

Petrol-iş'li kadınlar bu sayıda hangi konuyu konuşuyor?

Bu sayıdaki konu gece vardiyalarında çalışma...



KONU: GECE VARDİYALARI

#### KADIN İSTATİSTİKLERİ:

*Sayılar anlatmaya yetmez*



#### KİŞİSEL BAKIM ÜRÜNLERİNDEKİ TEHLİKE

*Kendimizi zehirliyor muyuz?*



#### HAKLARIMIZ

*Gece vardiyaları ve iş güvenliği*



#### EV KADINLIĞI VE EV İŞLERİ ÜZERİNE

*Emekliliği gelmeyen iş*





## İÇİNDEKİLER

Sayı 56 EKİM 2017

### 3 MERHABA

### 4 HABERLER

6 İstatistikler kadınların durumunu gösteriyor, peki ya yaşadıklarımızı?

#### SAYILAR ANLATMAYA YETMEZ

12 Temiz ve bakımlı olmak için pek çok ürün kullanıyoruz

#### KENDİMİZİ ZEHİRLİYOR MUYUZ?

16 157 yıl önce yıkılan bina ve kadın işçilerin hazin öyküsü:

#### PEMBERTON DOKUMA FABRİKASI FACIASI

### 19 PETROL-İŞ'Lİ KADINLAR KONUŞUYOR

#### KONU: GECE VARDİYASI



KAPAK RESMİ: Çamaşırcı Kadınlar, 1898, Daniel Ridgway Knight (1839-1924)

### 24 KADIN AJANDASI

Kadınları yakından ilgilendiren önemli tarihler, yıldönümleri, kadın öncüler...

### 26 HAKLARIMIZ

#### GECE VARDİYALARI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLİŞKİSİ

30 Ev kadınlığı ve evdeki işler üzerine bir söyleşi:

#### EMEKLİLİĞİ GELMEYEN İŞ

### 33 EV KADINLIĞI VE EV İŞLERİNE DAİR

### 34 İLO SÖZLEŞMELERİNDE KADINLAR

### 38 KADINLARDAN ÖYKÜLER

#### CİĞER KOKUSU

42 ILO'dan "Dünyada İstihdama ve Toplumsal Duruma Bakış - Kadınlarla İlgili Eğilimler 2017"

#### İŞGÜCÜNE KATILIMDA DA İŞ BULMADA DA KADINLAR TOPLUMUN GERİSİNDE

### 44 EVİMİZDEKİ BAHÇE

Toprak ve camdan oluşan küçük bitki dünyası: TERARYUM

### 46 SAĞLIK

#### GECE VARDİYASI, KADINLARI DAHA OLUMSUZ ETKİLİYOR

### 48 TATLI TARİFLER

### 50 EVET, MUTFAKTA BİRİLERİ VAR!

#### NOHUTLU LEZZETLER



# MERHABA

Yeni sayımızda kadın gündemiyle ilgili pek çok konuyla tekrar karşınızdayız. Çoğu sayımızda yaptığımız gibi bu sayıda da ilk olarak haberlere yer verdik. Hem dünya-  
dan hem Türkiye'den kadın haberleri, ilk okuyacakları-  
nızdan.

Sayılar can sıkıcı, istatistikler duygusuzdur. Ancak kadınlara ilişkin gerçeklere dair pek çok ipucu da verirler. Pek çok kurum kadınların çalışma ve toplum yaşamındaki durumlarını ortaya koyan araştırmalar yapıyor. Bu araştırma sonuçlarını da düzenli aralıklarla yayınlıyor. Bu istatistiklere her sayıda en güncel haliyle yer vermeye çalışıyoruz. Yazımızın başlığında da belirttiğimiz gibi, sayılar kadınların durumunu gözler önüne seriyor, ancak yaşanan gerçekleri anlatmak için asla yeterli değildir.

