleme sonucu 8 numaralı maden kuyusunda çalışan 65 madenci yüzlerce metre derinde toprağın altında kaldı. Kurtarma çalışmaları, başlatıldıktan beş gün sonra durduruldu.

Grupo of Mexico Şirketi ile Meksika Hükümeti, arama çalışmalarının sürdürülmesini mümkün kılacak olan elektriği kesti. Kurtarma girişimlerini durdurması nedeniyle, maden-deki, yasalara aykırı güvenlik koşullarından kaynaklanan göçüğün nedeninin gerektiği gibi soruşturulması da imkânsız hale gelmiş oldu.

Aradan beş yıl geçmesine rağmen Pasta de Conchos'ta yaşamını yitiren 65 işçiden 63'ünün bedenleri hâlâ göçükte duruyor.

Meksika Hükümeti bu olayın sorumlularını ne araştırdı, ne de kovuşturdu. Eşlerini kaybeden kadınlara ve ailelere de tazminat ödenmedi.

Meksika Hükümeti, Meksika Madenciler Sendikası'na karşı yürüttüğü şiddetli saldırıları 2006 yılından bu yana tırmandırdı. Sendika, Pasta de Conc-



hos'daki endüstriyel cinayet ile ilgili adaletin sağlanmasını ve madencilerin bedenlerinin göçükten çıkarılmasını talep etti. Fakat hükümet, Meksika Madenciler Sendikası'nı ezmek amacıyla 2006 yılından beri sistematik bir şekilde, iç hukuku ve uluslararası standartları ihlâl etmeyi sürdürüyor.

Madenciler Sendikası başkanı şu anda Kanada'da sürgünde, sendika çalışanı Juan Jineras ise 2008'den beri hapiste.

Meksika'daki hak ihlalleri bununla sınırlı değil. Meksika'nın önemli petrol sendikası UNTYPP'nin 30 bin teknik ve mesleki personeli olan devlete bağlı PEMEX Petrol Şirketi'nde yetki almasından sonra sendikanın tüm yönetim kurulu üyelerini paramiliter güçlerin aracılığıyla şiddet kullanarak işter çıkardılar.

Meksika Genel Lastik İşçileri Sendikası (SNTGTM) Continental Tyre'in güçlü sendika

karşılığı faaliyetleri ile karşı karşıya kaldı. Continental Tyre, şirket güdümünde bir sendika dayatmak için Çalışma Bakanlığı yetkilileri ile işbirliği yaptı.

Telefonica'nın bir işletmesi olan Atento tarafından işletilen çağrı merkezleri işçileri Temmuz ayı içerisinde şirket güdümlü sendikayı kapının önüne koyup Meksika Telefon İşçileri Sendikası STRM'ye üye olmaya kalkıştıklarında, polis ve grev kırıcıların şiddetli baskısına maruz kaldılar.

Tüm bu hak ihlallerini protesto etmek, Meksika'daki sendikaların ve sendikacıların yalnız olmadığını vurgulamak için alındı, 14-19 Şubat arası eylemlilik kararı.

Meksikalı emekçiler yalnız değildir

İMF, İCEM, İTF ve UNİ konuyla ilgili yayımladıkları bildiride üye sendikalarını 14 Şubat'tan Pasta de Conchos trajedisinin 5. yıldönümü olan 19 Şubat'a

kadar eyleme davet ederek şu dört talebi ileri sürdü:

İşverenden ve Meksika hükümeti yetkililerinden 19 Şubat 2009 tarihinde gerçekleşen ve 65 madencinin hayatına malolan Pasta de Conchos patlamasının hesabı sorulmalıdır. Patlamanın nedenleri bağımsız bir şekilde soruşturulmalı, sorumlular hakkında hukuki kovuşturma başlatılmalıdır. Hükümet kurbanların ailelerinin haklarını adil bir şekilde karşılamalı, göçük altında kalan madencilerin cesetlerinin çıkarılarak, cenaze törenleri yapılmalıdır. Meksika, madenlerdeki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını geliştirerek İLO Sözleşmeleri ile uyumlu hale getirmek için harekete geçmelidir.

İşveren güdümlü "koruma sözleşmelerine" ve sendika seçimlerine müdahaleyi de içeren örgütlenmeye yönelik sistematik ihlallere son verilmelidir.

Meksikalı kadın aktivistler:

Kısa süreli sözleşmeler çok yaygın

3 İşçilerin kendilerine daha iyi çalışma koşulları ve daha yüksek ücret, daha sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlayacak olan "demokratik sendika" meşru talebini baskı altına almak amacıyla devlet veya özel hukuk kişileri tarafından kuvvet kullanılması son verilmiştir.

Hükümet, Federal Polis Kuvvetleri'ni bir an önce Cananea ve diğer bütün işyerlerinden çekmelidir.

Los Mineros üyeleri Hector Alvarez Gomez, Mario Alberto Castillo Rodriguez, Reynaldo Hernandez Gonzalez, Juventino Flores Salas, ve FLOC örgütlenme sorumlusu Santiago Rafael Cruz'un katledilmesinin sorumluları adalete teslim edilmelidir.

4 Meksika Maden İşçileri Sendikası ve Meksika Elektrik İşçileri Sendikası'na yönelik sistematik politik baskılara son verilmelidir.

Hükümet haksız yere cezaevinde tutulan sendika liderleri; Juan Linares Montufar ve Miguel Marguez'i serbest bırakmalı, Genel Sekreter Napoleon Gomez Urrutia ve diğer Los Mineros liderleri hakkındaki ceza kovuşturmalarını düşürmeli, sendikanın dondurulan banka hesaplarındaki kaynakları geri vermeli ve SNTMMSRM ve SME'ye yönelik sistematik politik baskıyı sonlandırmalıdır.

Federasyonlar, üye sendikalara bu taleplerin duyurulması için Meksika hükümetine mektup göndermekten konsolosluklar önünde basın bildirileri okumaya kadar, bir dizi eylem öneriyor. ►

Rubenia ve Merejilda iki kadın işçi hakları aktivisti. Rubenia Delgado Meksika'da Cereal adlı bir işçi hakları örgütünde, Merejilda Peñaloza ise Guadalajara şehrinde BlackBerry cep telefonlarının montajında çalışıyor. Çocuklu devlerden METRO'nun Mayıs 2010'daki Genel Kurul Toplantısı için Almanya'ya gitmişler. Alman TaZ (die Tageszeitung) gazetesini muhabiri Eva VÖLPEL onlarla kısa bir söyleşi yaptı... Meksika'daki kadın çalışanların durumunu biraz da olsa anlamak için yararlı olduğunu düşündük ve çevirdik.

Peñaloza Hanım, siz Meksika'da bulunan bir elektronik fabrikasında çalışıyorsunuz. En çok ne için mücadele ediyorsunuz?

Merejilda Peñaloza: En büyük problem ücret. Yaşamımızı devam ettirmeye yetmiyor. Biraz daha fazla kazanmak için mesaiye kalıyoruz. Mesailer neredeyse görev gibi. Günde tam 16 saat çalışıyorum. 14.00 - 22.00 arası düzenli olarak sekiz saat, sonra sabah 06.00'ya kadar devam ediyorum. Ancak dört saat uyuyabiliyorum, çünkü 14.00'da mesai yeniden başlıyor.

Ne kadar kazanıyorsunuz?

Haftalık 48 saatlik düzenli çalışma sonucunda ayda ortalama 209 Euro. Haftada 6 gün çalışıyoruz. Mesai arkadaşlarımızın çoğu üç-dört çocuklu boşanmış kadınlar. Araştırmalar bu kadınların yiyecek, kira, gaz, elektrik, ulaşım ve su için ayda en azından 370 Euro'ya ihtiyacı olduğunu gösteriyor. Fazla Euro'ya ihtiyacı olduğunu gösteriyor. Fazla mesai kesinlikle şart. Çalışmadığınızda ise hemen ihtar alıyorsunuz. Diyelim ki çocuğunuz hastalandı, onu doktora götürmek için bile izin alamıyorsunuz.

Delgado Hanım, Metro Şirketi'nin genel toplantısında konuştunuz, neyi eleştirdiniz?

Rubenia Delgado: Meksika'daki çalışma hakkı ihlallerine değindim. Metro Meksika'da üretilen Sony ürünlerinin elektronik parçalarını kullanıyor. Biz cep telefonlarının, bilgisayarların ve televizyonların, çalışanların hangi hakları pahasına üretildiğini göstermek istedik. Metro, müteahhit firmalarında temel insan ve çalışma haklarının ihlallerini takip etmelidir. Aynı biçimde tüketiciler de laptop'um nasıl üretilmiş diye kendilerine sormalıdır.



Elektronik endüstrisinin üretim koşulları gözönünde bulundurulduğunda NGO Cereal'de ne türden çalışma hakkı ihlallerinden bahsedebilirsiniz?

Tüm sektörde örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğü baskı altına alınmış. Her ta-rafta inanılmaz derecede kısa süreli sözleşmeler imzalanıyor. Pek çok insan 28 günlük sözleşmelerle çalışıyor. Her ayın sonunda çocuklu ya da tek başına ev geçindirmek zorunda olan kadınlardan gelecek ay acaba işimiz ve paramız olacak mı, diye yakınmalar duyuyoruz. İşten çıkarmalarda yasal tazminatlar mutlaka erteleniyor ya da kesintili olarak veriliyor. Flextronics gibi Microsoft'a parça üreten birkaç firmada tuvalete gidiş gelişler sıraya konmuş vaziyette. Bu nedenle pek çok kadın, su içemedikleri için idrar kesesi iltihabına ve böbrek hastalıklarına yakalanıyorlar.

Sendika olduğu halde de mi bütün bunlar oluyor?

Meksika'da şirketler işçilerin haberi olmaksızın büyük sendikalarla anlaşılıyorlar. Resmî sendikalar işçilerin değil işverenlerin çıkarlarını savunuyorlar. İşçi temsilcileri de çalışanların aidaatlarıyla değil, patron tarafından finanse ediliyor.

Meksika elektronik endüstrisinde kadın emeği

Ucuz işletmeler: Meksika'da işçiler çok düşük ücretle, dünya çapında cep telefonu, bilgisayar, notebook, yazıcılar üreten tekeller için çalışıyorlar. Bunların küçük parçaları Asya'dan ithal ediliyor. 1992 - 2006 arasında Meksika'dan yapılan elektronik satışlarından elde edilen gelir 6,5 Milyar Dolar'dan 46

Milyar Dolar'a yükseldi.

