

petrol-iş Kadın

44

ARALIK 2012

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Kadın Dergisi

"KADINIZ, SENDİKALİYİZ, ŞİDDETE İSYANDAYIZ!"



Sendikal
Güç Birliği
Platformu Kadın
Koordinasyonu'nun
25 Kasım'da hedefi
işyerinde kadına
yönelik şiddet idi

DHL'DE DİRENİŞ DEVAM EDİYOR...



Kadınız
biz el ele
vermeliyiz

TEKGIDA-İŞ KADIN KOMİSYONU BAŞKANI NESLİHAN TAŞOLUK NAKAŞ:

"Kadın
yöneticiler
çıkarmayı da
amaçlıyoruz"



SELMA SANGIÇIN ESPAS İSİMLİ İLK ROMANI PİYASAYA ÇIKTI



Çorapta,
gömlekte,
matbaada
çalışan
kadınların
hikâyesi

GERZE ŞUBESİ'NE BAĞLI BETASAN'DA TEMSİLCİMİZ SEVİM ÖRNEK



"Arkadaşlarım
beni
sevklendirdi"

YENİ SENDİKALAR YASASI YÜRÜRLÜKTE



Kadınlar
için değişen
bir şey yok

AKŞE DÜZKAN: MECLİSTEN MUTEFAĞA



BURSA ŞUBESİ'NDE ÖRGÜTLÜ FAURECIA POLİFLEKS'TEN KADINLAR:



"Sendikalı
olmak yalnız
olmamak
demek"

- 4 Kısa... Kısa...
- 6 SGBP Kadın Koordinasyonu'nun 25 Kasım'da hedefi işyerlerinde kadına yönelik şiddetti: "Kadınız, Sendikalıyız, Şiddete İsyandayız!"
- 10 Meclisten Mutfağa Ayşe Düzkan
- 12 Böyle Yansıdı: "Kadına Yönelik Şiddete Sıfır Hoşgörü"
- 13 Asgari ücret açlık sınırını aşamadı... Kadınlar Sefalet Ücreti İstemiyor
- 14 Gebze Şubesi'ne bağlı BETASAN'da Temsilcimiz Sevim Örnek: "Arkadaşlarım Beni Şevklendirdi"
- 16 "Hakkınız çok, alacağınız yok" demişlerdi: Roseteks'li Kadınlar Direndiler, Aldılar
- 19 **SENDİKAL BİLİNÇ** Yeni Sendikalar Yasası Yürürlükte: Kadınlar İçin Değişen Bir Şey Yok
- 22 Petrol-İş Bursa Şubesi'nde Örgütlü Faurecia Polifleks'ten Kadınlar: Sendikalı Olmak Yalnız Olmamak Demek
- 26 Tekgıda-İş Kadın Komisyonu Başkanı Neslihan Taşoluk Nakaş: "Kadın Yöneticiler Çıkarmayı da Amaçlıyoruz"
- 29 Selma Sancı'nın Espas Adlı İlk Romanı Piyasaya Çıktı: Çorapta, Gömlekte, Matbaada Çalışan Kadınların Hikâyesi

- 32 DHL'de Direniş Devam Ediyor: Kadınız Biz El Ele Vermeliyiz
- 35 Bir Temsilci Yönetici Semineri'nde Daha Kadın Servisi'ni Tanıttık "Daha Fazla Eğitim Gerekiyor"
- 36 Direnişçi Beyhan Demir, İstanbul Bilgi Üniversitesi'nden Bildiriyor: Umudumuz Tüm İşçilerin Dayanışması
- 38 **KÜLTÜR-SANAT** 2013 Sevgililer Günü'nde Ayaklanma Var: Dünya'da Bir Milyar Kadın, Şiddeti Dansla Protesto Edecek...
- 40 **TARİHTEN KADIN SESLERİ** Didem Madak: "Kadın Oluşumla İlgili Çözemediğim Meseleler Var"
- 42 Sanayi-i Nefise'nin İlk Kadın Müdürü: Mihri Müşfik Hanım
- 44 **HAKLARIMIZ** İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdikleri
- 46 **SAĞLIK** Kışın Bağışıklık Sistemini Güçlendirin
- 48 **EVET MUTFAKTA BİRİLERİ VAR** Kışın Olmazsa Olmazı: Havuç
- 50 **OKUMA ODASI** Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emegi Lal Kitap / Bay Blanc
- 51 **CEMİLE TEYZE** İnsan Olmak, İnsan Kalmak ve Bunun Gibi Şeyler...



Türkiye'de kadına yönelik şiddet artıyor. Bunun bir etki - tepki meselesi olduğunu düşünenler var. Yani kadınlar eskisi gibi susmadıkları, kendi hayatlarına sahip çıktıkları, itiraz ettikleri için daha fazla şiddete uğruyorlar...

Bizce de doğru bir tespit; çünkü işçi mücadeleleri tarihi de bunu gösteriyor, vatan koşullara itiraz edip, daha iyi şartlarda yaşamak istediğiniz için direniş geçtiğinizde, karşınızda önce işverenlerin sonra devletin güvenlik güçlerini görüyorsunuz. Siz direndikçe onlar şiddetin dozunu artırırlar. 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü çerçevesinde gazeteci, yazar Ayşe Düzkan'dan durumu değerlendirmesini istedik. Sağolsun bizi kırmadı, gündem sayfalarında Ayşe'nin konuyla ilgili ufuk açıcı yazısını okuyabilirsiniz.

Rakamlar işyerlerinde kadın işçilere yönelik şiddetin de arttığını gösteriyor. Neoliberal çalışma koşullarında kadınlar yalnızca Türkiye'de değil dünya ölçüsünde de esnek ve güvencesiz işlere yönlendiriliyorlar. Avrupa'da geçici, yarı zamanlı işlerin büyük bölümü kadınlar tarafından yapılıyor. Gerekçe de hazır: "Yarı zamanlı işlerde çalışın, geri kalan zamanlarda çocuk bakın."

Bizde de başbakan kadınlara, üç çocuk doğurun, derken, istihdam projelerinde de esnek çalışma modelleri öneriyor. TÜİK'in yapmış olduğu son istatistikler Türkiye'de kayıt dışı çalışanların yüzde 73'ünü kadınların oluşturduğunu gösteriyor.

Bu şartlarda çalışan kadınlar, işyerinde her türlü erkek şiddetine açık oluyorlar. Sendikal Güç Birliği Platformu Kadın Koordinasyonu bu 25 Kasım'da işyerindeki erkek şiddetini, tacizi ve mobbingi gündemine aldı. Konuyla ilgili haberi yine gündem sayfalarımızda bulabilirsiniz.

Betasan kadınların oldukça yoğun olduğu bir işyerimiz, Mart ayında sendika temsilcisi seçilen Sevim Örnek'le eğitim için geldiği genel merkezimizde görüştük.

Tekstil kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı bir sektör, geçtiğimiz günlerde işten atıldıkları için işverene karşı vermiş oldukları mücadelede ciddi kazanımlar elde eden Roseteks işçileriyle görüştük.

Faurecia Polifleks, Petrol-İş Bursa Şubesi'nde örgütlü bir işyerimiz. Bir süre önce 80 kadın çalışan alındı ve hepsi sendikamıza üye oldular. Petrol-İş Orhangazi Lokali'nde kadın arkadaşlarımızın bazıları ile görüştük. Lise, meslek okulu ve üniversite mezunu olan arkadaşlarımız sendikal çalışmaya aktif katılım konusunda çok istekliler.

Yeni Sendikalar Kanunu kadınlara neler getiriyor? Hocamız Betül Urhan hepimizi yakından ilgilendiren bu konuyu Petrol-İş Kadın için yazdı.

Tekgıda-İş Sendikası'nda kadınlar lehine önemli gelişmeler yaşanıyor. Şubelerde kadın komisyonları kuruldu, şube kadın komisyonu başkanları da geçtiğimiz günlerde bir araya gelerek merkez kadın komisyonunu oluşturdular. Tekgıda-İş Sendikası Kadın Komisyonu Başkanı Neslihan Taşoluk Nakaş'la son gelişmeleri konuştuk.

Bilgi Üniversitesi direnişçilerinin bir kısmı işe alındı. Bu hepimizi sevindirdi, direndiler kazandılar dedik. Direnişçiler arasında bulunan, Beyhan Demir işe geri alınmadı. Bize direniş günlerini ve direnişin kadın gözüyle bir değerlendirmesini yaptı. Kendisine çok çok teşekkür ederiz...

Tümtis üyesi DHL işçileri işten atıldıkları için 6 ayı aşkın bir süredir, direniyorlar. Direnişte kadınlar da var. Onların direnişinin tarihini düşünmeden olmazdı.

Serpil Hocamız bu kez çok yakın bir geçmişte yitirdiğimiz kadın şair Didem Madak'ı konu edinmiş. Okumanızı öneririz.

Bu sayı ile birlikte bir yıl daha geride kalıyor. Ve biz Petrol-İş Kadın Dergisi olarak 10. yılımıza giriyoruz. Türkiye'nin ilk süreli kadın dergisi olmaktan, en uzun süredir çıkan dergi olmaya doğru evrildiğimizi bildirip, 2013'ün herkese mutluluk ve huzur getirmesini diliyoruz.



Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu
Mustafa Öztaşkın / Genel Başkan
Ali Ufuk Yaşar / Genel Sekreter
İbrahim Doğanül / Genel Mali Sekreter
Nimetullah Sözen / Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri
Ahmet Kabaca / 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.)

Aralık 2012'de basılmıştır.

DİKASUM'dan Çocuk Gelinler Raporu

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Diyarbakır Kadın Sorunlarını Araştırma ve Uygulama Merkezi (DİKASUM) çocuk yaşta gelin olan 300 kadınla yüz yüze yaptığı görüşmeyi raporlaştırdı.

Dicle Üniversitesi Psikiyatri Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Remzi Oto'nun danışmanlığında, Mayıs 2012'de başlatılan araştırmanın raporunu; Psikolog Serap Çapraz, Sosyal Hizmet Uzmanı Halime Sarı Sabuncu, Sosyolog Pervin Yetiz, Sümer Park 1 No'lu Toplantı Salonu'nda basınla paylaştı. Psikolog Serap Çapraz, çalışmanın ana grubunu alt sosyoekonomik yapıya sahip ailelerin yaşadığı Ha-



sırlı, Aziziye, Ben-u Sen, Yeniköy semtlerinde Büyükşehir Belediyesi'nin hizmet verdiği çamaşır evlerinden yararlanan, erken yaşta evlendirilen kadınların yaşadığını söyledi. 300 kadınla bire bir ve grup halinde görüşülerek yapılan

araştırmanın "betimleyici" bir çalışma olarak planlandığını belirten Çapraz, "Küçük yaşta evlendirilmiş ve önemli bölümü, gençlik dönemini geride bırakmış bu kadınların; evlilik kararının alınmasından, evliliğin sürmesine, çocuk sahibi olunmasından, kararların nasıl ve kimin tarafından alındığına, aile içi şiddetten sağlık sorunlarına kadar tüm yönleri ile ele alınmaya çalışıldı." dedi.

Yapılan araştırmada 18-65 yaş grubu arasında bulunan ve yaş ortalaması 37,7 olan çocuk gelinlerin eğitim durumunun içler acısı olduğunu belirten Çapraz, bu kadınların yalnızca yüzde 12'sinin okur yazar olduğunu, yüzde 73,3'ünün okur yazar olmadığını kaydetti. 🍷

Kurumların Genelgeden Haberi Yok

KEİG Platformu üyeleri, Türkiye'de emek ve istihdamla ilgili kamu ve sivil toplum kurumları olmak üzere her ilde yaklaşık 10 kurum ile görüşerek 2010 yılında yayımlanan "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi"nin uygulanıp uygulanmadığını tespit etmek üzere bir araştırma yürüttü. Adana, Ankara, Antalya, Çanakkale, Denizli, Diyarbakır, İstanbul, İzmir, Kocaeli, Trabzon, Urfa, Van olmak üzere 12 ilde yürütülen ve ihtiyaç tespitine yönelik olduğu belirtilen araştırmanın ortaya koyduğu ilk sonuç şu Genelgenin pek çok kurumda, pek çok yetkili tarafından bilinmediğini gösterdi. Kadınların istihdamına özel önem ve öncelik verilmesi durumu genel olarak yetkililerin kişisel inisiyatifleri üzerinden yürüyor.

Araştırmada tespit edilen bir diğer durum, mesleki eğitimlerin cinsiyetlere göre ayrılaştırılmış şekilde düzenlenmesi; hem mesleki eğitimlerde hem işe yerleştirmede kadınların daha çok "kadın-ış" diye tabir edilen kuaförlük, cilt bakımı, hasta ve yaşlı bakımı, dikiş gibi işlere yönlendirilmesi oldu. Diğer bir tespit, son dönemde sayılarında ciddi artış görülen projelere dair. Hem devletin kaynakları hem de AB hibeleri yoluyla uygulanan kadın istihdamına yönelik projeler, parça parça ve birbirine değmeyen, sonuçları uzun vadede etki oluşturmayacak şekilde yürütülüyor; çok az kadına ulaşıyor ve projenin ardından etki değerlendirmesi yapılmıyor.

Muğla Üniversitesi'nden platform üyesi Yard. Doç. Dr. Saniye De-deoğlu bütünlük teşkil etmeyen bu çalışmaları şöyle değerlendirdi: "Aslında kadın istihdamına yönelik bu politikasızlığın kendisi, kadın istihdamına yönelik politikayı oluşturuyor."

Araştırma ara raporunun durum tespitine yönelik olarak yayımlandığını belirten KEİG üyeleri, 12 ile dair ayrı tespit ve değerlendirmelerin bulunacağı daha geniş bir çalışmanın da yakında hazır olacağını belirtti. 🍷

IndustriALL üyesi kadınlardan uluslararası işbirliği kararı



11 Aralık 2012 tarihinde toplanan Kadın Komitesi, gerekliliği tüzükte de vurgulandığı üzere; IndustriALL bünyesinde bir kadın yapısının oluşturulması; bu yapının her Yönetim Kurulu toplantısı öncesinde bir araya gelerek bir kadın gündemi belirlemesi kararına vardı.

Komite, IndustriALL Küresel Sendika'nın her bölgesinden birer kişi olmak üzere oluşturulacak 6 kişilik çalışma grubunun, önümüzdeki Mayıs ayında yapılacak toplantıyı yürütecek başkan ve başkan yardımcısını önermek üzere bölgelerde görüşmeler yapmasını da kararlaştırdı.

Çalışma grubu ayrıca, bir sonraki toplantısında Küresel Kadın Komitesi'nin yapısı, üyeliği, faaliyetleri, hedefleri ve genel gündem önerilerini tartışıp kabul ederek bu önerileri Mayıs 2013'te yapılacak IndustriALL Yönetim Kurulu toplantısının onayına sunacak.

Toplantı, katılımcı kadınların, kendi sendikalarında, işkollarında ve ülkelerinde kadınların mevcut durumuna ilişkin sunumlarıyla devam etti. Cinsiyetçi ücret politikaları, analık hakkı, kadınların sendikalarda temsili ve kadına yönelik şiddet; sunumlarda en çok sözedilen konular arasında yer alıyordu.

IndustriALL Küresel Sendika'nın Genel Sekreter Yardımcısı Monika Kemperle, kadınların toplantıya katılımlarını ve uluslararası işbirliğine gösterdikleri ilgiyi memnuniyetle karşıladığını belirtti. "Bu komitenin çalışması, IndustriALL'de liderliğin her seviyesinde, karar verme mekanizmalarında ve sektörel yapılarda cinsiyet dengesinin gözetilmesi konusunda kuruluş kongresinde sağlanan politik görüş birliğinin sürdürülebilmesi ve 2016'daki kongreye taşınabilmesi açısından belirleyici olacaktır." dedi. 🍷



Ev değil iş kazası



Fatima Aldal, 5 Mayıs 2011'de İstanbul Maltepe'de çalıştığı evin camını silerken çerçeveyle birlikte 4. kattan düşerek yaşamını yitirmişti. Aldal'ın temizlik davasında tarihi bir gelişme yaşandı. Kazayı inceleyen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişi raporunda "İncelenen olay iş kazasıdır, kazalıyı sigortalı olarak kabul etmek gerekir." yazdı. Ayrıca raporda "Her ne kadar evlerde yapılan işler İş Kanunu'nda istisna kapsamında belirtilmiş olsa bile, meydana gelen olay 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesine göre iş kazasıdır; kazalı için SGK'ya prim yatırılmamış olsa dahi, 5510 sayılı yasa gereği kazalıyı sigortalı olarak kabul etmek gereklidir." denildi.

Ailenin avukatı Sevgi Evren, "İmece Kadın Sendikası'nın çabasıyla Çalışma Bakanlığı, ilk kez bir ev işçisinin yaşadığı iş kazasının tespitine yönelik müfettiş görevlendirdi. Bu müfettiş de çok ciddi tespitler yaparak bir ev işçisinin hukuki durumunu tespit etti.

Raporda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesine atıfta bulunulmuş, bu maddeye göre 'İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlem almak, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler konusunda bilgilendirmek zorundadırlar.' Yani bu raporda Aldal'ın işçi, çalıştığı evin işyeri, ev sahibinin de işveren olduğu ilk kez bir iş müfettişi tarafından beyan edildi." dedi.

İmece Kadın Sendikası Girişimi'nden Serpil Kemalbay da iş müfettişi görevlendirilmesinin uzun mücadeleleri sonucunda gerçekleştiğini belirterek "Bu rapor bizim bayrağımız oldu. Ev işçilerinin haklarının nasıl gasp edildiğini, kadın emeğinin nasıl değersizleştirildiğini deşifre etti. Ama sorunu yalnızca bu raporla çözmek mümkün değil. Ev işçisinin işçi olduğu yasaya girmeli. Türkiye'nin, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 189 sayılı Ev İşçilerine İnsanca Yaşam Sözleşmesi'ni imzalamasını talep ediyoruz." dedi. ✊

Zara pes etti

Greenpeace hazır giyim markası Zara'ya 8 günlük bir kampanyayla diz çöktürdü. Baskılara dayanamayan Zara ürünlerini zehirli kimyasallardan arındıracağına dair güvence verdi.



Greenpeace hazır giyim ürünlerinin hazırlanışında kullanılan, insan ve çevre sağlığı için zararlı olan kimsayalardan vazgeçilmesi için geçen yıl uluslararası kampanya başlatmış, C&A ve Marks&Spencer gibi markaların bu kampanya karşısında duyarlı davranıp pozitif adım atmasına rağmen Zara kampanyaya kulak asmamıştı. Uzun süre Zara'yı diyaloga davet eden Greenpeace, bu çağrılar da sonuç verince kısa süre önce İspanyol markasını parmakla gösteren medyatik eylemlere yönelmişti. Özellikle Avrupa'da yankı uyandıran bu eylemler üzerine Zara geçtiğimiz gün bir açıklama yaparak 2020 yılına kadar tedarik zincirinden ve ürünlerinden zehirli kimyasalları çıkarma sözü verdi.

Greenpeace, hazır giyim ürünlerinin hazırlanışında kullanılan "nonilfenol etoksilat" ve "fitalat" gibi maddeler ile renklendirici boyaların insan ve çevre sağlığı açısından olağüstü zararlı olduğu konusunda dünya kamuoyunu uzun süredir uyarmaktaydı. Çevre örgütü, söz konusu ürünlerin yıkandıktan sonra doğadaki suya karıştıkları ve canlılar üzerinde hormonal bozukluklara, insan üzerinde de kanser hastalıklarına yol açtığını belirtiyor.

Yıkamadan giymeyin

Greenpeace, konu hakkındaki incelemesini, 29 ülkede 20 büyük hazır giyim markası tarafından satılan tişört, kot pantolon, elbise ve gömlek gibi 141 tekstil ürünü üzerinde uzman bilimcilerle gerçekleştirdi. Bilim insanları, incelenen ürünlerin yüzde 63'ünde insan ve çevre sağlığını doğrudan tehdit eden kimsayal maddeler bulunduğunu tespit etti.

Greenpeace uzmanları bu tehditlere karşı yeni ürünlerin, söz konusu kimyasalların kullanımından vazgeçilene kadar, yıkanmadan kullanılmaması uyarısında bulunuyor. ✊



Sendikal Güç Birliği Platformu Kadın Koordinasyonu'nun bu seneki Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele haftasında hedefi
“işyerlerinde kadına yönelik şiddet”e dikkat çekmekti:

KADINIZ, SENDİKALIYIZ

ŞİDDETE İSYANDAYIZ!

SELGİN ZIRHLI KAPLAN

Geçtiğimiz yıl, 2011 Kasımı'nda, Sendikal Güç Birliği Platformu sendikalarından kadınlar bir araya gelerek 'Kadına Yönelik Şiddete Son' kampanyasını yürütmüştük. Bu yıl hem çalışmalarımızın birinci yılını doldurması, hem de sendikalarda kadınların birlikte yol alması açısından önem taşıyor. Geride bıraktığımız bu bir yılda, pek çok işyerinde kadınların ön safta yer aldığı direnişlere tanık olduk: Hey Tekstil, Savranoğlu, Billur Tuz, Roseteks, DHL ve THY...

İşten atılmak, bir kadın için işyerinde uğrayacağı şiddet türlerinden sadece birisi... Ancak kadınların işyerinde uğradığı ve rakamlara doğru düzgün yansımayan fiziksel şiddet, psikolojik ve cinsel taciz olayları, acilen önlem alınması gereken önemli konular... Hem evde hem işte kadına yönelik şiddete karşı yasa maddeleri var... Geçtiğimiz yıl, kadına yönelik şiddet konusunda bir broşür yayınlamıştık. Bu broşürde, şiddet türleri ve şiddete uğrayan bir kadının nelerle başvurabileceğiyle ilgili ayrıntılı bilgi yer alıyordu.

Bu sene işyerlerindeki şiddete dikkat çekmek istedik... Kampanya boyunca yaptıklarımızı anlatmadan önce, hazırlık aşamasından bahsedelim...



Taksim alanında basın açıklamasından sonra özgürlük balonları uçuruldu

Fotoğraf: Zeynep Altun

Kampanyanın ilk toplantısı

25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Haftası için ilk toplantımızı, gerçekleştireceğimiz etkinlikleri konuşmak üzere, 27 Eylül 2012 tarihinde Petrol-İş Sendikası Genel Merkezi'nde yapıldı. Bu toplantıda, 19-25 Kasım tarihleri kapsayacak bir dizi etkinlik düzenleme kararı alındı. Bu etkinliklerde kullanmak üzere afiş ve rozetlerle geçen yıl olduğu gibi bir broşür hazırlanması; ayrıca bir iki merkezi noktada stand açarak

bu malzemelerin dağıtılması; son olarak da 25 Kasım'da kitlesel olarak yapılacak mitinge katılmaya karar verildi.

Kadınız, sendikaliyiz, şiddete isyandayız!

İkinci toplantımız, 2 Kasım 2012 tarihinde Tekgıda-İş Sendikası Genel Merkezi'nde yapıldı.

Bu toplantıda, kampanyayı ilgi çekici hale getirmek için neler yapabileceğimizi konuştuk. Kendi kendimize



SGBP Kadın Koordinasyonu kampanya toplantısında

duyuracağımız bir etkinlikten çok, mümkün olduğunca kadına ulaşabileceğimiz araçlar üzerinde yoğunlaşmalıydık.

Balon uçurmak, belediye otobüslerine afişlerimizi yapıştırmak, bayrak yaptırmak, pankart, rozet, afiş ve broşür bastırmak... İşyerinde kadına yönelik şiddet konusuna dikkat çekmek için her türlü görsel aracı kullanmalıydık...

Kadın koordinasyonu olarak sendikalı kadınları temsil ediyorduk, sendikaların da şiddet konusunda söyleyecekleri ve yapacakları şeyler vardı elbette. "KADINIZ, SENDİKALİYİZ, ŞİDDETE İSYANDAYIZ!" sloganı herkesçe benimsendi.

Kampanyanın eksiksiz yürütülebilmesi için işbölümü şarttı elbette, herkes işin bir ucundan tutmuştu. Toplantılar arasındaki zamanlarda yapılması gereken işlerle ilgili sürekli haberleşiyor, hiçbir işin aksamaması için elimizden geleni yapıyorduk.

Sendikalı kadınların dayanışması

İkinci toplantıda kararlaştırılan konulardan birisi de, geçen yıl yapıldığı gibi, bu sene de SGBP Kadın Koordinasyonu olarak kadınların direnişte olduğu bir işyerini ziyaret etme... Geçtiğimiz yıl Kampana, Billur Tuz, Savranoğlu, Hey Tekstil direnişindeki kadınlara gidilmişti. Bu sene de THY'li kadınlar ziyaret edilebilirdi. Öneriyi herkes benimsedi...



Kadıköy İskele Meydanı'ndaki standımız...

Son toplantı ve hazırlıkların tamamlanması

Üçüncü toplantı 7 Kasım'da Petrol-İş Genel Merkezi'nde yapıldı. Bir önceki toplantıda alınan kararlar doğrultusunda kampanya için hazırlanacak malzemelerin boyutları, renkleri ve sayıları konusu netleştirildi. Taksim ve Kadıköy'de belirlenecek iki yerde stand açılması kararlaştırıldı.

Ayrıca, taleplerimizin ve sloganlarımızın yer aldığı kısa bir video hazırlamak da alınan kararlar arasındaydı. Hazırlıkların sonuncu aşamasında; kampanyayı ve yapacağımız etkinlikleri basına duyurduk, kadın örgütlerine ve sendikalardan kadınlara katılma çağrısında bulunduk.



Kampanya afişimiz

19 Kasım: Taksim'in orta yerinde yükselen özgürlük balonları

25 Kasım haftası eylem programımızı başlatmak üzere, 19 Kasım 2012 Pazartesi günü saat 12.00'de, kış olmasına rağmen güneşi bol bir günde Taksim Tramvay durağında toplanmaya başladık. İlk başlarda kimse'nin dikkatini çekmezken, helyumla şişirilmiş balon demeti alana geldiğinde etrafın ilgisini çekmeye başladık. 'Kadına Yönelik Şiddete Son' yazılı önlüklerimizi ve renk renk sendika şapkalarımızı takarak, balonları, bayrakları ve afişleri elimize



Taksim Mis Sokak girişindeki standımız

Fotoğraf: Zeynep Altun

aldığımızda çevremizdekilerin ilgisi de artmaya başladı. Saat öğlen bire geldiğinde, Taksim'in kalabalığından kopup gelen meraklı bakışlar arasında okumaya başladık açıklamamızı. Sendikal Güç Birliği Platformu Kadın Koordinasyonu olarak hazırlanan metni, grup adına Tekgıda-İş Sendikası Kadın Komisyonu Başkanı Neslihan Taşoluk Nakaş okudu.

Esnekliğin, güvencesizliğin, sendikasızlığın yaygınlaştığı, rekabetin, bireyselliğin yoğunlaştığı, çalışanlar arası iletişimin, ortak hareket etme anlayışının azaldığı neoliberal çalışma koşullarında, işyerlerinde şiddetin de giderek arttığına dikkat çekerek başlayan bildirinin devamında başka ülkelerdeki şiddet istatistikleri verildikten sonra Türkiye'nin cinsel taciz açısından yüzde 6 ile Avrupa üçüncüsü olduğu belirtiliyor. Bir rakam da, cinsel şiddete maruz kalan kadınların büyük bölümünün 30 yaşın altında olduğu... Durum bu kadar vahimken kadınların işyerinde uğradıkları fiziksel, ruhsal ve cinsel saldırılara yönelik hiçbir şeyin yapılmadığına dikkat çekilen bildiride şiddetten arınmış işyerleri için talepler şu şekilde sıralanıyor:

- Hükümet, işyerlerini kadına yönelik şiddetten arındırmak için gereken, her türlü yasal düzenlemeyi yapmalı.
- İşverenler dışarıdan ve içeriden gelen kadına yönelik şiddete karşı engelleyici önlemler almakla yükümlü kılınmalı.
- İşyerlerinde şiddeti takip edecek, ilk müdahaleyi gerçekleştirecek danışma merkezleri kurulmalı.
- İşyerlerinde kadınları şiddete karşı güçlendirici farkındalık eğitimleri yapılmalı.
- İşyerlerinde şiddetle mücadele konusunda sendika temsilcileri bilinçlendirilmeli, onlara daha fazla yetki ve söz hakkı tanınmalı.



Carol Bruce, THY'li kadın direnişçileri selamlıyor...

► Sendikalar işyerlerinde kadına yönelik şiddete karşı ortak kampanyalar düzenleyerek, kadın üyeleri güçlendirip, erkek üyelerde bu konuda farkındalık yaratmalı.

► Sendikalar işyeri ve grup sözleşmelerini toplumsal cinsiyet açısından gözden geçirerek, işyerinde kadına yönelik şiddete karşı maddeler eklemeli.

“İşyerindeki şiddeti bertaraf etmek için, kadınları güçlendirici ve erkek egemenliğini zayıflatıcı bütünlüklü politikalar geliştirilmelidir. Biz sendikalı kadınlar olarak bu işe talibiz, bu işin tarafıyız” sözleri bundan sonra sendikalı kadınların izlemesi gereken yolun ipuçlarını veriyor bir bakıma...

Güçbirliği Kadınları, “Kadınız, Sendikalıyız, Şiddete İsyandayız” diyerek işyerinde fiziksel, cinsel ve ruhsal şiddete karşı sendikalı olmaya çağırıyordu kadınları...

Basın açıklaması, sloganlar ve alkışlar eşliğinde sona erdi. Ardından, “özgürlük balonlarımızı” gökyüzüne bıraktık...

Basın açıklamasını okuyup balonlarımızı uçurduktan sonra hep birlikte yürüyerek Taksim Mis sokağın başında stand açılacak yere gidildi. Masalar yerleştirildi, balonlar ve bayraklarla süslendi, afişler yapıştırıldı; masanın üzeri kampanya broşürleri, balonları ve rozetleriyle donatıldı... Bir kısmımız standta durduk, bir

kısmımız sokaktan geçen kalabalığın içine dalıp broşür dağıttık...

Balonlardan dolayı en çok çocukların ilgisini çekmeyi başarmıştık, balon almaya gelen çocuklara bir tane de annesine götürmesi için broşür ve rozet veriyorduk... Erkekler de ilgi gösteriyordu şiddete karşı kampanyamıza... Kimisi ‘geleneklerimiz hoş görmez kadına şiddeti’ sözleriyle desteğini sunarken, kimisi de bu konuyla mücadele etmek için broşür dağıtmanın yeterli olmadığını belirterek adeta yaramıza parmak basıyordu...

Gün boyu sloganlar atıldı, şarkılar söylendi, hoparlörden yükselen kadın şarkıları eşliğinde alkış tutuldu, megafondan işyerinde kadına yönelik şiddeti protesto sesleri yayıldı...