Temiz ve bakımlı olmak için pek çok ürün kullanıyoruz. Kişisel bakım ürünleri pazarı son dönemde çok genişledi, bununla birlikte içerdiği kimyasallara ilişkin pek çok araştırma ve rapor da bu büyümeye paralel olarak arttı. Cildimize sürdüğümüz, saçımızı yıkadığımız, dişlerimizi fırçaladığımız, saçlarımızı boyadığımız ürünlerde kullanılan kimyasallar hakkında çok fazla bilgi sahibi değiliz. Bu sayıda, piyasada bulunan kişisel bakım ürünleri içerisinde en sık kullanılan kimyasalları araştırdık. Bulduklarımız pek de hoşumuza gitmedi. Okumanızı öneririz.

Kadın emeği tarihinin sayfalarını çevirirken pek çok sıradışı öyküyle karşılaşyoruz. Çoğu dilimize çevrilmemiş, hatta yazılı kaynaklara bile geçmemiştir. ABD'nin Lawrence kentinde meydana gelen Pemberton dokuma fabrikası faciası bu olaylardan biri. Bundan 157 yıl önce, 10 Ocak 1860 tarihinde beş katlı fabrika binası hiçbir işaret vermeden, hem de içinde 600 kişi çalıştığı esnada yıkılır. Sonrası tam bir facia. İlgili sayfamızda okuyabilirsiniz.

Petrol-İş'li kadınlar bu sayıda da konuşmaya devam ediyor. Uzun süredir devam ettiğimiz bu çalışma, hem Petrol-İş'li kadınların seslerini duyurmaya, hem de birbirimizi yakından tanımamıza olanak veriyor. Bu sayıdaki konumuz gece vardiyalarında çalışma. Kadınlar, en dertli oldukları konulardan biri olarak, gece vardiyalarında çalışmayla ilgili deneyim ve düşüncelerini paylaştılar.

Elif Ülker, Kadın Ajandası'nda yine birbirinden değerli kadın kimliklerine ve kadın tarihine yön veren önemli olaylara yer vermiş. Emeği için teşekkürler.

Hukuk servisi avukatı Sevdâ Bayramoğlu, bu sayıda uzun süredir tartışılan gece vardiyası konusunu ele aldı. Gece vardiyasında çalışmanın iş güvenliği ile olan ilişkisini de elbette. Haklarımız köşesinde bulabilirsiniz.

Dergimizin yeni yazarlarından sosyolog Sibel Dağ, bu sayıda kadınların en görünmeyen emeği ev işleri üzerine yaptığı bir söyleşiyi katıldı aramıza. İlgili okuyacaksınız.

ILO sözleşmeleri, tüm dünyada çalışma yaşamı standartlarını düzenlemesi bakımından önem taşıyor. Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik sözleşmeleri uygulandığı takdirde kadınlar için daha adil bir çalışma ortamı sağlanabilir. Bazıları Türkiye tarafından onaylanan, bazıları onaylanmayı bekleyen ve kadınlar için belirleyici hükümler içeren ILO sözleşmelerini derledik.

Yine ILO'dan bir çalışma: "Dünyada İstihdama ve Toplumsal Duruma Bakış: Kadınlarla İlgili Eğilimler 2017". Tüm dünyada kadınların istihdamla ilişkilerini ele almış. Sonuçlar ortada.

Her zamanki gibi öykü, hobi, sağlık ve yemek sayfalarımız birbirinden ilginç konular içeriyor. Bir sonraki sayıda görüşmek ümidiyle, keyifli okumalar.

**petrol-ış kadın**

Yerel Süreli Yayın  
Petrol-İş Dergisi'nin özel ekidir.  
Üç ayda bir yayınlanır  
Ekim 2017'de basılmıştır.