Üretim zincirleri: Nokia, Dell, HP, IBM, Sony ve Panasonic gibi uluslararası tekeller, Flextronics, Samina SCI, Foxconn gibi Meksika'da Serbest Ticaret Bölgelerinde bulunan Maquilas (Ter atölyeleri) adı verilen atölyelerde ürünlerinin montajını yaptırıyorlar.

Kadın emeği: Elektronik endüstrisinde toplam 380.000 işçi çalışıyor ve bunların yüzde 80'i kadın.

Çağrıya bağlı çalışma: İşgücünün yüzde 70'i işçi şirketlerine bağlı çağrıya bağlı olarak çalışıyor. Büyük bir bölümünün sözleşmeleri bir ya da üç ay arasında değişiyor.





Osmanlı hareminin gerçek yüzü

16. yüzyıl, Osmanlı hanedanından kadınların siyasal nüfuzlarının arttığı bir dönemdir. Bu dönem, Kanuni'nin tahta çıktığı 1520'den itibaren Hürrem Sultan'la, daha sonra oğlu II. Selim ve onun karısı Nurbanu Sultan'la hız kazanmış, Kösem ve Turhan sultanlarla devam etmiştir. Harem-i Hümayun'un ve sultan kadınların politik nüfuzlarının artışının imparatorluğun yıkılışına yol açtığını düşünenler bile olmuştur. Oysa sultan ailesinden kadınları, aynı hanedanın erkekleri gibi, güçlerini aile dinamiği bağlamında kazanmış ya da kaybetmişlerdir. Erkeklerinkine paralel bir statü ve otorite ilişkisi geliştirmişlerdir. Kadınlar hükümet idaresi üzerindeki nüfuzlarını artırabilmelerini büyük ölçüde sultan ailesi içindeki statü ve otorite biçimlerinin değişkenliğine borçludurlar.

Bir kurum olarak harem

16. ve 17. yüzyıllarda imparatorluk sarayının hükümet merkezi olarak önem kazanmasıyla, kadınlar hem padişaha fiziki olarak daha yakınlaştılar hem de kendi nüfuz alanlarını örebilme fırsatına daha çok sahip olabildiler. Harem dairesi, sultan ailesinin ikametgâhı olmasının ötesinde, hiyerarşik yapıda disiplinli bir eğitim kurumu halini de aldı. Bu işlevi Osmanlı yönetici elitleriyle düzenlenecek evliliklerin başarısı ve hanedanın üreme politikası açısından da önemliydi. Kadınlar Osmanlı hanedanının üreme politikasında hayati önemdediler. Osmanlı hanedanının sürdürülmesi, padişahın kişi olarak karşılaşılabileceği politik tehdidin azaltılması, dış politikada gayri resmi



Son günlerde televizyonda “Muhteşem Yüzyıl” isimli bir dizi izliyoruz. Bu diziy-le birlikte harem ve haremdeki kadınların yaşamı tekrar gündemi işgal etmeye başladı. Ancak yapılan tartışmalar eski kalıp bilgileri yineleyen, önyargıları devam ettiren bir içerik taşıyor. Bu sayıyı bu konuya, Leslie P. Peirce’in Harem-i Hümayun adlı kitabından da yararlanarak ayırmak istiyorum.

diplomatik görevler gibi konuları da üstlenmişlerdi. Cariyelikten daha yüksek makamlara yükseltilen az sayıdaki kadın, o dünyada büyük itibar ve nüfuz sahibi olsalar da, haremi dış dünyadan ayıran sınırı çok seyrek aşıyorlardı.

Özellikle valide sultanlar, hanedanın imajının yaratılmasında, hükümlarlığın değer verdiği özellikleri ya-şatmakta hayati roller üstlenmişlerdi. Adalet, dindarlık ve cömertliğin yaşayan simgeleri gibiydiler: Tebaanın bağlılığını kamçılایan saltanat törenleri ve alaylarına katılmak, hayratları, vakıfları, kültürü himaye etmek, görkemli binalar yaptırmak... Üstelik yaşça küçük ya da akli dengesi bozuk oğullarına naiplik yaptıklarında Osmanlı ordusuna şahsen komutanlık etme dışında her şeyi yapıyorlardı.



Saraydaki güç dağılımı sadece erkek/dişi ikiliğinde değildi, cinsellik ve otorite üzerinde gelişmiş yapılar da vardı: Kuşak farkı bunlardan biridir. Gençler, hem erkek hem de dişi yaşlılara tabiydiler. Genç ve aktif kuşağın cinsel faaliyeti yaşlı kuşak tarafından kontrol ediliyordu. Cinsellik sonrası yaşlı kadınlar sadece kadınlara uygulanan birçok kısıtlamalardan kurtuldukları gibi, erkeklerden saygı da görüyorlardı.

Sultanın otoritesi yönetici elitleri kontrol altında tutabilmekten ve onların ihtiyaçlarını karşılayabilmekten geçiyordu. Hizipler ustalıkla idare edilmeli, herhangi bir politik grubun iktidarı tekeline alması önlenmeliydi. Hanedana atanan görevlilerin kontrolü hayati önemdeydi. Bu yüzden bu görevlilerin sultan ailesi içinden evlendirilmesi, bağlı haneler oluşturulması gerekiyordu. Kadınlara bu hükümlerlik işlerinde anahtar roller verilmişti. Bu kontrol, sadece yönetici elitleri değil, şehzadeleri de kapsıyordu. Şehzadenin annesi, oğlunu siyasi rakiplerinden, hatta, padişah babasından gelecek tüm tehlikelerden koruyan en önemli varlıktı. Zira, kardeş ve oğul idamları, taht kavgaları bahane edilerek sıklıkla yaşanabiliyordu. ►

Hürrem Sultan (1506 - 1558)

Hürrem Sultan, bir Osmanlı padişahı ile evlenmiş ilk yabancı kadındır. Aynı zamanda sonraki padişah II. Selim'in de annesidir. Alexandra adıyla Lehistan Krallığı'nda, bugünkü Polonya'da 1506 yılında doğdu. 20 yaşındayken Tatar akıncılar tarafından kaçırıldı, Kırım Hanlığı'ndan sonra Osmanlı sarayına köle, cariyeye olarak getirildi. Osmanlı padişahı I. Süleyman'ın (1495-1566) (Kanuni Süleyman) önce cariyesi, daha sonra nikâhlı eşi oldu. İsmi neşeli kişi anlamına gelen Hürrem olarak değiştirildi. Bu ismin Avrupa dilindeki çevirisi Roxolena idi. Değişen sadece ismi olmadı, dini de değişti, Müslüman oldu. Bir kız, dört oğlan çocuğu doğurdu. Kızı Mihrimah Sultan, Vezir-i Azam'la bir ittifak oluşturmak amacıyla, Vezir-i Azam Rüstem Paşa ile evlendirildi. En büyük oğlu Mehmet Şehzade tahta çıkamadan öldürüldü. İkinci oğlu Selim (II. Selim) tahta çıktı. Diğer çocukları Beyazıt ve Cihangir Şehzadelerdir. Hürrem Sultan saraya geldiğinde Kanuni'nin ilk görev yeri olan Manisa'da şehzade iken birlikte olduğu, ancak evlenmediği Mahidevran Sultan'dan Mustafa isimli bir oğlu vardı. Mustafa zamanla çok sevilen bir şehzade haline geldi. Mustafa'nın Kanuni'den sonra padişah olmasına kesin gözüyle bakılıyordu. Ancak Kanuni, yeniçeriler tarafından çok sevilen 38 yaşındaki oğlu Mustafa'yı, kendisini tahttan indirmeyi planladığı inancıyla öldürttü. Hürrem Sultan'ın Kanuni'yi bu kararda etkilediği inancı yaygındır. Ancak önceki padişahlar gibi Kanuni'nin de daha şehzade iken babasına, kendisinin onun tahtı için bir tehlike oluşturmayacağı güvencesini verdiğini unutmamalı. Yani iş taht kavgasına gelince olay kadınların iktidar ya da etkinlik alanı kurmalarının çok daha üstünde, padişahın var olma meselesidir.

Devlet yönetiminde etkili olan Hürrem Sultan, İran Savaşı'nı destekledi. Osmanlı'nın Ruslar ve Lehler'le barış içinde yaşamasını sağladı. Bu doğrultuda bir diplomat gibi rol aldı, elçilerle ve kraliçelerle ilişki geliştirdi. Geçmişinde Hristiyan bir köle olması, padişahın kendisine düşkünlüğü ve kararlarını onunla paylaşması gibi etkenler yü-



zünden halk arasında pek sevilmedi. Bir kadının devlet yönetimi hakkında düşünmesi, etkili olması pek kabul edilebilir bir şey değildi. Padişahın ve imparatorluğun yönetim katında yapılan tüm olumsuzlukları ona mal etmek çok kolay oldu. Çeşitli imar faaliyetlerine katılması, vakıflar kurması ve camiler yaptırması bu durumu değiştirmede. Ayasofya Camii civarında yardıma muhtaç ve fakirlerin karnını doyurmak için bir mutfak yaptırdı. İstanbul'da günümüzde onun adıyla anılan Haseki semtinde, Mimar Sinan'a Haseki Külliyesi'ni yaptırdı. 1538-1550 yılları arasında inşaatı tamamlanan külliyenin içinde bir hamam, medrese ve hastane bulunmaktadır. Günümüzde Sağlık Bakanlığı Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesi olarak tanınan bu hastane Türkiye'de kesintisiz hizmet vermekte olan en eski hastane olma özelliğini taşır.

Hürrem Sultan, Kanuni Sultan Süleyman'dan 8 sene önce, 52 yaşındayken öldü. -Kanuni 71 yaşına kadar yaşayacaktır- Sakat oğlu Cihangir'in tedavisi yüzünden saraydan, İstanbul'dan hiç ayrılmadı. Babası ve diğer rakipleri tarafından öldürülmesini büyük ustalıkla önlediği oğlu II. Selim'in tahta çıkışını göremedi. Süleymaniye Camisi Külliyesi içinde kendisi için yaptırılan türbeye gömüldü. Türbenin iç duvarları bir cennet bahçesini tasvir eden İznik çinileriyle kaplıdır.