Sonuç olarak, günün sonunda broşürlerimizin tamamını dağıtmıştık...

21 Kasım 2012: Kadıköy İskele Meydanı'ndaydık...

Kampanya haftasının ikinci ayağı Kadıköy İskele Meydanı'ndaki stand idi...

Bu sefer kampanya sloganımızın yer aldığı pankartımız da vardı. Masamızı açar açmaz ilk işimiz standın önüne sermek oldu...

Taksim'e göre daha az sayıydık, ama broşürleri çok daha kısa bir zamanda dağıttık bu sefer. Vapur iskelesinin önünde stand açmış olmanın buna katkısı oldu şüphesiz.... Her vapur yanaştığında kolilerden deste deste broşür çıkarıyorduk...

Çocuklara balon yetiştirmeye çalışırken broşür dağıtıyor, masamıza kadar gelenlere bir de rozet takıyorduk... Bir yandan da megafonla işyerinde kadına yönelik şiddete isyanımızı haykırıyorduk:

“Kadınların işyerinde cinsel taciz ve şaşırmaya maruz kalma oranı erkeklere göre üç kat daha fazla.

Cinsel şiddete uğrayan kadınların büyük bir bölümü 30 yaşın altında.

Türkiye işyerinde kadınları yönelik cinsel taciz açısından Avrupa üçüncüsü.

Biz Sendikal Güç Birliği Platformu Kadın Koordinasyonu olarak, şiddetten tacizden arındırılmış işyerleri istiyoruz.

25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Mücadele Gününde ‘İşyerlerinde, şiddete, mobbinge, cinsel tacize son’ diyoruz.”

Kadıköy'de zamanın nasıl geçtiğini anlayamadan o günü bitirmiştik... Cuma günü Atatürk Havalimanı'nda görüşmek üzere vedalaştık...



Kampanya Broşürü

SGBP Kadın Koordinasyonu tarafından hazırlanan ve işyerinde kadına yönelik şiddeti ele alan broşürde şiddetin tanımı yapıldıktan sonra konuyla ilgili istatistik bilgileri geçiliyor.

Daha sonra işyerinde şiddetin tanımı ve türleri anlatılıyor. Broşürün devamında, fiziksel şiddet, mobbing (yıldırma) ve cinsel taciz konuları örnek verilerek ayrıntılı şekilde açıklanıyor.

Şiddet mağduru kimdir, şiddete maruz kalındığında nerelere başvurulabilir ve işyeri sözkonusu olduğundan işverenin sorumlulukları nelerdir; işyerinde şiddet yasalarda ne şekilde geçiyor; şiddete uğrayanın ne tür kanuni hakları var; broşürün devamında bulabileceğiniz konular...

Şiddete uğrayan kadının kişisel olarak yapabilecekleri madde madde anlatıldıktan sonra, şiddetten arınmış işyerleri için SGBP Kadın Koordinasyonu'nun talepleri yer alıyor.

Broşürün son bölümünde acil telefon numaraları, baroların telefon numaraları ve kadın danışma merkezlerinin adres ve telefon bilgilerine yer veriliyor...

Broşürümüz <http://issuu.com/petroliskadin> adresinden temin edilebilir...



SGBP Kadın Koordinasyonu THY'li kadın direnişçileriyle...



Kısa videomuz internette



Sendikal Güç Birliği Platformu Kadın Koordinasyonu'nun 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Mücadele Günü'nde kadınları işyerinde karşılaştıkları fiziksel, cinsel ve ruhsal şiddete karşı mücadelede, örgütlenmeye, sendikali olmaya çağıran kısa video filmi, 25 Kasım haftası boyunca internette, bazı sendika ve emek sitelerinde gösterildi. IndustriALL Kadın ve Beyaz Yakalı İşçiler Bölümü sorumlusu Carol Bruce, videoyu, şiddet ve sendika bağlantısı bakımından etkili bulduklarını ve dünyanın çeşitli bölgelerinde, üye sendikalarda kullanmak istediklerini belirtti.

Kampanya Ekmek ve Gül'deydi...

22 Kasım'da, Hayat TV'nin kadın programı Ekmek ve Gül'de, Sendikal Güç Birliği Platformu Kadın Koordinasyonu adına Hava-İş Sendikası'ndan Eylem Enül arkadaşımız, Kadına Yönelik Şiddete Karşı Mücadele Günü'ne yönelik kampanyamızın ayrıntılarını anlattı, görsel materyallerin tanıtımını yaptı; THY direnişinden ve kampanya kapsamında THY'li kadın direnişçilerin ziyaret edileceğinden sözetti...

Sonraki durak: THY'li kadınlar

Direniş yerlerinde kadınları ziyaret etmek, Sendikal Güç Birliği Platformu Kadın Koordinasyonu'nun geleneklerinden biri artık. Geçtiğimiz yıldan bu yana birçok kadınla direniş yerinde deneyimlerimizi ve dayanışma duygularımızı paylaştık...

Bu sene şiddete karşı dayanışma gününde, işten atılan ve yaklaşık 6 aydır direnişlerini sürdüren THY'li kadınları ziyaret etmek, işyerlerinde uğradıkları taciz, mobbing, ayrımcılık gözönünde bulundurulduğunda daha da anlam kazanıyordu...

Uluslararası destek ziyareti

Sendikamız Petrol-İş'in de dünya örgütü olan ve 140 ülkede 50 milyon üyesi bulunan Küresel Sanayi

İşçileri Federasyonu IndustriALL'in Kadın ve Beyaz Yakalı İşçiler Bölümü Sorumlusu Carol Bruce, şiddetle ilgili bir kampanya örgütlediğimizi öğrendiğinde, bir kısmını yakından izlemek istediğini belirtmiş, etkinlik programını inceledikten sonra THY direnişine ve Pazar günkü yürüyüşe katılmak istediğini belirtmişti.

23 Kasım günü bizimle birlikte Carol da Atatürk Havalimanı'nda THY'de işten çıkarılan kadın arkadaşlarımızın ziyaretine eşlik etti.

Buluşma yerinde yeterli kalabalık toplandığında, yürüyüş düzenine geçildi ve pankartımızın arkasında, elimizde bayraklarla sloganlar eşliğinde yürüdük. Yürüyüşten sonra, Hava-İş Sendikası adına söz alan Eylem Enül, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü'nün anlamına ilişkin kısa bir konuşma yaptı, daha sonra Kadın Koordinasyonu olarak işyerinde şiddetin önlenmesi-ne ilişkin taleplerimizi sıraladı.

Eylem arkadaşımızdan sonra söz alan Carol Bruce, federasyonu adına havayolu emekçilerini ve SGBP Kadın Koordinasyonu'nu temsilen oradaki kadınları selamladı. İşten atılmanın büyük bir ekonomik şiddet olduğunu vurgulayan Bruce, havayolu emekçilerinin direnişini desteklediklerini; her zaman yanlarında olduklarını belirtti; kadına yönelik şiddetin son bulmasını dilediğini söyleyerek tamamladı konuşmasını. Daha sonra havayolu emekçileri adına söz alan Başak Çetin, direnişlerini sürdüreceklerini, sonuna kadar gideceklerini belirterek kadına yönelik şiddeti ve tacizi kınadı.

Son olarak Tümtis'in direnişteki işyerlerinden biri olan DHL adına katılan Burcu Sonbahar söz alarak yaşadıkları süreci anlattı.

Konuşmalardan sonra sloganlar ve alkışlar uzun süre susmadı. Daha sonra halaylar çekildi, şarkılar söylendi... Sohbetler ve birlikte içilen sıcak çaylardan sonra ziyaretin sonuna gelmiştik. THY'li kadın arkadaşlarımıza direnişlerinde başarılar diledikten sonra oradan ayrıldık.



Kampanya afişlerimiz hafta boyunca otobüslerdeydi

Bu kez de İMC TV'deyiz...

24 Kasım'da, Kadın Koordinasyonu'nun işyerinde kadına yönelik şiddete dikkat çeken kampanyasını anlatmak üzere bu sefer İMC TV'de Emek Dünyası programına konuk olduk. Programa, SGBP Kadın Koordinasyonu adına Tekgıda-İş Sendikası'ndan Neslihan Taşoluk Nakaş katıldı ve kampanyanın örgülenmesi sürecini ve hafta boyunca yaptığımız etkinlikleri paylaştı...

25 Kasım: Haftanın son eylemi

Sendikal Güç Birliği Platformu Kadın Koordinasyonu'nun son eylemi, '25 Kasım Kadın Platformu' tarafından düzenlenen ve KESK, TTB, TMMOB gibi emek ve meslek örgütlerinden kadınların da katılımıyla gerçekleştirilen yürüyüş oldu.

SGBP Kadın Koordinasyonu'nun temsili düzeyde katıldığı yürüyüşte IndustriALL'den gelen konuğumuz Carol Bruce de yer aldı...

"Bağır herkes duysun, erkek şiddeti son bulsun" ortak pankartının arkasında 'Yaşasın Kadın Dayanışması' sloganlarıyla yüzlerce kadın Galatasaray Meydanı'ndan Taksim Meydanı'na yürüdü.

Kampanya afişlerimiz otobüslerdeydi...

"Kadınız, Sendikaliyiz, Şiddete İsyan Dayız!" sloganının yer aldığı Sendikal Güç Birliği Platformu Kadın Koordinasyonu imzalı ve Türk-İş'e muhalif 10 sendikanın adının yer aldığı kampanya afişlerimiz, 22 Kasım 2012 tarihinden başlayarak bir hafta süreyle İkitelli ve Kadıköy garajlarından kalkan 100 güzergahta çalışan 130 otobüsle birlikte İstanbul'u dolaştı... ✎

meclisten mutfağa

şiddete karşı mücadele hem acil ve önemli hem de karmaşık. bu yazının amacı bunun farklı ayaklarını ele almak, başka kadınların öneri ve katkılarını açmak...

ayşe düzkan

ŞİDDET DOSYASI

geçtiğimiz on yıl kadınlara yönelik erkek şiddetinin görünürlüğünün ve kendisinin artışına tanık oldu. ilk bakışta şaşırtıcı olabilecek bir durum bu. çünkü görünürlük aynı zamanda buna karşı mücadelenin artmış olmasının da işareti. hakikaten de kadınlara yönelik şiddet (ki bunun ezici bir kısmı erkeklerin elinden, erkeklerin egemenliği yüzünden yaşanıyor) artık çok geniş bir kesim tarafından konuşulur oldu, çözüm arayışları –devlet katında bile– var, bu konudan söz etmeye siyasi oluşumun yaşama şansı az, daha önemlisi bu konuda onlarca, yüzlerce kurum çalışıyor. 1987 yılında kadın hareketinin ilk gösterisi olan “dayağa hayır” mitingini düzenleyen kadınlar için o yıllarda hayal bile

edilemeyecek bir durum. ama bir yandan da son yedi yılda kadınların öldüğü cinayetlerin yüzde 1400 arttığı biliniyor. oysa bizler mücadelenin baskıyı gerilettiğini, gerileteceğini biliyoruz.

bu konuda yalnız değiliz. asya’nın doğusunda, 2000’li yıllarda kadınların yüzüne kezzap atma eylemleri başladı. erkekler evlenme tekliflerini reddeden genç kızları bu şekilde cezalandırıyordu. çünkü genç kadınlar, geçen yıllarda yükselen kadın örgütlülükleri ve hareketleri sayesinde evlenme tekliflerine karar verecek güce gelmişti.

türkiye’de öldürülen kadınların önemli bir kısmının boşanmak istediğini, hatta boşanmış olduğunu gazetelerde görmüşsünüzdür. kabaca

ifade edersek, dayakla sindirilmeye çalışanların isyan ettiğinde ölümle cezalandırıldığı bir süreçten söz ediyoruz. hukukun, bu erkeklere karşı ne kadar hoşgörülü, anlayışlı olduğunu görmek içinse davaları biraz daha yakından izlemek gerekiyor. bu erkekler yaptıklarının yanlarına kalma ihtimalinin yüksek olduğunu, en azından kendi çevrelerinde kahraman muamelesi göreceklarını düşünüyor. sadece katiller de değil, mahkemenin salıverdiği tecavüz sanıklarının konvoylarla karşılandığını hatırlatmak isterim; tıpkı halkın ilgi ve sevgisine mazhar olan ogün samast, yasin hayal gibi...

bütün bunlar, şiddete karşı mücadelenin hem acil ve önemli hem de karmaşık olduğunu

ortaya koyuyor. bu yazının amacı bunun farklı ayaklarını ele almak, başka kadınların öneri ve katkılarını açmak...

özgürlük sokakta

sadece 8 martlar değil 25 kasımlar da artık coşuklu gösterilere sahne oluyor. bunların dışında da kadınlarla ilgili birçok konuda sokak eylemlerinin, protestoların bütün kadınlara güç ve cesaret vermesinin yanı sıra, önemli konuların gündeme gelmesini sağladığı ortada. bunları, suçluları teşhir ve rahatsız edecek biçimde genişletmek mümkün. örneğin japonya’daki mor megafon grubu bir cinsel taciz olayının yaşandığını haber aldıkları işyerlerini mor bir megafonla basıp suçlu erkeği teşhir ediyor.



sokak sokak, fabrika fabrika...

bu örnek kadar başarılı ve yaratıcı olamasak da, kamusal alan, şiddete karşı örgütlenmek için büyük fırsatlar sunuyor bize. hem çalışma hem yaşam alanlarımızda şiddete hızla müdahale edebilecek birimler oluşturmak mümkün. bunların rotasyonla değişen kadınlardan oluşması işimizi kolaylaştıracak. örneğin bir mahallede şiddete maruz kalan kadınların arayabileceği bir telefona ayda dört gün cevap vermek, iki gün de yardım çağrısına cevap vermek çoğumuzun yapabileceği bir şey. aynı şey işyerleri için de geçerli. şiddetle yüz yüze geldiğinizde böyle bir destek almak istemez misiniz?

ev ev...

ancak kadınların şiddetle en sık karşılaştıkları ve genellikle en zor baş ettikleri alan eviçleri. bu noktada mahalledeki

kadın ve kurumlardan destek alabilmek çok güzel. yıllardır kadınlara yönelik şiddetle mücadele eden mor çatı, böyle bir durumla karşı karşıya kaldığınızda evi terk etmenizi, evi terk edemezseniz mutfak gibi yaralamaya uygun aletlerin bulunduğu mekanlardan uzak durmanızı öneriyor. bunun dışında, bütün kadınların gerek ev içi gerekse ev dışında maruz kalabilecekleri şiddete karşı savunma sanatlarına başvurmalarının yararlı olduğunu düşünüyorum.

kadın ve erkeklerin birlikte yer aldığı bir karate kursunun hocası, bütün öğrencilerden göğsüne vurmalarını istediğini, bunu erkeklerin yaptığını ama kadınların çoğunlukla yapamadığını anlatıyor. erkekler küçük yaştan beri vurmaya ve dövüşmeye alışık kadınlarsa böyle değil. o yüzden ileri yaşlarda kendilerini korumakta büyük güçlüklerle karşılaşiyorlar.

wendo adlı savunma sanatı özellikle kadınlar için geliştirilmiş, türkiye'de bunu öğreten bir kurum yok. ancak yurtdışında yaşayan hocaları davet edip kurs düzenlemek mümkün.

hepsi bu mu?

tabii ki değil. kadınları şiddetten korumak, tıpkı evleri hırsızlıktan korumak vb. gibi devletin görevi. karakol polisinden anayasa mahkemesi üyesine kadar maaşı vergilerimizle ödenen herkes bu bilinçle çalışmalı. bu konuda yürütülen lobicilikten yasa tasarısı sunmaya kadar her türlü

çalışma kadınların daha güvende yaşamasına katkıda bulunuyor. öte yandan avrupa birliği 6 bin kadına bir sığınak açılmasını öngörüyor. türkiye tahmin edebileceğiniz gibi bu rakamın yanına bile yaklaşmış değil. sığınaklarda, danışma merkezlerinde çalışan kadınlar, her gün onlarca telefon alıyor; bazen son kontürle, bazen komşunun telefonundan yapılan, hayat memet meselesi olan aramalar. her gün, onlarca travma atlatmış, kaderin değil, toplumun sillesini yemiş kadınla ve çocuklarıyla yüz yüze geliyorlar. onlar bu ülkenin isimsiz kahramanları. geceleri, şehrin üzerinde dolaşan ve çoğunluğun kulaklarını tıkadığı kadın çığlıklarını duyuyor, el uzatıyorlar.

kadınlara yönelik şiddetle mücadelenin başarısı uzun soluklu ve geniş bir alana yayılmış olmasına, sabra dayanıyor; sabır yani biz kadınların en iyi bildiği şey. öyleyse, şimdi onlar düşünsün! 🖐

Not: Büyük harfleri küçük kullanmak yazarın bilinçli seçimidir.



“Kadına Yönelik Şiddete Sıfır Hoşgörü”

25 Kasım, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Uluslararası Günü İstanbul’da birkaç gün süren etkinliklerle gündeme getirildi.

Etkinlikler Türk-İş içindeki SGBP Kadın Koordinasyonu’ndan kadınların “*Kadınız, Sendikalıyız, Şiddete İsyandayız*” sloganıyla Taksim Meydanı’nda gökyüzüne balonlar uçurmasıyla başladı. Ve eylem günlerinin sona erdiği Pazar akşamı kadın örgütlerinin, sendikaların üyeleri ve siyasi partilerin temsilcilerinden oluşan binlerce kişi Taksim Meydanı’nda toplandı.

Kadın platformu, ayrıca, hakları için verdikleri mücadele nedeniyle THY tarafından işten atılan 305 işçinin işe iadesi için Hava-İş Sendikası’nın gerçekleştirdiği eylemlere destek verdi. Burada işten atılanların üçte ikisi kadın.

Kadınlara yönelik şiddet çeşitli biçimlerde uygulanıyor. Hakları için mücadele veren kadınların işten atılması biçiminde oluyor, analık izninin tanınmaması biçiminde oluyor, yoksulluk biçiminde oluyor, Bangladeş’te yangınla yerle bir olan bir tekstil fabrikasında kadınların ölmesi biçiminde oluyor, hırpalama, dayak, taciz ve öldürme biçiminde oluyor.

Sendikalar da karşı çıkıyor

Türkiye’de kadın hakları savunucularının hesaplarına göre, kadın cinayetlerinin sayısı 2002’den 2009’a kadar olan dönemde yüzde 1400



Fotoğraf: Zeynep Altun

artmış. Son bir araştırmaya göre, Türkiye’de kadınların yüzde 42’si kocalarından veya erkek arkadaşlarından fiziksel veya cinsel şiddet görüyor. Kadına yönelik şiddet Türkiye’de günlük bir olay haline gelmiş durumda. Erkekler birlikte oldukları kadınları düzenli bir biçimde dövüyor ya da öldürüyor.

Ne var ki Türkiye bu konuda özel bir durum değil. ABD’de her 9 saniyede bir kadın saldırıya uğruyor veya dövülüyor. Sadece ABD’de ev içi şiddet kurbanları yılda yaklaşık 8 milyon işgünü kaybediyor (32.000 tamgün işin eşdeğeri). Brezilya’da ev içi şiddet on kadından dördünü etkiliyor ve İspanya’da her hafta

bir kadın bu nedenle ölüyor. Veriler gösteriyor ki krizin etkisiyle şiddet artıyor, ama şiddetin tek nedeni kriz değil.

Sendikalar kadına yönelik şiddeti sendikal bir sorun olarak gündemine alıyor. Sadece çalışma yaşamında cinsel tacize ve zorbalığa karşı değil, ev içi şiddete son vermek için de mücadele ediyorlar. Şiddete uğrayan kadınların sendikalara ve sendikal mücadeleye katılma ihtimali yok. Bu nedenledir ki giderek daha çok sendika, kadınlara yönelik şiddete hem 25 Kasım’da hem her gün karşı çıkıyor.

Kaynak: IndustriALL Küresel Sendika
www.industriall-union.org

Asgari ücret açlık sınırını aşamadı...

KADINLAR SEFALET ÜCRETİ İSTEMİYOR

Hükümet, 2013 için asgari ücretini çok düşük bir düzeyde belirlemeye kararlı görülüyor. Oysa çalışanların yüzde 3'lük küçücük zamdan ziyade, varolan koşullar üzerinden yeni bir asgari ücret tespitine ihtiyaçları var. Unutmayalım, asgari ücretin düşüklüğü ülkedeki ortalama ücretleri de aşağıya çeker.

2013 asgari ücret görüşmeleri, 2012 Aralık ayı boyunca devam etti. Hükümet tarafı yüzde 3'lük bir zammın üstüne çıkmamakta kararlı, bu büyük bir ihtimalle işverenlerin de mutabık kaldığı kabul edilen bir zam oranı. Üçlü komisyonun taraflarından biri olan devletin, normal şartlarda ücret pazarlığında daha kötü durumda olan işçileri koruması, onların istediği rakama yakın bir artış önermesi gerekirken, Türkiye'de birkaç istisna dışında asgari ücret hep işverenlerin talepleri doğrultusunda belirlenmiş.

Bugün 16 milyon ücretli işçinin yüzde 44'ünün asgari ücretle çalıştığı söyleniyor. Asgari ücret bu kadar geniş bir işçi kesimini ilgilendiriyor. Asgari ücretin anti demokratik bir biçimde belirlenmesi ve ücreti belirleyen kriterlerin işçilerin gerçeklerinden çok uzak olması, onu temel toplumsal bir hak olmaktan uzaklaştırıyor.

2012 yılı verileri baz alınarak yapılan araştırmalar asgari ücretin dört kişilik bir ailenin yoksulluk sınırının yüzde 23'ünü, açlık sınırının ise yüzde 76'sını karşılayabildiğini gösteriyor. Bu tabloya ücreti, asgari ücret temel alınarak belirlenen asgari ücret dış



4 milyon emekçi de eklendiğinde 16 milyon işçinin büyük bir kısmının açlık ve yoksulluk sınırının altında yaşadığı görülüyor. Üstelik bugün emekçi sağlık ve eğitim gibi hizmetler de dahil olmak üzere her şeyi eskisine göre çok daha pahalı alıyor.

ALIM GÜCÜ DÜŞTÜ

DİSK Araştırma Enstitüsü geçtiğimiz günlerde yayımladığı asgari ücretlinin alım gücüne dair raporda, bu gücün önemli ölçüde düştüğünü gösteriyor. Hesaplamalara göre asgari ücret enerji, su, ulaşım ve ekmek bazında alım gücünü kaybederken, en fazla da ısınma giderleri karşısında geriledi.

Araştırmaya göre 2011-2012 Kasım ayı karşılaştırmasında asgari ücretliler

ekmek karşısında yüzde 1.23 alım gücü kaybı yaşadılar. Asgari ücretliler artık eskisine göre 14 ekmek daha az alabiliyorlar. Yine fiyatı nedeniyle tercih ettiği tavuk etinden önceki yıla göre üç kilo daha az yiyebiliyorlar.

Asgari ücretli doğal gaz karşısında ise yüzde 12.7 düzeyinde bir alım gücü kaybı yaşadı. Bunu yüzde 12 düzeyinde bir kayıpla ulaşım takip ediyor.

Bebeği olan asgari ücretli ise iyice kötü durumda. Bebek bezi karşısında yüzde 2.14 oranında bir kayıp yaşayan asgari ücretli geçen yıla nazaran 44 adet daha az bebek bezi alabilecek.- kadınlara üç çocuk doğurun demekle oluyor demek ki.

Evet asgari ücretlilerin

alım güçleri düşerken asgari ücretin yükseltilmesine dair herhangi bir çaba göremiyoruz. Tam tersi bölgesel asgari ücret gibi yeni düzenlemelerle, asgari ücret daha altlara çekilmeye çalışıyor. Bu konuda sessiz kalmamalıyız.

EŞDEĞERDE İŞE EŞİT ÜCRET İÇİN

Bugün asgari ücret dört kişilik bir ailenin asgari yaşam harcamalarının ancak dörtte birini karşılayabiliyor. Her şeyin piyasalaştırıldığı bir dönemde asgari ücretin belirlenmesinde eğitim, sağlık, enerji ve ulaşım gibi harcama kalemlerinin bu hizmetlerin ticarileştirilmesiyle doğru orantılı olarak arttığı gözlemlenmeli, bu çerçevede "insanca yaşayacak asgari ücret" talebi daha da yükseltilmelidir.

Asgari ücretin yükseltilmesi kadınlar açısından çok daha büyük önem taşıyor. Çünkü bizler ya asgari ücretle ya da asgari ücret bile alamadığımız işlerde çalışıyor ve erkeklerden çoğu kez daha az ücret alıyoruz. Eşdeğerde işe eşit ücret mücadelesi açısından da asgari ücretin yükseltilmesi bir başlangıç noktası oluşturabilir. ✨



Gebze Şubesi'ne bağlı BETASAN'da temsilcimiz Sevim Örnek:

"Arkadaşlarım beni şevklendirdi"

Sevim Örnek, geçtiğimiz 8 Mart'tan bu yana Gebze Şubemize bağlı BETASAN'da temsilcilik görevini yürütüyor. Dünya Kadınlar Günü'nde yapılan etkinlikte anlatılan kadın mücadelelerinden etkilenerek, temsilci olmaya karar vermiş. Kadın ağırlıklı bir işyerinde çalıştığı için, şube de, arkadaşları da onu desteklemişler... "İyiye doğru gidiyoruz, şu anda" diyor. Onunla, işyerinde, sendikada kadın ve temsilci olmayı konuştuk.

Fotoğraf: Zeynep Altun

Söyleşi: Necla Akgökçe

İsmim **Sevim Örnek**, 9 yıldır Tuzla BETASAN Bant San. Tic. AŞ'de çalışıyorum. İşyeri temsilcisiyim. Lise mezunuyum, bekârim, ailemle birlikte yaşıyorum. Çalışmayı seviyorum, kendi parayı kazandığın için güvenin artıyor, yere daha sağlam basıyorsun. Ayrıca sosyal ortam açısından da kadının çalışması önemli. Geçtiğimiz dönem temsilci olan kadın arkadaşımız işten ayrılmıştı. Bir kadın temsilciye ihtiyaç vardı. Şube başkanımız bir temsilci seçmemiz gerektiğini, kadın ağırlıklı bir işyeri olduğumuz için de bir kadın arkadaşımızı seçmemiz gerektiğini söylemişti. 8 Mart'ta sürekli kadın ezilmesinden ve kadınların haklarından bahsedilmişti, kafam hep bunlarla

doluydu. Bir kadın olarak, niye ben aday olmayayım, dedim ve oldum. Erkek arkadaş da vardı ama ben seçildim.

İşyerinizde ne tür bir iş yapıyorsunuz?

Betasan firması olarak iki fabrika var. Ben daha az işçinin çalıştığı fabrikada çalışıyorum. Sargı bezi, bandaj üretiyoruz. Bandaj örme bölümünde, yani üretimdeyim. Bandajları makine dokuyor, biz başında duruyor hataları düzeltiyoruz. Ayrıca biten bobinleri değiştiririz, ürün dolar onu keseriz, bozuk dokursa düzeltiriz. Yani ne yapmak gerekiyorsa yaparız. Ürünler bizden sonra paketlemeye gider.

Şu anda kaç kişisiniz ve çalışanların ne kadarı kadın?

Toplamda 26 kişiyiz, bir müdür, yedi erkek var. Geri kalanı kadın. Son dönemde çıkışlardan sonra erkek alındı. Yoksa bizim orada çalışan erkek sayısı normalde üçtü. Kadınlar genellikle evlenip çıkıyorlardı. İşveren "İşi tam öğreniyorlar, sonra işten çıkıyorlar, mağdur oluyorum." diye düşündüğü için çıkanın yerine bir dönem erkek aldı. Ama son olarak üç kadın çalışan daha alındı.

Kadınları temsil ettiğinizi düşünüyor musunuz?

Evet, düşüncem buydu. Kadınlardan talep geldiği zaman onları dinliyoruz. Sonuçta ben de kadını ve ne

tür sorunlarımız olduğunu biliyorum. Bir sorunumuz olduğunda öncelikle kendi aramızda konuşuyoruz, çözebilirsek çözüyoruz, çözemediğimiz durumlarda sendikamıza yöneliyoruz.

Ben elimden geleni yapmaya çalışacağım. Bana güvenirlirse elbette. İşyerimiz beş gün çalışılan ve hafta sonu tatil olan bir işyeri. Evli bir kadın için çalışma saatleri ideal görünüyor. Evli ve küçük yaşta çocuğu olan kadın için biraz daha zor oluyor tabii. Vardiyalı çalışma sorun olabiliyor. Planlı hareket etmeleri gerekiyor.

Ücretler nasıl?

Sendikaya üye olmamızın nedenlerinden biri de ücretlerdi. Asgari ücret alıyorduk, sendika girdikten sonra ücretlerde az da olsa artış oldu. İlk sözleşmeyi yapmamızın getirdiği bir çekingenlik vardı tabii. Yeni sözleşmede artık daha iyi olacak umarım.

Erkeklerle kadınlar arasında ücret farklılığı var mı?

Erkekler genellikle usta oldukları için onlarla bizim aramızda ücret farklılıkları oluyor tabii.

Kadın usta yok mu hiç?

Kadınlara o yetkiyi vermiyorlar. “*Seninle aynı işi yapamıyorsun.*” diyorlar. Onlar tamir gibi teknik işler yapıyorlar. Fakat ustanın en büyük destekçisi biz kadınlar oluyoruz. Çünkü makineyi kim kullanıyorsa neresine ne olduğunu en iyi o biliyor. Genellikle makinenin başında olduğumuz için biz anlatıyoruz, şurasında şu var, diye. Kadınların da yıllardır çalıştığını, onlar için de bir kıdem olması gerektiğini sendikamızla konuştuk, yeni sözleşme döneminde belki bunu da gündeme getirebiliriz. Yeni gelenlerle, yapılan işi ona öğretenler aynı ücreti alıyor, burada kıdem üzerinden bir farklılık olması lâzım.

Bekârsınız, evli olsaydınız sendikada aktif görev alabilir miydiniz?

Yaşamadan bir şey diyemem elbette. O zaman “*eşim ne der, çocuğumun bakım meselesini nasıl çözümlerim*” gibi bazı şeyleri düşünmek zorunda kalırdım. Eğitim için bir haftaya yakındır buradayım. Çocuğum olsaydı, bu bir sorun olurdu mesela.

Eğitimi nasıl buldunuz?

Ben ilk kez eğitimlere katılıyorum. Başka şubelerden yeni yeni arkadaşlar tanıdım, hocaların anlattıklarını dinledim, ufukum açıldı. Kıbrıs’tan gelen arkadaşlardan da çok şey öğrendik. Onların sözleşme biçimlerini dinledik, bu şekilde kıyaslama yapılabiliyorsunuz.

Önereceğiniz, şu da olsun diyebileceğiniz bir şey var mı?