#### **Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu**

Ali Ufuk Yaşar / Genel Başkan

Ahmet Kabaca / Genel Sekreter

Turgut Düşova / Genel Mali Sekreter

Mustafa Mesut Tekik / Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri

Ünal Akbulut / Genel Yönetim Sekreteri

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

#### **Genel Yayın Yönetmeni**

Selgin Zırlı Kaplan

#### **Tasarım & Uygulama**

Petrol-İş Kadın Servisi

#### **İdare Yeri:**

Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 23 Altunizade  
81180 Üsküdar/İSTANBUL

Tel: (0216) 474 98 70 (10 hat)

Faks: (0216) 474 98 67

**Baskı:** HEM Tanıtım

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



[www.petrol-is.org.tr/kadindergisi](http://www.petrol-is.org.tr/kadindergisi)



[kadin@petrol-is.org.tr](mailto:kadin@petrol-is.org.tr)



[www.facebook.com/petroliskadindergisi](https://www.facebook.com/petroliskadindergisi)



[twitter.com/PetrolisKadin](https://twitter.com/PetrolisKadin)

## KADINLARIN % 60'I KREŞ OLURSA İŞE DÖNECEK

**Türkiye Kadın Girişimciler Derneği'nin (KAGİDER) yaptırdığı ve sonuçları Ekim ayında kamuoyuyla paylaşılan bir araştırma, Türkiye'de çalışan kadınların çoğunluğunun daha sonra tekrar işe başlamak istediğini ortaya koyuyor.**

KAGİDER'in Danone ile birlikte yürüttüğü "İyi ki annem çalışıyor" kampanyası kapsamında Ipsos araştırma şirketine yaptırılan "Çalışan Annelerin İşe Dönüşü" başlıklı araştırmaya göre, Türkiye'de annelik nedeniyle işten ayrılan kadınların yüzde 60'ı işi bıraktıklarında tekrar çalışmak istiyor. Araştırmada, eşlerin de görüşü alınmış. Buna göre, tekrar işe dönen annelerin

% 93'ü, eşleri işe dönen babaların ise % 87'si kadınların çalışmasının çocukların kişisel ve sosyal gelişimleri açısından daha faydalı olduğu görüşünde. İşe dönmeyen annelerin % 79'u, eşi işe dönmemiş babaların % 77'si kadınların çalışması halinde çocuklarda kadın-erkek eşitliği algısının daha gelişkin olacağı görüşünde. Babaların % 29'u ayrıca çalışan annelerin iyi bir rol



model olacağını düşünüyor. Kampanya amacı, "annelik sebebiyle işten ayrılmak zorunda kalan kadınların işe dönmelerini teşvik etmek ve çalışma yaşamında kalmalarını sağlamak" olarak açıklanıyor. Araştır-

mada, Türkiye'de kadın ve erkeklerin ekonomiye eşit katılması halinde kişi başına düşen Gayri Safi Milli Hasıla'nın yüzde 30 oranında daha büyük olacağı da belirtiliyor. ■



## CİNSİYETÇİ YORUMU İŞİNDEN ETTİ

**Dünyaca ünlü internet arama motorunun sahibi Google, şirketlerinin üst düzey yönetiminde kadın oranının az olmasını kadınlarla erkekler arasındaki biyolojik farklara dayandıran yazılım mühendisinin işine son verdi.**

Google'da James Damore adlı yazılım mühendisinin teknoloji sektöründe kadın oranının azlığını kadınlarla erkeklerin biyolojik farklılıklarından kaynaklandığını belirten açıklaması ve buna ek olarak kadınların ruhsal sorunlar yaşamaya daha yatkın olduğu yönündeki açıklamaları Google'un gözünden kaçmadı. Açıklamaların internette

yayılmasından sonra Google, Damore'nin işine son verdi. Google, yaptığı açıklamada Damore'nin cinsiyetçi basmakalıp düşünceleri sürdürmesi ve yaptığı yorumun şirket kurallarına uymadığı gerekçesiyle işten çıkarıldığını belirtti. Google'ın CEO'su Sundar Pichai, "Bir grup çalışanın biyolojik olarak bazı işlere daha az uygun olduğunu

savunmak ise saldırgan ve kabul edilebilir değil" yorumunu yaptı.