Hürrem Sultan Avrupa'da, modern Türkiye'de ve batıda birçok resim, müzik ve bale gibi tarihi çalışmalara konu oldu. Joseph Haydn'in 63. Senfonisi bunlardan biridir. Hürrem Sultan'ın doğduğu yer olduğuna inanılan Ukrayna'nın Rohatyn kentinde bir Hürrem Sultan anıtı bulunmaktadır. 2007 yılında, Ukrayna'daki bir liman kenti olan Mariupol'daki Tatarlar Hürrem Sultan'ın onuruna bir cami açmıştır. ►

Homeopat Ayşe Eyüboğlu:

“Bitkisel tedavi zararsızdır”
inancı doğru değildir



Kış geldi, televizyonlar, gazeteler bol bol “bitkilerle gelen sağlık” haberleri yapıyor. Bitkilerin gelişigüzel kullanımı bazen faydadan çok zarar getirebilir. Bu işin bilimi var: Homeopati. Homeopati, aktarlar aracılığıyla yapılan bitkisel tedaviden farklı, ilaçları özel laboratuvarlarda üretilen bir şifa bilimi. İstanbul’da bulunan Homeopati Derneği’nin de üyesi olan Ayşe Eyüboğlu ile bu doğal şifa bilimini konuştuk.

Homeopati nedir?

Homeopati yaklaşık 200 yıldır uygulanan doğal bir şifa yöntemidir. Homeopati kişiyi bir bütün olarak ele alır, tek tek organları değil, insanı tedavi eder. Hastalıkları yaratan nedenlerin köküne iner.

Homeopatik tedavide doğal ilaçlar kullanılır. Bu ilaçlar bitkilerden, hayvanlardan veya minerallerden elde edilir. Yani doğadaki her şey homeopatik ilaç olabilir. Homeopatik ilaçların diğer doğal ilaçlardan farkı özel bir yöntemle defalarca seyreltilmeleri sonucu yan etkisiz hale gelmelerindedir.

Homeopatinin geleneksel kocakarı ilaçlarıyla tedaviden ve şifacılıktan farkı ya da farkları nelerdir?

Geleneksel kocakarı ilaçları yüzyılların bilgi birikimine dayanır. Ancak bu sözlü bir kültürdür ve el verme yöntemiyle

kişiden kişiye aktarılır. Ne yazık ki artık şehirlerde bu bilgilere ulaşamıyoruz. Anneannelerimizden aklımızda kalan bölük pörçük bilgiler var.

Son dönemlerde çok popüler olan ve aktarlar aracılığıyla yaygınlaşan bitkisel tedavi konusunda da çok dikkatli olmak lâzım. Bitkiler ilaç hammadde-sidir ve bir çoğu zehirlidir. Gerekliği yerde gerektiği kadar kullanmak çok önemli. *“Bitkisel tedavi zararsızdır”* inancı doğru değildir.

Homeopati tüm dünyada okullarda okutulan, ilaçları özel laboratuvarlarda üretilen bir şifa bilimidir. Dünyada bir çok ülkede homeopatik ilaçlar reçetesiz olarak eczanelerde satılmakta ve mevsim hastalıklarında ya da ilkyardımda bebeklerde bile kullanılmaktadır.

Kronik hastalıkların tedavisinde ise yetkin bir homeopata başvurmak gerekir.

Ne tür hastalıklarda ya da durumlarda bu tedaviye başvurabiliriz?

Homeopati, cerrahi müdahale gerektiren durumlar dışında tüm hastalıklar için alternatif bir şifa yöntemidir. Soğuk algınlığı, grip, yaralanma, deniz tutması, saman nezlesi, panik atak, sedef, depresyon gibi akut ve kronik bütün hastalıklar homeopati ile tedavi edilebilir.

Bebeklerde ve yaşlılarda güvenle kullanılabilir. Modern tıpla tedavi gören

Ayşe Eyüboğlu

1958 yılında İstanbul’da doğdu. Alman Lisesi’nde ve Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü’nde öğrenim gördü.

Uzun yıllar pazarlama ve kamuoyu araştırmaları ile pazarlama iletişimi sektörlerinde çalıştı. 2000 yılından bu yana kişisel gelişim ve doğal şifa tekniklerine ilgi duyuyor. Homeopati ile tanışması yaşamında bir dönüm noktası oldu.

ve ilaç kullanan kişiler de homeopatik tedaviden fayda görürler.

Kronik hastalıklar için homeopata danışan kişinin ilk görüşmesi yaklaşık iki saat sürer. Bu görüşmede homeopat, danışan kişiye doğumdan itibaren geçirdiği tüm hastalıkları, ailedeki hastalıkları, yaşadığı travmaları, karakterini, o andaki halet-i ruhiyesini, hava ve yiyeceklerle ilişkisini, uyku ve rüyalarını sorar.

Bu görüşmeden sonra danışan kişiye özel bir homeopatik ilaç verilir. Daha sonra aylık takipler yapılır.

Homeopatik tedavi ile tıbbi tedavi arasındaki farklar neler? Bir sağlıklı olarak homeopati resmi tıp uzmanlarından ayıran özellikler neler, ya da ayrılır mı?

Avrupa ülkelerinde homeopati Alternatif ve Tamamlayıcı Tıp kapsamı altında yer almaktadır ve resmidir. Ülkelere göre farklı mevzuatların uyumlu hale getirilmesi için çalışmalar sürmektedir. Avrupa'da homeopati eğitimi tıp fakültelerinden ayrı okullarda verilmektedir. Bu okullara doktor olanlar ya da olmayanlar gidebilmektedir. Doktor olmayan homeopatların ayrıca almaları gereken ana-



tomi, fizyoloji dersleri vardır.

Türkiye'de Alternatif ve Tamamlayıcı Tıp henüz yeni olduğu için mevzuatı da yoktur, ancak çok muhtemeldir ki yakın zamanda Avrupa ülkelerine benzer bir mevzuat hazırlanacaktır.

Alternatif ve tamamlayıcı tıp ile modern tıbbın, yani üniversitelerde öğretilen tıbbın elele yürümesi ve yerine göre kullanılması en doğru yoldur. Bunlardan sadece birini seçip yüceltmek doğru olmaz.

Türkiye'de homeopatların bir örgütü var mı, tedavi olmak istediğimizde hangi kanal üzerinden ulaşabiliriz?

İkisi İzmir'de, biri İstanbul'da olmak üzere üç homeopati derneği var. Homeopatlarla internet üzerinden ulaşmak mümkün. Bence şu an için en iyi kaynak, dost arkadaş tavsiyesi.

Homeopatik tedavinin Kadın sağlığı açısından önemi nedir?

Homeopatik tedavinin kadınlara faydası çok büyük. Kadınlar çok büyük sıkıntılar çekiyor, çok ağır yükler taşıyorlar. Bunun sonucu olarak kronik hastalıklar ediniyorlar ve ilaç bağımlısı oluyorlar. Bu ilaçlar onların dertlerini çözmiyor, sadece şikâyetlerini baskılıyor. Tekrarlayan sistit, cilt hastalıkları, sürekli yorgunluk ya da aşırı sinirlilik durumları, geçmeyen ağrılar gibi kadınlarda çok sık rastlanan rahatsızlıklar bazen sadece homeopati, bazen de homeopatinin yanında diğer doğal terapi yöntemleri ile geçirilebilir. ►



Homeopati'nin Tarihçesi

Homeopati'nin kurucusu Alman hekim, kimyager, linguist, tıp tarihçisi ve 1755-1843 yılları arasında yaşamış olan SAMUEL HAHNEMANN'dır.

Hahnemann 1755'te Meissen, Saksonya'da doğdu. Tıp tahsili yaparak 1779'da doktor ünvanını aldı.

Daha sonra doktorluğu bırakıp çeviri yapmaya başladı. Kına kına ağacı kabuğu ile ilk ilaç deneyimlerine başladı. İlk makalesi "Hufeland's Journal Derpractischen Heilkunde" isimli dergide yayımlandı. Daha sonra kitabı, "Organon der Heilkunde"nin 1. baskısını yayınladı. Almanya'da yaşamaktan vazgeçerek Paris'e yerleşti. 1843 yılında 88 yaşındayken Paris'te hayata gözlerini yumdu.

Hahnemann'ın buluşu şudur: Madde sey-

reltilip çalkalandıkça (suküzyon) toksik özelliğini kaybeder, ancak tedavi edici gücü artar. Tedavi için tek bir ilaç seçilmelidir. Şifa için gerekli en düşük doz verilmelidir.

Kadınları kabul eden tıp okulu

Homeopati Avrupa ve Amerika'da hızla popüler oldu. Avrupalı soylular, Amerikalı girişimciler, entelektüeller ve dini liderler homeopatinin kuvvetli savunucusu oldular. 20. yüzyıl başında Amerika'da 22 homeopati okulu, 100'ün üzerinde homeopati hastanesi, yetimler ve yaşlılar için 60'ın üzerinde yurt ve 1000'in üzerinde eczane vardı. Amerika'da kadınları kabul eden ilk tıp koleji (1848) bir homeopati okulu olan Boston Female Medical College'dı.

1878'de yine bir homeopati okulu olan Boston Üniversitesi ile birleşti. Kadınlar 1871'den beri Amerika Homeopati Enstitüsü'ne üye olabiliyorlardı, Amerikan Tıp Enstitüsü'ne ancak 1915'te kabul edildiler.

İstatistikler 1831 ve 1849 kolera salgınlarında, 1878 sarı humma salgınında ve 1918 İspanyol gribi salgınında homeopatik tedavi görenlerde ölüm oranının çok daha düşük olduğunu gösteriyor.

İspanyol gribinde Philadelphia'da gribe yakalanan 26.795 hastadan homeopati ile tedavi görenlerde ölüm oranı % 1,05 iken, konvansiyonel tıp ile tedavi görenlerde % 30 olduğu görülmüş. 50-100 milyon kişinin öldüğü İspanyol gribinde en fazla kullanılan ilaç Gelsemium'du (sarı yasemin). ►



YAŞ NEDENİYLE EMEKLİ OLAMAYANLARA KIDEM TAZMİNATI HAKKI

Sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş sebebiyle emeklilik hakkını kazanamamış olsa da, iş sözleşmesini feshederek işten ayrılabilir ve kıdem tazminatına hak kazanır. Ayrıca yaş nedeniyle aylığı bağlanamayan, işten ayrılan ve kıdem tazminatı alan işçi, yaşlılık aylığına hak kazanamadığı için daha sonra aynı işyerinde veya başka bir işyerinde yeniden çalışabilir.