Ara ara şubelerde de üye arkadaşlarımıza yönelik eğitim yapılsa bence iyi olur. Onlar buralara gelemiyorlar çünkü. Daha kısa aralıklarla eğitim yapılırsa, daha iyi olur kanımca.

Yeni temsilcisiniz ama, sizin işyerinizde kadınların talepleri neler, ne istiyorlar, konuştunuz mu hiç?

Kadınlar gece vardiyasında çalışmayı pek tercih etmiyorlar. Mesela bizim işyerinde çocuğunu okutan kadınlar var, bize “*Sendika burs verebilir mi?*” diye soruyorlar. Bunu bize çok soruyorlar. Gebze’ye gelip işyerinde sendikanın neyi yapıp neyi yapmayacağı konusunda eğitim verilirse iyi olur.

Kadın dergisi geliyor mu?

Şubeden geliyor bize, okuyorum. Ama kadınları etkinliklere pek katmıyoruz. Mesela geçen sene 8 Mart’ta etkinlik yaptık, çok az kadın katılabildi “*işim var, çocuk var*” dediler. Bence şubelerde de birer kadın,

kadın çalışmaları için görevlendirilmeli. O zaman belki bu işler daha kolay yürütülür.

Petrol-İş Tüzüğü’nde şubelerde kadın komisyonları kurulabilir deniyor, böyle bir şey mi?

Evet, bence öyle bir şey oluşturulmalı. Biz üç kadın temsilciyiz. Bizimle ayda birkaç toplantı yapılsa, kadınların hakları ve kadınlar için sendikada ne yapılabilir, gibi konular anlatılsa, biz de arkadaşlarımıza anlatırız. Onların isteklerini de sendikaya iletiriz. Anlatmak daha iyi oluyor, çünkü okumayı sevmeyenler dergiyi şöyle bir açıp kapatıyorlar.

Siz en çok nereleri okuyorsunuz, dergide şu da olsun, dedğiniz bir şey var mı?

En çok mücadele öykülerini, kadınlarla yapılan söyleşileri okuyorum. Neler yapmışlar, onların yaşadıklarından hareketle biz neler yapabiliriz? Ne yapıldığında daha iyi oluyor. Bu bölümler bizim için öğretici oluyor.

Petrol-İş’li kadınlara ne söylemek isterdiniz?

İşyerlerinde temsilci olmaktan çekinmesinler. Beni en iyi kendim temsil ederim dersiniz, o anda aday olabiliyorsunuz. Böyle başlarsa sonu da gelir. İyiye doğru gidiyoruz şu anda. ✎



"Hakkınız çok, alacağınız yok" demişlerdi:

Roseteks'li kadınlar direndiler, aldılar

8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde işten çıkarıldılar. Mayıs ayından itibaren direniş örgütlediler. Ramazan'da patronlarının ortak olduğu Köşebaşı Restoranları'nın önünde, nöbet tutmaya başladılar. Eylemlerinin 17. haftasında sonuca ulaştılar. "İflas ettim" diyerek kendilerini işten atan ve restoran zincirlerini işletmeye devam eden patronları geri adım attı. İşçiler birikmiş ücretlerini ve tazminatlarını alabilecekler. Kısacası direndiler ve kazandılar. Onlarla eylem sürecinde söylemiştik.



Meral Özyürek: 2004 yılı Haziran ayında girmiştim Roseteks'e, 2012 8 Mart'ında da işten çıkarıldım. Patronlar hiçbir açıklama yapmadan ortadan kayboldular, sonra da hepimizin çıkışları verildi. 382 kişi, çoğu da kadın işçiydi, böyle ortada kaldık.

İflas mı gösterildi?

Hayır iflas gösterilmedi, birden ortadan kayboldular. Tefeciler, bankalar, alacaklılar şirketi bastı. Beli silahlı adamlar bir hafta, 10 gün içimizde dolaştı biz o korkularla yaşadık.

Sonra?

8 Mart'ta çıkışımız verildi. Bunu bize bir iyilik yapıyor gibi sundular. "Sigortadan işsizlik parası alırsınız." dediler. Arkadaşlarla birlikte önce patronlarla iletişime geçelim konuşalım, dedik ama olmadı. Biz de bir şeyler yapıp sesimizi duyuralım dedik. Mayıs'ta bir araya geldiğimizde beş kişiydik. Hukuki yollara başvurduk öncelikle; alacak davası açtık. Sosyal Güvenlik Kurumu'na gittik, işyeri hakkında

suç duyurusunda bulunduk. Oradan geçtiğimiz günlerde yanıt aldık: "İşyeri yerinde bulunamadı, hukuki yollardan hakkınızı arayın" diyorlardı.

İçeride ne iş yapıyordunuz?

Ben orada modelistim, kıyafetlerin kalıbını hazırlayıp üretime veriyordum, tekstil firmasının ana beynidir buraları, üretimin ilk aşamasıdır. Üretimin yüzde 70'i kadındı.

Çalışma koşulları nasıldı?

Sendika yoktu, bir ara sendikalaşmaya çalışılmıştı, toplam 50 kişiyi o zaman işten çıkarmışlardı. 2008 veya 2009'daydı sanırım. Model bölümünde normalde cumartesi günü çalışma yoktu, üretimdeki arkadaşlarımız mesai ücreti alırlardı. Ama biz çalışmaya mecburduk. Mesai almıyorduk, "siz idari kadrosunuz" derlerdi. Ortalama 10 saat filan çalışıyorduk.

Ücret ne kadardı?

Bizim bölümde model-kalıpta 4 bin TL alan da vardı, 700 TL alan da, asgari ücret alan da.

Üretimde de maaşlar 700 TL ile 1500 TL arasında değişiyordu.

Hangi markalara üretim yapıyordunuz?

Hep büyük markalara üretim yapıyorduk esasında. BOSS, Calvin Klein, Prada, Max Mara, Odet, Armani, Tommy Hilfiger, Diesel gibi...

Hukuki yollara başvurduk, haklıyız tamam kazanırız, ama şirket denilen şey ortada olmadığı için bu yollardan para almamız imkânsızdı. Nerede oldukları hakkında hiçbir bilimiz yok. Emekli olacaktım ben, senet vermişlerdi 15



Meral Özyürek

bin TL'lik, onu bile alamadım. İşyerinden çıktığımda sıkıntıdan mide kanaması geçirdim, bir hafta hastanede yattım. Kendimi toparlayınca, "bir araya gelelim, nedir bu" dedim. Sevdiğim birkaç arkadaşla bir araya geldik, daha sonra da diğer arkadaşlar toparlandı.

"Köşebaşı" önündeki eylemler ne zaman başladı?

Köşebaşı Restoran bizim patronların ortak olduğu bir şirket. Ramazan ayında başladı. Özellikle Ramazan'ı tercih ettik, onlar orada lüks içinde yerken biz de orucumuzu iftarımızı burada açıyoruz, diye bir mesaj iletmek istedik. Dünya çapında 18 restoranları var. Bizim patronlar bizlere maaşları doğru düzgün ödemezken bizim sırtımızdan Brezilya'da Köşebaşı restoranlarını açmışlar. İspanya'da da yeni açıyorlarmış. Bir iftar menüsü Köşebaşı'nda 300 TL imiş düşünabiliyor musunuz? İstesele bir aylık gelirleriyle bizim tüm maaşlarımızı öderler. Türkiye'nin sayılı zenginleri bunlar, gayrimenkulleri de var...

Eylemlerinize kaç kişi katılıyor?

Her seferinde 30-31 kişi oluyoruz. Eşlerimiz, akrabalarımız, komşularımız da destek veriyor.

Sendikalardan destek için gelenler oldu mu?

Genel-İş Sendikası'ndan, bir de Emekli-Sen'den gelenler oldu. Emek ve Adalet Komisyonu'ndan da geldiler. İnternette duymuşlar geldiler, eylemimize katıldılar. Telefon bıraktılar irtibatlaşıyorum kendileriyle.

Evlisiniz, eşiniz çalışıyor mu?

Şu an çalışıyor ama o dönemler çalışmıyordu. Ben de işsiz kaldım. Alacağımı alamıyorum, kart borçları var, kira var, ödemeler var, o nedenle hastalandım zaten. Geçim için çok zorlandık yani.

Ayşe Paçer: 13 senedir çalışıyordum Roseteks'te. İlk girdiğimde ortacı olarak başladım. Ortacı; makinecilere işleri hazırlar, model dikim de işleri dağıtır, bir nevi ayakçı. Daha sonra müşteri temsilcileri bölümüne asistan olarak aldılar. Modelleri diktiriyor, kestiriyor, kalıpları çıkarıyor, koleksiyonları çıkarıyor müşteriye gönderiyordum.

Kaç saat çalışıyordunuz?

Sabah saat 08:00'da giriyorduk, ama çıkış saatimiz belli olmuyordu, çok yoğun çalışıyorduk. Koleksiyon zamanı haftada iki üç sefer



Ayşe Paçer

sabahlamalar oluyor, cumartesi-pazar tatilimiz olmuyordu. Yoğun bir tempoda olduğumuz dönemler vardı, bu dönemler bazen üç, bazen de altı ay sürebiliyordu.

İlk işyeriniz mi burası, tek başınıza mı yaşıyorsunuz?

İlk işyerim. Hayır, ailemle birlikte yaşıyorum. Annem yok. Babam var ama genellikle köyde yaşıyor. Kışın iki ay yanımıza geliyor. Burada kardeşlerimle birlikte kalıyorum. Roseteks'te iki kardeş çalışıyorduk, ikimiz birden işsiz kaldık. Kardeşim makineciydi, iç piyasaya çalışıyordu, 10 senelik çalışandı o da. Gelirimiz burasıydı, başka bir gelirimiz yok. Kalabalık bir aileyiz biz.

Kadın olarak özel bir baskı hissediyor muydunuz, işyerinde?

Tekstilde tabii kadınlar fazla hesaba katılmıyorlar. Sen üretim alanında tek başınasın, işini yetiştirmeye çalışıyorsun, kimse kimseye yardım etmiyor. Bir de kadın olunca daha çok ezmeye çalışıyorlar. Biz idari kadroda çalıştığımız için biraz daha rahattık, ama üretimde kadınların durumu daha zordu. Daha sıkıydı, tuvalete gitmeler filan sınırlıydı. Koleksiyonu yapıyorsun, koliliyorsun, ağır ağır kolileri taşıyıp sevkisyata götürüyorsun, sana bir yardımcı vermiyorlardı. Bel fıtığına yakalandım. Önce anlamadım, ayaklarım şişti, belim tutuldu. İzin alamadım, öyle çalıştım. İki ay sürdü benim ağrım, sonra doktora gittim, hemen ameliyat, dediler. Başka bir doktora gittim, çok şükür tedavi ile geçebildiğini öğrendim. Bir buçuk, iki sene sürdü tedavi. Mesaiye kalamayacağıma dair bir rapor getirdim de, biraz hafifledi işim. Tekstil hayatı kadın için çok zor çünkü bir de evde iş yapıyorsunuz.

Evdeki tüm işleri siz mi yapıyorsunuz?

Evet, 20 yaşındaydım, annemi kaybettim, kardeşlerim küçüktü. 10 kardeşlik ve en küçük kardeşim 6.5 yaşındaydı. Evin büyüğü bendim, iki kardeş çalışıyorduk, kardeşlerimin okuması, her türlü masraf bize aitti. İkimiz de işten atılınca çok kötü günler yaşadık, halen de yaşıyoruz. Sonu ne olur bilmiyorum. Ama direnmek bana

güç veriyor. Eyleme gitmek, bir şeyler alacağız, kazanacağız, diye düşünmek bana güç veriyor. Sonuçta biz hakkımızı istiyoruz.

Sizin içeride ne kadar alacağınız var?

13 yıllık kıdem tazminatım ihbar tazminatım, iki aylık ücretim, bu bizim çok içeri girmemize yol açtı. Bir evden iki kişi ücret alamayınca borçlar birikti, çok zor oldu. Sağolsun arkadaşlar çok destek verdiler. Böyle durumlarda insanın arkadaş çevresi çok önemli. Bizim aramızda zaten dayanışma vardı. Ama şu anki durumda dayanışmamız daha da arttı.

Kadınlar hamilelik ve süt izni kullanabiliyorlar mıydı?

Hamilelik izni kullanıyorlardı, süt izni her gün kullanıyorlardı sanırım. Onları topluyor, gün olarak veriyorlardı.

Büyük markalara üretiyormuşsunuz, marka denetimi yapıyor muydu?

Evet, marka denetimi vardı. Ben iki seneliktim yaşadım böyle bir şey. Ama onlar gelmeden muhasebenden bir kadın arkadaşımız beni çağırdı. "Şunları, şunları söyleyeceksiniz, bunun dışına çıkmayacaksınız" dedi, ben de öyle yaptım. İşten çıkarılma korkusuyla onun söylediklerini tekrarlıyorsun, zaten yanında oluyor çoğu kez.

Sigortasız çalışan işçi var mıydı, çocuk işçi var mıydı?

Hülya Memiş: Sigortasız çalışan vardı, onun yüzünden zaten ceza aldı işyeri. Çocuk işçi de vardı, 16 yaşında çocuklar vardı çalışan; imalattaydılar. Asgari ücretin yarısını veriyorlardı onlara. BOSS'la ilgili Ocak ayında denetime takıldılar ve siparişler yüzde 50 düştü o yüzden.

Tuvalete gidiş gelişler, çay molaları, yemek molaları ne kadar oluyordu?

Ayşe: Model dikim bölümünde, lavaboda çok kaldın, neredesin, paydos saatinde git, şeklindeki baskılar vardı. Paydos saati de zaten 10 dakikaydı. Çay mı içecek, tuvalete mi gidecek, insanlar hangi birini yapacak. Ustalar şefler uyarıyorlardı. Bizim bölümde idari kadroda çok az insan çalıştığı için belki olmazdı öyle şeyler.

Üretimde çalışan var mı aranızda?

Yok biz, hepimiz idari kadrolarda çalışıyoruz.

Bizim firmada idari kadrolarda çalışanlar çok mağdur oldu. İmalatta çalışanlar, düzenli maaşlarını aldılar, onlar bizim firmada gözükmüyorlardı ama taşeron olarak çalışıyorlardı. Üretimde, kesimde, dikim- ütü- pakette olmak üzere üç taşeron vardı. Biz ana firmaya bağlı olarak çalışıyorduk. Onlara iki, üç ayda bir girdi, çıktı yaptırıyorlardı.

Sigortalarını da tam göstermiyorlardı büyük ihtimalle?

Evet göstermiyorlardı.

Meral: Bizimkilerini de tam göstermiyorlardı.

Hülya Memiş: Dokuz yıldır, çalışıyorum. Son işim müşteri temsilcisi yardımcılığıydı. İlk girdiğim beş yılı hatırlamak istemiyorum. Çok yoğun çalışıyorduk. Arife günü sabahlıyor. Bayram günü evde uyukluyorduk. O derece. Bir, iki gün akşamları eve erken giderdim, o da saat 22.00'daydı. Benim cumartesi pazar'ımın birbirinden hiç farkı yoktu. Biz beş yıldır firmadan zam almadık. Dört yıldır da maaşlarımız düzenli olarak veriliyordu. Sadece sekiz ay düzenli alabildik maaşları, bu kadar süre içinde. Ben yine de şanslıyım. Kendim için çalışıyorum tek. Ama çoğu kredi kartına yüklenmek zorunda kaldı. İşyerinden bu biçimde ayrılınca borç babağına saplandılar resmen.

Siz ne kadar ücret alıyordunuz?
1140 TL alıyordum.

Ailenizle mi oturuyorsunuz?

Evlü değilim, babam yok annemle birlikte oturuyorum. Evi ben geçindirmiyorum. Babadan emekli parası var.

Ücretler nasıldı?

Aynı işi yapmanıza rağmen alınan para çok değişiyordu bizim fabrikada. Patronun bir akrabası ile yakın arkadaşsanız, daha fazla para alıyorsunuz, ben gece, gündüz çalışıyorum düşük alıyorum. Akrabalık ilişkileri ücret politikasını belirliyordu. Akşama kadar firmada dolaşsanız da çok yüksek ücret alabiliyordunuz, bu ilişkilerden dolayı. Bunları göre göre sinir oluyorsunuz. Ben bir rahatsızlık da geçirdim...

Nasıl bir rahatsızlık?

Aşırı yorgunluktan, stresten, orta kulağımda bir denge problemi ortaya çıktı. Bir gece çok şiddetli başım dönmeye başladı, hastaneye kaldırıldım, aşırı stresten, uykusuzluktan, vücudumda denge problemi oluşmuş. Daha sonra ben de mesailer bıraktım. Yine de işi hiçbir zaman durdurmadım, normal çalışıyordum. İki yıldır çıkmak istiyordum, ama o beş yıl yüzünden,



onun öfkesi yüzünden bir türlü çıkamıyordum. Ben onu hakettim tazminatımı alıp çıkacağım, diyordum.

Nasıl bir iş sizin yaptığınız, masa başı mı, ayakta mı?

Ben dikim takibi yapıyordum, ayakta idim. Esasında her ikisini de yapıyordum. Koleksiyonun kestirilmesi, müşteriye gidecek olan dikişlerin paketlenmesi, bir sürü iş takibi. Masa başında da föylerle, aksesuarlarla ilgili geçmemiz gereken kayıtları yapıyorduk.

İmalatta çalışan arkadaşlarımız mesai için hiç itiraz edemiyorlardı. Çünkü ihtiyaçları vardı, işlerini kaybet istemiyorlardı. Biz idari kadro olduğumuz için 11.30'dan sonra 12.00'a kadar yemeğe çıkabiliyorduk. İmalatin en son çıkan grubuna bazen yemek kalmayabiliyordu. İnsanlar aç bir şekilde, tekrardan çalışmak zorunda kalıyorlardı. Onların paydosları yarım saatte. Biz onlardan biraz daha şanslıydık.

Meral: Çok da şanslı değildik bence. Ayşe bilir, 25 yıldır bu işi yapıyorum, en zor modelleri, en ağır işleri bana yaptırırlardı, kafamı kaldıramazdım. Aldığım para 1700 TL'ydı. Lak lak yapıp, yarım saatte bir sigara içenler, patrona yakın oldukları için 2 bin, 2 bin 500 TL alıyorlardı. Her yerde ayrımcılık vardı.

Eylemler nasıl gidiyor?

Hülya: Biz cumartesi-pazar Nişantaşı, Levent, Taksim'de eylemler yapıyoruz. 30 kişinin büyük bölümü kadın.

Radyo programına gitmişim, oradaki arkadaş bana polisle aranız nasıl, diye sordu? Acaba ne desem, dedim. Biz kimseye bir şey yapmadık ki bize ne yapabilirler. İyi, dedim. Ama geçen hafta gördüm, bize ne yapacaklarını, bu soru gerçekten de sorulması gereken bir soruymuş. Şu anda hangi cümleyi kursam az kalır. Biz beş haftadır gidiyorduk. Ama geçen hafta bizi engellediler. Engelleme az kalır hatta. Levent'te Köşebaşı'nın olduğu sokağı tutmuşlar, girişi de çıkışı da tutmuşlar. Barikat kurmuşlar yukarıda. Alt girişten müşterileri aldılar. Bizleri korumak içinmiş güya Köşebaşı içinden bize saldırdılar.

Yemek yiyenler ne yapıyordu?

Gidenler de oldu bizi görünce. Ama iki saat oturup seyredenler, resim çekenler oldu. Dağılana kadar tartakladılar, dövdüler, biber gazından boğulacak gibi oldum. Kendime gelemedim.

Meral: Ben kanser geçirdim ve gaz yedim.

Hülya: Ramazan'da basın açıklamalarında, oruçlu olanlar gelsinler bizimle açsınlar oruçlarını, diye okuduk ama iftar saati geldiğinde biz yere gazete serip oruç açıyorduk, millet önümüzden öyle geçiyordu. Köşebaşı bizim gözümüzün önünde oradaki çevik kuvvete sürekli servis yaptı tatlıya varana kadar. Biz ilk anda ikramda bulunmuşuk onlara da oysa. İkinci, üçüncü hafta durumu anladık. Paranın gücünün nelere kadir olduğunu gördük. Ne bizi koruması? Onlar işvereni koruyor. Paranın gücü onları yönetiyor. Hayat öğretiyor, insana.

Ayşe: Biz kendi polisimiz diye güveniyorduk. Artık polis görünce tedirgin oluyorum.

Meral: Kendinden başka kimseye güvenmeyeceksin.

Hülya: 8 Mart'ta işten çıkarıldıktan sonra Unkapanı'ndaki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Bölge Müdürlüğü'ne gittik. Bize dört ay sonra cevap geldi. Devlet böyle bir şey kurmuş, biz bütün bilgileri veriyoruz ekstradan hiçbir şey yapmıyorlar ve bize yardım etmiyorlar. Onların yaptığını biz de yapardık, bu süreç bize kimin kimden yana olduğunu da gösterdi.

Meral: Anonim Şirket olduğu zaman kişilerin özel mal varlıklarına hiçbir şey yapılmıyor. Şirketin mal varlığı varsa alıyorsun yoksa avucunu yalıyorsun. Ama limited şirket olduğunda, küçük esnaf olduğu zaman onun evine arabasına kadar alabiliyorsunuz. Küçükle uğraşana kadar büyüğün üstüne gidin devletseniz, yok tabii.

Hülya: Biz avukat araştırıyorduk. Herkes kendi çevresinden avukat arayışına gitti. Ben de bir partinin ilçe başkanına gittim. Devlete yakın sağlam bir insan, üstelik avukat, diye düşündüm. Sağolsun bize çok iyi davrandı. Konuştu, konuştu hiçbir şey alamayacağımızı söyledi sonunda. Ben "İşçiyiz bir takım haklarımız var, hakkımız çok ama alacağımız yok, onu mu demek istiyorsunuz?" diye sordum... Bana şöyle bir baktı "Evet" dedi. "Evet", dedi yaa. Aynı bu şekilde. Bize nasıl hak verilmiş ki anlamadım ben. Ben oraya o kadar güvenerek gitmişim ki... Daha sonra Meral Abila sağolsun Taylan Bey'i (Tanay) tanıştırdı. Benim önceki avukat deneyimini anlattım, evet öyle ama sizin büyük bir şansınız var, Köşebaşı Restoranlara sizin patron ortak, oradan bir şey yapabilirsiniz, dedi, benim içime bir güven geldi ki anlatamam size. Bir çözüm önerdi. Bize ışık doğdu. Onun yanından büyük umutla ayrıldım. 🙌



Yeni Sendikalar Yasası yürürlükte: Kadınlar için değişen bir şey yok

Sendikalar yasası çalışan kadınlar açısından da ciddi sınırlama ve engeller içeriyor. 30'dan az işçi çalıştıran bir işyerinde işçinin sendikal nedenlerle işten çıkarılması durumunda tazminat davası açamaması, barajın altında kalacak sektörler arasında kadınların yoğun olarak istihdam edildiği büro, eğitim ve sağlık sektörlerinin olması, e-devlet kapısı üzerinden üyelik, gibi uygulamalar zaten az olan sendikalı kadın sayısını iyice aşağılara çekecek.



Toplu İş Sözleşme Yasasının Mecliste görüşülmesi esnasında Çalışma Bakanı, Türkiye'de sendikalı olabilecek işçi sayısının 11.110.104, sendikalı işçi sayısının 937.810, sendikalaşma oranının ise yüzde 8,4 olduğunu belirtmiştir. Sendikalı işçi sayısı ve sendikalaşma oranının kamu-özel ayrımı olmaksızın verildiği söylenmelidir. Özel sektörde sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesinden yararlananların oranının ise çok daha düşük olduğu bilinmektedir. Nitekim özel sektörde sendikalaşma oranının yüzde 3,5'e düştüğünü gösteren araştırmalar mevcuttur. Yapılan tahminler, sendikalı işçi sayısının yüzde 10 kadarını kadınların oluşturduğunu göstermektedir.

Tarihsel süreç içerisinde işçiler ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kendi örgütleri olan sendikaları yaratmışlardır. Sendikalar aracılığı ile toplumun önemli bir kesimi çıkarlar bağlamında temsil edilmiş olur. Bu yönüyle sendikalar toplumsal barışın ve demokrasinin sağlanmasında önemli rollere ve işlevlere sahiptir. Bu nedenle sendikal hak ve özgürlükler pek çok ulusal ve

uluslararası düzenlemelerin konusunu oluşturmuş, devlete ve işverenlere karşı korunması gereken önemli haklar olarak varlıklarını sürdürmüşlerdir. Türkiye'de bu hak ve özgürlükler öteden beri engellemeler ve sınırlamalarla karşılaşmıştır. Günümüz Türkiye'sinde sendikalaşma oranlarına bakmak bile, sendikal hak ve özgürlüklerin yaşama geçirilip geçirilmediği konusunda fikir vermeye yeter.. 6356 Sayılı Sendika ve

Kadınlar güvence kapsamı dışında kalıyor

Uygulamada sendikal örgütlenme konusunda büyük zorluklar ve engellemeler mevcuttur. Bunun önemli nedenlerden birisi sendikal hak ve özgürlükleri güvence altına almayan, tersine bu hak ve özgürlüklerin kullanılmasını sınırlandıran ve zorlaştıran yasal düzenlemelerdir. 6356 sayılı



yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'nın bu durumu değiştirmek amacıyla çıkarıldığı iddia edilmiştir. Genel gerekçesine bakıldığında, yasanın hazırlanma amacının, sendikal hakları düzenleyen 2821 ve 2822 sayılı yasaların sendikal hakları kullanılabilir olmaktan çıkardığı, bu hakların kullanılabilir olmasını sağlanmak olduğu ortaya çıkmaktadır. Üstelik de söz konusu yasalar sendikal hak ve özgürlükleri sınırlandırdığı gerekçesiyle sık sık ILO tarafından eleştirilmekteydi. Yasa koyucuya göre bu durumun düzeltilmesi gerekiyordu. Ayrıca 2010 yılında 5982 sayılı yasayla Anayasa'da yapılan değişiklik de sendikal hak ve özgürlükler bakımından yeni bir durum ortaya çıkarmış ve yeni bir yasayı gerektirmişti. Yasa koyucunun bu belirlemeleri ve amaçları kuşkusuz çok yerindeydi. Ancak yeni yasanın, eski dönemde sendikal hak ve özgürlüklerin yaşama geçirilmesi konusunda yaşanan sorunları ortadan kaldıracığına yönelik beklentileri yok eden pek çok düzenlemeyi içerdiği söylenebilir.

Kuşkusuz niyetimiz tüm yasayı incelemek değildir. Yazının asıl amacı yeni yasanın çalışan kadınların örgütlenmesine ne tür bir etkide bulunabileceğini incelemektir. Yeni yasanın bu günden nasıl bir etki yaratacağı biline-

meyebilir. Ancak geçmiş deneyimler, uygulamalar göz önüne alınarak yeni yasal düzenlemeler konusunda yapılacak bir analiz bu etkinin niteliğini şimdiden bize gösterebilir.

Yasanın belki de en sorunlu ve tüm işçileri olmakla birlikte daha çok kadınları ilgilendiren düzenlemelerinden birisi işçilerin yarıdan fazlasının sendikal güvence kapsamının dışında bırakılmış olmasıdır. Bu düzenleme, fiili olarak sendikaya üye olma hakkının işçilerin bir kısmı için tamamen ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir. Yeni yasanın 25. maddesine göre, işçi 30 dan az işçi çalıştıran bir yerde çalışıyorsa veya 6 aydan az bir kıdeme sahipse sendikal nedenle işten çıkarılması durumunda sendikal tazminat talebiyle dava açamayacaktır. Bu düzenlemeyle eski yasa döneminde kullanılabilen, sendikal hak ihlallerinin en yoğun yaşandığı küçük işyerlerinde sendika üyeliğinin güvencesi olan bu hak ortadan kaldırılmış olmaktadır. Oysa bu nitelikte çalışan milyonlarca işçi bulunmaktadır. TÜİK verilerine göre 2011 yılında toplam çalışanların yüzde 67'si, kadınların ise yüzde 71'i 1-24 işçi çalıştıran işyerlerinde istihdam edilmektedir. Sendikal örgütlenmenin öznesini oluşturan ücretli ve yevmiyeli çalışanların toplam yüzde 47,5'u, kadınların ise yüzde 45'i 1-24 işçi çalıştıran işyerlerinde istihdam edilmektedir. 1-24 işçi çalıştıran işyerinde ücretli ve yevmiyeli çalışan kadın işçilerin oranının Türkiye ortalamasının altında olmasının nedeni, büyük oranda sendikalaşma olanağı yasal olarak da mümkün olmayan ücretsiz aile işçiliği statüsünde yoğunlaşmalarıyla ilgilidir. Ayrıca 30 işçiden daha fazla işçi istihdam edilen bir işyerinde çalışıyor olsa bile 6 ay kıdeme sahip olmayanlar eklendiğinde, toplamda çalışanların yarısından çok fazlasının özelde ise kadınların çok büyük bir oranının yasal olarak hem iş güvencesinin hem de sendikal güvencenin kapsamının dışında tutulduğu söylenebilir.

Bu düzenleme, fesih bağlamında bir yaptırım öngörmemiş olması nede-

niyle çalışanların önemli bir kısmı için işverenlerin özellikle sendikal nedenle işten çıkarma maliyetini önemli ölçüde düşürecektir. Böylece yeni yasa döneminde de, bu işyerlerinde sendikalaşma arzusu doğsa bile işverenler tarafından kolayca bastırılabilir.

Kadın yoğun sektörler barajı altı

Sendikaların yaşamsal faaliyetini oluşturan toplu iş sözleşmesini yapabilme ehliyet ve yetkisi yine çifte baraja tabi tutulmuştur. Yasaya göre işkolu çapında örgütlenen bir sendikanın yetkiyi kazanabilmesi için örgütlü olduğu işkolunda istihdam edilen SGK kapsamındaki işçilerin yüzde 3'ünü, işyerindeki işçilerin yüzde 50'sinden fazlasını, işletmede ise yüzde 40'ını örgütlemek zorundadır. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için zorunlu olan işkolu barajının yüzde 10'dan, yasa koyucunun deyimiyle "sembolik" bir orana, yüzde 3'e düşürülmesi olumlu olarak görülebilir. Ancak işkolu sayısının 28'den 20 düşürülerek bazı işkollarının birleştirilmesi ve işkolunda çalışan işçilerin belirlenmesinde SGK kayıtlarının esas alınması, toplam işçi sayısını artıracığı için birçok sendikanın yüzde 3 barajını aşamama ve dolayısıyla yetki alamama gibi bir sonucu doğuracaktır. Nitekim, mevcut durumda toplu sözleşme yapma yetkisi bulunan 51 sendikadan sadece 20'sinin barajı aşabileceği, mevcut sigortalı işçilerin yüzde 57'sinin toplu iş sözleşmesi yapacak sendika bulamayacağı, yedi sektörde ise sendikaların barajın altında kalacağı tahmin edilmektedir. Barajın altında kalacak sektörler arasında kadınların yoğun olarak istihdam edildiği büro, eğitim ve sağlık sektörlerinin olduğu bilinmektedir.