Damore, yazısında kadınların fikirlerden çok duygulara ve estetiğe, "cisimlerden" çok insanlara ilgi duyduğunu belirtmiş, "Cinsiyet farkının cinsiyetçilik sayılmasına son veremeliyiz" sözleriyle büyük tepki toplamıştı. ■



**Alman Maden Kimya ve Enerji İşçileri Sendikası olağan kongresi yapıldı:**

## **IG BCE Yönetiminde İki Kadın**

Almanya'da Ekim 2017 itibarıyla 640 bin üyesi bulunan Alman Maden Kimya ve Enerji İşçileri Sendikası'nın (IG BCE), yaklaşık 400 delegenin katılımıyla gerçekleştirdiği 6. Olağan Kongresi 8 Ekim 2017 tarihinde Hannover kentinde yapıldı.

Farklı ülkelerdeki sendika ve federasyonlardan, küresel sendikalardan gelen 81 yabancı delege de kongreye katıldı.

127 yıllık bir geçmişi bulunan IG BCE'nin "Birlik-Güç-Gelecek" şiarıyla gerçekleştirilen kongresinde genel başkanlığa oyların % 97.7'siyle tekrar Michael Vassiliadis getirildi. Başkan yardımcısı % 94.1 oyla tekrar Edeltraud Glänzer. Yönetim kurulu üyeliğine tekrar seçilen Ralf Sikorski & 95.2, Petra Reinbold-Knape ise % 86.4 oy aldı. Yönetim kurulunun yeni üyesi Francesco Grioli oyların % 89.7'sini aldı.



**Yeni IG BCE yönetimi, soldan sağa: Francesco Grioli, Edeltraud Glänzer, Michael Vassiliadis, Petra Reinbold-Knape und Ralf Sikorski**

IG BCE'nin 2013'te yapılan genel kurulunda Edeltraud Glänzer yönetim kurulunun tek kadın üyesi olarak seçilmişti. Haziran 2015'te Egbert Biermann'ın sağlık nedeniyle yönetimdeki görevinden ayrılması sonucu yapılan seçimle Petra Reinbold-Knape IG BCE'nin yönetimine katılmıştı. ■

**IUF tarihinde ilk kez bir kadın genel sekreterliğe seçildi: Sue Longley**

## **IUF'un İLK KADIN GENEL SEKRETERİ**



2.5 milyon üyesi bulunan, 130 ülkede 428 bağlı sendikada 10 milyonun üzerinde işçiyi temsil eden Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Lokanta, Yemek Hizmeti, Tütün ve Bağlantılı İşçiler Sendikası (IUF), 29 Ağustos - 1 Eylül 2017 tarihleri arasında 27. Dünya Kongresi'ni gerçekleştirdi.

İsviçre'nin Cenevre kentinde yapılan ve IUF tarihindeki en büyük katılımı gerçekleştiren kongreye dünyanın bütün

ülkelerinden 518 katılımcı ve 339 resmi delege katıldı.

IUF'un tarihindeki diğer ilk ise yönetimin belirlenmesiyle yaşandı. 97 yıllık tarihinde, ilk defa bir kadın genel sekreter IUF yönetimine seçildi. 1997'den beri genel sekreterlik görevini yürüten Ron Oswald'dan görevi Sue Longley devraldı, başkanlığa da Hans Olof'un yerine Kuzey Amerika UFCW sendikası'ndan Mark Lauritsen getirildi. ■



**İstatistikler kadınların durumunu gösteriyor, peki ya yaşadıklarımızı?**

## **SAYILAR ANLATMAYA YETMEZ**

Her sayıda olduğu gibi, bu sayıda da kadınları ilgilendiren belli başlı istatistiksel raporlara, araştırma verilerine yer verdik. TÜİK'in düzenli olarak yayımladığı işgücü istatistiklerini, kadına yönelik şiddet olaylarını basından takip ederek rapor haline getiren Bianet'in verilerini; iş cinayetlerini farklı kategorilerde ele alan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin (İSİG) iş cinayetleri raporunu ve geçtiğimiz sayılardan farklı olarak toplumsal ve sendikal eylemlerde kadınların rolünü araştıran Emek Çalışmaları Topluluğu'nun İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu'nu inceledik.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun her ay düzenli olarak yayımladığı işgücü istatistiklerinin 15 Eylül 2017 tarihli "İşgücü İstatistikleri, Haziran 2017"de açıklanan verileri değerlendirerek kadınların iş yaşamındaki durumunu inceledik.