10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Yasası ile 25.08.1971 tarihli ve 1475 Sayılı İş Yasası'nın Kıdem Tazminatı başlıklı 14. maddesi hariç, diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. 1475 Sayılı İş Yasası'nın yürürlükte olan 14. maddesinde, hangi hallerde kıdem tazminatı ödeneceği düzenlenmektedir. Bilindiği üzere kıdem tazminatı, en az bir yıllık kıdeme sahip işçiye, İş Yasası'nda gösterilen fesih hallerinde kendisine veya işçinin ölümü halinde hak sahiplerine, işçinin kıdemine ve son brüt ücretine göre işveren tarafından ödenen bir tazminattır.

1475 Sayılı İş Yasası'nın 14. maddesinin 4. bendine göre, işçi, bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan emeklilik aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Ancak emeklilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanabilmek için de, emekli aylı-



ğı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresinin, prim gün sayısının tamamlanması ve yine öngörülen yaşı doldurulması gerekmektedir.

25.08.1999 tarihinde 4447 Sayılı Yasa ile 1475 Sayılı İş Yasası'nın 14. maddesine 5. bend olarak eklenen hükümle, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine

getirmesi halinde kendi isteği ile işten ayrılmasına olanak tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanamamış olsa da, bu hükme göre iş sözleşmesini feshederek işten ayrılabilir ve kıdem tazminatına hak kazanacaktır.



Bunun için 4857 Sayılı İş Yasası'na tabi çalışan işçinin önce bağlı olduğu Sigorta Müdürlüğünden yaş dışındaki koşulları, yani sigortalılık süresini ve prim gün sayısını doldurduğunu gösteren bir yazı alması, daha sonra bu yazıyla işverene başvurup 1475 Sayılı İş Yasası'nın 14. maddesinin 5. bendine göre sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını doldurduğunu ve iş sözleşmesini feshettiğini bildirerek kıdem tazminatının ödenmesini talep etmesi gerekmektedir.

Buna rağmen işverence kıdem tazminatı ödenmezse, işçinin Bölge Müdürlüğü'ne şikâyetle bulunması veya çalıştığı işyerinin bulunduğu yerdeki İş Mahkemesi'nde dava açarak kıdem tazminatını, ödenmeyen süre için mevduata uygulanacak en yüksek faizi ile birlikte tahsil etmesi mümkündür.

Yaş Dışındaki Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısı Nedir?

Yaşlılık aylığından yararlanmak için yasada farklı sigortalılık sü-

resi ve prim ödeme gün sayıları öngörülmektedir.

Yasada öngörülen yaş şartı dışında kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın sigortalılık süresi en az 15 yıl, prim ödeme sayısı da 3600 gün olduğundan, bu süre ve primi tamamlayanlar (ancak yaş nedeniyle emekli olamayanlar) kendi istekleri ile işten ayrılıp kıdem tazminatı alabileceklerdir. Sigortalılık süresi bakımından, askerlik, yurt dışı hizmetleri, grev ve lokavtta geçen süreler, doğum gibi borçlanma yapılan tüm süreler de dikkate alınmalıdır.

Kurumdan Alınacak Yazı

SSK Genel Müdürlüğü, 10.09.1999 tarih ve 12-99 sayılı Genelgesiyle, 1475 sayılı Yasa'nın 14. maddesine eklenen 5. bendine göre, 08.09.1999 tarihinden sonra sigortalıların talepleri halinde işyerlerine ibraz etmek üzere, kıdem tazminatını almalarına esas olacak yazının kendilerine verileceği düzenlemesini yapmıştır.

Kurumun matbu yazısında, işçi-

nin sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı tespit edildikten sonra, Yasa'ya göre tahsis talebinde bulunacağı yaş da yazılarak, bu tarih itibarıyla tahsis talebinde bulunması halinde kendisine yaşlılık aylığı bağlanacağı ve bu yazının 4447 Sayılı kanunla 1475 Sayılı İş Yasası'nın 14. maddesinin birinci fıkrasına eklenen 5. bendi gereğince kıdem tazminatını almasına esas olmak üzere verildiği belirtilmektedir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi bu yazı ile işverene başvurmak yeterli olacaktır.

Kıdem Tazminatı Aldıktan Sonra Yeniden Çalışma

Yaş nedeniyle yaşlılık aylığı bağlanamayan, ancak 1475 Sayılı İş Yasası'nın 14. maddesinin 5. bendine göre işten ayrılan ve kıdem tazminatı alan işçi, yaşlılık aylığına hak kazanmadığı için daha sonra aynı işyerinde veya başka bir işyerinde yeniden çalışabilir. Zira yasada kıdem tazminatı talep etme hakkı, yeniden çalışmama koşuluna bağlı tutulmamıştır. Anayasa ile güvence altına alınan çalışma hakkı ortadan kaldırılamaz.

Kaldı ki, emekli olan bir işçinin sosyal güvenlik primi ödeyerek yeniden çalışması mümkün iken, yaş nedeniyle emekli aylığı alamayan işçinin başka bir işyerinde çalışamayacağından söz etmek hukuka aykırıdır.

Ancak işçinin yaş dışında sigortalılık süresi ve prim gün sayısına dayanarak ikinci kez bu haktan yararlanmak istemesi de iyiniyet kurallarına aykırı olacaktır.

Esenlikler dileğiyle... ►

“İnsanlık Anıtı”na uzanan eller

Kars Kalesi’nin eteğine yapılmakta olan 700 ton ağırlığında, 35 metre genişliğinde, 30 metre yüksekliğindeki “İnsanlık Anıtı”nın yapımı geçtiğimiz yıl durdurulmuştu. Başbakan Erdoğan’ın heykelin yıkılmasını istemesiyle, kamuoyu bu konuya kilitlendi.

Eserin yaratıcısı Heykeltıraş Mehmet Aksoy ve sinema sanatçısı Tarık Akan, ‘İnsanlık Anıtı’nda basın toplantısı düzenledi. Heykeltıraş Mehmet Aksoy, ‘İnsanlık Anıtı’nın yapımına devam etmek istediğini söyledi. Eseri hakkında bilgi veren Aksoy, “*bu kinler, kavgalar, savaşlar bizim insan olma yolunda adım atmamızı engelliyor. Temel neden ve anıtın içeriği budur.*” dedi.

Birleşmiş Ressamlar ve Heykeltıraşlar Derneği, Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanları Derneği, Eğitim-Sen, Evrensel Kültür, Kültür ve Sanat Emekçileri Sendikası, Kültür Sanat-Sen,

Uluslararası Plastik Sanatlar Derneği (UPSD) ve diğer sanat meslek örgütleri sanata yönelen saldırıya tepki gösterdi.

Başbakan Erdoğan’ın, Kars gezisinde Heykeltıraş Mehmet Aksoy tarafından yapılan ‘İnsanlık Anıtı’na ‘ucube’ diyerek, heykelin yıkılmasını istemesini protesto eden Uluslararası Plastik Sanatlar Derneği (UPSD), 12 Ocak 2011 tarihinde, aynı zamanda üyeleri olan Mehmet Aksoy ile beraber basın açıklaması düzenleyerek, heykeli yıktırmayacaklarını açıkladılar. Mehmet Aksoy’un Kars’ta dikilen henüz tamamlanmamış 35 metrelik “İnsanlık Anıtı” eseri hakkında, Başbakan’ın “Ucube” deyimini kullanarak bu yapıtı ve dolayısıyla sanatçıyı hedef göstermesi ve hemen ardından Dış İşleri Bakanı Ahmet Davutoğlu’nun bu görüşe destek vererek heykelin “derhal yıkımının uygun olduğunu” açıklamasını kabul edilemez olarak değerlendiren sanatçılar, gelişmenin hiçbir şekilde izin verilmeyecek



bir durum olduğunu dile getirdiler. “*Toplumda herkes bir heykeli veya bir yapıtı daha az ya da daha çok beğenebilir, sevebilir, sevmeyebilir. Ama bunların hiç biri bir eseri ortadan kaldırmak ve ona resmi ağızdan hakaret etmek için bir gerekçe olamaz.*” açıklaması yapıldı.

“Bu ülkenin sanatı sahihsiz, sanatçısı yalnız değildir”

13 Ocak 2011 tarihinde, Heykeltıraş Atilla Onaran’ın Odakule’de bulunan Göktaş Heykeli önünde bir araya gelerek, buradan TRT binası önünde bulunan ‘Heykel Çöplüğü’ne kadar yürüyen sanat-





çı, yazar ve diğer kültür emekçileri, hükümetin kültür politikalarını protesto ettiler. “Bu ülkenin sanatı sahipsiz, sanatçısı yalnız değildir” başlığıyla basın açıklaması yaptılar. Çöpe atılmış heykeller hakkında açıklama yapan İstanbul Heykelleri hakkında kitabı bulunan Fotoğraf Sanatçısı Ferda Çağlayan, iki heykelin Büyükçekmece Belediyesi’nin 2000 yılından beri devam eden Uluslararası Heykel Sempozyumu’nda yapıldığını aktardı. Hollandalı sanatçı Jerome Symons’ın ve Ümit Öztürk’ün her ikisi de “Dalga” ismini taşıyan heykellerinin, Büyükçekmece Belediyesi tarafından TRT’ye hediye edildiğini söyleyen Çağlayan, heykellerin önce Harbiye’de İstanbul Radyosu önüne yerleştirildiğini ancak TRT yönetiminin değişmesinin ardından heykellerin buraya atıldığını dile getirdi. Daha sonra basın açıklamasını okuyan Evrensel Kültür Dergisi Yazı İşleri Müdürü Nuray Sancar “*Kitap yaktıran, heykel kırdıran, tablo parçalayan, sinema ve tiyatro yasaklayan gerici ve faşist zihniyetin insanlık tarihine yaşattıkları hatırlanmalı ve bu kaygı verici gelişmelere son verilmelidir.*” dedi.

Bir ışık kompozisyonu

Heykeltıraş Mehmet Aksoy’un, basın açıklaması ile bir söyleşisinde; ‘insanlık anıtı’ eseri, sanat ve heykel hakkında verdiği bilgileri sizlere aktarmaya çalışacağım:

Heykel; bir sanat dalı olarak, bir anlatım biçimidir, şiir gibi, müzik gibi... Heykelin bulunduğu mekân, hem içeriğini, hem de boyutunu belirler. Heykel; bir ışık kompozisyonudur, form dili üzerinden bir anlatımdır. Peki, form nedir? “Işık taşıyan satırlardır”. Her insanda form duygusu vardır. Yeter ki insanlara ipuçları verilsin. Sanat, kodlarla konuşur, bir dili vardır, o dili anlamak görsel eğitim işidir. Sanat, anlaşılabilirlik üzerine kurulamaz. Merak ve ilgi, anlamayı, kavramayı başlatır. Buna çabalamak lâzım.