Ev eksenli çalışanlar gibi a-tipik iş ve işyerlerinde çalışan kadınların örgütlenmesi hem örgütlenme hem de toplu sözleşme bağlamında daha esnek modelleri gerektirmektedir. Oysa yasa, sendikaların esnek örgütlenme modellerini uygulamalarına, çalışanların diledikleri düzeyde örgütlenmelerine ve toplu sözleşme yapabilmelerine ola-

nak tanımamaktadır. İşyeri, işletme ve meslek esasına göre örgütlenmeye olanak vermeyen yasa eski yasadaki gibi işkolu ve konfederasyon düzeyinde örgütlenme zorunluluğunu getirmiştir. Böylece yasa, sendikaların yatay ve yerel örgütlenmelerin önünü kapatarak merkezi ve hiyerarşik yapılanmayı zorunlu tutmuştur. Toplu iş sözleşmesinin düzeyini işyeri ve işletme ile sınırlamıştır. İşkolu ve ülke düzeyinde toplu iş sözleşmelerinin önünü tıkamıştır. Bu durum sendikal hakların kullanılmasını zorlaştırmaktadır. Örneğin ev eksenli çalışanların sendika üye olmalarında bir engel yoktur. Bilindiği gibi ev eksenli çalışanlar daha çok kayıt dışı çalışmaktadır. İşçi-işveren-işyeri ilişkisi standart istihdam ilişkisi gibi belirgin değildir. Bu nedenle standart istihdam ilişkisinden çok farklı özellikler sergileyen bu işlerde çalışanların sendikalar tarafından veya kendi kendilerine örgütlenmeleri esnek örgütlenme modellerini gerektirir. Tek bir düzeyle sınırlandırılmış dikey bir örgütlenme ve toplu pazarlık sistemi, standart istihdam ilişkisi dışında çalışanların ihtiyacına cevap veremez. Yasanın sendika üyeliğini kayıtlı olma şartına bağlaması, düzey ve ölçek olarak tek bir örgütlenme modeline olanak tanınması, bu işlerde ve işyerlerinde istihdam edilenlerin sendikalaşmasını fiilen olanaksız hale getirmektedir.

Yetki süreleri yine çok uzun

Ayrıca tek tip örgütlenme modelinin kabul edilmiş olması sendika içi statükonun korunmasını da beraberinde getirmektedir. Sendika içi demokrasiyi engelleyen bu statükocu yapı, kadınların sendika içinde var olabilmelerini güçleştiren bir yapı yaratmaya devam edecektir.

Uygulamada özel sektörde çok uzun sürmesi ve bu nedenle örgütlenmeyi olanaksız hale getirmesi dolayısıyla fazlasıyla eleştirilen yetki alma sürecinin kısaltılmasına yönelik neredeyse hiçbir önlem alınmamıştır. Bir önceki yasa döneminde sistemi ciddi ölçüde tıkayan ilgili tarafların genellikle süre-

ci uzatmaya dönük itirazlarını engellemeyen, belgelere dayalı yetki belirleme sisteminin aynen korunmuş olduğu görülmüştür.

Yasayla sendika üyeliği önünde önemli bir engel olan noterlik şartı ortadan kaldırılmıştır. Yerine bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik gelmiştir. Üye olma ve ayrılma her işçiye verilen bir şifre aracılığı ile elektronik başvuru sistemi üzerinden yapılacaktır. Daha ekonomik ve hızlı olduğu gerekçesiyle kabul edilen bu sistemin, uygulamada pek çok sorunu doğuracağı tahmin edilebilir. Gerekli ve yeterli önlem alınmaza teknolojinin kötüye kullanılabileceği, sistemin kamu otoritesinin denetimine açık hale geleceği, işverenlerin bu sistemi kötüye kullanacakları, işini kaybetmek istemeyen işçinin şifresini daha işe girerken işverene teslim etmek zorunda kalacağı, bu sorunların sendika hakkına yönelik müdahaleleri ve denetimi artırabileceği endişeleri, şimdiden dile getirilmeye başlanmıştır. Burada üzerinde durulması gereken bir başka konu, bölgeler arasında ve eğitim düzeyine göre özellikle kadın işçilerin, interneti kullanabilmeleri ve bu işlemi ne kadar bağımsız yürütebilecekleri ile ilgilidir.

Bilindiği gibi Türkiye’de çalışan kadınların en önemli sorunu kayıt dışı çalışmadır. Bir işçinin sendikaya üye olması ise ancak SGK’ya kayıtlı olmasıyla mümkün olabilmektedir. Bu durumda kayıt dışı çalışanların her hangi bir şekilde formel olarak sendikaya ve toplu pazarlık sürecine katılmaları mümkün değildir. Böylece kendilerinden kaynaklanmayan bir seçimden dolayı milyonlarca işçinin sendikalaşma hakkı yasa yoluyla engellenmiş olmaktadır.

Yasada kadınları ilgilendiren belki de tek ifade “Kuruluşlar (sendikalar) faaliyetlerinden yararlanmada üyele-ri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.” ifadesidir.

Kısıtlı grev hakkı

Eski yasada olduğu gibi grev hakkının menfaat grevi ile sınırlı tutulması, geri kalan toplu eylem biçimlerini yasadışı grev kapsamına alması, grev yasaklarının devam etmesi, sendikalara tek düzeyde örgütlenibilme zorunluluğunun getirilmesi, toplu pazarlık sisteminin işyeri ve işletme ile sınırlaması, toplu sözleşme yetki sürecini kısaltacak bir önlemin alınmamış olması, küçük işyerlerinde çalışan işçilerin hem iş güvencesinden hem de sendikal güvenceden yoksun bırakılması, kayıt dışı çalışanların sendikalarda örgütlenibilmelerinin önünün kapatılması, e-devlet kapısı üzerinden üyelik prosedürünün yaratacağı sorunlar.... Bütün bu sınırlama ve engellemeleri içeren yasanın, uygulamada özel sektörde sendikal hak ve özgürlüklerin kullanılabilir hale getireceğini, sendikalaşma olanağı ve eğilimi daha düşük olan kadınlarınsa bu yasa döneminde örgütlenmelerinin önünün açılacağını beklemek çok da gerçekçi değildir. Dolayısıyla bireysel sendika özgürlüğünün güvencesinin dahi sağlanmadığı yasal bir düzende, her hangi bir yaptırım ve güvenceyle desteklenmeksizin yasada yer alan sendikalar “toplumsal cinsiyet eşitliği gözetir” ifadesi bir temenninin! ötesine geçemeyecektir. ✎



Petrol-İş Bursa Şubesi'nde örgütlü Faurecia Polifleks'ten kadınlar:

Sendikalı olmak yalnız olmamak demek



Faurecia Polifleks, Petrol-İş Bursa Şubesi'nde örgütlü Orhangazi'de bulunan bir iş yeri. Daha önce bu fabrikada altı-yedi kadın çalışıyordu. Son dönemlerde 80 kadının işe girmesiyle, buradaki kadın üye sayımız birden arttı. Geçtiğimiz günlerde eğitim verildi Orhangazi'de, biz de kadın arkadaşlarımızla görüşmek için oradaydık. İşte anlattıkları...

Söyleşi: Necla Akgökçe

Gülehan Pervanlar: Polifleks'e 30 Ocak'ta alındım, neredeyse 11 ayı devirdik. Mayıs itibarıyla sözleşmeye alındık, iki aylık sözleşme döneminden sonra kadroya geçtik. Çok yeni kadroluyuz. Benimle birlikte çok fazla insan alındı. Arkadaşlarımız gençler, belki ilk kez sendikalı bir işyerinde çalışıyorlar. Ben bu açıdan şanslıyım. 1999'da KAV'da çalışırken Petrol-İş'le tanıştım. Eski bir üyeyim yani. Sendikal eğitimlere, 1 Mayıs'lara, sendikanın yapmış olduğu birçok etkinliğe katılmıştım oradayken. Bu fabrikada yeniyim, iş ortamına uyum sağlamaya, burada çalışan arkadaşlarımızı, sendika üyesi arkadaşlarımızı tanımaya çalışıyoruz.

Eğitim durumunuz ne?

Ben Açıköğretim'den işletme dalında ön lisansımı aldım. Şu anda "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü"nde üçüncü sınıftayım, bitirmeyi düşünüyorum. İşçi-işveren ilişkileri, sendikalar zaten derslerimin arasında yer alıyor.

80 yeni kadın üye katılmış sendikaya, kadın temsilci var mı, veya siz olmak ister miydiniz?

Kadın temsilci yok. Olabilirdi ama bazı sıkıntıları vardı idareyle ilgili, arkadaşlar sağolsunlar benle çok ilgilendiler ve sorunu çözdüler. İşimi bile kaybedebilirdim. Onlar sayesinde işi tekrar alabildim. Ben de önümüzdeki

günlerde sendikama daha yararlı olmaya çalışacağım. Petrol-İş'in ülkedeki en iyi sendikalardan biri olduğunu düşünüyorum. Üye olduğum için de kendimi şanslı hissediyorum. Sendikada aktif olmak isterim. Kadınların sendika içinde her düzeyde, görev almasını isterim. Esasında son dönemlerde kadın işgücünden daha fazla yararlanılmaya başlandı. Sadece benim şu anda çalıştığım fabrikada değil, her yerde öyle gibi geliyor bana. Mesela tekstil fabrikalarında kadınların sayısının daha fazla olduğunu görüyoruz.

Sizce neden böyle?

Tekstil el becerilerine yatkın bir sektör olmasının yanı sıra bu çok kötü bir

şey ama kadın işçilerin daha itaatkar olduğunu, onların daha kolay yönetileceklerini düşünüyor işverenler. Bunun böyle olmadığını onlara göstermek gerekiyor aslında. Daha önce çalıştığım iplik fabrikasında iki ay maaşımızı alamamıştık, biz kadınlar makineleri kapatarak işi durdurduk. Sonuç da aldık, çok kısa bir süre içinde avanslar yatırılmaya başlandı. Çünkü iş durdu, üretimin durması onların zararına bir şey elbette.

İşyerindeki göreviniz ne?

Bizim işyerinde dört bölüm var: Lojistik, boyahane, plastikhane ve montaj. Boyahane ve plastikhanede erkekler çalışıyor. Kadınların hemen hemen hepsi montaj bölümündeler. Tabii bu bölümde de erkekler var.

Neyi montajlıyorsunuz?

Plastik enjeksiyon üzerine çalışıyoruz. Metal plastik agraflar ve keçe parçalarını bir araya getirip montajlıyoruz. Montaj kadın işidir deyip geçmemek lâzım. Basit işler olduğu gibi çok ağır işler de var. Ben de montajdayım. Arabanın yan panelleri, hoparlör kutusu, şoför giydirme, ön kapı paneller... Bunların hepsi iş alanımızda. Kimi parçalarımız çok büyük kimileri ise küçük...

Vardiyalı mısınız, servisiniz var mı?

Evet, üç vardiya var. Servis eve yakın yerlere belli noktalarda bırakıyor. Orhangazi küçük bir yer çok sıkıntı olmuyor, herkes birbirini tanıyor zaten.



Gülehan Pervanlar

Aynı mahallede oturduğun arkadaşınla gidip gelebiliyorsun işe. Hemen hemen bütün fabrikalar zaten aynı noktalardan işçi alıp, bıraktığı için de sorun olmuyor.

Lokale gelebiliyor musunuz, biraz erkek ağırlıklı görünüyor burası?

Gelemiyorum. Çünkü zamanım az, bazen 12 saat çalışıyoruz, evden işe, işten eve geçiyor yaşamımız. Erkeklerin fazla olmasından çekinmem. İş ortamında birlikte çalışıyorsam, buraya da gelebilirim. Ben belli özgürlüklerimi kazanmak için de çalışıyorum. Etkinlik olduğunda lokale geliyorum.

Petrol-İş Kadın Dergisi'ni okuyor musunuz, en çok neleri okuyorsunuz, ne tür eksiklikler var sizce ?

Evet tabii ki okuyorum. Arşivim var. KAV döneminden kalanlar da duruyor evimde. Derginin var olmuş olması bile çok güzel bir şey. Söyleşileri iyi buluyorum. Şu an benle yaptığınız gibi başka arkadaşlarımla da daha yoğun söyleşi yapılabilir. Biz birbirimizin deneyimlerinden çok şey öğreniyoruz çünkü. Ama bir arada olmanın sağlayacağı faydaları herkes bilmiyor. Kitap okumayı da severim ben, herkes böyle değil elbette. Okumayı sevmeyen çok insan var. Kadınlara yönelik toplantılar yapıp, bir şeyler anlatılabilir. Onları aydınlatmak lâzım.

Adım **Mediha Yıldız**. Üç yıldır fabrikadayım. Bir yıldır ekip liderliği yapıyorum.

Bu ne demek oluyor?

Belli ekipler var. Onların başında olan ve onları yönlendiren kişi demek.

Yönlendirdiğiniz arkadaşlarınız ne iş yapıyor?

Arkadaşlar üretim yapıyor, biz üretimin sayısı kaçtır, nedir üzerinden, o günün yönlendirmesini, onların eğitim formlarının düzenlenmesini yapıyoruz.



Mediha Yıldız

Hangi okulu bitirdiniz?

Endüstri Meslek Lisesi Elektronik Bölümü mezunuyum. Evliyim, iki kızım var...

Çalışma, evişleri çocuk bakımı, sendikal etkinlikler nasıl gidiyor peki?

İyi gidiyor, yetiyorum her şeye. İnsan isterse oluyor esasında. Çocuklarıma kayıvalidem bakıyor tabii öyle bir kolaylığım var yani.

İşe devam diyorsunuz...

Evet, çalışmayı bırakmayı hiç düşünmedim. Esasında bütün kadınların da çalışması gerektiğine inanıyorum. Eve destek olmak, çocuklarıma geleceğine katkı koymak da çalışma nedenlerimin arasında bulunuyor. Çalışan kadının özgüveninin de yüksek olduğunu ve kadınların özgüvene ihtiyaçları olduğunu düşünüyorum. Daha önce çalışmıyordum da oradan biliyorum. Beş yıldır çalışıyorum dışarıda, bu ikinci işyerim.

Sendikanın ne olduğu konusunda bilginiz var mıydı?

Baştan sendikanın ne olduğunu bilmiyordum. Sendika denilince işçiler korkar, uzak durmaya çalışır esasında. Ben de öyleydim. Süreç içinde sendikanın çok önemli olduğunu anladım. İşçilerin yasal haklarını onlara anlatan ve savunan bir örgüt olarak görüyorum sendikayı artık.



Fatma Özgür

Sendikada aktif görev almayı düşünüyor musunuz?

Zaten deleğeyim. Dört temsilcimizden birinin kadın olmasını düşünmüş-tük, temsilci seçimlerinde kimse baş-vurmadığı için olmadı.

Siz niye başvurmadınız?

İşim gereği ben başvurmadım. Ama sendikalıyım arkadaşlarımın her açı-dan yanındayım.

Ortalama ücret ne kadar burada?

Asgari ücret. Üç ayda bir ikramiye var. Elbise ve ayakkabı parası veriliyor. Ben eğitimlerin çoğalmasını istiyorum. Ka-dınlara ayrıca eğitim de verilmeli. Hamile kadınların hakları, emzirme-den doğan haklar. Makine başında ol-madığım için bildiğimi paylaşmaya çalışıyorum. Kadınları lokale çekelim derim.

Fatma Özgür: 1974 Bulgaristan do-ğumluyum. Evliyim 15 yaşında kızım var, 15 yıldır bu fabrikada çalışıyorum.

Siz ne iş yapıyorsunuz?

Montajda çalışıyorum, parçalara keçe yapıştırıyorum. Ben de memnunum çalışıyor olmaktan, eve katkıda bulu-nuyorum. Emekli olmayı da düşünüyorum. Bazen zorlanıyorum. Ev-deki işleri de genellikle ben yapı-yorum. Eşim her konuda yardımcı ama. Yine de işin büyüğü kadınlara düşüyor.

Sendikalı işyerinde çalışmak nasıl bir şey?

Ben sendikalı olmaktan memnunum. Petrol-İş'li olmaktan da çok memnu-num. Çünkü sendikamızın en güçlü sendikalardan biri olduğunu biliyo-rum. Kendimi güvende hissediyorum. Bir derdimiz olduğunda temsilcilere gidiyor, onlarla konuşuyoruz, bize akıl, fikir veriyorlar.

Siz peki, temsilci yönetici olmak ister misiniz, sendikada?

Temsilci seçimlerinde bana gelindi esasında. Ben sessiz sakın bir insanım, yapabileceğimi düşünmüyorum. Sü-rekli arkalarındayız ama. Bakın eği-timlere de geliyoruz.

Kadın üyelere yönelik özel eğitim ister misiniz?

Evet isterim. Geçenlerde buraya dok-tor getirelim, dendi. Kadın hastalık-larının, hijyenin anlatılması iyi olur. Kadınlar çoğaldı, doğum yapan kadın arkadaşlarımızın hakları neler? Süt izinleri nasıl kullanılacak? Bunlar da önemli.

Nagehan Kamberoğlu: Altı yıldır bu fabrikada çalışıyorum. Evliyim, biri altı, biri bir buçuk yaşında iki oğlum var. Ben de montajda çalışıyorum.

Arkadaşlarımın dediği gibi vardiyalı çalışıyoruz. Ara sıra mesailer oluyor ve çalışma saati 12 saate çıkabiliyor. Sen-dikalı olduğumuz için, mesai ücreti alabiliyoruz. Dokuz-on yıldır evliyim. Aynı süredir de çalışıyorum. Kısım-et olursa emekli oluncaya kadar çalışa-cağım. Çocuklarımın istediği her şeyi alabiliyorum. Bu bile yeter. Ben de deleğeyim ve sendikanın tüm toplan-tılarına katılmaya çalışıyorum. Eylem-lere de katılıyorum. Bir iki yıl önce-sine kadar fabrikada altı kadındık, şimdi doksani buluyor sayımız.

Sizin eğitim durumunuz ?

Lise mezunuyum. Burada eğitim seviyesi yüksek. Yeni giren arka-daşlarımızın çoğu üniversite mezunu.

Petrol-İş Kadın Dergisi'ni okuyor musunuz, nasıl buluyorsunuz, şu da olsun dediğiniz bir şey var mı?

Ben düzenli olarak takip ediyorum ve iyi buluyorum. Başka kadınların mü-cadelelerini takip ediyorum. Biz de aynı problemleri yaşadığımızda on-lardan örnek alabiliriz diye düşünüyö-rum. Yol gösterici olduğunu düşünüyorum.

Kadın olmak nasıl bir şey?

Burada büyüdüğümüz için biz alıştık. Çok zorlandığımı düşünmüyorum. Ona göre giyiniyorum, ona göre ge-ziyorum. İyiyim yani. Arkadaşlarımla birlikte çay bahçesine, yemeğe gide-biliyorum. Zaten burası küçük bir yer başka yapacak bir şey de yok. Genç kızlar açısından daha kısıtlı olabilir ama.

Siz peki temsilci olmayı, yönetim kademelerinde yer almayı düşür müsünüz?

Aslında neden olmasın? Yapa-bileceğimize inanıyorum. Ama cesaret edemiyorsunuz. Çok yeni insan girdi işyerine. Bir iki sene sonra olsaydı bu seçimler, arkadaşlarımızı tanır, kişilik-lerini çözer cesaret edebilirdik belki. Tepkileri tartamadığımız için cesaret edemedik.

Sinem Taşçı: Merhaba ben 19 ya-şındayım. Fabrikaya kadrolu olarak başlayalı, üç ay oldu. Dolu dolu altıncı ayıma girdim. Daha önce okul tatil-le-rinde kuaförde, tarlada çalıştım. Ben de lise mezunuyum, lise biteli bir yıl



Nagehan Kamberoğlu

oldu. Çalışmaktan memnunum. Çalışma hayatım 13 yaşında kuaförde başladı. Ben de sendikanın ne olduğunu bilmiyordum. Fabrikaya başladığımda Hasan Abi vardı. O anlattı, mecbur değilsin ama üye olursan senin için iyi olur, dedi. Sendikalı olmak güzel bence. İşçiler açısından iyi, işveren tabii ki istemeyebilir. Üye olmak da iyi, temsilci olmak da.

Siz de ister misiniz, aktif görev almak?

Tabii ki, temsilci olmak isterim. Ben çok küçük yaşlarda çalışmaya kendi ayakları üzerinde durmaya başladım. Kendimi bildim bileli, insanları çekip çevirmeyi severim. Ama bazı sıkıntıları var. Biraz daha az problemli olduğum dönemde her türlü görevi alabilirim.

Mediha: Özgüven lazım. Problem çözme yeteneği olması lazım. İnsan kendi problemlerinin üzerinden rahatlıkla aşabildiğinde ancak başkalarının da problemlerini çözebilir. Kendinle barışık olmak lazım ayrıca. Psikolojisi rahat olacak insanın, o zaman her şeyi yapar.

Sinem: Ben neşeli konuşkan bir insanım. İlk girdiğimden beri herkesle iyiyim. İstemediğiniz durumlar da olabilir. Bir çalışma ortamında her türlü insan var. Kişilik farkları olabiliyor tabii. Ama idare ediyorum. Ben işimden memnunum. Sendikanın olması da çok iyi. Çok ilgililer. Emekli olana kadar bırakırlarsa çalışırım.



Özge Ustabas

Çalışmanın bir kadın açısından anlamı ne sizce?

Şöyle söyleyeyim; benim annemle babam ayrı. Annem çalışmadığı için çok sıkıntılı günler geçirdiğimi biliyorum. Çok küçük paralarla çok zorlanarak hayatımızı sürdürdük. Bir kadın tarlada da fabrikada da çalışsa, kağıt da toplasa, ekonomik özgürlüğü olursa onun önüne kimse geçemez. Huzurlu yaşamak için kadının hem maddi durumunun, hem de psikolojik durumunun rahat olması gerekiyor. Her şeyin başı da huzurlu bir yaşam bence. Eşinin eline baktığında kadın daha çok ezilir. Bu durumda da kadın-erkek eşitliği olmaz. Kadın evde çocuklara bakar yemek pişirir erkek çalışır istediği gibi gezer, tozar... Kadının evde hantallaşır, kendine bakmaz, erkek de onu aldatır, boşanma olur. Ama bir işi olan kadın kendine daha fazla bakar ve erkekten bir adım önde olur. Kendi özgürlüğünü kendin kazanacaksın, ben bunu biliyorum.

Sendikalı işyerinde çalışmanın avantajları neler sizce?

O zaman yalnız değilsin 23 bin kişiyle birliktesin. Sorunlarınla tek başına ilgilenmek zorunda değilsin. Bu çok önemli. Her zaman bir kişiden daha fazla olmak lazım. Birçok ben, anlamına geliyor sendikalı olmak.

Mediha: Sinem çok genç tabii. Çalışan kadın çok mücadele ediyor, çok çalışıyor ama erkeğe yaranamıyor. Çok fazla bölünüyor. Bazı şeylere yetemiyor. İlgi bölünüyor, çocuklar var, iş var, ev işleri var. Erkek de kendisiyle daha fazla ilgilenilsin istiyor. Çalışan kadına her durumda daha fazla yük biniyor. Mesala sen çalışıyorsun, eve gidiyorsun yemek yapıyorsun, çay demliyorsun, çocuklarla ilgileniyorsun. Erkek oturuyor, senden hizmetini bekliyor. Benim şansım evde kayınvalidemin olması, o yardımcı olmaya çalışıyor. Sendika konularında ise tem-



Sinem Taşçı

silciler çok önemli. İlk sene sendikanın ne olduğunu bilmiyordum, lokale de gelmedim hiç. Sonradan temsilciler değişti, eşimin desteği ile üye oldum, farkına vardım her şeyin.

Özge Ustabas: Ben de 19 yaşındayım. İki aydır kadroluyum. Burası benim ilk işyerim. Çalışmaktan memnunum. Şimdilik bir zararını görmedim. İnsanın kendi parasını kendisinin kazanması iyi bir şey bence. Sendika hakkında daha bugün bilgi aldım.

Evlenirseniz çalışmaya devam eder misiniz?

Doğrusunu söylemek gerekirse, evlenince çalışmak istemem. Eşim baksın bana...

Bakıyorum diye sizi ezerse...

Ezdirmem kendimi öyle bir şey olmaz. Ben evde yaşayıp, yemek pişirip, çamaşır yıkayıp, evi temiz tutup onun isteklerini karşılıyorsam, o da bana bakmak zorunda. Ailemle daha fazla ilgilenmek, çocuklarımla daha fazla vakit geçirmek isterim.

Çocuklarınızla yalnız siz mi ilgilenmek istiyorsunuz?

Tabii eş de göstermeli. Ama anneden daha çok ilgi bekleniyor. Yanlış olabilir, ya da sonradan fikrim değişebilir belki, ama ben öyle düşünüyorum... 🖐️

**Tekgıda-İş Kadın Komisyonu Başkanı
Neslihan Taşoluk Nakaş:**

"Kadın yöneticiler çıkarmayı da amaçlıyoruz"

Tüzüğünde yer alan yüzde 30 kadın kotası ile işçi sendikaları arasında dikkat çeken Tekgıda-İş Sendikası, geçtiğimiz günlerde sendika içi kadın işçi örgütlenmesi alanında önemli bir adım attı. 19 şubede kadın komisyonlarının üyelerini yenileyen sendika, komisyon başkanlarıyla ilk toplantısını yaparak, kadın komisyonu yürütmesini seçti. Bu olumlu gelişmeyi, Tekgıda-İş Kadın Komisyonu Başkanı Neslihan Taşoluk Nakaş'la konuştuk.

Söyleşi: Necla Akgökçe

İsmim Neslihan Taşoluk Nakaş. Tekgıda- İş Sendikası'na 2001 yılında girdim, o süreden beri aktif bir biçimde çalışmaya devam ediyorum. Sendikanın teşkilatlanma uzmanlığı bölümündeyim. 10 yıldır evliyim, biri iki buçuk, biri sekiz yaşında iki çocuğum var.

Ne zamandan beri kadın komisyonu başkanlığı görevini sürdürüyorsunuz?

Sendikal Güç Birliği Platformu Kadın Koordinasyonu 2011 yılında 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü'nde bir araya gelerek çalışmalarına başladı. Ben de bu süreçten hemen sonra komisyon başkanlığına getirildim. Tekgıda-İş'te zaten kadın komisyonları uzun süreden beri vardı. Komisyonları-

mızın aktif bir biçimde çalışmaya başlaması için bana böyle bir görev verildi. Şimdi hem Tekgıda- İş Sendikası'nın Kadın Komisyonu Başkanlığı görevini sürdürüyorum, hem de Sendikal Güç Birliği Platformu Kadın Koordinasyonu'ndaki görevime devam ediyorum.

Sendikanızda kadın üye sayısı ne kadar?

Kadın üye sayımız toplam üye sayımızın üçte birine denk geliyor. 10 binin üzerinde kadın üyemiz bulunuyor. Ama bunun içinde mevsimlik üyeler de var elbette. Çünkü biz üye denilince mevsimlikleri de dahil ediyoruz. Yaz dönemlerinde kadın üyelerimizin sayısında bir artış oluyor. Özel tütünlerde ve Bursa tarafındaki TAT fabrikalarında mevsimlik sa-

yımız çok. Diğer sendikalara göre bizde kadın sayısı bir hayli fazla. O nedenle kadın çalışmalarının daha aktif olması, sendikanın kadın ayağının daha sağlam olması gerekiyor. Biz de bu gereklilikten doğduk esasında.

Kadın üyeleri aktif sendikal faaliyetlere katmada bir sorun yaşıyor musunuz, yaşıyorsanız nedenleri neler sizce?

Elbette diğer sendikalar gibi biz de kadın üyeleri sendikal faaliyetlere katmakta sorun yaşıyoruz. Aktif olamamalarının en büyük nedeni, bizzat kadın olmaları. Hepsinin işten çıktıktan sonra da sorumlulukları bitmiyor. Ev işleri var, bakılacak çocuklar var. Sendikal faaliyetler onlar için neredeyse üçüncü mesai.

Zaman ayırıp da sendikal etkinliklere katılamıyorlar. Ama bekâr olanlar elbette daha fazla katılıyorlar.

Özel önlem alıyor musunuz katmak için?

Toplantı ve etkinlikleri iş saatlerine aldığımız zaman katılım daha fazla oluyor.

Tekgıda-İş Sendikası'nın tüzüğünde, kota gibi kadın üyelere yönelik pozitif ayrımcılık tedbirleri var sanıyorum, yanılıyor muyum?

Yok yanılmıyorsunuz var. Sendikada genel kurulun görev ve yetkileri tanımlanırken, delege seçimlerinde kadınların adil temsiliyi sağlamaya yönelik yüzde 30 oranında bir kota konuldu. Bu tüzüğümüzde yer alıyor. Her türlü yönetim organı için bu kota geçerli. Bunu ilk koyan sendikalardan biriyiz, hatta işçi sendikalarında ilkiz. Uygulamada çok iyi işletemedik ama. Yukarıda kadınların kadın olmalarından kaynaklanan sorunlara değinmiştim ya bu sorunları aşamadığımız için kadınlar yönetimde yer alamadılar. Sorunlara çözüm getirerek kadın katılımını artırmak ve kotayı hayata geçirmek, önümüzdeki hedeflerden biri. Çünkü biz tüzüğümüze bunu koymuşuz ve yönetim kadın katılımının artırılması gereğine inanıyor. Mesele kadınları sürece katmak. Biz de komisyon olarak bu konuda elimizden geleni yapmaya çalışacağız. Kadın komisyonlarının çalışmasına dair bir tüzük hazırlamak da görevlerimiz içinde yer alıyor. Bu da tüzüğümüzde tanımlanmış.

Evet son dönemlerde kadın komisyonlarınız aktifleşt, bir toplantı yaptınız sanırım, bu süreci anlatabilir misiniz?

Geçtiğimiz Nisan, Mayıs aylarından itibaren kadın komisyonlarını harekete geçirdik. Eğitim Sekreterimizle birlikte şubelerimize bir yazı yaza-



rak “Kadın komisyonu üye ve başkanlarının seçilmesini” istedik. Şube başkanlarımız bu konuda gerçekten de çok titiz davrandılar. Komisyonlarda aktif bir biçimde çalışabilecek arkadaşlarımızı seçip gönderdiler.

Kaç şubeniz var, kaçında kuruldu kadın komisyonları?