### **15 VE ÜZERİ YAŞTAKİ NÜFUSTA KADINLARIN ORANI**

Buna göre, 15 ve üzeri yaştakilerin nüfusuna geçen yılın bu döneminden beri 1 milyon 169 bin kişi eklenmiş. Haziran 2017 itibarıyla 15 ve üzeri yaştakilerin sayısı 59 milyon 855 bin. Bu sayı içerisinde kadınların oranı % 50,56. Haziran 2017'de 15 ve üzeri yaştaki kadınların sayısı geçen yılın bu dönemine göre 552 bin artarak 30 milyon 226 bin kişiye yükselmiş.

### **İŞGÜCÜ ARTIŞININ YÜZDE 44'Ü KADINLARDAN OLUŞUYOR**

Haziran 2016'dan Haziran 2017'ye geçen süre içerisinde toplam işgücü 30 milyon 778 binden 31 milyon 954 bine çıkmış. Toplamda işgücü oranı Haziran 2016'da % 52.4 iken Haziran 2017'de % 53.4'e çıkmış. Bu artış 1 milyon 176 bine karşılık geliyor. İşgücündeki artışın 518 bini kadınlardan oluşuyor. Oran olarak, toplamda meydana gelen işgücü artışının yüzde 44'ü kadınlardan meydana geliyor.

### **KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI % 29.5**

Kadınların geçtiğimiz yıl aynı dönemdeki işgücüne katılımı 9 milyon 794 binden 10 milyon



312 bine çıkarak 518 bin artış göstermiş. Bu artışın geçen dönemdeki işgücüne katılım oranına etkisi % 33'ten % 34.1'e artış şeklinde (% 1.1) gerçekleşmiş. Haziran 2017 itibariyle kadınların işgücüne katılım oranı % 34.1; yani, 15 ve üzeri yaştaki **30 milyon 226 bin kadının 10 milyon 312 bini** işgücüne katılıyor.

## KADIN İSTİHDAMI YÜZDE BİR ARTMIŞ

Geçen yılın bu döneminde toplamda 27 milyon 651 bin olan istihdam (% 47.1) bir milyon 52 binlik (% 0.9) artışla 28 milyon 703 bine (% 48) yükselmiş. Meydana gelen **1.052.000 istihdam artışının 344 bini kadınlardan oluşuyor**. Yani geçen yılın bu dönemine göre geçen bir yıllık sürede istihdam edilenlere eklenenlerin yüzde 32'si kadın.

Kadınların istihdam oranı geçtiğimiz yıl bu döneme göre 8 milyon 576 binden (% 28.9) 8 milyon 920 bine (% 29.5) çıkarak 344 bin ile **yüzde birlik artış** göstermiş. (Erkekler için istihdam oranı % 66.8 olarak verilmiş). Görüldüğü gibi, kadınların istihdam oranı, erkeklerin istihdam oranının yarısından daha az.