“İnsanlık Anıtı”nın dikildiği mekân, savaşlara şahit olmuş bir yer. Arkasında Kars Kalesi var. Make-ti üzerinde, karşı karşıya duran iki kişi görülüyor. Heykeldeki bu iki figür ortadan ikiye bölünmüş tek bir insandır aslında. Karşı karşıya

konmuş, kendi kendine düşman edilmiş bir durum var burada. Karşı karşıya duruş militarizmi anlatıyor, tabii onunla birlikte gelen ölüm korkusunu. Heykel, mezar taşını anımsatıyor. Burada gele-nekle bağ kurulmuş. Yaşadığımız topraklarda, İslamiyet’in getirdiği heykel yasağı, ilk olarak, aynen sanat eseri gibi özenle yapılan mezar taşları ile kırılmış.

Eserde, boşlukta insanlığa uzanan bir el var. Organik formlarla örülen bu el, barışa uzanıyor. Karşı karşıya duran iki figür, uzanan bu elle tekrar bir insan oluyor. Bu form, eserin savaşı anlatan kısmının, mekanik formlarına karşıt bir form. Alt tarafta büyük bir göz var; bütün savaşları hafızasında saklayan, acıları bilen, insanlık suçlarını bilen, acısını içinde taşıyan bir göz. Ve acının gözyaşları görülüyor.

Sanat, insanı onaran bir şeydir. İnsanın varoluşuyla başlayan bir şey. İki ayağının üzerinde ayağa kalan insan, sanatla özdeş oldu. İnsan, tanımak için de sanat yapar, mağaradaki av resimleri gibi. Sanat, hayatı daha derinden kavramamıza yardımcı olur. ►



“Frida Kahlo” İstanbul’da

Pera Müzesi’nde 23 Aralık 2010-20 Mart 2011 tarihleri arasında düzenlenen “Gelman Koleksiyonu’ndan Frida Kahlo ve Diego Rivera” sergisi yoğun ilgi görüyor. Sergiyi, bir ayda çoğunluğu kadın olan yaklaşık 45 bin kişi izledi. Gördüğü yoğun ilgi nedeniyle Pera Müzesi her Cuma saat 20.30’a kadar ziyaretçilere açık kalacak.

Küratörlüğünü Helga Prignitz Poda’nın yaptığı sergi, Jacques - Natasha Gelman koleksiyonunda yer alan ve Meksika sanatının usta iki isminin en önemli 40 yapıtını içeren bir seçkiden oluşuyor. Sergide, Frida Kahlo’nun başyapıtları sayılan otoportreleri, natürmortları ve kolajları ile Diego Rivera’nın Meksika sanatını yansıtan görkemli tuval resimlerinden en önemlileri, Natasha Gelman portreleri ve bazı desenleri bulunuyor. Hector Garcia, Nickolas Muray ve diğer Frida fotoğrafları da sergide izlenebilir.

Yatakta Oto Portre ya da ben ve Oyuncak bebeğim 1943



Frida Kahlo, 1907’de Coyocan’da dünyaya geldi. 1907’de doğmasına rağmen, o kendini ülkesini yeni ufuklara taşıyan Meksika devrimi (7.7.1910) ile yaşıtı saydı. 18 yaşında geçirdiği ağır trafik kazası hayatının akışını değiştirdi. Öğrenimine son vermek zorunda kaldı. Çok istediği tıp eğitimini alamadı. 1929’da, hakkında; “Hayatta başıma iki korkunç kaza geldi, ilkinde bana bir otobüs çarptı,

diğinde Diego” dediği meşhur ressam Diego Rivera ile evlendi. Geçirdiği trafik kazası yüzünden hayatı ameliyatlara, korseler, alçılar, hastane ve doktorlar arasında geçti. 32 kez ameliyat olmasına karşın kalıcı iyileşme sağlanamadı. Hayatının önemli dönemlerini yatağa bağlı olarak geçirmek zorunda kalsa da resim yapmaktan vazgeçmedi. Yatağının tavanında asılı olan “gündüzlerimin ve gecelerimin celladı” diye adlandırdığı aynaya bakarak, tüm dünyayı hayran bırakan oto portrelerini yaptı. Kahlo, dünya çapında ünlendi. New York ve Paris’te sergiler açtı. 1943’de Sanat Akademisi La Esmerelda’da öğretim üeliğine başladı. Öğrencileri Los Fridos adıyla anılırdı. Komünist Parti’ye üyeydi ve Meksika’nın politik alanında etkin bir rolü vardı. 1946’da Ulusal Sanat Ödülünü kazandı.

Eril dünyaya eleştiri

Resimleri, çelişkilerle yoğrulmuş karizmatik yapıtlardır. Eserleri, yaklaşık 140 tablo ve bir o kadar desenden oluşur. Kahlo’nun karmaşa, edebi göndermeler ve imalar içeren bu resimleriyle, sorgu dolu bakışlarını izleyiciye çevirdiği çok sayıda oto portresi büyüleyicidir. Frida oto portrelerinde, genel kanının aksine, yalnız kendini çizmedi. Kendini model olarak kullanırken, hayata dair zengin kültürel birikimini ve düşüncelerini yansıttı. Kuş kanadını andıran kaşları özgürlüğe gönderme yapar. Erken dönem yağlı boya tablolarındaki nesnel dünya, 1940’lardan sonra desenlerinde, düş gücünden kaynaklanan imajlarla zenginleşir. Desenlerini, az sayıda araç gereçle çiziyordu. Desenleri, yağlı boya tablolarına göre çok daha kendiliğinden

ve doğrudandılar. Frida hasta yatağında, kurşun kalemlerle, sepya boyalarla desen çizebiliyordu. Desenlerinde, kuru boya, suluboya ve mürekkep, mavi, siyah kalem ve sepya mürekkep kullandı. Bütün o karmakarışık ve derinlere inen göndermeleriyle bu usta işi desenleri, bizi kendine özgü formlar dünyasına götürür. Desenlere, bazen kimliği tanınacak şekilde dost ve akrabalar, yer yer de kendi portreleri sızır. Babası da fotoğrafçı olan Frida’nın hayatında fotoğraf, önemli yer tutmuş, öte yandan resminin incelenmesinde de temel oluşturmıştır. Sergilenen desenlerinden 1932 tarihli “Düşük” isimli tek taş baskı eseri ve aynı tarihli kurşun kalem çalışması “Güneş Pencereden İçeri Sızıyor”, kendi yaşamını doğrudan yansıttığı çalışmalarından. “Düşük” çalışmasını bebeğini kaybettiğinde, hastaneye en yakın sanat atölyesine giderek resmetmiştir. Sergideki yağlı boya tablolarından bazıları: *İçti Açılmış Yaşamı Görünce Korkan Gelin* 1943 / *“Natasha Gelman” portresi* 1943 / *Yatakta Oto Portre ya da ben ve Oyuncak bebeğim* 1943 / *Te-huana Olarak Oto Portre ya da düşüncelerimde Diego* 1943 / *Evreni Kucaklayan Aşk* 1949 Frida, sipariş üzerine yaptığı “Natasha Gelman” portresinde bile sanatsal çizgisinden taviz vermemiş, modelinin sınıfsal konumunu yansıtmaktan çekinmemiştir. Bir erkek ve bir kadının anatomisini yan yana resmettiği eseri, kuşkusuz eril dünyaya keskin bir eleştirisidir. Yine, bir başka eserinde, resme ismini veren oyuncak bebek gelinin, dünyanın şehvet senfonisi karşısında duyduğu dehşeti yansıtmıştır. Kendini akademisyen



olarak resmettiği oto portresinde, kepinin yanına eklediği motiflerle, ayrıcalıklı inceden alay eden Frida’nın eserlerinden çok, özel hayatıyla ilgi çekmesine tepki duymamak mümkün değil. “Evreni Kucaklayan Aşk” tablosunda, farklı dinlere ait olgu ve karakterlerden yola çıkarak, hayal ettiği dünyayı resmetmiştir. “Ben sakat değilim, kırgınım.” diyen Frida, ölümünden bir ay önce kendini yaşamının son bulduğu krematoryumun önünde resmetti ve tablosuna “Hayatımdaki güneş batıyor” yorumunu yaptı. 1954 yılında, henüz 47 yaşında, akciğer ambolisi nedeniyle yaşama veda eden Frida Kahlo’nun son çalışması “Viva La Vida (Yaşasın Hayat)” ismini taşımaktadır. Geride kalanlara “Beni hatırlamak isteyenler Chavela Vargas’ın sesinden Llorona’yı dinlesinler. Ben orada yaşıyorum.” mesajını bıraktı. Henüz hayattayken, Meksika’da bir efsane olmuş sanatçının evi Mavi Ev müzeye dönüştürüldü. ►

“Natasha Gelman” portresi 1943



Tahrir Meydanı'nda Kadınlar ve Bir Sendikanın Mücadele Tarihi

Kuru soğuk var birkaç gündür; bu benim gibi kalp ve damar hastalıklarından muzdarip biri için elbette iyi değil. Bilim insanları gazete ve televizyonlarda "aman sert havaya maruz kalmayın, ağır işler ve sporlar yapmayın, ağzınızı burnunuzu örtün" filan diyorlar... Bilime ve akla inanan iflah olmaz bir modernist olarak söylenenlerin hepsini harfiyen yerine getirmeye çalışıyorum... Zaman zaman başardığım da oluyor.

Neyse hastalıklarla sizleri meşgul etmeyeyim... Bu sıralarda biraz umutluyum biliyorsunuz önce Tunus'ta daha sonra da Mısır'da, yani müslüman coğrafyasının büyük bir bölümünde insanlar, yoksulluk ve baskılardan dolayı sokaklara döküldüler. Batılı ülkeler tarafından "Afrika'nın aslanları" arasında gösterilen ve ekonomisinden "mucize ekonomi" diye bahsedilen Tunus'ta 15-24 yaş arası okumayan nüfusun işsizlik oranı da yüzde 31'in üstünde imiş. Gelir dağılımı ile ilgili oranlara bakıldığında, Tunus'un en zengin yüzde 20'lik kesiminin, ülke gelirinin yüzde 47'sine sahip olduğu görülüyor. Halkın yüzde 60'ı, toplam gelirin yüzde 30'unu paylaşıyor... Durum böyle olduğu için halk sokağa döküldü ve diktatör Bin Ali kaçtı...