21 Şubemiz var. Ama üç şubemizde kadın üye bulunmuyor. O nedenle 19 şubemizde kuruldu kadın komisyonları. Bu 19 şubeden komisyon başkanı arkadaşımız seçildi. 75 de kadın komisyonu üyemiz var. Kadın komisyonunun altında toplam 95 kişilik bir kadın ekibimiz bulunuyor. 14 Eylül’de Tekgıda- İş Genel Merkezi’nde kadın komisyonu başkanlarıyla bir toplantı yaptık. Hem tanıştık, çünkü aramızda ilk defa birbirini gören kadınlar vardı, hem de komisyon olarak, neler yapabileceğimizi konuştuk, bir çalışma planı oluşturduk. Kocaeli Üniversitesi’nden Betül Urhan Hocamız geldi. Dünya örneklerinden hareketle sendikalarda kadın örgütlenmesinin nasıl olabileceği konusunda bizi bilgilendirdi. Basın-yayın uzmanı arkadaşımız, kadınların medya üzerinden sendikamızın sitesini, facebook ve twitter’ı nasıl kullanabileceklerini anlattı. Sitemize “Kadın” diye bir bölüm ekledik. Facebook’ta “Tekgıda Kadın” adında bir hesap açtık.

Toplantı sonrasında seçim yaparak yedi kişilik yürütme kurulumuzu seçtik. Yılda bir, komisyon başkanları ve üyelerle birlikte, kadın konferansı toplamayı düşünüyoruz. Geniş kapsamlı bir eğitim olacak bu aynı zamanda bizim için.

Kadın politikasına ilişkin kararlar da alacak mısınız?

Tabii karar da alabiliriz, kadın çalışmalarına dair. Daha sonra yürütme kurulunda, değerlendirmeler yapacağız, buradan çıkan kararları da yönetime sunacağız. Batı sendikalarında kadın komisyonları ve konferansları nasıl çalışıyorsa biz de öyle çalışacağız.

Yani Tekgıda-İş’te böylece kadın yapısı kuruldu ve startı verdiniz öyle mi?

Evet, artık bir kadın yapısının varlığından söz eder duruma geldik. Arkadaşlarımız gittikleri yerlerde fabrikalarda çalışan diğer arkadaşlarımızı da facebook grubuna üye yapmaya başladı. Grup her geçen gün çoğalıyor. Üye kabulünü ben yapıyorum, sadece kendi üyelerimizi kabul ediyoruz. Kadınlarla ilgili güncel sorunları, katıldığımız eğitimleri, yaptığımız kadın çalışmalarını da paylaşıyoruz. Bir süre sonra herkes birbirini tanıyor duruma gelecek. Kadın üyelerimiz için doğum günü kutlama mesajları da yolluyo-



ruz. Doğum yapanları yazıyoruz, dayanışma içinde olduğumuzu gösteriyoruz. İleride fabrikalarda olan sorunlarını deneyimlerini de paylaşabilirler arkadaşlarımız.

Son toplantıda kendi aranızda neler konuştunuz?

Kadın emekçilerin sendikal faaliyetlere katılamamasının nedenlerini konuştuk. Bu eksikliğin nasıl giderileceği konusunda fikir alışverişi yaptık. Nerede problem varsa onu konuşalım ki sendikadaki kadın temsili artsın dedik. Bir amacımız da bu grup içinden geleceğin kadın yöneticilerini yetiştirmek.

Böyle bir amacı da var kadın komisyonunun?

Tabii. Kadınları bilinçlendirerek, kadın yöneticiler çıkarmayı da amaçlıyoruz. Yani amaçlarımızdan biri de bu. Kota ile de zaten kadınların temsilci olarak, delege olarak, şube yöneticisi olarak, yönetici olarak seçilmesini sağlamayı hedefliyoruz. Çünkü şubelerimizde kadın yöneticimiz yok. Sendikanın her düzeyinde kadınların yeteri kadar temsil edilmesini sağlamayı hedefliyoruz. Kadınların sorunlarını dinlemek sendikaya katılmalarının önündeki engelleri ortadan kaldırmak, çözüm üretmek, kadın olmaktan kaynakla-

nan sorunları çözmek... Sendikayı ulusal ve uluslar arası organizasyonlarda temsil eder hale gelmek de hedeflerimiz arasında yer alıyor. Genel Başkanımızın üzerinde özellikle durduğu konulardan biri de Uluslararası düzeyde sendikamızı temsil edecek kadınların yetişmesi. Yönetim kadın örgütlenmesini önemsiyor, yolumuzu açıyor. Yani böyle bir şey olmasa kadın çalışması yapmak gerçekten de çok zor, biliyorsunuz. Toplantıda bir kadın bülteni çıkarmayı da konuştuk. Komisyon başkanlarımız gazeteci gibi çalışarak bize haber yollayacaklar. Böylece kadın işçi deneyimlerini Türkiye'nin bir köşesinden diğer köşesine taşıyacağız. Rize'de üye kadınlar ne yaşıyor, İstanbul'daki de bilecek. Rize de İstanbul'u takip edebilecek.

Ayrı kadın eğitimi düşünüyor musunuz?

Tüm şubeleri dolaşarak kadın komisyonu başkan ve üyeleri ile görüşmeye başladık, burada konuştuklarımızı rapor haline getiriyoruz. Daha sonra bütün şubelerin raporlarını toplayıp ortak bir rapor haline getireceğiz. Ne isteniyor, onu göreceğiz. Şimdiye kadarki deneyimlerimiz ortak talebin eğitim olduğunu gösteriyor. Hangi konularda eğitim talebi varsa oradan hareketle eğitimler yapacağız. Fabrikalarda da kadınlara yönelik eğitimler yapmayı planlıyoruz.

Erkeklerle ortaklaştıracığımız eğitimler de olabilir. Çünkü onların da eşleri ve kardeşleri var.

Kadın komisyonları kaç kişilik, neye göre belirleniyor?

Şubenin üye sayısına ve kadın üye sayısına göre belirleniyor. Mesela 3 bin kişilik bir şubemizde kadın üye sayısı az olduğu için iki kişilik bir komisyon var. Ama üye sayısının daha az olduğu bir şubemizde kadın sayısı fazlaysa ona göre daha fazla komisyon üyesi oluyor. Sayıdan zi-

yade işi yapacak bu konuda gönüllü olacak kadınları seçtik. Şubelerinde arkadaşlarımız çalışmaya başladılar. İleride kadın komisyonun çalışmasına dair bir tüzük oluşturacağız, bunu ana tüzüğe uyarlayacağız. Benim gözlemlerin kadınlar kadın görmek istiyorlar. Çünkü kadınlar kadınlarla daha rahat iletişim sağlayabiliyorlar.

Yönetim kademesinde yer almak isteyen kadın var mı?

Şu ana kadar çok karşılaşmadım. Kendilerini hazır hissetmiyorlar sanırım daha. Kadın komisyonlarını hızlandırabilirsek, iki sene sonra bunu konuşur hale gelebiliriz. "Ben de istiyorum" diyen kadınlar mutlaka çıkar.

Peki Tekgıda-İş Sendikası'nda kadın temsilci var mı?

Temsilci var. 120'ye yakın kadın temsilcimiz var. Üçte bir oranında. Baş temsilci, temsilci bulunuyor bizde.

Kadın komisyonu başkanı seçildiniz, çok zaman alacak bir görev bu biliyorsunuz, kadın işlerinin mesaisi olmaz, evlisiniz ve iki çocuğunuz var, nasıl yetişeceksiniz?

Görevi istiyordum. Ve bunu yapacak enerjim var. Daha önce de zaten belediyenin kadın çalışmalarına katılıyordum. Konuya aşinayım yani. Bir insan verimli olacağına inanıyorsa, istiyorsa, çocukları da işi de idare edebiliyor. Çocuklar da alışkın zaten benim çalışma koşullarıma. Toplantılarda eşime bırakıyorum çocukları, destek oluyor. Belediyedeki çalışmalarımın alışmıştı, çünkü ben bundan mutlu oluyorum, ben mutlu olunca evde de huzur oluyor. Ama en büyük destekcim tabii ki annem. Evde yardımcımız yok. Ben bu çalışmadan çok umutluyum. Yönetimin de, ailemin de desteği var. Kadınlar da istiyorlar. O halde ben de varım. 🍀

Çorapta, gömlekte, matbaada çalışan kadınların hikâyesi



Söyleşi: Necla Akgökçe

Selma Sancı uzun yıllar kitap üretiminin her aşamasında çalışmış bir kadın. Petrol-İş Kadın Öyküleri Yarışması'na da katılmış, öyküsü jüri tarafından yayınlanmaya değer görüldüğü için, Anlatılan Bizim Hikayemiz, derlemesinde yer almıştı. Geçtiğimiz günlerde, Selma Sancı'nın Espas isimli ilk romanı piyasaya çıktı. Selma Hanım 12 Eylül dönemi öncesi, Babali çevresinde küçük atölyelerde çalışan emekçi kadınların deneyimlerinin kaydını tutmuş adeta. Onunla kitabını ve yazılış sürecini konuştuk.

Kendinizi tanıtabilir misiniz?

Basın-yayın sektörünün içinden geliyorum. Kitap üretiminin ona yakın aşaması vardır, dizgi, montaj, tassisih, tasarım, kapak çizim, redaksiyon, arka kapak, karanlık oda...vs gibi. Her aşamasında çalıştım. Bu biraz sevgi, biraz merak, biraz da değişen teknoloji nedeniyle böyle oldu. Gazetelerde de çalıştım. 1980 öncesi çok canlı bir dergi ortamı vardı, onların içinde de yer aldım. Dergi başka bir heyecandır. O dönemde Edebiyat Cephesi çıkıyordu mesela, Demirtaş Ceyhun çıkarıyordu. Sekiz sayfalık tabloid bir dergiydi, içinde öyküler şiirler ve sektörden haberler vardı. Onun mutfağında da yer aldım.

Espas, boşluk, aralık, durak demek gazetecilik dilinde, espaslar iyi ayarlanmazsa gazete zor okunur. Olduğunda fark etmezsiniz, ama olmaması büyük eksikliktir. Siz 12 Eylül öncesi anlattığınız için bu isim ile 12 Eylül'le bağlantı kuruldu hep, var mı bağlantı?

Espas tamamıyla mesleki bir terim. Mesleki bir terim olduğu için seçmek istedim bir taraftan. Öykülerin çoğu bu sektörde basın- yayın sektöründe çalışanların hikayeleri aslında. Bir yandan da içindeki

bölmelerin birbiri arasında da bir espas var. Herbiri bir durak, her biri bir soluklanma, bir es işareti aslında. Evet bağlantı doğru, o dönemle günümüz arasında büyük bir boşluk var, onu da düşündüm isim koyarken. 12 Eylül'ün hemen öncesini anlatıyor hikâyeler, 12 Eylül de bir espastı. Birçok anlamı içinde barındırıyor espas. Kapakta bir milimetrik karton ve bu işin araç gereçleri bulunuyor. Onlar bir dönemin tanıkları aynı zamanda. Rotatifler, mücellitler, mürettepler hepsi kayda geçsin istedim. Çünkü artık yoklar.

Ağır emekçileri aynı zamanda bir dönemin?

Kesinlikle ağır emekçilerdi. Bir teknolojiyi, yok olan bir kitap üretim biçimini de vermek istedim. Çünkü değişen teknoloji ile birlikte her şey başka türlü yapılmaya başlandı. Benim hikayeleri anlattığım dönemde bu değişimin ipuçları görülüyordu. Çağaloğlu'nda kitap üretiminde çok hızlı bir geçiş yaşadık. Mesela aydınların girmesi ciddi bir devrimdi. Kitaplar aydınlerde dizilmeye başlandı. Daha sonra, bütün tip kitaplar, elektronik ortama aktarılmak için tekrar dizildi. Günlerce, aylarca dizgi yapardık. Bir kitabın en önemli aşaması dizgiydi. Dizgi 15 gün ya da bir ay sürerdi. Şimdi artık yazardan dizilmiş olarak geliyor eser. Herkesin

makinesi var, yazarın yüzünü görmüyorsunuz. Redaktörün gözünün içindeki ışığı görmüyorsunuz, her şey elektronik olarak hallediyor...

İnsanlar arası önemli bir ilişki biçimi de ortadan kalkmış oluyor böylelikle değil mi?

Evet, bu önemli, aynı zamanda tatsız da bir şey. Yazarlarla karşılaşmıyorsunuz, sohbet etmiyorsunuz, o heyecanı paylaşmıyorsunuz, bunlar işin yitip giden biten yönleri. Elbette bu bir kültürdü aynı zamanda.

Siz Petrol-İş Kadın Öyküleri Yarışması'na "atölye" isimli bir öykü ile girdiniz. Öykünün kahramanı kadın işçilerdi. Romanınızda da matbaada, gömlekte, çorap atölyelerindeki kadın işçileri ele almışsınız, neden kadınları tercih ettiniz?

Yarışmanıza katıldım evet. Çalışma yaşamına dair öyküler olduğundan, kendime yakın gördüğüm için katılmışım. Öykü yaşamımda her zaman oldu. Yolunda gitmeyen şeylerin altını çizmenin, göstermenin en etkili yolunun öykü olduğunu düşünüyorum. Ben de bir kadıyım ve bir çocuk büyüttüm. Hem aile ilişkisini yürütmek, hem çocuk yetiştirmek, hem de çalışmak zorunda kaldıkları için çok fazla yük var kadınların üzerinde, bunun kaydının tutulmasının önemli olduğunu düşünüyorum. İşsizliğin yükünü de başka bir biçimde yaşıyor kadınlar. O dönemde lokantada, vapurda karşılaştığım çorap, gömlek atölyelerinde çalışan kadın arkadaşlarım vardı. Birbirimizle bir iletişim içindeydik. Onların koşullarını yakından biliyorum, bütün bu yaşantıları önemsiyorum ve görmeyenlere de anlatmak istiyorum, o nedenle de kadın kahramanlar daha fazla oldu kitapta.

Kadınlar arası iletişim daha yavaş oldu o dönemde, bir de kadınlar daha ziyade kendi aralarında sosyalleşiyorlar?

Evet, kadınlar arası arkadaşlık bağları, dayanışma güçlüydü, bu günkü gibi değildi. Zaten üç, beş kişinin çalıştığı küçük atölyelerdi buraları ve yakın arkadaş, sırdaş olma imkanı daha yüksekti. Çağaloğlu'nda bu atölyeler çok fazlaydı.

Ne tür işyerleriydi, mesela aynı lokantada yemek yemekten bahsetmişsiniz, nasıl yan yana gelebiliyordu, farklı sektörlerde çalışan kadınlar?

Babalı'den gazeteler gitmeden önce, bizim sektörde de sayısız atölye vardı. Kitap üretiminin çeşitli aşamaları, bu farklı atölyelerde gerçekleştirilirdi. Harmanda, forma toplamada, serigrafide çok fazla kadın çalışırdı. Hatta, hem okuyan hem de çalışmak isteyen, pek çok öğrenci vardı. Ben de öğrenciydim. Örneğin, "forma toplamak" diye bir iş vardı. Tek tek insanlar masanın etrafında dolaşıp, ellerinde formları biriktirirdi, bunlar bir araya getirilip kitap oluşturulurdu, daha sonra ciltlenir, en son kapak aşamasına geçilirdi. Esasında ben kadın kahramanların ağzından o dönemdeki işin bilgisini de vermek istedim. Çorapta da aynı şeyi yaptım, çoraplar nasıl kalıplara geçiriliyor, nasıl ütüleniyor onları anlattım. Gömlek atölyesinde de dönen bir çark vardır, gömlekler sayılı gelir, sayılı çıkar, ziyan etmemek gerekir onları. Üretime dair bu bilgiler unutulmasın istedim. Çünkü daha sonra o atölyelerden fabrikalara aktı üretim. Lokantaya gelince... Bize yemek fişleri verirdi. Ücrete bağlı olarak yemek fişleri de çok düşüktü. O fişlerle bir gün doğru düzgün yemek yiyorduk, ama üç gün yemeğe gidemiyorduk. Her gün gittiğimizde fişlerimiz yetişmiyordu. Farklı umutları ve beklentileri olan insanlar özel sorunlarını da paylaşıyorlardı...

Kadın çalışan fazlaymış herhalde, düşük ücretli oldukları için kadınlar tercih ediliyor, olabilir mi sizce?

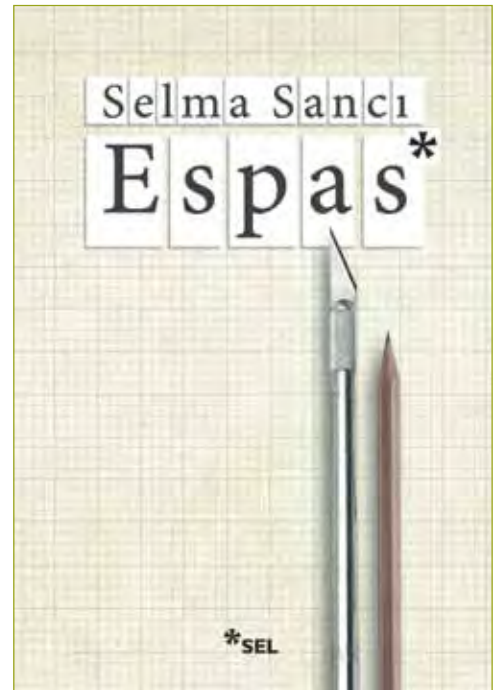
Evet, kesinlikle çok düşük ücretlerle çalışıyorlardı. Komik rakamlarla çalışıyorlardı. Sosyal güvence, sigorta hiçbir şey yoktu. Ben 1978'den itibaren çalışıyorum; sigortam 1990'da oldu. Gazetelerde de çalıştım, gazetelerde de yoktu. Var görünürdü sonradan ortaya çıkardı sizi sigorta yapmadan çalıştırdıkları. Sosyal güvence yok, işin devamına ilişkin de bir güvence yok, her an işsiz kalabilirsiniz. Sağlık koşullarına uygun olmayan kötü ortamlarda çalışıyorlardık. Sigara dumanının, gürültünün olduğu, rutubetli, havasız bodrum katlarında mesela...

Arkada hep bir Orhan Gencebay, Neşe Karaböcek sesi var, müziksiz değildiniz?

Evet, müzikli ortamlardı, hep müziğimiz olurdu. Bazen sizin zevkinize uygun olmasa da hep bir müzik vardı.

12 Eylül üzerinde duruldu kitabınızla ilgili ama bana adeta bir fon gibi geldi, işçi yaşantılarına yönelmişsiniz daha çok, bu özel bir tercih miydi?

Öncelikle ben bizim sektördeki şu anda içinde bulunduğum sektördeki teknolojik değişimi, bununla birlikte değişen çalışma yaşamı koşullarını anlatmak istedim. Öncesini anlatmak istedim. Çağaloğlu ve Babalı bize hep, o kaldırımları arşınlayan, ünlü romancı hikayecilerin gözünden anlatıldı. Ama bunun arka planında görünmeyen bir emek ve emekçi yaşamları vardı. Tüm kitaplar, tüm dergiler, bildiriler her şey o insanların sırtından akardı. İçinde olduğum çok yakından tanıdığım, o dönemin çalışanlarını anlatmak istedim. Yalnız dönem baskının çok yükseldiği bir dönemdi, bundan herkes etkilendi. Düşününün vapurla gidiyorsunuz, biri çıkıp yanınızdaki kadının gazetesini alıp yırtıyor. Siz bu şiddete tanıklık ediyorsunuz. Romanın ana kahramanı Nebile de bu durumlardan etkileniyor. Duygusal yakınlığı olan erkek, birden ortadan kayboluyor. O zamanlar





böyle şeyler oluyordu. Kaybolanları bazen hapiste bulurdunuz, bazen de bulamazdınız. Çok politik bir kişi değil Nebile, arkadaşları için korkuyor, ne yapacağını bilmiyor, bir yandan da anneden, babadan korkuyor. Hem devletten hem de ana-babadan yani...

Posta kutusu, kitabın ana izleklerinden biri roman onunla başlayıp, onunla bitiyor neredeyse. Onun aracılığıyla yoğun baskı atmosferini de sezinliyorsunuz...

Evet posta kutuları o zaman çok yaygındı, çok da ucuzdu kiralamak. Çünkü, tek bir iletişim aracımız vardı; o da mektuptu. Telefon yoktu, hele evlerde hiç yaygın değildi. Olsa bile iletişim kazalarına fazla maruz kalıyordunuz. İkinci bölümde telefonla iş arama ve adres alma faslının ne kadar zahmetli bir şey olduğu anlatılıyor. O dönem çok fazla mektup yazdığımı hatırlıyorum. Mektup yazmayı hala çok severim. Yazım türü olarak mektuba da severim.

Ama tabii ki dönem sadece Nebile'yi değil, diğer iş kollarında çalışan kadınları da, erkekleri de etkilemişti. Mesela saklanmak için atölyelerde çalışanlar da vardı. Şiir okudukları için işsiz kalanlar da oldu, sendika üyesi oldukları için işten atılanlar da. 12 Eylül doğrudan eylemcilerin hayatlarını değil, çalışanların hayatlarını da etkiledi, değiştirdi.

Okuma alışkanlıklarımız da büyük dönüşüme uğradı. Çok fazla dergi çıkıyordu ve herkes bir şekilde okurdu, televizyon bu kadar yaygın değildi. 12 Eylül insanların okuma alışkanlıklarını da dumura uğrattı. Gazete trajları bile düştü. Dergilerin kapanması, insan hayatından çekilmesi 90'lı yılların kuşaklarını ve onlar aracılığıyla günümüzü çok etkiledi.

Çalışma yaşamında bir kadın olarak ne tür zorluklar yaşadınız?

Hep çalıştım, şimdi koşullarım daha iyi ama çalışırken hep zorlandım. Çocuk bakımı konusunda çok zorlandım, çok üzüldüm ama çalışmayı hiç bırakmadım. Mesleki olarak da bir yerde uzun süre hiç kalmadım, devamlı bir yerden diğer yere geçtim. Montaj yaptım bir süre, sonra 1982 yılında Milliyet'in pikaj bölümünde çalıştım. Daha sonra grafik tasarımı yaptım. Milliyet'te çalışırken ilk kez Macintosh devreye girmişti. Bize ya, bunu öğreneceksiniz ya da servis fesh edilecek, dediler. Macintosh öğrendik. Sonra Milliyet'te yayınlarını dizmeye başladım. Günde 60 sayfa yazı dizdiğimi hatırlıyorum. Ellerim öyle şişirdi ki akşamları sıcak sudan soğuk suya batırırdım. Kızımı mahalleden bir kadına bırakıyordum. Akşam kızımı, kavanozları ve kirli bezlerini alır eve gelirdim. Onları yıkar ertesi güne yeni yemekler hazırlardım. Çok zorlanıyordum.

Eşiniz ne yapıyordu o arada?

O başka bir gazetede çalışıyordu. Birbirimizi görmüyorduk pek. Onun izni salı, benimki perşembe günüydü. Gazetelerde öyle fazla izin yoktur, bilirsiniz. Bir ara aynı işi sabah ben, öğleden sonra eşim yapardı, kızımıza bakmak için. Tek maaş alıyorduk. Kızımızı da birbirimize bırakıyorduk. Arada bir 20 dakika süre kalıyordu. Birgün işten çıktığımda çocuğu şeker tozu kavanozunu kafasından aşağı boşaltmış olarak buldum. Şu anda gülüyorum ama çok üzül müştüm o zaman. Ağladım o gün. Eşime ben bir makine alacağım, 60 sayfa evde dizeceğim dedim. Küçük bir Macintosh aldım. Bir klavye, bir ekran. Programı disketlere yüklediler, disket çıkarıp takarak çalıştırıyorduk makineyi; dizgiyi böyle yapıyordum. Tipoda yazılmış işleri

elektronik ortama geçirmek için deli gibi kitap dizdiğimi hatırlıyorum. Bu arada çok çok okurdum.

Kitabı dizerken mi?

Evet dizgiciler arasında harf görüp yazanlar ile dizerken okuyanlar vardır. Ben okuyandandım. Daha doğrusu, okumadan dizemeyenlerdendim. Biraz para kazandım. Çağaloğlu'nda bir yer kiraladım. O sıralarda Milliyet gazetesi kuponla Redhouse (Sözlük) veriyordu. Yetiştirememişler, makineni al da buraya gel, dediler. 15 gün hiç çıkmadan orada sabahlayarak çalıştım. Bitirdim. Kazandığım parayla printer aldım. Ve üç yıl Çağaloğlu'nda bilimum dergi ve kitap evlerinin kitaplarını dizdim, tek başıma. Daha sonra makineyi üçe çıkardık bir dizgiye olduk, gazetedeki çalışan arkadaşlarla nöbetleşe çalıştık. Birkaç yıl sonra bütün yayınevleri kendi makinelerini aldılar ve kendi içlerinde dizgi yapmaya başladılar. O da bir dönemdi, bitti. Şu anda dizgicilik diye bir meslek yok.

Roman yazma fikri nasıl oluştu?

Hep çok iyi bir okur almaya çalıştım. Her dönemde, her koşulda okudum. Vapurda giderken, yolda... Çağaloğlu'nda gazeteciler cemiyetine giderdik o zaman, dergiler, gazete manşetleri peçete kağıtlarına yapılırdı. Canlı tartışma ortamları içinde bulundum ve hep hikâyelerim oldu. Notlar aldım, kaybolmasın bu deneyimler, diye. Kitap biriktirdiğim bu deneyimlerden oluştu. Bunları sonra teyelledim deyim yerindeyse. Yayınlamak için acele etmedim. Kitabın çıkışı 12 Eylül'e denk geldi. Geçen yıl ardarda çok sevdiğim iki insanı kaybettim. Düşündüm, kızıma bir şeyler bırakmak istedim.

Devam etmeyi düşünüyor musunuz?

Bir okurum bana, kitabınızdaki insanlara bir son yazmak ister misiniz, diye sordu. Son yazmak değil de belki bu insanlar 20 yıl sonra neler yaşadılar, nasıl bir yere savruldular, ne tür zorluklarla karşı karşıya kaldılar? 90'ların zor günlerini nasıl atlattılar? Ve şimdi neredeler onu yazmak isteyebilirim. Çok daha oylumlu bir çalışma olur bu. Yazmak için işlerden uzaklaşmanız gerekiyor. Ama kısaca yazmaya devam edeceğimi söyleyebilirim. ✎

DHL'de direniş devam ediyor:

Kadınız biz el ele vermeliyiz

DHL Almanya merkezli uluslararası bir nakliyat firması. Geçtiğimiz yazın başında işçiler çalışma koşullarını iyileştirmek için TÜMTİS Sendikası'na üye oldular. Sonra cadı kazanları kaynamaya başladı. Bir kısmı işlerinden oldu, şu anda fabrika önünde direnişleri devam ediyor. Burcu ve Gülcehri bize direnişin hikâyesini anlattılar.

Burcu Sonbahar: 24 yaşındayım, DHL benim ilk işyerim. 2009 yılından beri DHL'de çalışıyorum, ilk önce yevmiyeci olarak çalıştım. 2010 yılının Nisan ayında kadroya alındım. 2011 yılında bana 'yılın en iyi ikinci elemanı performans ödülü'nü verdiler. Sonra da performans düşüklüğünden(!) işten atıldılar.

Güzel iş yapıyordunuz demek, ne iş yapıyordunuz?

Kadrolu olduktan sonra önce fiyatlandırmada çalıştım. Gündelikçilerin günlerini tutuyor, işin stok kontrolünü yapıyor, depolarla karşılaşıyordum. Son olarak bilgi işleme geçirdiler.

Eğitim durumunuz nedir?

Üniversite önlisans mezunuyum. Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Dericilik Bölümü'nü bitirdim. Bölümümle ilgili iş bulamayınca DHL'ye girdim.

Dericilik bölümü mezunları ne tür işler yapıyorlar?

İmalat yapan bir deri fabrikasının laboratuvarında çalışmam gerekiyor esasında. Kadın olduğum için imalatta belki çalıştırmazlar beni ama laboratuvarında çalışabiliyordum.

İşten atılma nedeniniz sizce performans düşüklüğü olabilir mi?

Atılmadan bir hafta önce insan kaynakları uzmanımız beni odasına çağırdı. Çok göze battığımı söyleyerek, "Kulağıma hiç hoş şeyler gelmiyor. Sana tavsiyemiz karşı tarafa geçme. Sonra başına hiç iyi şeyler gelmez." dedi. Karşı tarafa kasıtları sendika idi. Çünkü o sırada işten çıkarılan arkadaşlarımız direnişe başlamışlardı, ben molalarda onlarla görüşüyordum. Bir hafta sonra çağırdılar. Dört kişiydik, performans düşüklüğü nedeniyle işten çıkarıldığımızı söylediler.

Direniş şu anda kaçınıcı gününde, dışarıda mısınız hep?

Bugün 179'uncu gününde. Dışarıda işyerinin önünde duruyoruz. Esenyurt'ta iki bina, Kırcaç'ta bir bina var. Genelde Kırcaç'tayız, ama bazen diğer binalara da gidiyoruz. Çünkü diğer binalardan çıkarılan arkadaşlarımız da var.

Toplam 22 kişisiniz herhalde değil mi, kaç kişi çalışıyordu şirkette ?

O civardayız. Toplam 1472 çalışan, ama bir o kadar da taşeron var.

Siz taşeron şirkette mi çalışıyordunuz?

Evet, biz taşeron şirket işçisiydik.

Ne üzerineydi?

Taşımacılık şirketi esasında. İlaç üzerine çalışıyorduk. Yurtdışından ilaçlar geliyor, onların fiyatlandırılması, etiketlendirilmesi, paketlenmesi yapılıyor ve depolara gönderiliyordu.

Kadın çalışanların sayısı kaç, hangi bölümde çalışıyorlardı?

Fiyatlandırma bölümünde genellikle kadınlar çalışıyor. Ama depolarda sadece erkekler var...

Sendika üyesi kadın var mı şu anda peki?

Kadınlar erkeklerden daha cesaretli o konuda. Bazı binalarda çok fazla üyemiz yok, az olan bu yerlerde, kadınlar erkeklerle göre daha fazlalar.

Ücret ne düzeydeydi?

Asgari ücret alıyorduk. Görev yerimi değiştirdiklerinde bile zam yapmamak için beni eski işimde çalıştırmış gibi gösterdiler. 740 TL alıyordum. Çok uzun süre çalışanların bile ücreti 800 TL civarında oluyordu. Annem 10 yıldır çalışıyor, onun maaşı da o civardaydı.

Genel olarak çalışma hakkında ne düşünüyorsunuz?

Ben kadının çalışmasının önemli olduğunu düşünüyorum, ayrıca bu işyerinde çalışmayı da seviyordum. Fakat iyi koşullarda çalışmak istiyorum, bu da en doğal hakkımız.

Diyelim ki evlendiniz, çocuğunuz oldu, işi bırakmayı düşünür müsünüz?