Haziran 2017 itibariyle toplamda gerçekleşen 28 milyon 703 binlik istihdamın 5 milyon 757 bini tarım alanında, 22 milyon 946 bini ise tarım dışı alanda gerçekleşmiş.



|                                                          | Toplam |        | Erkek  |        | Kadın  |        |
|----------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                                                          | 2016   | 2017   | 2016   | 2017   | 2016   | 2017   |
| 15 ve daha yukarı yaşta kişiler                          |        |        |        |        |        |        |
| Nüfus                                                    | 58 686 | 59 855 | 29 012 | 29 629 | 29 674 | 30 226 |
| İşgücü                                                   | 30 778 | 31 954 | 20 984 | 21 642 | 9 794  | 10 312 |
| İstihdam                                                 | 27 651 | 28 703 | 19 075 | 19 783 | 8 576  | 8 920  |
| Tarım                                                    | 5 577  | 5 757  | 3 003  | 3 079  | 2 574  | 2 678  |
| Tarım dışı                                               | 22 074 | 22 946 | 16 072 | 16 704 | 6 001  | 6 242  |
| İşsiz                                                    | 3 127  | 3 251  | 1 909  | 1 858  | 1 218  | 1 393  |
| İşgücüne dahil olmayanlar                                | 27 908 | 27 901 | 8 028  | 7 987  | 19 881 | 19 914 |
|                                                          | (Bin)  |        |        |        |        |        |
| İşgücüne katılım oranı                                   | 52,4   | 53,4   | 72,3   | 73,0   | 33,0   | 34,1   |
| İstihdam oranı                                           | 47,1   | 48,0   | 65,7   | 66,8   | 28,9   | 29,5   |
| İşsizlik oranı                                           | 10,2   | 10,2   | 9,1    | 8,6    | 12,4   | 13,5   |
| Tarım dışı işsizlik oranı                                | 12,2   | 12,2   | 10,4   | 9,9    | 16,7   | 18,0   |
| 15-64 yaş grubu                                          |        |        |        |        |        |        |
| İşgücüne katılım oranı                                   | 57,5   | 58,6   | 78,0   | 78,8   | 36,8   | 38,2   |
| İstihdam oranı                                           | 51,5   | 52,5   | 70,8   | 71,9   | 32,1   | 32,9   |
| İşsizlik oranı                                           | 10,4   | 10,4   | 9,3    | 8,8    | 12,7   | 13,8   |
| Tarım dışı işsizlik oranı                                | 12,3   | 12,3   | 10,5   | 9,9    | 16,8   | 18,1   |
| Genç nüfus (15-24 yaş)                                   |        |        |        |        |        |        |
| İşsizlik oranı                                           | 19,4   | 20,6   | 17,4   | 17,2   | 22,9   | 26,8   |
| Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı <sup>(1)</sup> | 23,8   | 24,0   | 14,7   | 13,8   | 33,0   | 34,5   |

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyecektir.

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

## KADIN İSTİHDAMININ % 30'U TARIMDA GERÇEKLEŞMİŞ

**8 milyon 920 bin** olarak verilen kadın istihdamının 2 milyon 678 bini tarım alanında, 6 milyon 242 bini ise tarım dışı alanda gerçekleşmiş. Buna göre, istihdam edilen kadınların yüzde 30'u tarımda, yüzde 70'i tarımdışı alanda çalışıyor. (Erkekler için istihdamın % 15'i tarım alanında, % 85'i ise tarımdışı alanda gerçekleşmiş).

## İŞTEKİ DURUM VE EKONOMİK FAALİYETE GÖRE DAĞILIM

Haziran 2017 itibariyle, istihdam edilen 15 ve üzeri yaşta toplam 28 milyon 703 bin kişiden 19 milyon 147 bini ücretli veya yevmiyeli olarak çalışanlardan oluşuyor. Bu rakamın 5 milyon 507 bini kadın (% 28).

8 milyon 920 bin çalışan kadının işteki durumuna göre dağılımları şu şekilde: 5 milyon 507 bini, yani % 61'i ücretli veya yevmiyeli çalışan, 125 bini (% 1.4'ü) işveren konumunda, 846 bini (% 9.5) kendi hesabına çalışan, 2 milyon 442 bini, yani % 27.4'ü ise ücretsiz aile işçisi konumunda.