Mısır Diktatörü Mübarek ise daha inatçı çıktı. Tahrir Meydanı her gün dolup taşıyor, Mübarek yanlılarının ve devletin saldırıları sırasında pek çok insan yaşamını yitirdi ama diktatör hâlâ direnmiyor. Direncini elbette



dayadığı Amerika'sından alıyor...

İnsanlar bir kez sokağa çıktılar ama... Onları artık pazarlıklarla geri döndüremezsiniz... Kimileri Müslüman Kardeşler'in etkisinden bahsederken, siyasi yorumcuların çoğu bu etkinin fazla olmadığına değiniyorlar. Tahrir Meydanı'nda sabahlayanlar arasında kadınlar da var. Ünlü Mısırlı kadın hakları savunucularından Naval El Saadavi de kalkışmayı, devrim olarak nitelendiriyor ve "Kendimi yeniden doğmuş gibi hissediyorum. Bu devrimin İslam'la ilgisi yok, genç kadın ve erkeklerin yoksulluğa karşı direnmesidir bu." diyor. Naval'a güvenirim ben... Çok eşli evliliklere, kadın sünnetlerine karşı az mücadele etmemiştir. Şu anda 80 yaşında ve her gün devrimin heyecanını hissetmek için o aslan yelesi beyaz saçlarını savura savura Tahrir Meydanı'na koşuyormuş... Ne güzel. Tankların tepesine tırmanmış genç kadınları görüp umutlanıyorum. Meydanda işçiler, hekimler, öğretmenler, ev kadınları, her sınıf ve kesimden kadın varmış. İsyan, itiraz ne güzel şeydir, insana insan olduğunu hatırlatır.

Bir mücadelenin öyküsü

Bir başka direnme öyküsü de bizden. Petrol-İş Sendikası'nın 60. Yıl etkinlikleri çerçevesinde "1950'den Bugüne... Bir Mücadele Öyküsü"

isimli belgesel filmin ilk gösterimine beni de davet etmiş oğullarım, kızlarım çok sağ olsunlar. Gösterim, tarihi bir mekân olan Beyoğlu'nda Ses Tiyatrosu'nda yapıldı... Damat iyidir, kendisi de sendikacıdır biliyorsunuz, arabasıyla götürdü beni de, bazı durumlarda soğuk veya yaşım hızımı kesmiyor gördüğünüz gibi... Filmin kimi bölümlerini ibretle, kimi bölümlerini gözyaşları içinde izledim. Güzel bir belgesel olmuş. Çok farklı yerlerde de olsa, belli bir mücadele içindeyseniz, 15-16 Haziran'da orada veya burada olmak, 12 Eylül'de insanların sokaklarda silahlar gölgesinde gelişigüzel üstleri aranırken, sizin içinde bulunduğunuz durum ve direniş hallerini hatırlamak, aynı tarihin oyuncularını insanı gururlandırdığı gibi yitip gidenleri hatırlamak üzüntü verici olabiliyor... Filmin yapım ve yönetmenliğini üstlenen sevgili kızım Seda'nın, oğlum Özgür'ün nezdinde emeği geçen tüm insanların ellerine, kollarına sağlık... ►



Nobel ödüllü bilim kadını Devra Davis'ten uyarı:



Bağlantıyı kesin

Dr. Devra Davis Amerikalı bir bilim kadını, bir onkolog. 2010 yılı sonlarında yazmış olduğu Disconnect (Bağlantıyı Kes) isimli kitabı ile dünyayı sarstı. Davis, cep telefonlarının kanserden beyin zarı incelmelerine kadar pek çok hastalığa neden olduğunu gösteriyor...

Son yirmi sene içinde varlığından haberdar olduğumuz ve kısa zaman öncesine kadar kimileri için lüks olan cep telefonları, şu anda hayatımızın vazgeçilmez parçası haline geldi.

Son dönemlerde yapılan bir araştırma cep telefonlarının çocuklarımızın ve kendimizin sağlığı için ne kadar zararlı olduğunu gösteriyor.

Araştırma Amerikalı Nobel ödüllü bir kadın onkolog Devra Davis tarafından yapıldı. Davis çalışmasını "Disconnect" (Bağlantıyı Kes) isimli bir kitapta topladı.

Davis kitabında cep telefonlarının "küresel bir alarm durumu" ilan edilmesi gerekirken, cep telefonu endüstrisinin büyük çabaları sonucunda bu cihazın zararlarını göstermeye çalışan saygın bilim insanlarının karalandığını, hatta dünyanın bir numaralı sağlık otoritesi Dünya Sağlık Örgütü'nde (WHO) bile cep telefonu zararları konusunda entrikalar döndüğünü yazıyor.

Davis, "Bağlantıyı Kes"te, cep telefonları ve bunların gelişigüzel kullanılması karşısında yöneticilerin tutumları hakkında ise şunları söylüyor: "Altı yıl öncesine kadar cep telefonlarının güvenli olduğuna inanıyordum. Hükmümlerin, sağlık kurumlarının insan sağlığını böylesine tehdit edeceğinden şüphelenilen bir cihazın tüm dünyada hızla yaygınlaşmasına bile izin vermeyeceklerini düşünüyordum. Ancak son altı yılda öğrendiklerim beni bu düşünceden vazgeçirdi. Kanserli bir hücrenin şu anki modern cihazlar tarafından tespit edilebilmesi için binlerce kez bölünüp çoğalması gerekiyor. Ambulans aramak için kullandığınız cep telefonu aslında ambulans aramanızın ana sebebi olabilir."

Cep telefonunun özellikle çocuklar için çok zararlı olduğunun altını çizen Davis, elektromanyetik dalgaların yarattığı radyasyonla, yaşayan hücrelerin bozulmasına sebep olduğunu, bundan



en çok çocuk beyinlerinin etkilendiğini söyledikten sonra "Rus bilimciler cep telefonu kullanan 5-12 yaş arası çocuklar üzerinde yaptıkları beş yıllık araştırma sonucunda, çocukların cep telefonu kullanmayan yaşlıtlarına oranla beyin kapasitesinde düşme, dikkat dağınıklığı ve öğrenme bozuklukları saptadılar." diyor. Ayrıca 2010 yılında Avusturyalı bilim insanlarının yaptığı araştırmada çocukların kemik iliklerinin yetişkinlere göre 10 kat daha fazla radyasyon emdiği saptandı. ►

Hemen cebe sarılıyoruz

► Ülkemizde cep telefonu kullanımı Avrupa ortalaması üzerindedir. Tüm dünyada cep telefonu kullanıcı sayısı dört milyarı aşmıştır. Türkiye'de ise Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Türkiye Elektronik Haberleşme Sektörü, Üç Aylık Pazar Verileri Raporu'na göre cep telefonu abone sayısının Eylül 2010 itibarıyla 61.9 milyon olduğu belirtiliyor.

► 2009 yılından bu yana 3G hizmet sunumunun başlamasıyla 16.6 milyon 3G abonesi bulunuyor. Türkiye'de bir abonenin aylık ortalama konuşma süresi Eylül 2010 itibarıyla 206 ile 262 dakika arasında değişiyor.

► AB ülkeleri arasında Türkiye, 239 dakika olan ortalama aylık mobil kullanım süresi ile İngiltere, İspanya, İtalya, Portekiz ve Almanya'nın üstünde 3. sırada yer alıyor.

Cep'in mucidi şimdi en azılı düşmanı

Şu anda dünyada cep telefonlarıyla ilgili en önemli araştırmaları daha önce cep telefonu endüstrisinde bilim adamı olarak çalışan ve modern cep telefonlarının tasarlanmasında büyük rol oynayan Utah Üniversitesi profesörü **Om Gandhi** yapıyor. Amerikan senatosunda beş yaşındaki çocukların beyinlerinin cep telefonu dalgalarından nasıl etkilendiğine dair bir sunum da yapan Gandhi, bu kaygılarını dile getirmeye başlamasının ardından cep telefonu üreticilerinin bir numaralı hedefi oldu. 2000'li yıllardan itibaren yaptığı araştırmalara hiçbir fon sağlanmadı, onu karalamak için cep telefonu firmaları tarafından uzmanlar çalışmalarında hatalar bulsunlar diye özel olarak tutuldu.

Gandhi cep telefonu firmalarının cihazların sağlığa etkilerini test ederken cihazın kafatasından 1.5 santim uzakta tutulduğunu varsaydığını, oysa ki telefon beyinden her 1 milimetre uzaklaştırıldığında beyne elektromanyetik dalgaların erişiminde yüzde 10 azalma görüldüğünü, bu nedenle testlerde cihazların zararsız çıkmasının da çok normal olduğunu söyledi.



Devra Davis kimdir?

Davis çok ilginç bir bilim kadını. 1946'da Washington'da dünyaya geldi. Kansere-çevre ilişkisi üzerine çalışmalarına çok erken yaşlarda başladı. Son kitabı üzerine kendisiyle yapılan bir söyleşide, kimi örnek aldığınız sorusuna "büyük annemi" dedikten sonra şöyle anlatıyor: "Büyük annemi hep yatakta hasta yatarken hatırlıyorum. Annem onun gençliğinde bizim çevrede ilk otomobil kullanan kadın olduğunu söylemişti bana. 25 kalp krizi geçirdiğini hatırlıyorum. Yine de çok sağlandı. Şu sözleri devamlı tekrar ederdi: 'Yanımda hiç kimse kalmasa bile sen hep gerçeğin yanında ol.' Ben ne pahasına olursa olsun gerçeği söylemeyi çok küçük yaşlarda öğrendim..."

Annesinin ise ancak kadınların kadınlara yardım edebileceğine inanan, pek çok eyleme katılan bir feminist olduğunu, onun hayatından feminizmin pratiği hakkında çok şeyler öğrendiğini söylüyor: "Annem ilk çocuğunu 20 yaşında kucağına aldı. Dört çocuk büyüttü. 45 yaşında oğlu hukuk fakültesini bitirirken, o da Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Bilim Dalı'ndan mezun oldu. Annemin 20 yıl daha sonra dünyaya gelmesi gerekirdi."