Hayır, bırakmayı düşünmem. Güvencem olsun istiyorum çünkü. Çocuk da sorun olmaz ona bakacak birini bulurum.

Bazı kadın arkadaşlarımız işi geçici bir şey olarak görüyorlar...

Gülcehri Yıldırım: Hayır, kadının çalışmasını ben öyle görmüyorum. Eşinin eline bakmıyorsun, çocuklarına istediğini alıyorsun, insanın kendine güveni de geliyor. Dışarıda da çalışmak çok farklı. Ben buraya ilk girdiğimde 6 ay gececi çalıştım. Öyle sürdürdüm. Hiç vazgeçmedim... Evliyim iki de çocuğum var. Ocağın 2'sinde işe girdim. Temmuz'da kadroya alındım. Üç ay sonra sendika-



ya üye oldum. Sendikaya üye olana kadar performans puanlarım hep yüksek çıkıyordu. Çıkarılmadan iki hafta önce yanıma gelip "çalışmanı hiç beğenmiyorum" dediler. "Kendimi parçalıyorum neresini, beğenmiyorsunuz" dedim. Çünkü gerçekten de öyle yoğun çalışıyordum ki, elimi yemek yemek için ağzıma bile götürmüyordum artık yorgunluktan. Anladım sonradan sendikayı duydular diye düşünmüştüm.

Siz hangi bölümdesiniz?

Ben fiyatlama bölümündeydim. Ama başka iş yapıyordum. Ürün açıyor, ürün paketliyordum, tarihini vursun diye sayıcıların makinesine yolluyordum. 10 ilacı yan yana getirip bantlıyordum, sonra bantladıklarımız sayılıyor ve kolileniyordu.

Bu işte çalışanlar kadın mıydı?

Evet, genellikle kadın. Birkaç tane erkek var ancak.

Peki koli taşıma işini kim yapıyor, erkekler mi?

Yok, onu da biz taşıyorduk. 25-30 kilo vardı koliler, biz kaldırıyorduk. Bel ağrısı nedir bilmezdim. Sürekli ağır taşıdığım için bel ağrısı çekiyordum şimdi. Zaten kadınların çoğunda bel fıtığı varmış, sonradan öğrendim. Erkekler sadece palet dizmelerini yapıyorlardı. Onların al-

dığı ücrete bakıyorsunuz 30 TL, bize bakıyorsunuz 25 TL. Gündelikçilikte kadınlara daha az ücret veriyorlardı. Ama onların yapmış olduğu her işi biz de yapıyorduk.

Burcu: Çok kaytarıyorlar...

Kaç saat çalışıyordunuz?

Gülcehri: Sabah 08.00'dan akşam 18.00'a kadar, yani 10 saat çalışıyorduk. Aynı zamanda mesailer de vardı. Mesai ücreti alıyorduk, ama "Pazar geleceksiniz, mesai var" diyorlar bir gün önceden. Zorunlu gidiyorduk...

Burcu: Çok itiraz eden varsa onlara "Pazartesi de gelme" diyorlardı. Özellikle gündelikçilere böyle davranıyorlardı.

Gündelikçi dediğiniz ne?

Burcu: Taşeron vasıtasıyla gelenler. Kadroda değillerdi. Mesela 6 ay hergün geliyor ama gündelikçiydiler. Sigorta ona göre düşük yatıyordu. Bazen kaç gün gelirse, o kadar yatırıyorlardı.

Gülcehri: Kadrolu arkadaşlar ne kadar çalışıyorsa, ne zaman çıkıyorsa biz gündelikçiler de o zaman çıkıyorduk. Normalde bizim dört buçukta çıkmamız lazım. Gündelikçiler fazla çalışmanın parasını almıyorlardı.

Burcu: Her ay bize elbiseler verilir, eskiden aynıydı geçen ay Platin (taşeron şirket) ile DHL ayırmışlar, bu sendikalaşma meselelerinden dolayı. İşçiler arasında ayrımcılık yaratmaya çalışıyorlar. Taşerondakiler DHL'dekiler diye... Taşeronun çoğu sendikalı çünkü.

İlk çalıştığınız yer miydi?

Gülcehri: Yok daha önce Ceva firmasına da gittim. Orada da gündelikçi çalışıyordum. Sonra ara verdim köye gittik. Şimdi çocuklar biraz daha büyüdü. İşyerine çok alışmıştım. Kadınlar arası arkadaşlık ortamı çok iyiydi. Düğünlere gidilirdi, biri zor durumda olsa para toplanıp verilir. Mayıs başında bir arkadaşımız bantlama yapıp yapıp öyle yoruldu ki

bayıldı. Başında bekledik... Onu yalnız bırakmadık eve geç gittik.

O kadar ağır iş yani?

Evet, iş basit gözüküyor ama çok yorucu. İğneyle kuyu kazmak gibi...

Burcu: Performans değerlendirme sisteminde sorumlulara da puan verildiği için, onlar da işçilere "hızlanın" diye baskı yapıyorlar. Öyle olunca elemanları zorluyorlar.

Gülcehri: Bizim yaptığımız işler arasında en zorlu bantlama işleri zaten. Çok çabuk bantlamanız gerekiyor ki, ilaçları toplayan kişilerin önünde birikme olmasın. En zor bantlama dedim, ama hiçbir iş kolay değil esasında. Zamanla yarışyorsunuz çünkü. Hep ayakta. Sadece toplayan kişi oturuyor. Bir de ilaç olduğu için çalıştığımız ortam çok soğuk. Yaz, kış polarla çalışıyoruz. Çok hastalanan oluyordu.

Vardiyalı mıydı?

Evet, iki vardiya çalışıyorduk.

Siz ama gece vardiyasında çalışıyordunuz?

Ben, gece işi istedim. Çocuktan dolayı gece çalışayım istedim. Çünkü eşim gündüz çalışıyordu. Çocuklar için ben evde oluyordum. Gece de o oluyordu. Aslında işi seviyordum, öğrenmiştim de. İşten dört buçukta geliyordum. Uyuyordum önce. Kızım zaten ev işlerini yapmış oluyordu. Ben de yemek pişirip, tekrar işe gidiyordum. Hiç sosyal hayatım yoktu. İşten eve, evden işe.

22 kişi aynı anda mı çıkarıldı?

Yok. Burcular bizden önce çıkarıldı. Bizi bir iki ay önce beşer, beşer çıkardılar.

Bel fitiğinden bahsettiniz, işten kaynaklanan başka hastalık var mıydı?

Burcu: Beyaz ışıktaki çalıştığımız için gözlerimiz bozuluyordu. Çoğu gözlük kullanıyordu. Benim de bozuldu,



gözlük kullanmaya başladım.

Gülcehri: Dışarı çıktığımızda bakamıyorduk doğru düzgün, gözümüze perde inmiş gibi oluyordu.

Koruyucu gözlük vermiyorlar mıydı?

Hayır, vermiyorlardı. Gözlerimizin ağrısından duramıyorduk çoğu zaman.

Burcu: Benim halam var, bizim işyerinde toplayıcı olarak çalışıyor. Sürekli ellerini indirip kaldırdığı için, bileğinde kemik çıktı. Tedavi oluyor.

Gülcehri: Biz gece de çalışıyoruz. Gece sağlıklı bulundurmaları gerekiyor. Çünkü vardiyada bayılanlar oluyor, ne yapacağımızı bilmiyorduk. Eğitim verebilirlerdi, onu da vermiyorlardı. İşler çok olduğunda taşerondan günlük işçiler de gelebiliyordu.

Sendikali oldunuz, direniyorsunuz, bu süreç size ne kazandırdı?

Burcu: Başta bilinçsiz olduğumuzdan işverenin yaptıkları farketmiyorduk. Şimdi biliyoruz her şeyi. Direnişte birbirimizden çok şey öğrendik. Sendikanın ne olduğunu, paylaşmayı, arkadaşlarımızla birlikte hareket etmeyi öğrendik. Ben sonuna kadar kapıda beklemeyi düşünüyorum. Ailem de destek oluyor. Kazanacağımızı düşünüyorum. Bir daha böyle bir şey başıma gelirse, yine aynı şekilde davranırım.

Siz bir aydır eylem alanındasınız, neler demek istersiniz?

Gülcehri: Ben de Burcu gibi hakkımızı aramamız gerektiğini düşünüyorum. Sen aramazsan kimse hakkını aramıyor çünkü. Başka bir yerde başıma aynı şey gelse, yine sendikaya üye olurum. Sendika hakkında bir şey bilmiyordum. İnternette de okudum, sendikanın faydalarını görüyorum artık. Gündelikçi olduğum zamanlarda sigortam az yatırılmıştı. Buna itiraz ettim kimse bir şey yapamadı. Ama sendikali olsaydım, sigortam yatırılmış olurdu, bununla tek başıma mücadele etmezdim.

Burcu: Birkaç sene öncesinde gündelikçi olarak gelenlerin sigortası yatmıyordu. İşten çıkarılan birkaç kişi şikayet etmiş. Denetçiler geldi, baktılar, konuştular. Gerçi bizleri o zaman işyerinden çıkarıp, uzak bir yere götürdüler, ama sonra sigortalar yatmaya başladı.

Soğuklar başladı direniş alanında ne yapıyorsunuz?

Biz hergün oraya gidiyoruz. Çok soğukta arabanın içinde duruyoruz.

Yurtdışı desteği epey var, ama Türkiye için aynı şeyi söyleyemeyeceğim ne dersiniz?

Evet, yurtdışından destek daha fazla. Yarın Kavacık'ta DHL'in merkez binasında küresel eylem var. İTF'den destek için gelecekler. Küresel bir eylem bu, başka yerlerde de var. Daha önce Alman Hizmet Sendikası'ndan (VERDİ) dayanışma için gelmişlerdi. İngiltere'de de eylem yapılacak.

Petrol-İş'li kadınlara neler söylemek istersiniz?

Burcu, Gülcehri: Haklarını almak için sonuna kadar mücadele etsinler. Her şart altında birlikte davranınlar. Kadınlar biz ele ele veremeliyiz. ✋

Bir Temsilci Yönetici Semineri'nde daha Kadın Servisi'ni Tanıttık...

"Daha fazla eğitim gerekiyor"

Sendikamız Eğitim Servisi tarafından düzenlenen ve ilk kez temsilci ve yönetici seçilen üyelerin katıldığı Temsilci Yönetici Seminerleri'nin 2012 Güz Dönemi ikinci turu, 10-14 Aralık 2012 tarihleri arasında Petrol-İş Genel Merkez binasında gerçekleştirildi.

Selgin Zırlı Kaplan

Petrol-İş Kadın Servisi olarak çalışmalarımızdan söz etmek, Petrol-İş'in kadın politikasından; kadınların örgütlenmesini ve sendika içerisinde güçlenmelerini sağlamak konusunda attığı önemli adımlardan bahsetmek; geride bıraktığımız on yıllık süreçte, Petrol-İş Kadın Dergisi olarak başlayan faaliyetlerimizin Kadın Servisi'ne dönüşme hikâyesini anlatmak üzere 11 Aralık 2012 günü yeni temsilci ve yöneticilerimizle birlikte seminerde yerimizi aldık.

Önce tanışma faslı, kısaca kendimizden, kadın dergisini çıkaranlardan bahsediyoruz, yeni temsilci ve yöneticileri tanıyoruz, tek tek olmasa da hangi şubelerden, hangi işyerlerinden katıldıklarını soruyoruz... "Petrol-İş Kadın Dergisi'ni bugüne dek hiç okumayan ya da görmeyen var mı?" sorumuza iki-üç kişi elini kaldırıyor... "Daha önce eğitimlerimize katılan var mı?" diye sordüğümüzda üç kişi aktif üye eğitimlerimizdeki toplumsal cinsiyet derslerine katılmış olduğunu belirtiyor ve ekliyorlar "sizi tanıyoruz"...

Bu grupta hiç kadın arkadaşımız yoktu... Kasım ayında yapılan ilk turda bir kadın temsilci katılmıştı...

Sınıfla da paylaşıyoruz bu duygumuzu... "En azından bir iki kadın temsilci olsaydı iyi olurdu" ... "Hocam kadınlar gelemiyor, bir hafta bütün işleri bırakıp nasıl gelsinler?" diyor birisi... "Hocam işleri olmasa da gelmek istemezler zaten" diyor bir başkası... "İşte tam da bu yüzden biz burdayız" diyoruz meraklı bakışlar arasında...

Öncelikle, sendikamızın kadın üye profiline söz ediyoruz: Toplam 1560 kadın üye olduğunu, bunun Petrol-İş'in yüzde 6,2'sini oluşturduğunu, buna karşılık 13 kadın temsilcinin, bir de şube denetim kurulunda olmak üzere bir kadın yöneticinin bulunduğunu belirtiyoruz...

Petrol-İş'in kadın çalışmaları konusunda ilklere imza atan bir sendika olduğunu hatırlattıktan sonra sendikal dünyada-

ki ilk ve tek sürekli kadın dergisi Petrol-İş Kadın'a geçiyoruz; sadece kadın üye sayısı gözetilerek çıkarılmadığını; ilk sayının çıkış yazısında Merkez Yönetim Kurulu'nun "... Dünyanın yarısını oluşturan kadınlar toplumsal, siyasal, kültürel alanlardan, yani kamusal alandan uzaklaştırılır ise, bu olumsuz durum kadınlar kadar erkekleri de etkiler. Bu nedenlerle kadınların kendilerini geliştirebilecekleri, kendisinin veya eşinin sendikasının ilettiği bir dergide kendisini ifade edebileceği bir araç yaratmak istedik." sözleriyle de belirttiği üzere, hem kadın üyeleri hem de erkek üyelerin eşlerini hedef alan bir dergi olduğumuzu hatırlatıyoruz...

Toplumsal cinsiyet eğitimlerinin amaçları

Sendikamızın imza attığı diğer ilklere birisi de toplumsal cinsiyet eğitimleri... İlk defa bir sendika, aktif üye eğitimlerine toplumsal cinsiyet derslerini ekleyerek bunu sürekli hale getiriyor. 2009 yılından bu yana her yıl eğitimlerin ikinci kademesine katılan üyelere toplumsal cinsiyet konusu anlatılıyor.

Toplumsal cinsiyet eğitimlerinin amaçlarını özetliyoruz: "1- Kadınların hem toplumsal yaşamda hem sendikal örgütlenmede önünü kesen cinsiyet temelli eşitsizlikleri kaldırarak aktifleşmeleri; 2- Kadın erkek eşitliğini kurarak sendikamızın demokratikleşmesine ve genişlemesine katkıda bulunmak..."

"Seminerlerin amacı, görev ilk kez gelen üyelerin sendikal hayatlarında karşılaştıkları sorunlara karşı daha donanımlı olmaları" olarak belirtiliyor davetiyede... Kadın çalışmalarına dair ne varsa bilmeyenlerde fayda var diyerek anlatmaya devam ediyoruz... Petrol-İş'in imza attığı bir ilk daha var: İlk defa bir işçi sendikasının ana tüzüğünde kadına yönelik şiddetle ilgili bir madde yer alıyor.

Anatüzükte, Sendika Görev ve Yetkilerinin



tanımlandığı 4. Maddesinde "Kadın-erkek eşitliğini savunmak, bu eşitliğin inşası için evde, işyerinde ve sendikada gereken her türlü önlemin alınması ve uygulanması için çaba sarfetmek, bu amaçla kadın büroları ve komisyonları kurmak, kadına yönelik evde, işyerinde ve sendikada her türlü şiddete karşı mücadele etmek." Ayrıca, Anatüzüğün Sendika Merkez Yönetim Kurulu'nun Görev ve Yetkileri'nin tanımlandığı 23 Maddesinde "... kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla toplumsal cinsiyet eğitimleri vermek, ... tüm bunları gerçekleştirmek için kadın büroları ve komisyonları kurmak..."

Ve tüm bu kararların hayata geçirilmesinde belirleyici olan madde: 123- disiplin cezaları: "... Sendika Anatüzüğüne uymayan, ... kadına yönelik cinsel taciz, mobbing ve şiddet uygulayanlar hakkında aşağıdaki disiplin cezalarını vermeye yetkilidir. Kadınlara yönelik şikayetlerde, kadının beyanı esastır, karşı taraf aksini ispatla yükümlüdür."

Bir üyemiz soruyor, "Hocam hiç böyle bir durumla karşılaştınız mı?" ... "Henüz karşılaşmadık" diye cevaplıyoruz...

10 yıla sığdırdıklarımızı bir saatlik derse sığdıramıyoruz elbette... Ders için ayrılan süre bitiyor, "Siz devam edin ara molaya çıkmayacağız..." Biraz daha devam ediyoruz... Ara için ayrılan süre de bitiyor... Artık "Sizin çıkmaya niyetiniz yok galiba" demek zorunda kalıyoruz... (Gülüşmeler...) Sınıftan ayrılırken, "Hocam çok canlı bir dersti, bu konuda daha fazla eğitim gerekiyor" ... Teşekkür ediyor ve kadın çalışmalarının verdiği heyecandan olsa gerek diye yorumluyoruz (tabii ki bizimden). 🍀

Direnişçi Beyhan Demir, İstanbul Bilgi Üniversitesi'nden bildiriyor:

Umudumuz tüm işçilerin dayanışması

İstanbul Bilgi Üniversitesi son beş yılda öğrenci sayısını ikiye katladı, çalışanlarını yarıya indirdi. Okul ücretleri ise bir buçuk katı artırıldı. İşten çıkarmaları küçülme ve okulun ekonomik durumuna bağlayan okul yönetiminden açıklama bekliyoruz...

Beyhan Demir

İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde işten atılan işçilerden biriyim. Beş senedir üniversitede çalışıyordum. 2007 Kasım'ında girdiğim İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları'ndan geçen sene "küçülme" gerekisiyle başka bir departmana gönderilerek "atılma"ya hazırlandım.

Gönderildiğim bölümün ne mesleğimle, ne de işe alınış gerekçemle ilgisi yoktu. Zaten bölümüm değiştirilirken de "ya öteki tarafa geçer ya da çıkışını veririz" tehdidiyle geçirilmiştim. Çalışan, çalışmak zorunda olan her emek sahibi gibi ben de iş aramaya - işsiz kalmaya korktum ve yeni bölümüme geçtim. Kendi alanımla ilgisi olmayan bir iş yapmaya başlamıştım, artık üniversitenin tanıtım ve kurumsal ilişkiler

bölümünde çalışıyordum. Bölümde elemana ihtiyaç olduğu söyleniyordu ve vardı da. Ama ben alınmadan hemen önce o bölümden atılan üç "iş bilen" kişinin neden atıldığını tabii ki çözemiyorduk. Çözemiyorduk desem de inanmayın. Durum çok açtı, üç kadrolu ve işi iyi öğrenmiş, dolayısıyla da artık itiraz edebilecek iş güvenine ve özgüvene kavuşmuş elemanı çıkarırsın, daha az sayıda insana aynı işi yaptırır kâra geçersin, bu arada da bir kişi alır, zaten işi de az biliyorsa güvensizliğinden yararlanır her işi yaptırırsın. İş bilenlerle bilmeyenler arasında da uyumsuzluk çıkarır işçilerinin dayanışmasını değil, rekabeti örgütler ve körüklersin. Bu arada iki maaş kâr da yanına kalır. Ne kadar basit değil mi?

Çıkış için insan kaynaklarına

İşte bendeniz bu "iş bilmeyen" kadın işçi olarak, iki katı efor harcayıp hata yapmama stresıyla yeni bölümümde iki seneye yakın çalıştım. Birimin tek sendika üyesi olarak biraz çirkin ördek yavrusu, biraz ailenin asi çocuğu muamelesi görüyordum tabii. Ama neyse ki birimin çalışanlarının çoğunun kadın olması bütün bunların üstesinden gelme ve bu konuları tartışma konusunda kolaylık sağladı. Kadın olmanın getirdiği pek çok ortaklık vardı. Sadece kadın olduğumuz, hatta evli ya da bekâr olmamızla ilgili uğradığımız ayrımcılıkları paylaşarak ve dayanışarak atlattık. Kimini çözdük, kimine hayırlandık. Ama en azından yalnız olmadığımızı bildik.



Günlerden bir gün yan masamdaki başka bir kadın işçi insan kaynakları departmanından arandı, "İyi günler, çıkış işlemlerinizi için Cuma günü departmanımıza uğrayın, Beyhan Hanım'aa söyleyin o da uğrasın," denmiş ona. Yanımdaki arkadaşımın yedi, benim

beş yıllık İstanbul Bilgi Üniversitesi mesaimiz bu sözlerle sonlandırıldı. Telefonda önceki bir ay boyunca mesai ücreti almadan hafta sonu dahil çalışmış, okulu ziyarete gelen öğrenci ve veli 4000 kişiye okulu anlatmış, onların sorularını cevaplamış olan bizler bu cümleyle işten çıkarılmıştık.

Pek çok işkolunda, pek çok farklı işyerinde işten atılmaları biliyoruz, atanların kimler olduğunu da, ne niyetle atıp nasıl muamele ettiklerini de biliyoruz. Ama yine de insan yaşarken farklı oluyormuş. Öfke duyuyorsunuz, haksızlığa uğramış olmak sizi üzüyor. Harcadığınız emek, alamadığınız zam, ödenmemiş mesailer...

Oturma eylemine başladık

Bizim arandığımız hafta destek personel ve idari kadrodan toplam 24 kişi işten atıldı. Ben bu yazıyı yazarken sayı 26'ya çıktı. Ve bizler işten çıkarılan sendikalı BİLGİ işçileri olarak hakkımızı aramaya başladık. Sosyal-İş Sendikası ile beraber üniversite

yönetiminin bize reva gördüğü muameleye karşı neler yapabileceğimizi düşündük. Öğrencisine müşteri, çalışanına köle gözüyle bakan, eğitim ve bilim yuvası olması gerekirken bir ticarethane mantığıyla işletilen üniversite bahçesinde oturma eylemine başladık.

Vizyonunu akademik kadrosu, özgürlükçü ve demokratik olması, sosyal ve kültürel etkinliklerinin yoğunluğuyla oluşturan, "okul için değil, yaşam için eğitim" şiarını benimseyen İstanbul Bilgi Üniversitesi'nin gerçek vizyonunu anlatmaya başladık.

Oturma eylemi yapan önce üç, sonra dört erkek ve bendeniz; bizimle birlikte İstanbul Bilgi Üniversitesi'nin uygulamalarını protesto eden akademisyenler, öğrenciler ve destek hizmetlerden gelen personelle birlikte yaklaşık 50 gündür direnişimizi sürdürüyoruz.

Sendikalı direnişçi kadın

Oturma eyleminin ilk gününde sendikadan üzerinde "işimi geri istiyorum" yazan gömlekler getirildi, giymemiz için. Gömlekler ortalama 80 kilo erkek bedenine göre yapıldığından (işçi denince hâlâ erkek işçi aklı geldiğinden midir bilinmez) bende paraşüt gibi dursa da giydim elbette. Giyiyorum da. Gömlek işin esprisi diyeceğim ama işten atılan işçi



(Fotograf: Sosyal-İş Sendikası)

olmam vesilesiyle gittiğim DİSK toplantısında da koca salonda sadece 12 tane kadın görmem gömlek bedenlerinin ortalamasına karar verenlerin cinsiyetiyle ilgili bir fikir verdi aslında. Sendikada, direnişte bir kadın olmanın getirdiği başka bir göze sahip oluyorsunuz.

Giydiğimiz gömleğin bedeni, toplantılardaki kadın sayısının azlığı, direnişteki erkek işçilerin eşlerinin sıkıntıları, onların çocuklarının yaşadıkları derken, pek çok ayrıntıyı görmeye başlıyorsunuz. Bu ayrıntılarla uğraşmak, bunları da sorun olarak görmek, çalışanların çocukları için kreş talep etmek, kimsenin aklına gelmese bile -ki kadınların aklına muhakkak geliyor-, sizin aklınıza geldiği için o dakikadan sonra rahat durmanıza imkân kalmıyor. Bu durumu bir şikâyet olarak söylemiyorum, bu aslında bir araya gelmiş, birlikte dertlerine çare arayan bir topluluk için ön açıcı ve zenginleştirici bir tartışma konusu.

Görünmezliği kırmak

Ne de olsa bizler dünyanın yarı nüfusuyuz. Bulunduğumuz alanlarda renk olarak görülmek istemiyorsak

yaşadığımız sorunlara kendi açımızdan da çözüm aramak en doğal hakkımız. Tabii çözüm ararken yanımızdakilerle tartışabilmek, görünmezliğimizi kırmak zor olabiliyor. Ama bu durum hayatın her alanında böyle değil mi zaten. Bizler varoluşumuzu bir direnme faaliyeti olarak yaşamıyor muyuz çoğu zaman?

Biz sendikalı BİLGİ işçileri, bütün bu yazdıklarımınla birlikte, bizi henüz muhatap kabul etmeyen okul yönetimine karşı direnişimizi sürdürüyoruz. Taleplerimiz çok açık, işten atılanların işlerine geri dönebilmesi, sendika çalışmalarımızın önündeki engellerin ve sendikalı çalışanların üzerindeki baskının kaldırılması, akademik ve idari kadroya dayatılan hak gaslarıyla dolu sözleşmelerin geri çekilmesi.

Bizler taleplerimiz gerçekleşene kadar eylemlerimizi sürdüreceğiz. Bu devamlılıkta güvendiğimiz, sırtımızı yasladığımız iki şey var:

Umudumuz ve bizim gibi emeğiyle geçinen, çok farklı işkollarında, çok farklı işler yapan tüm işçilerin dayanışma gücü! ✎

İşten atılanların üçü geri alındı

Beyhan Demir bu yazıyı yazdığı sırada diğer direnişçi arkadaşlarıyla birlikte okulun bahçesindeydi. Geçtiğimiz günlerde Bilgi Üniversitesi'nde toplu işten çıkarmalara karşı üç aydır devam eden oturma eylemi kısmen de olsa sonuç verdi. Bilgi yönetimi ve 80 gündür Santral yerleşkesinde oturma eylemine devam eden işçilerden Vedat Şen, Mehmet Işık ve Mehmet Sevim, 26 Kasım 2012 tarihinde işlerine yeniden başladılar. Beyhan Demir işe alınanlar arasında değildi.



2013 Sevgililer Günü'nde ayaklanma var:

DÜNYA'DA BİR MİLYAR KADIN ŞİDDETE DANSLA PROTESTO EDECEK

14 Şubat 2013'te One Billion Rising (Bir Milyar Ayaklanıyor) kampanyası dahilinde dünyanın tüm kadınları şiddete karşı dans etmeye davet ediliyor. Kampanya'nın İstanbul ayağını örgütleyen **Meltem Figen**'le görüştük.

Şiddete, tecavüze, enseste, kadın sünnetine ve seks köleliğine dikkat çekmeye çalışan V-Day hareketi, Aralık ayı içinde, **14 Şubat 2013'te Bir Milyar Ayaklanıyor** (One Billion Rising) kampanyası dahilinde dünyanın tüm kadınlarını ayaklanmaya çağırdı. Hareket kadınlara tam da Sevgililer Günü'nde: **Di-
renin, Dansedin, Ayakla-
nın!** önerisinde bulunuyor.

Kampanyanın konsepti basit: "Her üç kadından birinin şiddeti deneyimlediği istatistiğini hesapladığınızda, dünyada bir milyar kadının şiddetten etkilendiğini görürsünüz. V-Day'in 15. yıldönümünde bir milyar kadını ve onlara değer verenleri bu şiddete son vermek için sokağa çıkmaya, yürümeye, dans etmeye ve taleplerini yükseltmeye çağırıyoruz. V-Day, kolektif gücü ve sınırlar ötesi dayanışmayı tüm dünyanın görmesini istiyor." diyorlar.

Hareketin sloganları: "Dünyada her üç kadından biri, hayatında bir kere şiddet görüyor ya da tecavüze uğruyor. Bir milyar kadının haklarının ihlâl edilmesi gaddarlıktır. Bir milyar kadı-

nın dans etmesi devrimdir."

New York'lu sanatçı ve kadın hareketi aktivisti, **Eve Ensler** yapmış çağırısı. İlk anda 160 ülke eyleme katılacaklarını söylemişler, 5000'e yakın kadın örgütü ve girişimi V-Day'e başvurmuş. "Direnin, dans edin, ayaklanın." çağrısına, pek çok ünlü sanatçı, politikacı, aktivist de cevap vermiş. Bunlar arasında Amerika'dan Jane Fonda, Robert Redford da var.

Ayrıca video mesajlarını yollayarak, neden ayaklandıklarını anlatanlar arasında Avrupa Parlamentosu üyesi, LGBT hakları savunucusu ve aktör Michael Cashman, AB Yeşiller Partisi Genel Başkanı Ulrike Lunacek, ABD'li oyuncular Jessica Alba ve Lily Tomlin, Filipinli oyuncu Monique Wilson gibi isimler de bulunuyor.

Peki Türkiye'den katılan var mı bu kampanyaya? Bizim de aklımıza aynı soru gelmişti. Varmış, kısmet ayağımıza geldi denir ya, bizim de öyle oldu. Türkiye'de kampanyanın İstanbul örgütleyicisi, bir arkadaşımız vasıtasıyla bize ulaştı ve Türkiye'de yapılacak et-



"Bir Milyar Ayaklanıyor" kampanyasının İstanbul ayağını örgütleyen Meltem Figen

kinlikleri Petrol-İş Kadın Dergisi'ne anlattı.

Önce onu tanıyalım. "Adım Meltem Figen, Bandırma doğumluyum. İstanbul'da büyüdüm. Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü mezunuyum. Bir süre bankada çalıştım. Sonra kendi işimi kurmak istedim, bir kafe açtım, işletemedim, kapattım. Bir şirkette müş-

teri hizmetlerinde çalışırken çocuğum oldu. İş bıraktım. Sonra boşandım. Ve iki yıldır bir dans kursunda öğrenciyim."

10 kişilik kadın dans grubu

Meltem Hanım daha önce de dans kursunun olanaklarından yararlanıp, çocuklara yönelik sosyal

sorumluluk projeleri yürütmüş. 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele günü için facebook'ta dolaşırken, o günlerde şiddet konusunda farkındalık yaratmak için böyle bir dans eylemi örgütlendiğini görmüş. Araştırmış kampanyaya Türkiye'den müracaat olmadığını tespit etmiş. Hemen harekete geçerek V-Day'in yurtdışındaki merkezine başvuruda bulunmuş. "Tamam" demişler. Dans kursundan birkaç kadın arkadaşı ile yan yana gelip, hocalarına anlatmışlar durumu, o da destek vermiş.

Şöyle anlatıyor daha sonrasını "Hemen bir araya geldik facebook sayfamızı oluşturduk. Orada dünyada yayınlanmış videoları paylaştık, biz de Türkiye'den bir video hazırlıyoruz. 14 Şubat'ta kapalı bir spor salonunda katılımcılarla birlikte organizasyonun belirlendiği şarkıyla basit hareketlerle dans ederek eylemimizi yapacağız."