## KADINLAR EN ÇOK HİZMET SEKTÖRÜNDE ÇALIŞIYOR

Ekonomik faaliyetlere baktığımızda, 2 milyon 678 bin kadının (% 30) tarımda; 1 milyon 285 bin kadının (% 14.4) sanayi sektöründe; 77 bin kadının (% 0.9) inşaat alanında; 4 milyon 879 bin kadının ise (% 54.7) hizmet sektöründe çalıştığını görüyoruz.

## İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

İşsizlik oranları açısından, geçtiğimiz yılın Haziran dönemine göre bir yılda bir değişiklik olmadığını görüyoruz. Geçen yılın Haziran döneminde **işsizlik oranı % 10.2** iken bu sene de aynı dönem için aynı oran veriliyor (% 10.2). Toplamda verilen rakamlara göre, işsizlikte bir artış görünmese de, işsizlik oranlarının ve işsiz sayısının cinsiyete göre dağılımına baktığımızda tersine bir artış sözkonusu.

## ERKEKLERDE İŞSİZLİĞİ AZALMIŞ, KADINLARDA ARTMIŞ

Erkeklerde, geçen senenin bu döneminde % 9.1 olan işsizlik oranı bu sene % 8.9'a düşerken, kadınlar için geçen sene % 12.4 olan işsizlik oranı % 13.5'e çıkmış. Yani, erkeklerin işsizliği % 0.2 azalırken, kadınların işsizliği ise % 1.1 oranında artmış.

İşgücüne dahil olan 10 milyon 312 bin kadından 1 milyon 393 bini işsiz. Oran olarak % **13.5'e** karşılık gelen kadın işsizliğine karşılık erkeklerde işsizlik oranı % 8.6.

## İŞSİZ KADINLARIN SAYISINDA % 14.3 ARTIŞ

Toplamda Haziran 2016'da 3 milyon 127 bin olan işsiz sayısı bu senenin aynı döneminde 3 milyon 251 bine çıkarak 124 binlik artış göstermiş. Ancak kadınların işsizliğindeki artış geçen bir yıllık sürede 175 bin olarak görünüyor. Buna



karşılık erkeklerin işsizliğinde 51 binlik bir düşüş sözkonusu. Dolayısıyla, işsizlik oranı değişmemiş gibi görünse de, **işsiz kadınların sayısında % 14.3'lük bir artış sözkonusu.** (Haziran 2016'da 1 milyon 218 bin olan kadın işsiz sayısı Haziran 2017'de 1 milyon 393 bine çıkmış)

Tarımdışı işsizlikte de benzer oranlar yer alıyor. Buna göre, toplamda tarımdışı işsizlik yüzde 12.2'de kalmış, yani geçtiğimiz yılın bu dönemiyle aynı. Erkekler için bu oran % 10.4'ten % 9.9'a gerileyerek % 0.5 oranında azalmış. Kadınlarda tarımdışı işsizlik oranı % 16.7'den % 18'e çıkarak % 1.3 oranında artış göstermiş.

## KAYITLI VE KAYITDIŞI ÇALIŞMA VERİLERİ

Haziran 2017 İşgücü İstatistikleri'nde yer alan "İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu, Haziran 2016-Haziran 2017" karşılaştırmalarına göre, kayıtdışı çalışma toplamda 9 milyon 403' binden 9 milyon 962 bine yükselmiş. Bu artış oran olarak % 0.7'ye karşılık geliyor.

Kayıtdışı çalışan 9 milyon 962 bin kişinin 4 milyon 85 bini kadın (% 41). Kadınların kayıtdışı çalışma oranlarına bakacak olursak, istihdam edilen 8 milyon 920 bin kadından 4 milyon 85 bini, yani % 45.8'i herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değil. (Erkeklerde kayıtdışı çalışanların oranı % 29.7 olarak açıklanmış).





Kayıtdışı çalışan 4 milyon 85 bin kadının 1 milyon 74 bini (% 26), ücretli veya yevmiyeli çalışıyor. 19 bini (binde 4) işveren konumunda olup kayıtdışı çalışan. 721 bini (% 17). Kayıtdışı çalışan kadınların içerisinde **en büyük oranı 2 milyon 271 bin sayısı ve % 55.5'lik oranla ücretsiz aile işçiliği** yapanlar oluşturuyor.