Kanser ve çevre faktörleri hakkında düşünmeye daha okul yıllarında başladığını anlatan Davis, 2002 yılında yayımlanan ilk kitabında hava ve su kirliliğinin kansere etkilerini araştırdı. 2007 yılında asbest, tütün, benzol gibi çevresel kimyasal maddelerin etkilerini masaya yatırdı. Son kitabında ise cep telefonlarını ele alarak telefon şirketlerinin tepkilerini üzerine çekti.

Davis'in kitabında yer alan bazı önemli ayrıntılar:

Beyin duvarını inceltti

İsveç'teki Rausing Laboratuvarı tarafından yapılan araştırma sonucunda günde iki saat cep telefonunun tehlikeli dalgalarına maruz kalan hayvanlarda beyni zararlı maddelerden koruyan beyin zarının incelendiğini ve güçsüzleştiğini gözlemledi. Vücuttaki hücre bozulmalarını tedavi eden genlerin de bu işlevlerini yerine getiremedikleri belirlendi.

Beş saatte büyük değişim

Atina Üniversitesi'nde fareler üzerinde yapılan deneyde de bir saat cep telefonu ve wifi bulunan ortamda kalan farelerin öğrenme bozukluğu çektiği, uzun süre bu dalgalara maruz kalan farelerin de beş saat önce öğrendiklerini bile unuttukları görüldü. Hamile farelerin de bu dönemde cep telefonu dalgasına maruz kalmalarının ardından hücrelerinin bozulduğu, bu bozukluğun yavrularında da beyin zararına yol açtığı belirlendi.

Kanserde büyük artış

Dünyanın en çok cep telefonu kullanan ülkesi olan İsrail'de 20 yaş altındaki kişilerde başın cep telefonunun tutulduğu bölgesindeki organlardaki kanserlerle ilgili vakalarda üç kat artış kaydedildi. Kullanım kılavuzlarında iPhone için 1.5, Blackberry içinse 2.5 santimetre 'kulağınızdan uzak tutun' deniyor.

Hastalıklı sperm

Cep telefonlarını üzerinde taşıyan, günde iki ile dört saat arasında kullanan erkeklerin sağlıklı sperm sayıları diğer erkeklere göre çok daha düşük olduğu gözlemlendi. Aynı adamın spermlerinin cep telefonunun yaydığı dalgalara tutulduğunda sperm ölümlerinin üç kat daha fazla olduğu gözlemlendi. 2006 yılında GATA'daki bilimciler tarafından yapılan araştırma sık cep telefonu kullanan erkeklerde spermelerin daha az hareketli ve daha az sağlıklı olduğunu gösterdi. Bu çalışma yedi farklı ülkedeki uzmanların araştırmalarıyla da desteklendi.

WHO'da cep telefonu krizi

2003 yılında Dünya Sağlık Örgütü'nde kimsenin çok da haberi olmayan bir cep telefonu krizi yaşandı. WHO'nun Harvard mezunu Norveçli başkanı Gro Harlem Brundtland WHO'daki ofisi içerisinde cep telefonu kullanılmasını yasakladı. Ofisin çevresine odaya girenlerin mutlak cep telefonlarını kapatması yönünde

uyarılar da asıldı.

Bir gün, ziyarete gelen gazetecilerle konuşurken röportaj sırasında başı ağrırken "Kimin telefonu açık?" diye sordu.

Fotoğrafçının telefonunu titreşime aldığı ortaya çıktı.

Uzun süredir cep dalgalarına maruz kalmadığı için odada bir cep telefonunun açık olması bile onu etkilemişti. Dünya Sağlık Örgütü'nün cep tehlikesi konusunda daha aktif olması gerektiğini savundu. Ancak bu kaygıları dile getirmesinden beş ay sonra görevinden oldu. Bu uzaklaştırmanın arkasında cep telefonu endüstrisinin adamı olarak bilinen ve "cep telefonları zararsız" kampanyasının dünyadaki en önemli temsilcisi Avustralyalı Michael Repacholi'nin olduğu savunuldu. Repacholi, üç yıl sonra elektromanyetik dalgaların zararlarıyla ilgili yapılan ve "zararsız" sonucuna varılan çalışmada cep telefon endüstrisinden para aldığı ortaya çıkınca WHO'daki görevinden ayrılmak zorunda kaldı.

Zararı en aza indirmek için

Kitapta cep telefonu dalgalarının zararlı etkilerinden korunmak için bir reçete de sunuluyor.

- Kesinlikle ama kesinlikle cep telefonunu kulaklıkla kullanın. Mümkünse kablolu bir kulaklık ile konuşun. Wireless ve Bluetooth kulaklıkları kullanmadığınız sürece açık tutmayın.
- SAR değeri düşük bir telefon alın. (Değişik telefonlar için SAR değerlerini www.sarvalues.com adresinden öğrenebilirsiniz.)
- Asansör gibi kapalı alanlarda ve otomobil, metro, tren gibi toplu taşıma araçlarında telefon kullanmamaya özen gösterin. Düşük sinyal seviyesi olan yerlerde görüşmelerinizi mümkün olduğunca kısa tutun.
- Telefonun elektromanyetik dalga yayan antenleri arka bölümündedir. Telefonu mutlaka cebinizde taşıyacaksanız vücudunuza temas eden yön ekranın olduğu taraf olsun.
- Hamile kadınlar cep telefonunu karın bölgelerinden uzak tutsunlar.
- Kulaklık kullanmadığınızda telefonu hoparlörden kullanmaya özen gösterin.
- Haberleşmenizi mümkün olduğunca SMS aracılığıyla yapın.
- Telefonu uyurken kapatmayacaksınız kesinlikle yastığınızın altına koymayın, yatağınızda da mümkün olduğunca uzakta tutun.
- Çocukları cep telefonlarından uzak tutun.



Kemik sağlığınız için yol haritası

Kemik erimesi kadınların önemli bir bölümü için büyük problem. Beslenme, egzersiz, yaşam biçimi değişiklikleri ile erken yaşlarda kemiklerinizi sağlamlaştırarak bunun önüne geçmeniz mümkün.



Sıklıkla kemik erimesi diye de tanımladığımız *osteoporoz* orta ve orta yaş üstü kadınların çok önemli sorunlarından biri. Kemik kütlesinde azalma ve kemik kalitesinin bozulması sonucu kırık riskinin artmasıyla ortaya çıkan bu hastalık tedavi edilmediği takdirde, ciddi ağrılara yol açtığı gibi kemiklerde şekil bozukluğu, boyda kısalmalara da yol açıyor. Hareket kabiliyetini kısıtlıyor ve kırıklara yol açması nedeniyle yaşam kalitesini bozuyor. Gerekli önlemleri aldığınız takdirde kemik erimesini büyük ölçüde engelleyebilirsiniz. Osteoporozla karşı mücadelede en önemli şey kemiklerin güçlendirilmesidir. Bu güçlendirme beslenme şeklinden egzersize kadar pek çok durumu içine alan

bir programı uygulamakla mümkün olabilir ancak.

Süt içmeyi ihmal etmeyin

Her gün yeterli miktarda kalsiyum almaya özen gösterin. Kalsiyum için en iyi kaynak süt ve süt ürünleridir. Bu nedenle gün boyunca en az 2 su bardağı süt veya yoğurt ve 2 kibrit kutusu kadar peynir tüketmelisiniz. İleri yaşlarda iseniz az yağlı sütü tercih edin.



Güneşe çıkın

D vitamini kemik sağlığı, kalsiyum emilimi ve kas gücü açısından çok önemlidir. D vitaminin asıl kaynağı güneş ışınlarıdır. Güçlü ke-



mikler için her gün, güneş ışınlarının dik gelmediği saatlerde, yüzünüzün ve kollarınızın güneş alması ve vücudunuzda D vitamini aktif hale geçmesi için 15 dakikanızı ayırın.

Yeşil sebze yiyin

Brokoli başta olmak üzere, lahana, ıspanak gibi yeşil yapraklı sebzeler, kuru baklagiller, fındık, yerfıstığı, badem ve ceviz gibi besinler ile pekmez, kalsiyumdan zengin yiyecekler arasında yer alıyor. Yeşil yapraklı sebzeleri her öğünde, diğerlerini de günde ortalama 30 gram kadar tüketmeyi ihmal etmeyin.



Tuzu sınırlandırın

Tuz tüketimini sınırlandırın. Çünkü aşırı tuz, idrarla kalsiyum atılımını artırarak kemikten kalsiyum kaybına neden oluyor.



Protein alın

Her gün kilo başına bir gram protein almayı ihmal etmeyin. Yüksek proteinli diyetler, idrarla kalsiyum atılımını artırarak kemiklerden kalsiyum kaybına neden olurken, bunun aksi-



ne yetersiz protein alınması ise kas gücü ve kitlesinde azalmaya, düşme ve kırık riskinin artmasına yol açıyor.

Çay ve kahveyi sınırlandırın

Günde iki fincandan fazla kahve tüketmeyin. Ayrıca çay ve kola içimini sınırlandırın. Bunların dışında alkol ve sigara da kemik sağlığı için oldukça zararlı.

Sigara içmeyin ve günde iki kadeh şaraptan fazlasını tüketmeyin.

Posalı yiyeceklerle dikkat

Aşırı posalı yiyeceklerin tüketimini sınırlayın. Aşırı posalı yiyecekler bağırsaktaki kalsiyum emilimini bozarak kalsiyum eksikliğine ve kemikten kalsiyum kaybına neden olabiliyor. Kepekli yiyecekler, tam tahıllı ekmekler, sebze ve meyvelerin kabukları ve baklagiller dengeli oranda tüketilmeli. Günde 20-25 gram posa, sağlıklı beslenmeniz için yeterlidir.

Fazla zayıflık da iyi değil

Güçlü kemikler için aşırı zayıflıktan kaçının. Beden kitle indeksiniz 20 kg/m² altına inmemelidir. Çünkü menopozdan sonra vücut, yağ dokusunda oluşan östrojen'den de yararlanıyor, menopozdan sonraki hızlı kemik kaybının en önemli nedeni östrojen eksikliğidir.