10 kişilik bir kadın dans grubu oluşturmuşlar, ama Meltem Hanım bu sayının talebe göre değişebileceğini düşünüyor. Kampanya şarkısında tüm salonu dansa davet edecekler,



"Bir Milyar Ayaklanıyor" kampanyasının yaratıcısı New York'lu sanatçı ve kadın hareketi aktivisti Eve Ensler

ama halk oyunları, roman dansları, latin dansları alanında da okullarının desteğini alarak, şov grupları çıkarmak istiyorlar sahneye...

Büyük bir alana ihtiyaçları var. Kadıköy Belediyesi'ne başvurmuşlar, Cafer Ağa Spor Salonu'nu istiyorlar. Çünkü, etkinliğe şiddetle mücadele eden, kadın sığınakları, kadın grupları, dernekler, dergiler katılımlar ve salonda stant açışınlar, istiyorlar. Sadece dans etkinliği değil kadına yönelik şiddete, tacize, tecavüze karşı bir farkındalık yaratma amaçları var.

Kadına yönelik şiddetle karşı dansı kullanmak

Biliyorsunuz, 14 Şubat Sevgililer Günü, bu gün memleketimizde de artık bir biçimde kutlanıyor. Eşler, sevgililer kadınlara, bazen de kadınlar erkeklerle, hediyeler, güller olarak sevgilerini ifade ediyorlar.

Bu çelişkili durumu Meltem Hanım'a da sorduk:

"14 Şubat Sevgililer Günü erkekler kadınlara gül filan alıyorlar, ama kadınlar kendilerine gül veren, sevgililerin kocaların şiddetine maruz kalıyorlar. Biz kadınlar en çok da sevdiklerimiz tarafından örseleniyoruz, şiddete maruz bırakılıyor. O nedenle bana anlamlı geldi bu günü seçmek. Keşke 14 Şubat'ta gül alıp, 15 Şubat'ta dayak yiyen kadınlar olmasa bu dünya da." diyor.

Kadına yönelik şiddet gibi ağır bir duruma, dans gibi insanı arındıran, ruhunu hafifleten bir sanatsal etkinlik ile isyan etmek, bu yolla farkındalık yaratmak,

oldukça ilginç bir tepki biçimi. Bu konuda da şunları ifade ediyor Meltem Hanım: "Dans etmek ve şiddet görmek birbirine zıt durumlar. Dans ederken, size gösterilen bir hareketi sergilerken sadece onu düşünüyorsunuz. Dolayısıyla sıkıntılarınızdan, dertlerinizden problemlerinizi uzaklaşıyorsunuz. Dans esasında bir rahatlama biçimidir, bunu bir tepkiyi dile getirmek için de pekala kullanılabiliriz. Şiddete karşı dansı kullanabiliriz". dedim

Kampanyayı duyurmak için broşür bastıracaktık, afiş ve tişört yapacaktık, bunları 10 kişilik dans grubu içindeki kadınlar kendi aralarında paylaşmışlar. "Paraya çok da ihtiyaç yok." diyor. Meltem Hanım'ın amcası matbaada çalışıyormuş, o broşür ve afiş bastıracaktı. Başka bir kadın arkadaşlarının ise tekstil firmasında görevliymiş o da tişört işlerini üstlenmiş...

Bu noktada tek sorunu; Kadıköy Belediyesi'nin spor salonunu bir an evvel etkinlik için ayarlaması... Bu sorun çözülür çözülmez, provalara başlayacaklar...

14 Şubat Sevgililer Günü'nde hepimizi dans etmeye çağırıyor, One Billion Rising (Bir Milyar Ayaklanıyor) Kampanyası Türkiye İstanbul organizatörü Meltem Figen. Ha unutmadan... Etkinlik, paralı değil. Yalnızca dans edeceksiniz, Çin'de daha doğmadan öldürülen kız bebekler, ABD'de 6 dakikada bir tecavüze uğrayan, Türkiye'de hergün 5'i namus cinayetine kurban giden kadınlar için...

Bekliyorlar... ✋





Didem Madak:

// Kadın oluşumla ilgili // çözemediğim meseleler var

“Şiirlerim, ütüsüz ve buruşuk gezdirdiğim, ruhumun diyeti bence” diyen Didem Madak’ı 2011 Temmuz’unda yitirdik. Kitaplarının yeniden basıldığı şu günlerde, onu ve şiirlerini hatırlayalım istedim.



“Hayatımla ve bir kadın oluşumla ilgili çözemediğim bazı meselelerim var. Bütün bunlar yokmuş gibi davranıp kitabı şiirler yazamam. Şiirlerim ütüsüz ve buruşuk gezdirdiğim ruhumun diyeti bence. Bu yüzden hepsi benden parçalarla dolu. Bu yüzden biraz ‘kadınsı’, durup dururken bağırın şiirler.” bu satırların yazarı kadın, şair, anne Didem Madak artık aramızda değil, bize birbirinden derin, dokunaklı, isyankar üç şiir kitabı bırakarak aramızdan ayrıldı.

24 Temmuz 2011’de bazı gazetelerde şu kısa haber yer aldı: *Genç kuşak Türk şiirinin önemli isimlerinden Didem Madak, dün akşam kolon kanseri tedavisi gördüğü hastanede yaşamını yitirdi. 1970 yılında İzmir’de doğan Madak, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi’ni bitirdi. İlk şiirleri Sombahar ve Ludingirra dergilerinde yer aldı. İnkılap Şiir Ödülü’nü alan ilk kitabı Grapon Kâğıtları 2000’de, Ah’lar Ağacı 2002’de, son kitabı Pul Biber*

Mahallesini ise 2007’de yayınladı. 3,5 yaşında Füsün adlı bir kızı olan şair, düşlediği “Efsun Kitabı”nı tamamlayamadan yaşama veda etti.

Bu yazıda, yukarıdaki kuru ve kısa bilginin ötesine giderek şair Didem Madak’ı tanıtmak istiyorum size. Yaşasaydı kendisiyle doğrudan bir görüşme yapar, 41 yıla sığdırdığı şairlik serüvenini, duygu/düşüncelerini ve yazma biçimini size aktarmak isterdim. Ama ne yazık ki bu artık imkansız.

Metis Yayınları geçtiğimiz günlerde Didem Madak’ın tüm şiir kitaplarını bastı. Milliyet Sanat’ın Kasım sayısında daha önce kendisiyle bir söyleşi yapan dostu Müjde Bilir kitapların yeniden basımı dolayısıyla onun şiiri hakkında şöyle yazmış: *“Meydandan başınız dik, vicdanınız rahat ve yine üç sacayaklı ama tek olarak çıkmanızı sağlayan bazı sözlere ihtiyacınız vardır. O zaman, bakarsınız, aslında onlar tam da içinizdedir, bulursunuz, bulur çıkarırsınız, böylece onlar dışınız da olur. Sonu gelmez yakıcı şiir nöbetlerinin nedenini sorguladığınız, dünyada, ülkenizde ve kendinizde olup bitenlerle kendinizi epey hırpaladığınız yine böyle bir çatışmada, şiire yirmi dört saat açık olmak gerektiğini, zaten başka bir yaşama / şiir yolu olmadığını anlar, kabul edersiniz mesela. Şairin üç yüz altmış derece açılabilen kolları olmalı-*

dır, dersiniz. Acıyı da sevinci de kucaklayabilen.” Madak’ın şiirleri gerçekten de acıyı da sevinci de kucaklayan şiirlerdir ve herkesi kucaklar, ama daha çok da kadınları.

Siz Aşktan N’anlarsınız Bayım?

*Aşk diyorsunuz,
limanı olanın aşkı olmaz ki bayım!
Aşk diyorsunuz ya,
İşte orda durun bayım
Islak unutulmuş bir taş bezi gibi kalakaldım
Kendimin ucunda Öyle ıslak,
Öyle kötü kokan,
Yırtık ve perişan.*

Mısraları hangi kadını etkilemez? Biz aşkın sınıfsız, cinsiyetsiz, imtiyazsız evrensel bir duygu olduğu safasatlarıyla büyütüldük. Aşkı hep erkeklerin, yazdığı, romanlar, şiirler, hikayeler üzerinden tanıdık, tanımladık. Hangimiz hayatımızda bizi sevdiklerini söyleyen erkeklere “Siz aşktan ne anlarsınız bayım” demedik veya demeyi içimizden geçirmedi mi? Madak toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yaşandığı bir dünyada aşkın ortak bir tanımı olamayacağını, kadınların “evrensel” olduğu iddia edilen bu duyguyu farklı yaşadıklarını anlatıyor. Bunu kadınlar dünyasının sıradan objelerini şiirinin metaforları haline getirerek veriyor. “Islak unutulmuş bir taş bezi gibi kalmak” erkekler dünyası açısından ne anlam ifade eder, kadınlar sorarım sizlere. Ama bu satırın her kadının içinde bulunan bir çatlağın, genişleyerek yarılmaya sebep olacağı çok aşikar.

Didem Madak kopuşların şairidir, bu onun şiirinin teorik temellerini de oluşturur. Feminist kuramcılar, kadınların günlük hayatın rutini içinde değil kopuş zamanlarında sorgulamaya, bilince, yaşamlarını dönüştürmeye açık olduklarını yazar. Madak’ın kadın olmak üzerine ne kadar düşündüğünü, mısralarının hiçbir biçimde tesadüfi olmadığını Müjde Bilir’in onunla yaptığı bir söyleşiden anlıyoruz.

Kendi serüvenime haksızlık edemem

“Çoğu kadın, kendileri için önceden planlanmış güvenli bir hayata sığı-

nır. Maddi/manevi imkânların içine doğmamışsa eğer, bu hayatın sonu baştan bellidir. Bir kadın bunun dışında seçimler yapmaya kalkıştığında, fena halde zora sokmuş olur kendini. Çoğunluğu kendini gizleyen, koruyan, gardını alan, ürkmüş insanların yaşadığı bu ülkede, bir kadın olarak bana ait bir hayatım olsun diye gösterdiğim çabaya ve kendi serüvenime haksızlık edemem.”

Kadınlar kendilerine seçim hakkı tanımamayan bir dünyaya doğuyorlar. Ben de varım deyip kendini oluşturmaya, bazı seçimler yapmaya kalkıştıklarında da, ciddi bedeller ödemek zorunda kalabiliyorlar. Her zaman cinayete kurban gitmeleri gerekmiyor. Erkek egemen hiyerarşilerin hüküm sürdüğü alanlarda, bu çalışma yaşamı da olabilir, edebiyat dünyası da, evlilik ilişkileri de mevcut olana eklemlemeyi değil de kendi kimliği ve kişiliği ile varolmayı isteyen kadınları zorluklar, acılar bekliyor. Eğlence, kuşlar, böcekler ve çiçekler her zaman neşe anlamına gelmeyebiliyor kadınlar dünyasında, bazen gizlenmenin, bazen de savunmanın simgeleri oluyor onlar.

*Çiçekli şiirler yazmama kıızıyorsunuz bayım
Bilmiyorsunuz. Darmadağın gövdem
Çiçekli perdelerin arkasında saklıyorum.
Karanlıkta oturuyorum.
Işıkları yakmıyorum.*

Didem Madak’ın şiirinde beni etkileyen en temel şeylerden biri samimiyet. Erkekler dünyasında hüküm süren biçimiyle bir “samimiyet” değil bu. İktidarı elinde bulunduranlara rağmen, mücadeleler, kırılmalar, çatlakları onarma uğraşları sonucu tüm bunların üzerine çıkılarak erişilmiş bir samimiyet. Muktedirlerin asla anlamayacağı bir kadın kadına konuşma, ya da bakışma hali bu. Şey diyorum, çünkü varolan “samimiyet” sözcüğü ile tanımlanınca, anlamını kaybedecek gibi geliyor bana. Burada yine Didem Madak’a sığınıyorum.

*“Niçin şiir yazmaya başladığımı düşün-
düğümde şunu fark ettim: O dönem
şiir bana, herkesten ve her şeyden çok
özgürlük vaat ediyordu. Yaşlanmak da
benim için bir özgürlük vaadi aslında.
Bu yüzden eteklerinin ucundan sarkan
paçalı donlarına aldirmeden, örtme-
den – gizlemeden dolmuşa binmeye
çalışan, önüne gelen erkeğe yardım
etmesi için elini uzatan yaşlı teyzelerin
durumu bana çok büyüleyici gelmiştir
hep. Yaşlı bir kadın hayatının bir dö-
nemini kadın olarak geçirmiştir, ama
artık tam bir kadın değildir. Yani bir
kadın gibi kendini gizlemek, korumak
zorunluluğu yoktur. Yaşlandığım vakit,
şiirimin değişebileceğini düşünüyö-
rum.”*

Didem Madak’ı çok genç yaşta yitirdik. Bu bir ruh halimidir bilemiyorum, ama şiirlerini okuduğumda, zaten çoktan bu dünyaya ait değilmiş gibi bir duygu uyandırdı bende. Okuduğumda, işi, eşi ve bir de çocuğu, sakın bir yaşantısı olan bir kadın olduğunu gördüm bir yandan da. Ölüm, şiir, yaşam diyalektiğini kurduğu şu cümleleri meseleyi açıklıyor gibi.

*“Hayat beni büyülüyor. Yazarken ha-
yatı sandığımdan çok sevdiğimi, ona
hayranlık duyduğumu anlıyorum.
Aslında az sonra ölecek birinin göz-
leriyle dünyaya baktığımızda hayatın
her yerinden şiirin fışkırdığını görürüz,
önemli saydığımız çoğu şeyin önemini
yitirdiğini görürüz. O zaman anlamsız
bulduğumuz küçük gündelik hayatımı-
zın aslında anlamlı olduğunu hissede-
riz.”*

Umut belki de anlamsız bulduğumuz küçük gündelik hayatlarımızda, kıymetini bilmediklerimize daha çok ve daha iyi bakmamız gerektiğini hatırlattığı için de Madak’a ayrı bir teşekkür borçluyuz bence... ✨

✳ Metis yayınları Didem Madak’ın tüm kitaplarını Kasım 2012’de, ikinci baskı olarak ebru desenli kapaklarla okurlara sundu. Kapakları suyun üstüne çizilen resimlerle bezeli bu kitapların her birinde Didem’le tanışıklığı daha da sürdürmek mümkün...

Sanayi-i Nefise'nin ilk kadın müdürü:

MİHRİ MÜŞFİK HANIM

Mihri Müşfik Hanım, 17 yaşında, İmparatorluk başkenti İstanbul'da başlayıp Fransa, İtalya'da devam eden, Amerika Birleşik Devletleri'nde, Newyork'ta, 'kimsesizler mezarlığında' sona eren yaşamıyla etkileyici ve her döneme damgasını vurmuş bir sanatçıdır.

Cemile Bulut

1886 yılında, İstanbul'da, Kadıköy'ün Bahariye semtindeki Dr. Rasimpaşa Konağında dünyaya geldi. Babası, Askeri Tıbbiye'de ders veren, Tıbbiye Nazırı olarak da tanınan Dr. Çerkez Ahmet Rasim Paşadır. Osmanlı'nın son döneminde paşa kızı olarak doğduğu için haliyle Avrupalı bir eğitim gördü. Edebiyat, musiki ve resim dersleri aldı. Ama resme karşı yetenekliydi ve ona

yöneldi. Bir resmi Sultan II. Abdülhamit'e takdim edildi. Bu zamanın ressamı için önemli bir başarıydı. Daha sonra saray ressamı Zonaro'nun öğrencisi oldu. Ünlü ressamın Beşiktaş'taki atölyesinde resim dersleri aldı.

Önce İtalya sonra Paris

17 yaşındayken bir müzik dinletisinde tanıştığı İtalyan kökenli orkestra şefinin peşinden ailesinin

haberi olmadan Roma'ya gitti. İtalya'da tanıdıklarının yanında bir süre kaldı, oradan dönemin sanat dünyasının merkezi olarak görülen Paris'e geçti. Montparnasse Bulvarı'nda bir ev kiraladı, burayı hem ev hem de atölye olarak kullandı.

Evin bir odasını kiraya verdi. Zira geçimini sağlayacak kadar gelire sahip değildi. Kiracıları genel olarak Paris'te bulunan Türkiye'den gelen öğrencilerdi. Bu öğrencilerden biri de Bursalı Selim Paşa'nın Sorbonne'da Siyasal Bilimler öğrenimi yapmakta olan oğlu Müşfik Selami Bey'di. Mihri Hanım bir süre sonra Müşfik Selami Bey ile evlendi. Böylece sanat dünyasında bilinen "Mihri Müşfik Hanım" adını aldı. İtalya ve Fransa'da çeşitli sanat okullarında ve atölyelerde öğrenim gören Mihri Müşfik Hanım'ın dışavurumcu bir anlayışla ürettiği portreler özgündür. Çağdaş resim akımlarını yakından takip ettiği anlaşılan Mihri Hanım'ın bu portrelerde kübizmin



Otoportre

ve ekspresyonizmin etkisinde kaldığı iddia edilir. En önemli eseri sayılan Naile Hanım Portresini 1908 - 09 yıllarını içeren uzunca süreçte yaptı. Eser, İttihat ve Terakki Cemiyeti kurucularından, Ali Rıza Bey'in annesi, Naile Hanım'ı betimliyordu.

İstanbul'a dönüş

Mihri Hanım, Fransa'da iken Paris'te bulunan dönemin Osmanlı Devleti

Maliye Nazırı Cavit Bey ile bir davette tanıştı. Cavit Bey Maarif Nazırı'na bir telgraf göndererek onun öğretmen olarak atanmasını istedi.

Mihri Müşfik Hanım 1913 yılında İstanbul Darülmuallimat (Kız Öğretmen Okulu) resim öğretmenliğine atandı. Bu okul, o dönemde Müslüman kızların gidebildiği en yüksek eğitim kuruluşu idi. Mihri



Çingene

Müşfik Hanım'ın buradaki öğrencileri tarafından çok sevildiği söylenir.

1914 yılında kız öğrencilerin yüksek öğrenim görmelerine ve güzel sanatlar alanında yaratıcılıklarını değerlendirmelerine imkan veren İnas Sanayi-i Nefise Mektebi açıldı. Mihri Müşfik Hanım bu kurumun resim atölyesine öğretmen oldu ve matematikçi Salih Zeki Bey'den sonra bu okulun müdürlüğüne getirildi.

İnas Sanayi-i Nefise'nin ilk kadın yöneticiliği Mihri Hanım'a verildi. Bu o dönemin şartlarında çok önemli bir adımdı. Kız öğrencileri açık havada resim yapmaya, modelden çalışmaya yönlendirdi. Kadın ressamları ilk kez toplu bir sergi açmaya teşvik etti. Yetişmesinde katkı sunduğu kadın ressamlar arasında Nazlı Ecevit, Aliye Berger, Fahrelnisa Zeid de vardır.

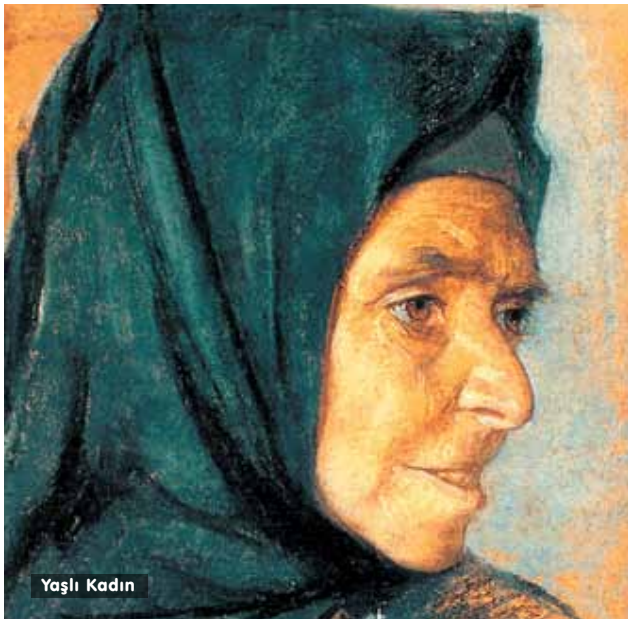
Şairlerin portrelerini çizdi

Mihri Müşfik Hanım İbrahim Çallı, Hikmet Onat, Fikret Adil, Namık İsmail

gibi ressamların yanı sıra Tevfik Fikret ile dost oldu. Edebiyat-ı Cedideci şairlerin portrelerini çizdi. 1915'te Tevfik Fikret'in ölümü üzerine yüzünün kalıbını alarak heykelini yaptı. Bu, Türkiye'de yapılan ilk mask çalışmasıdır. Mask, şu anda Aşçıyan Müzesi'nde bulunuyor.

Ruşen Eşref Ünaydın, Tevfik Fikret ile ilgili anılarında şairin Mihri Hanım ile ilgili yorumlarını şöyle dile getirir: "Yukarıda bir hanım var. Resimler yapıyor. Bir de "Rübab" ı o kadar güzel yorumluyor ki, yazdıklarım bu kadar anlamlı mı imiş! Diye şaşıyorum."

Mihri Hanım, Mustafa Kemal'i mareşal üniformasıyla ayakta canlandıran yaklaşık üç metre yüksekliğinde bir portresini yaptı. Daha sonra Yugoslav Kralı Alexander hatırasına Yugoslavya'ya hediye edilen bu tablo, II. Dünya Savaşı sırasında Belgrad Sarayı'nın tahrip olması sonucu kayboldu; 1990'larda tekrar bulundu.



Kimsezişler mezarlığına gömüldü

1922 yılının sonuna doğru yeniden İtalya'ya gitti. Burada portreler yapmaya devam etti. Konu olarak hep ünlü kişileri seçti. İtalyan şair Gabriele d'Annunzio ile birlikte olduğu dönemde onun aracılığıyla birkaç kez Vatikan'a kabul edildi. Daha sonra Papa'nın bir portresini yaptı. Vatikan'da ilk kez bir Papa, başka dinden bir kadın ressamı poz vermişti. Bu tablo yeni Papa'nın seçimine kadar Vatikan Müzesi'nde kaldı. İtalya'da kilise restorasyonları da yaptı. İtalya'dan sonra Paris'e geçen Mihri Hanım, bu dönemde 'Çingene' isimli tablosunu bitirdi. Bu tablo Louvre Müzesi'ne kabul edildi. (Eserin bir kopyası İstanbul Resim ve Heykel Müzesi'nde bulunmaktadır.) Mihri Müşfik Hanım, kız kardeşi Enise Salih Hanım'ı ve yeğeni Hale Asaf'ı kaybettikten sonra Paris'te yaşamak istemedi. ABD'de yaşamayı tercih etti. Bir süre New York, Washington,

Chicago'da üniversitelerde konuk resim hocası olarak çalıştı, ayrıca zengin Amerikan ailelerine özel dersler de veriyordu. 26 Aralık 1928 tarihli Cumhuriyet Gazetesi'nin haberine göre New York'un Geroge de Mazirow Galerisi'nde bir kişisel sergi düzenledi. Yaşlılığı yoksulluk içinde geçti. 1954'te New York'ta yaşamını yitirdi ve Kimsesizler Mezarlığı'na gömüldü.

Tabloları

Taha Toros'un kaleme aldığı, Akbank tarafından Türk resim sanatı yayıncılığına kazandırılan 'İlk Kadın Ressamlarımız' adlı kitapta sanatçının Türkiye'de 32, İtalya'da 36, Fransa'da 23 ve Amerika'da 60'ı aşkın olmak üzere, 150 dolayında eserinin kayıt altına alındığı belirtiliyor. Sanatçı, eserlerinde eşi Müşfik Selami İnegöllü ile evli kaldığı 1905-1922 döneminde Mihri Müşfik, diğer dönemlerde ise Mihri Rasm imzasını kullandı. Pek çok yapıtında ise imzaya rastlanmıyor. 🖐



İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun getirdikleri

20.06.2012 tarihinde TBMM'de kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30.06.2012 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı. Daha önce 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş sağlığı ve güvenliği konuları, ilk defa ayrı bir Kanun'da düzenlenmiş oldu.



Kanunun amacı, "İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, sorumluluk, yetki, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek" olarak belirtiliyor.

İş Kanunu'ndaki iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin bazı düzenlemeler (işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği kurulları gibi); sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerleri ile sınırlı iken İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda anılan kapsam genişletilmiş, tüm işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alması zorunluluğu getiriliyor. Ayrıca yeni kanunda iş

sağlığı ve güvenliği kurullarının 50 ve 50'den fazla tüm işyerlerinde kurulması zorunluluğu da yer alıyor. Başka bir deyişle, iş güvenliği uzmanı bulundurma, iş sağlığı ve güvenliği kurulları kurulmasına ilişkin kıstaslardan "sanayi" kavramı çıkarılmış oluyor.

İşverenlerin Yükümlülükleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bütün işkollarında işçi çalıştıran işverenlere, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak konusunda genel bir sorumluluk yüklemiştir.

İşverenler, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilerek her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin

sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmakla yükümlüdürler.

İşveren, çalışanlarına görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu, çalışma düzenini tehlikeye sokacak risk seviyesini belirleyerek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyip denetleyecektir. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmesi için gerekli tedbirleri alır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

İşyerinde alınan bu tedbirler için, işyeri dışından uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır.

► İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Çalıştırma Yükümlülüğü

Tüm işverenler işyerlerinde, İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmek zorundadır. Buna göre, İşverenler tehlike sınıflarını göz önüne alarak, çok tehlikeli işyerlerinde A sınıfı, tehlikeli işyerlerinde B sınıfı ve Az Tehlikeli işyerlerinde ise C sınıfı belgeye sahip İş Güvenliği Uzmanı ile İşyeri Hekimi çalıştırmakla yükümlüdür.

► Sağlık Gözetimi

İşverenler; işçileri işe alırken, iş değişikliğinde ve işin devamı süresince, işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre, belirlenen düzenli aralıklarla sağlık kontrol muayenelerini yaptırmak zorundadır.

Sağlık gözetiminden doğan tüm maliyetler ve yapılan giderler işveren tarafından karşılanacak olup, hiçbir şart ve suretle çalışandan talep edilmeyecektir.

► İşçilerin Eğitimi ve Çalışanların Temsilcileri

İşverenler, çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vermek zorundadır. Eğitimlerde, işçilere teknolojik gelişmeler, bu gelişmelere paralel yenilikler ile makina ve diğer iş ekipmanların çalışanın güvenliğini tehlikeye atmayacak önlemlerin alınması konusu işlenecektir. Bu eğitimler gerekli görüldüğünde düzenli ve periyodik aralıklarla tekrarlanacaktır.

İşveren çalışanların işyerlerindeki çalışma düzenine uyması konusunda katılımı sağlamak ve çalışanların görüşlerine başvurmak zorundadır.

Kanun çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, işyerindeki işçi sayısına göre bir ila altı arasında çalışan temsilcisi görevlendirilmesini öngörmektedir. Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar. Çalışanların temsilcileri özel olarak eğitilir.

► Risk Değerlendirme si

Risk değerlendirmesi ilk olarak bu kanunda etkin ve belirleyici bir şekilde yer almaktadır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında risk değerlendirmeleri yapmak ya da yaptırmak zorundadır.

İşverenler, işyerlerinin kendine özgü büyüklükleri, nitelikleri ve taşıdığı özellikleri göz önüne alarak (çalışan sayısı, işyerinin büyüklüğü, yapılan işin niteliği, işyerinin özel yangın ya da koruyucu önlemlere etki dereceleri) acil durum eylem planı hazırlayacaktır.

İşçilerin Yükümlülükleri

Kanun iş sağlığı ve güvenliği konularında işverenlere sorumluluklar yüklediği gibi çalışanlara da bu konuda önemli sorumluluklar getirmiştir. Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konularında aldıkları eğitim ile işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin, diğer çalışanların işyerindeki hareketlerinden dolayı diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmamakla sorumludurlar.

İşçiler işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve di-

ğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek, kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmakla yükümlü tutulmuşlardır.

Diğer hususlar

TRT ile ulusal, bölgesel ve yerel yayın yapan televizyon ve radyolardan ayda en az 60 dakika iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitici ve uyarıcı yayın yapılması kanuni zorunluluk haline getirilmiştir.

İş teftiş ve inceleme sırasında işyerinde tespit edilen ve kanuna ve yönetmeliklere aykırı durumların meydana gelmesi nedeniyle tespit edilen eksiklikler tamamlanıncaya kadar işin tamamı ya da bir kısmı mü-

fettişçe durdurulabilecektir. Bu zaman aralığı için çalışanların ücretleri tam olarak zamanında ödenmeye devam edilecektir.

Cezai Yaptırımlar

İş Sağlığı ve Güvenliği konularına aykırılık tespit edilen maddelerle ilgili, işçi sayısı ve aykırılığın yapıldığı ay sayıları göz önüne alınarak idari para cezaları uygulanacaktır.

Kanunun Yürürlüğü

Bu kanun, kamu kurumlarında az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan özel işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra 30.06.2014 tarihinde,

50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan özel sektörleri işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra 30.06.2013 tarihinde,

50'den çok çalışanı olan az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan özel sektörleri işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girer.

Sağlıklı ve kazasız günler dileğiyle. 🙌





Kışın bağıışıklık sistemini güçlendirin

Öksürüp aksıran ve kendini hasta hissedenenlerin arttığı kış günlerinde, bağıışıklık sistemini güçlendiren vitamin ve minerallerin alımı önemlidir. Ama onları doğru bir biçimde kullanmanız gerekiyor.

Birçok çalışma, bağıışıklık sisteminin güçlendirilmesinde beslenmenin, fiziksel aktivitenin ve kilo kontrolünün etkin olduğunu gösteriyor. Bağıışıklık sistemini destekleyen besin öğeleri olan vitaminlerin kullanımı bu noktada önem taşıyor. İşte size hangi vitamini, nasıl kullanacağınız konusunda yol haritası:

C vitamini: Turunçgiller, domates, yeşil yapraklı sebzeler, patates gibi sebze ve meyvelerde bulunan C vitamini mikroplara karşı savaşan beyaz küre sayısını artırarak bağıışıklık sistemini destekler. Hücre yüzeyini kaplayan interferon üretimini artırarak virüslerin hücreye girişine engel olur. Vitamin C aynı zamanda cildimizin elastikiyetini sağlayan kollojen üretimini artırır, demirin bağıırsaklardan emilimini kolaylaştırır.

Hafif pişirin

Çok çabuk oksidize olduğu için besinleri pişirirken ve hazırlarken C vitamininin çoğu işe yaramaz hale gelir. Bu yüzden C vitamini ihtiva eden besinlerin hafif pişirilmesi, yenilebiliyorsa çiğ yenmesi ve hazırlarken de kesildikten kısa bir süre sonra tüketilmesi uygun olur. Bir insan günde 80 mg. C vitamini almalıdır. Günde 5-8 porsiyon sebze-meyve tüketmek vitamin ihtiyacımızı karşılar.