Yürüyüş yapın

Düzenli fiziksel aktivite kemik sağlığı için çok önemlidir. Fiziksel aktivite gençlikte kemik kütlesini artırır, yaşlılıkta ise kemik kaybını önler. Osteoporozda özellikle ağırlık bindiren ve kas

güçlendirme egzersizleri ile denge egzersizleri öneriliyor. Yürümek, koşmak, ağırlık kaldırmak ve dans etmek kemikleriniz için birebirdir. Yüzme sırt kasları için yararlı olmakla birlikte, kemik kitlesinde belirgin artışa neden olmuyor. Kemiklerinizi güçlendirmek için haftada en az 3-4 kez 30-45 dakika yürüyüş yapmayı da unutmayın. ▶



Bebeğinizin dişlerini temizleyin



İlk süt dişleri çıkmaya başladıktan sonra bebek biberonla beslenmeye, katı ya da sıvı gıdalar almaya başlar. Bu gıdalar da genelde şeker ve asit içerdiği için narin olan süt dişlerine ilerleyen dönemlerde zarar verebilir, çürümelerine neden olabilir. Bebek altı- sekiz aylıkken dişlerde temizleme işlemine başlanmalıdır. Sabah kahvaltısı sonrası ve gece yatmadan önce dişler en azından çiğneme yüzeyleri temiz bir tülbent ya da gazlı bez ıslatılarak silinmeli. Beş yaşına kadar bebeklerin bu diş bakımlarını yapmalı. Tülbentle başlayan diş temizlikleri ilerleyen dönemlerde çok yumuşak diş fırçalarıyla devam edebilir. Ayrıca her türlü gıda alındıktan sonra çocuğa su içirilmesi de diş sağlığı için önemlidir. ▶

Kış aylarında bol bol elma

Vücuda son derece yararlı olan elma, 25 türü ve 6000 çeşidiyle dünyada en çok tüketilen meyvelerden biri. Elmanın anayurdu Asya. İklim uygun olduğu için Türkiye'nin pek çok bölgesinde üretiliyor. Meyve türlerinin ayırt edilmesini sağlayan en belirgin özellik kabuğun rengi. Elma eti tatlı, ekşi ya da mayhoş tatlı ve sulu olabiliyor. Taze ve kurutulmuş meyve olarak yendiği gibi reçeli, kompostosu, marmeladı, meyve suyu, tatlıları, alkollü ya da alkolsüz içkileri yapılarak da tüketiliyor.

Yararları : Elma, lif, fosfor, kalsiyum, demir, sodyum, potasyum, magnezyum, A, B1, B2, B3, B6, C ve E vitaminleriyle folik asit içeriyor. Kandaki kötü kolesterol düzeyini düşürüyor. İçerdiği lifler sindirim sistemini düzenliyor; yüksek tansiyonu düşürüyor ve kan şekeri düzeyini kontrol altında tutuyor. Romatizma ve gut hastalığına iyi geliyor. ▶



**EVET, MUTFAKTA
BİRİLERİ VAR...**

Hazırlayan: Selgin Zırlı Kaplan

Mevsimi geçmeden bol bol tüketin...

Mutfağımızdaki doğal ilaç: LAHANA

Havaların ısınmasına daha çok var... Besin değeri yüksek kış sebzelerini tüketmek için kalan zamanı iyi değerlendirmek gerekir. Lahana da yakında raflardan kalkacak sebzelerden biri... Henüz vakit varken bol bol tüketmenizi öneririz.



Lahanalı Pirinç Pilavı



Malzemeler:

- Küçük boy lahananın yarısı
- 2 adet orta boy kuru soğan
- 1 havuç
- 1 yemek kaşığı çam fıstığı
- 1 yemek kaşığı kuş üzümü
- 2 su bardağı pilavlık pirinç
- 1 tatlı kaşığı kuru nane
- 3 sap taze soğan
- Zeytinyağı, karabiber, tuz

Yapılışı: Lahana'yı küçük küçük doğrayıp ayrı bir tencerede haşlayın, suyunu süzüp pilavda kullanmak üzere saklayın. Derin bir tencerede çam fıstıklarını 3-4 yemek kaşığı zeytinyağında kavurun. Daha sonra ince ince doğradığınız soğanları ekleyin. Havucu yıkadıktan sonra kabuklarını soyup rendeleyin. Tenceredeki soğanlar hafif ölüncə havucu ekleyin. Birlikte biraz daha kavurmaya devam edin. Daha sonra iyice yıkanıp süzölmüş pirinci ekleyip kavurun. İsteğinize göre tuz ve karabiber ekleyin

Kuş üzümünü, haşlanmış lahanayı ve lahana suyunu ekleyerek bir iki kere karıştırın, kısık ateşte pirinçler suyunu çekinceye kadar pişirin. Pilavınız dinlendiğinde, ince ince kıyılmış taze soğan ve kuru nane ile süsleyerek servis yapın. Afiyet olsun...

Kremalı Lahana Çorbası



Malzemeler:

- Yarım kg beyaz lahana
- 1 yemek kaşığı tereyağı
- 1 adet orta boy soğan
- 1 adet havuç
- 1 adet yemek kaşığı un
- 3 yemek kaşığı süt
- Bir su bardağı kaşar rendesi
- Birkaç dal maydonoz
- Karabiber, zeytinyağı, tuz

Yapılışı: Lahana'yı ince ince kıyın, soğanı küçük küpler halinde doğrayın. Önce soğanı, hafif pembeleştikten sonra da lahanayı ekleyerek tencerede tereyağı ve birkaç yemek kaşığı zeytinyağı ile kavurun. Havucu soyup rendeledikten sonra lahana ve soğanlara ekleyip kavurmaya devam edin. Hepsini öldükten sonra 1 litre (veya 4 su bardağı) su ekleyin. Büyük bir kasede un ve sütü iyice çırpın. Sütün çorbaya katıldığında kesilmesini önlemek için, çorbanın suyu kaynamaya başlayınca, kaynar sudan bir iki kepçe sütlü karışıma ekleyin ve iyice karıştırın, çorbaya bu şekilde ekleyin. Çorbanın kıvamı oluşuncaya kadar kaynatmaya devam edin ve bu arada sık sık karıştırın. İsteğe göre tuz ve karabiber ekleyin. Çorba piştikten sonra üzerini kaşar rendesi ve doğranmış maydonozla süsleyerek servis yapın. Afiyet olsun.

Lahana hakkında önemli bilgiler...



Çin Lahanası



Beyaz Lahana



Kara Lahana



Kıvrık Lahana (Savoy Lahanası)

Lahana, turpgillerden bir kış sebzesidir. Anayurdu kesin olmamakla birlikte, yabani örneklerine rastlandığı için Güney Avrupa olarak tahmin edilmektedir.

Sağlığa faydaları:

* A, B1, B2, B3, B6, C ve E vitaminleri yönünden zengindir.

* Enfeksiyonu ve ülseri önlemede önemli bir rol oynar.

* Daha fazla antikor üretmesi özelliği ile bağışıklık sistemini destekler.

* Lahana, sindirim sisteminin temizlenmesinde rol oynayan demir ve sülfür mineralleri yüksek oranda bulunur.

* İçerdiği antioksidan maddeler, mide, kalınbağırsak ve akciğer hastalıklarını önlemede bağışıklık sistemine yardımcı olur, kalp hastalıkları, felç geçirme riskini azaltır.

* 100 gram taze lahana da bulunan besin değerleri şunlardır: 26 kalori,

13 gram protein, 44 gram karbonhidrat, 0 kolesterol, 2 gram yağ, 8 gram lif, 29 miligram fosfor, 52 miligram kalsiyum, 4 miligram demir, 20 miligram sodyum, 270 miligram potasyum, 13 miligram magnezyum bulunur.

Lahananın Çeşitleri:

* En çok bilinen çeşidi **baş lahana** veya diğer adıyla **beyaz lahana**dır.

* Kıvrık kış lahana: **Savoy lahanası** olarak da bilinir.

* **Çin lahanası:** Çin, Japonya, Kore ve Tayvan'da yetişir.

Brüksel lahanası: Ceviz büyüklüğünde olan bu

lahana çeşidi, Avrupa ve ABD'de yetişir.

Kırmızı lahana: Koyu renkli olması özelliğiyle, kansere karşı koruyucu etkisi bulunur.

Karalahana: Karadeniz bölgesinde yetişir.

Önemli uyarılar:

* Bütün turpgillerde olduğu gibi, lahana da vücuttaki iyot emilimini azaltmaktadır. Çok sık miktarda lahana yiyenler (örneğin haftada 2-3 kez) veya tiroid sorunu olanlar iyotlu besinler tüketmeyi ihmal etmemelidir. ►

ÇAY SAATİ

Jöleli portakal tatlısı

Malzemeler: 1 paket pötibör bisküvi, **Jölesi için:** 2 yemek kaşığı nişasta, 2 yemek kaşığı toz şeker, 2 su bardağı portakal suyu **Kreması için:** 4 yemek kaşığı un, 8 yemek kaşığı toz şeker, 1 paket vanilya, 1 litre süt **Üzeri için:** 1 adet portakal

Yapılışı: Geniş ve fazla derin olmayan bir kabin dibini pötibör bisküviyle tamamen örtecek şekilde kaplayın. Küçük bir tencerede kremayı hazırlayın. Bunun için un, şeker, vanilya ve sütü iyice çırpıktan sonra sürekli karıştırarak kaynatın, bir iki taşım kaynatıktan katılaşmaya başlayan karışımı bisküvinin üzerine dökün. Başka bir tencerede jöleyi hazırlayın. Tüm jöle malzemelerini; nişasta, şeker ve portakal suyunu çok fazla katılaşmadan, hafifçe krem kıvamına gelinceye kadar karıştırarak pişirin. Kremanın üst yüzeyi hafifçe donmaya başlayınca, önceden hazırladığınız portakal dilimlerini üzerine döşeyin. Son olarak, jöle karışımını portakalların üzerine kaplayacak şekilde tatlinin en üst katna boşaltın. Biraz buzdolabında bekletip dinlendirdikten sonra dilimleyerek servis edin. Afiyet olsun...

İş kazası değil cinayet...

**Ankara'da 3 Şubat 2011 tarihinde Ostim ve İvedik
Organize Sanayi bölgelerinde meydana gelen patlamalarda
20 işçi yaşamını yitirdi, onlarca işçi yaralandı. Aynı gün
sendikalar esnek ve güvencesiz çalışmayı yasal hale getiren
Torba Yasayı protesto ediyordu.**



**İşçilerin yaptıkları iş nedeniyle can güvenliklerini sağlamak
devletin temel görevidir. İşçilerin sağlıklarının korunması,
devletin tüm vatandaşlarına sağladığı halk sağlığı hizmetinin
bir parçası olup işverenlerin keyfiyetine terk edilemez.**