Vitamin A: Retinol veya beta-karoten bağıışıklık sistemini destekleyen bir vitamindir. Solunum ve mide-bağıırsak sistemindeki mukozal yüzeylerinin bütünlüğünü koruyan A vitamini, antikor ve beyaz küre sayısını artırır. Görme fonksiyonu için

de gereklidir, büyüme, üreme, kemik ve diş gelişimde etkilidir, cildin, tırnakların ve saçların sağlıklı kalmasını sağlar. Antioksidan özelliğinden dolayı kalp hastalıkları ve kanserden korur.

Balıkyığında var

Balıkyığı, karaciğer, tereyağı, krema, peynir, yumurta sarısı en önemli kaynaklardır. Sonradan A vitaminine dönüşecek olan Beta Karoten ve diğer karotenoidler ise yeşil yapraklı ve sarı sebzelerde, tahıllarda bulunur. Bir insan günde ortalama 800 mg. A vitamini tüketmelidir. Sigara içiyor, alkol tüketiyorsanız veya protein içeriği oldukça yüksek bir beslenme düzeniniz varsa A vitamini ihtiyacınız artar.

E vitamini: Sağlıklı bir bağıışıklık sistemi için her gün düzenli alınması gereken bir vitamindir. Çok güçlü bir antioksidandır. Hücre yapısının bozulmasını engeller, ağır metaller, zehirli bileşikler, radyasyon ve bazı ilaçların yarattığı toksinlere karşı koruma sağlar. Özellikle buğday, mısır, darı, pirinç gibi tahıllarda çok bulunur. Bunun dışında ayçiçeği, mısırözü, pamuk yağlarında, ceviz, badem ve yerfıstığı gibi kuru yemişlerde ve yeşil sebzelerde bulunur. Günde 12 mg. E vitamini tüketilmelidir.

Koenzim-Q10: Enerji üretiminde önemli olan bir bileşiktir. Bağıışıklık sistemi hücreleri, diğer hücrelerimize göre daha hızlı bölünüp çoğalan dolayısıyla tamir ve devamlılıkları için daha çok enerjiye ihtiyaç du-

yan hücrelerdir. Vücudun bu ihtiyacı enerji metabolizmasını hızlandıran Koenzim-Q10 tarafından karşılanabilir.

Öncelikle balık (uskumru ve sardalye) ve ette (kalp, karaciğer, böbrek, sığır eti ve kümes hayvanları). Fakat yer fıstığı, soya yağı, haşlanmış yumurta, susam tohumu, haşlanmış brokoli ve karnabahar, portakalda da bulunur.

Omega-3: Vücudun omega-3 yağ asidine ihtiyacı daha anne karnında başlar, çocukluk, ergenlik, yetişkinlik ve yaşlılık boyunca bu ihtiyaç devam eder. Araştırmalar, özellikle günümüz beslenme alışkanlıklarında Omega 3'ün yetersiz alındığını, buna karşın Omega 6'yı (bitkisel yağlar) gerektiğinden fazla tükettiğimizi gösteriyor. Sağlığa fayda sağlayan ise Omega 6 ve Omega 3 yağ asitlerinin ideal bir denge ile alınmasıdır.

Haftada iki üç kez balık

Dünya Sağlık Örgütü tarafından minimum 5, maksimum 10 gr. Omega 6 yağ asidine karşılık, 1 gr. Omega 3 yağ asidi alınmasıyla bu dengenin sağlanacağı öngörülüyor. Bağıışıklık sisteminde yer alan ve mikropları yok eden fagositlerin aktivitesini artırır. Hücre mzarlarını enfeksiyonlara karşı korur. Yapılan birçok bilimsel çalışmada, depresyon, kalp ritm bozukluğu, spastik kolon ve romatoid artiriti bulunan hastalarda omega 3 yağ asiti eksikliği görülmüştür. Omega 3 alımını sağlayabilmek için haftada 2-3 porsiyon balık tüketilmelidir. 🐟



Sigarayı bırakmak için bir neden daha

Yeni bir canlıda sigaranın risklerini azaltmak veya artırmak anne-baba adayının kararı. Uzmanlara göre çocuk sahibi olmak, bu kararı sigarayı bırakma yönünde vermek için güçlü bir motivasyon oluşturabilir.

Hamileyken sigara içmek bebeğin sağlığını ciddi şekilde bozuyor. Sigara içen anne-babaların bebekleri nikotin ve karbon monoksit gibi kimyasallara maruz kalıyor. Uzmanlar, "Sigara içen hamile kalırsanız hemen sigarayı bırakmalısınız. Sigara içmiyorsanız, sigara dumanından kaçınmaya özen göstermelisiniz" uyarısında bulunuyor.

Uzmanlara göre, sigarayı hamile kalmadan önce ya da gebeliğin ilk üç ayında bırakırsanız, düşük doğum ağırlıklı bebek riskiniz, sigara içmeyen bir kadınla aynı oluyor. En doğrusu hamile kalmadan önce sigarayı bırakmak, ancak eğer bunun öneminin farkına geç varmışsanız hamileliğin hangi döneminde olursanız olun sigarayı bıraktığınızda bebeğinizde sağlık sorunu gelişme riskini azaltmış olursunuz. Ne kadar erken bırakırsanız risk o kadar azalıyor.

Bebek doğduktan sonra da sigara içmemek ve bebeğin bulunduğu ortamlarda sigara içilmesini engellemek bebeğinizde solunum başta olmak üzere sağlık sorunları gelişme riskini azaltıyor. Bebeğinizin sağlıklı sigarayı bırakmanız için çok güçlü bir neden, ancak bebeğinizin sağlığını riske so-



kacağınızı biliyor olmanıza rağmen sigarayı kendi kendinize bırakamayacağınızı düşünüyorsanız doktorunuza danışabilirsiniz.

Gebelikte sigaranın zararları

- Düşük ağırlıklı bebek doğumu.
- Doğumsal anormallikler (zeka düşüklüğü vb.)
- Düşük ve ölü doğum.
- Erken doğum.
- Plasenta yanlış yerleşimi.
- Sigara içen annelerde ani bebek ölüm sendromu içmeyen annelerin bebeklerinden iki kat fazla. Bebeğiniz doğumdan sonra sigaraya maruz kalırsa, hastalıklara ve solunum problemlerine yatkınlığı artıyor. 🍷

Peynir cipsten daha tuzlu

Tuz tüketimi üzerine çalışmalar yürüten Consensus Action on Salt and Health (CASH), cheddar peynirinin cipsten tuzlu olduğunu, hellim ve rokfor gibi peynirlerdeki tuz oranının deniz suyundan yüksek olduğunu açıkladı. Doymuş yağ oranı da yüksek olan peynir çe-

şitlerinden rokforun 30 gramında 1 gram, hellimin ise 0.81 gram tuz bulunuyor. Deniz suyunun tuz oranı ise hepsinden düşük kalıyor. Deniz suyunun 30 gramında 0.75 gram tuz bulunuyor. Cips türü ürünlerin 20 gramında ise yaklaşık 0.56 gram tuz bulunuyor. Doktorlar, tuzun, yüksek

tansiyona neden olduğunu, kalp krizi ve erken ölüm riskini artırdığını dile getiriyor. Kardiolog Doktor Graham MacGregor, "Peynir tüketimini azaltmak ya da az tuzlu peynir tercih etmek gerekiyor. Günde 1 gram az tuz tüketilmesi kalp krizi geçirme riskini düşürür" dedi.

RUH HALİMİZ

Çalışanlara depresyon desteği verilmeli

Aralarında Türkiye'nin de bulunduğu yedi ülkede yapılan anket, çalışan her 10 kişiden 1'inin depresyon nedeniyle işyerinden izin aldığı gösteriyor.



Araştırma kuruluşu Mori tarafından 7 ülkede yapılan ankete göre, çalışan her 10 kişiden 1'inin depresyon nedeniyle işyerinden izin aldığını belirlendi. Bunalım nedeniyle izin alma ihtimali yüksek olanlar, daha çok İngiltere, Danimarka ve Almanya'da çalışıyor.

Mori, söz konusu araştırmayı Avrupa Depresyon Birliği EDA için yaptı. Ankete, Türkiye, İngiltere, Almanya, İtalya, Danimarka, İspanya ve Fransa'da 7 bin kişi katıldı.

Genel bakışta, ankete katılan 7 bin kişinin yüzde 20'sinin hayatlarının bir bölümünde depresyona girdikleri görülüyor. En yüksek oran yüzde 26 ile İngiltere'de tespit edildi; en düşük oran ise yüzde 12 ile İtalya'da. Depresyonda olanların Almanya'da yüzde 61'inin, Danimarka'da yüzde 60'ının, İngiltere'de ise yüzde 58'inin izin alma ihtimalinin yüksek olduğu belirlendi. Depresyonda olup izin alma ihtimali yüksek olanların Türkiye'deki oranı ise yüzde 25 olarak belirlendi.

Yöneticilere söylemiyorlar

Ülkelerdeki anketleri cevaplayanların dörtte biri depresyonda olduklarını yöneticilerine söylemeyeceklerini beyan ediyor; bu kişilerin üçte biri, işlerini kaybetmekten endişe ettikleri için sessiz kaldıklarını söylüyor. Ankete katılan 792 yöneticinin üçte biri, işyerinde depresyonla ilgili kurumsal bir destek sisteminin olmadığını söylüyor.

Avrupa Depresyon Birliği Başkanı Vincenzo Costigliola, sonuçların, işyerinde depresyon durumları ile ilgili olarak yapılması gereken çok şey olduğunu ortaya koyduğunu söylüyor.

Avrupa Parlamentosu'nda İstihdam ve Sosyal İşler dosyalarından sorumlu olan Stephen Hughes, çalışanlar için daha iyi destek ve koruma sağlanması gerektiğini söylüyor.

Hughes "İşyerindeki depresyon vakaları, istihdam ve sosyal açıdan bir gücü ifade ediyor ve bu durum depresyonun farkında olunmasını ve müdahale edilmesini gerektiriyor; bu, hem çalışanların hem de işyerinin güvenliği için gerekli" diyor. 🍷

Kış aylarının olmazsa olmazı:

HAVUÇ

Bazen sıcak bir çorbadan, bazen yoğurtlu bir salatada veya yeşilliklerin arasında, bazen de kekin içinde buluveririz bu karoten ve A vitamini deposunu... Pişmiş veya pişmemiş yenebilen şifa kaynağı sebze: Havuç... Bu sayımızda, belki bugüne kadar hiç rastlamadığınız ve beğeneceğinizi tahmin ettiğimiz havuç tariflerine yer verdik.



Kremalı havuç çorbası



Malzemeler
2 yemek kaşığı tereyağı
1 adet kuru soğan
5 büyük boy havuç
2 orta boy patates
1 adet yapraklı kereviz sapı
1 tatlı kaşığı zencefil tozu
1 çay kaşığı kuru biberiye
4-5 sap maydanoz
5 su bardağı su (isteğe
göre haşlanmış et suyu)
200 gram krema

Kuru soğanı soyup yıkadıktan sonra iri iri doğrayın. Havuçları soyup yıkayın ve küp şeklinde doğrayın. Soğan ve havuçları derin bir tencerede tereyağında soteleyin. Kereviz sapını yapraklarıyla birlikte iyice yıkadıktan sonra ince doğrayıp tencereye ekleyin ve sebzelerle karıştırın. Tencerenin kapağını kapatın ve 5-10 dakika kısık ateşte bırakın. Daha sonra soyup yıkanmış ve küp şeklinde doğranmış patatesleri ilave edin. Üzerine zencefil, ince kıyılmış maydanozu ve biberiye de serpin. Sürekli karıştırarak iki dakika daha pişirin. Zencefilin kokusunu almaya başladığınızda suyu ekleyebilirsiniz. Kaynamaya başladığında el blendırla pürüzsüz bir çorba elde edin. Kremayı da ekledikten sonra bir iki taşım kaynatın, tuz ve karabiber ekleyip ocağı söndürün. Çorbanızı maydanozla süsleyerek servis edebilirsiniz. Afiyet olsun...

Karamelize Havuç



Malzemeler
1 kg körpe (veya küçük boy) havuç
2 tatlı kaşığı toz şeker
2 yemek kaşığı tereyağı

Havuçları derin bir tencereye koyun ve üzerini örtecek kadar suyla doldurup haşlayın. Havuçlar hafif yumuşayınca kadar (yaklaşık 10 dakika) haşlamaya devam edin. Daha sonra suyunu süzerek havuçları tekrar tencereye yerleştirin, toz şeker ve tereyağı ve bir yemek kaşığı su ekleyin. Havuçların glaze edilmesi, yani şekerli yağ karışımıyla kaplanıp parlak hale gelmesi için sürekli karıştırın. Orta ateşte karıştırarak pişirmeye devam edin. Şeker ve tereyağı karışımı hafifçe ağdalaşmaya; havuçların rengi de kahverengileşmeye başladığında havuçlar karamelize olmuş demektir. Artık servis edebilirsiniz. Afiyet olsun...

DÜNYA MUTFAĞINDAN AVUSTRALYA

Kuru üzümlü havuç salatası

4 adet orta boy havuç
3/4 su bardağı kuru üzüm
1/2 su bardağı mayonez
2 tatlı kaşığı toz şeker
3 yemek kaşığı süt

Havuçları yıkayıp soyduktan sonra rendeleyin... Büyük bir kasede havuçlarla kuru üzümle karıştırın. Farklı bir kaptan mayonez, toz şeker ve sütü iyice karıştırmaya kadar çırpın. Yarı akışkan sıvıyı havuçlu üzüm karışımına ekleyin. Buzdolabında bir süre (yaklaşık yarım saat) beklettikten sonra, üzerini taze naneyle süsleyerek servis edebilirsiniz. Afiyet olsun...



Havuç hakkında...

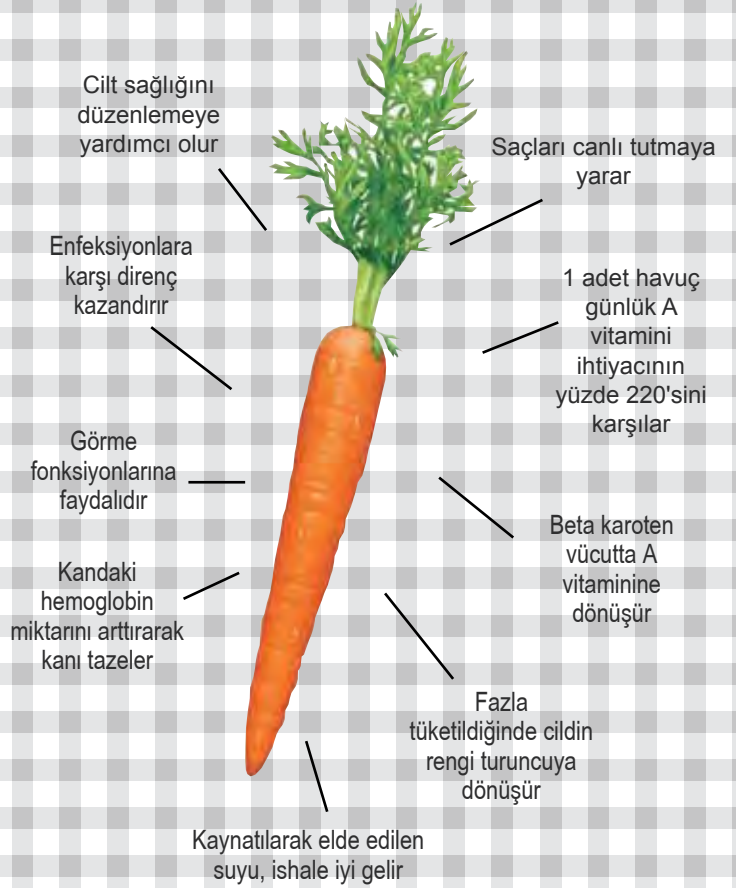
İlk başlarda rayihalı yeşil yaprakları ve tohumları için tüketilen havucun kök olarak kullanılmasına dair ilk kaynaklar birinci yüzyıla işaret ediyor.

Havuç ailesinden bazı bitkiler hâlâ yaprak ve tohumları için üretiliyor. Maydonoz, rezene, dereotu ve kimyon bunlardan bazıları...

Havuç, özelliğini turuncu rengini de veren beta karoten madde-sinden alır. Beta karoten, insan vücudunda A vitaminine dönüşür.

Aşırı tüketilmesi, insan vücudunda cildin turunculaşmasına neden olur.

Bir adet havuçta, günlük A vitamini ihtiyacının yüzde 220'si bulunur.



😊 TATLI TARİFLER

HAVUÇLU PASTA

125 gram un
1 tatlı kaşığı kabartma tozu
1/2 tatlı kaşığı soda veya maden suyu
1/4 tatlı kaşığı tuz
1/2 tatlı kaşığı kakule tozu
1/2 tatlı kaşığı tarçın tozu
200 gram toz şeker
2 adet yumurta
200 gram rendelenmiş havuç
50 gram ince dövülmüş ceviz
100 ml zeytinyağı



Yapılışı: Un, kabartma tozu, tuz ve sodayı bir kaptaki karıştırın. Başka bir kaptaki yumurtaları iyice çırpın. Toz şeker ekleyin köpüklü bir karışım elde edinceye kadar çırpın. Daha sonra yağı ekleyin ve bir kez karıştırın. Yumurta karışımına unlu karışımı ekleyip pürüzsüz hale gelinceye kadar karıştırın. Tarçın, kakule tozu, dövülmüş ceviz, rendelenmiş havuçları ekleyip kaşıkla dikkatlice karıştırın. Kek kalıbını yağlayıp unlayın ve karışımı içine boşaltın. Önceden 180 derecede ısıtılmış fırında 25-30 dakika pişirin. Kontrol için kürdan batırıp çıkartın, eğer kürdana hiçbir şey yapışmamışsa kekiniz pişmiş demektir. Fırından çıkartıp oda sıcaklığına geldikten sonra dilimleyip (isteğe göre üzerine çikolatayla kaplayarak) servis edebilirsiniz. Afiyet olsun...



Yemek Sözlüğü

Glaze etmek: Bir etin veya sebzenin çektilmiş pişme suyu ile dışının kaplanması.

Kakule: Dünyada çok yaygın olarak bulunan, zencefil ailesinden kuru olarak kullanılan bir baharat türü. Karabiberden sonra en değerli baharatlardan biri olarak sayılan kakulenin, hem ağızda sıcak bir tat veren siyah taneleri hem de yeşil kuru kabukları kullanılır.



Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği



Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği

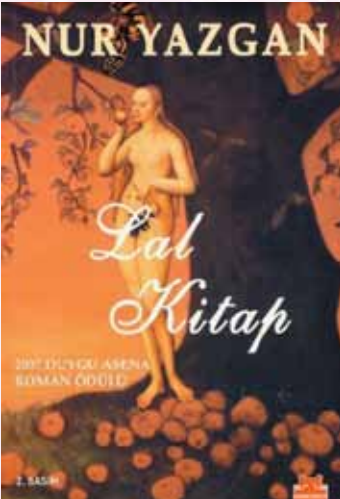
Hazırlayanlar: Ahmet Makal - Gülay Toksöz / Ankara Üniversitesi Yayınları Toplumsal Cinsiyet Dizisi / 2012

Kadın emeği, iktisat ve toplumsal yaşamdaki tüm öneme karşın, ihmal edilen, üzerinde yeterince düşünülmeyen ve araştırılmayan bir konudur. Ankara Üniversitesi Yayınevi tarafından Mayıs ayı içinde yayımlanan Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği bizce bu önemli boşluğu dolduruyor. Mülkiye’nin (Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesi) iki değerli hocası Ahmet

Makal ve Gülay Toksöz yapılan derleme, yakın geçmişin olduğu gibi son dönemlerin kadın emeği ve istihdamı biçimleri üzerinden bir emek tarihi belgesi olabilecek nitelikte. Kitapta işgücü piyasalarının toplumsal cinsiyet eşitsizliği üzerine kurulu yapısı Osmanlı İmparatorluğu’ndan günümüze kadar uzanan bir zaman kesiti içinde çeşitli yönleri ile inceleniyor. Derlemede

kalkınma, iktisat politikaları, istihdam, sosyal politika gibi alanlarda kadın emeğini inceleyen makalelerin yanı sıra, tekstil sektöründe, kadın öğretmenler ve üniversitedeki kadın öğretmenler, göç ve kadının görünmeyen emeği bağlamında kadın emeğini ele alan yazılar da bulunuyor. Sendikalı, sendikasıız tüm kadınların okumasında yarar olan bir kitap. 🍷

Suskun cinsiyetin kitabı: Lal Kitap



Lal Kitap

Nur Yazgan / Kırmızıkeci Yayınları / 2012

Nur Yazgan tarafından kaleme alınmış Kırmızıkeci Yayınları’ndan çıkan “Lal Kitap” ödüllü bir kitap. 2007 Duygu Asena Roman Ödülü’ne layık görülmüş. Elimdeki ikinci baskı... Romanın kahramanı Zeliha, Üsküdar’ın yoksul mahallelerinden birinde oturan genç bir kız. Oturduğu yerdeki insanlardan farklı. Babasını küçük yaşta kaybetmiş, annenin romanda bir adı yok: Dulkadın deniyor ona. Belli toplumsal kesimlerdeki “dul kadın” algısını tam anlamıyla temsil

ettiği söylenebilir: “Aman laf, söz gelmesin” ne kendine ne de kızına. Bu nedenle kendini sıkıştırdığı duvarlar içine çekmeye çalışır. Zeliha’yı hep. Annesinin baskısı ve dayakları yüzünden başına sağdan sola çeviremeyen Zeliha evde dokuduğu halılara yansır, düşlerini, hayallerini. Tesadüfen bahçesine girdiği, aşağı mahalledeki “Deli Saraylı” diye isimlendirilen Münevver Hanım’la dost olur. Münevver Hanım’ın köşkünün bahçesi onu sevmediği mahallesinden kurtaran vaat edilmiş

bir cennettir adeta. Münevver Hanım’la dostlukları ilerledikçe Zeliha, bilinçlenir, bilinçlendikçe kadın olmanın o mahallede de kolay bir şey olmadığını kavrayacaktır. Nur Yazgan farklı bir yazım dili ve olay örgüsü ile son dönem romanlarından ayrılıyor. Romana giren her tipin, kediler ve köpekler de dahil olmak üzere, hikâyelerini anlatıyor bize Yazgan. Dili bana Latife Tekin’in ilk yazdıklarını hatırlattı. Yok tam onunki gibi değil, ama üzerinde uğraşmış bir dil... Öneririm. 🍷

Bay Blanc’ın yaşam öyküsü



Bay Blanc

Roman Graf / Ayrıntı Yayınları / 2012

“Bay Blanc” İsviçre’li 1978 doğumlu genç yazar Roman Graf’ın ilk romanı. Ayrıntı yayımlarından çıktı. Yok sabun köpüğü bir roman önermiyoruz size. İnsan psikolojisinin derinlerinde yatan ağır hesaplaşmaları Bay Blanc’ın hayatının evreleri üzerinden anlatıyor kitap. Bay Blanc düzeni, rahatlığı seven tipik küçük burjuva bir erkek. Maceradan riskten, yaşamın hesaplanamaz sürprizlerinden korkan Blanc risk almamak

için İngiltere’de Cambridge’de üniversite tahsili sırasında aşık olduğu Heike ile bile evlenmek istemez. Kızı terk edip bildiği sulara İsviçre’ye geri döner. Annesi tek güvendiği kadındır neredeyse, onun yemekleri dışında da yemek bilmez. İşinden ayrıldıktan sonra neredeyse tüm gün onunla yaşamaya başlar. Fakat annenin ani ölümü ile hem güven duygusu hem de yaşamı ciddi bir biçimde sarsılır. Düzene ve huzura kavuşmak için evlen-

diği Vreni ise onun açısından bir hayal kırıklığıdır. Graf, Bay Blanc’ın yaşamına giren kadınlar üzerinden geri dönüşlerle duygusal hesaplaşmalara girer. Güvenli hayat tercihi ve duygular arasındaki gerilimi kitabın son sayfalarına kadar görüyoruz. Blanc yaşamının sonuna doğru, duyguları konusunda bir tercih yapabilecek duruma gelebilir ancak, erkeklerin bir bölümünün yaptığı gibi. İlginç bir kitap. 🍷



Cemile Teyze

İnsan olmak, insan kalmak ve bunun gibi şeyler...

Bacaklarım müsaade ettiği ölçüde yürüyorum. Yürümeyi seviyorum. Hergün gittiğimiz bir yolda bile bazen gözünüzden kaçan bir ayrıntı yakalayabiliyorsunuz. Solmuş, Sararmış meşe yaprağı. Yıkık duvar içine kaldırılmış bir ekmek parçası, silinmiş duvar yazısı. Tüm bunlar insana bir aidiyet duygusu, her şeyin yolunda gittiğine dair bir güven duygusu veriyor. İnsan yaşlandıkça, muhafaza etmenin, sürekliliğin ne kadar önemli bir şey olduğunu daha iyi anlıyor.

Toplumdaki yıkıcılık ve çürüme sadece siyasi durum olmaktan çıktı gibi, yaşam alanlarımızın her karesine açık açık müdahale ediliyor artık. Çürümeden payını almayan, bir şey bırakmamaya ant içen birileri, tek tek her durumun kaydını tutuyor sanki.



Şehirde son dönemlerde, hiçbir sokak, ara ya da yan yol, olduğu gibi kalmıyor ya da kalamıyor.

Ya kazıyorlar, değiştiriyorlar ya da bir lokma toprak varsa oraya hemen beton döküp, plastik saksılardaki plastik sardunyalı yerleştiriveriyorlar. Kimdir bunlar, kimden emir alırlar (birinden emir alınmadan bu ülkede iş yapılmaz bilirsiniz) bu yetkili ve emir verir durumda olanlar, mimariden, kent planlamasından, çevre düzenlemesinden ne kadar anlarlar, anlarlar mı? Bu işlerden bu kadar anlamayan insanlar, niye kenti, şehri, semti vs. yönetmeye kalkarlar.

Altmış yılın sonunda şunu anlamış bulunuyorum: Memlekette bir işi kim bilmiyorsa, o getirilir işin başına ve o işin uzmanı olur. Neden insanlar, iyi bildikleri alanlarda uzmanlaşmaya, ilerlemeye çalışmazlar da yetenekleri ve birikimleri olmamasına rağmen başka uzmanlık alanları onlara daha cazip gelir. Niçin yaptığımız işleri küçümseriz. Bilemiyorum. Bizim gençliği-

mizde bazı solcu hocalarımız “çember bile çeviriyorsan en iyisini sen yapacaksın” diye öğüt verirlerdi bize. İyi işin emek vermekle ilgili bir şey olduğunu sık sık hatırlatan, bu güzel mütevazı insanlar nerelere gittiler?

Ne zaman reklam ve halkla ilişkiler yaşamımızın her alanına böyle damgasını vurdu. Niye saat tamirciliği, kuyumcu ustalığı, Eti Uygarlığı üzerine çalışmak dünyanın en anlamsız işleri haline geldi. Ne zaman başkalarının acısının bizim için fırsat yaratabileceğini düşünür ve bundan utanmaz, yüzü kızarmaz hale geldik? İnsanlar bir cümle içinde 5 beş kere “ben” demeden niçin konuşamıyorlar artık. Bu benmerkezcilik, bu doymazlık, bu açgözlülük nedendir?

Bunu kapitalizmle, neoliberalizmle, kâr getirmeyeni yok sayan ideolojilerin hakimiyeti ile açıklamak elbette mümkün.

Başkalarının acısına bakmak...

Ama işlerin böyle yürümesinin en iyi olduğunu iddia eden düzen yanlıları ile bu toplumun, insanların, insanlığın böyle olmaması gerektiğini iddia edenler arasında gündelik hayatta, insanlar arası ilişkilerde artık hiç farkın kalmadığını görmek rahatsız edici değil mi?

Bu durumun birilerini rahatsız etmesi lâzım. Rahatsız olmanın başlangıç noktası ise soru sormaktan geçiyor. İnanın böyle yaşamak bir süre sonra, bizleri birbirinin etini yiyen yırtıcı hayvanlara dönüştürür. Başkaları bir gün biter, en yakınınızdakilere saldırmaya başlarsınız artık, aç kurtlar gibi, bu ise türün yok olmasını doğurur, aklı fikri olanlar bilir.

İtirazdır, kendini sorgulamadır bizi insanlaştıran.

Unutmayın “Cellat rolündeki insan sefil bir hayvandır, ama buna kurban rolündeki insanın da genelde daha değerli bir şey olmadığı eklemeye cesaretinde olmamız gerekir. İşkence mağdurlarının anlatıldığı hikâyeler, bu noktanın altını güçlü bir biçimde çizer: Zindanların ve toplama kamplarının işkencecileriyle bürokratları, kurbanlarına, kendileriyle, yani besili canilerle hiçbir ortak yanı olmayan, mezbahaya gidecek hayvanlar gibi muamele ediyorlarsa, bunun nedeni kurbanların gerçekten de hayvanlaşmış olmalarıdır. Yine de bazılarının insan kaldığı ve bunu kanıtlayan tamıkkılların bulunduğu da doğrulanmış bir gerçektir. Ama bu her zaman muazzam bir çaba harcayarak başarılı.”

Sistemin tüm baskı, yıldırma, ikram, şöhret, şan dayatmalarına karşı insan kalmakta ısrarcı olmak gerekiyor. ✎

ŞİMDİ DETOKS ZAMANI

HAREKETE GEÇ, MODAYI DETOKSLA!

Doğanın korunması için verdiği mücadele ve sıradışı eylemleriyle tanınan dünyaca ünlü çevre örgütü Greenpeace, zehirli kimyasallarıyla doğayı kirleten moda markalarına karşı kampanya başlattı...

Zehirden Arındırılmış Giysiler Bu Sene Çok Moda!

Kasım ayında
Greenpeace'in kampan-
yası başladığından beri
400 bini aşkın insan
DETOKS KAMPANYASI'na
katıldı.

Moda takipçileri,
eylemciler, tasarımcılar
ve blog yazarları sosyal
medya araçlarıyla
haberlerin yayılmasını
sağladı.

En büyükler
arasındaki 11
marka zehirden
arınma sözü
verdi

SIRA DİĞER MARKALARI
DA MODA DETOKSUNA İKNA
ETMEYE GELDİ!

"MODAYI DETOKSLA" VİDEOSUNUN
MÜMKÜN OLDUĞUNCA ÇOK KİŞİ
TARAFINDAN İZLENMESİNİ SAĞLAYARAK
SEN DE KAMPANYAYA KATIL!

www.greenpeace.org/turkey