### **KAYITDIŞI ÇALIŞMANIN % 61.8'İ TARIMDA GERÇEKLEŞMİŞ**

Kayıtdışı çalışan toplam 4 milyon 85 bin kadın içerisinde, tarım alanında çalışıp herhangi bir sosyal güvenlik kurumunda kaydı bulunmayanların sayısı 2 milyon 526 bin, yani kayıtdışı çalışan kadınların % 61.8'i tarım alanında çalışıyor. Buna karşılık, 1 milyon 559 bin kayıtdışı çalışan kadın tarım dışı alanda istihdam ediliyor. Tarım dışı alanda istihdam edilen kayıtdışı kadınların oranı ise % 38.2).

### **İŞGÜCÜNE KATILIMDA EĞİTİMİN ETKİSİ**

% 34.1 oranıyla işgücüne katılan 10 milyon 312 bin kadının eğitim durumlarına göre dağılımına baktığımızda; işgücüne en fazla katılan kesimi % 72.7 ile yükseköğretim mezunu kadınlar oluşturmuş. Yükseköğretim mezunu kadınların % 72.7'si işgücüne katılırken; mesleki veya teknik lise mezunu kadınların % 41.4'ü işgücüne katılmış. Lise mezunu kadınların % 36.2'si, lise altı eğitim kurumundan mezun kadınların % 28.3'ü, okur-yazar olmayan kadınların ise sadece % 16.5'i işgücüne dahil olmuş.

### **KADINLARIN İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAMA SEBEPLERİ**

Haziran 2017 itibariyle, işgücüne dahil olmayan 19 milyon 914 bin kadının 1 milyon 347 bini, yani % 6.8'i iş bulma ümidi olmadığı için veya diğer sebeplerle iş aramayıp çalışmaya hazır olan kadınlardan oluşuyor. Mevsimlik çalıştığı için işgücüne dahil olmayan kadınlar 53 binle % 0.3'lük kesimi oluşturuyor. Eğitim öğretim nedeniyle (öğrenci olduğu için) işgücüne dahil olmayan kadınların sayısı 2 milyon 164'le %

10.9'luk kesimi oluşturuyor. İşgücüne dahil olmayan kadınların % 5.3'ü (1 milyon 60 bin) emekli olduğu için işgücüne dahil değil. 2 milyon 672 bin kadın (işgücüne dahil olmayanların % 13.4'ü) engelli, yaşlı veya hasta olduğu için çalışamaz halde. Diğer sebepler, işgücüne katılmama sebepleri arasında % 7.4'lük kesimi (1 milyon 465 bin kadın) oluşturuyor.

### **EV İŞLERİ EN BÜYÜK ÇALIŞMAMA SEBEBİ**

İşgücüne katılmama sebepleri arasında en büyük kesimi, 11 milyon 153 bin ile "ev işleriyle meşgul" olanlar oluşturuyor. Sonuç olarak işgücüne katılmayan 19 milyon 914 bin kadının % 53 gibi ezici bir çoğunluğu evde çalıştığı için işgücüne dahil olmuyor.

### **EĞİTİM DURUMU VE İSTİHDAMA KATILIM İLİŞKİSİ**

İstihdama katılan 8 milyon 920 bin kadının eğitim durumuna göre dağılımı: Okur-yazar olmayan kadınların istihdama katılım oranı % 15.9; lise altı eğitimlilerin oranı % 25.6. Eğitim düzeyiyle birlikte istihdam içindeki katılım oranı da artmış. Lise mezunu kadınlar içerisinde istihdama katılanların oranı % 25.8 iken mesleki veya teknik lise mezunu kadınlar için bu oran % 32.9. Eğitim durumuna göre **istihdama katılım, % 59.3 oranıyla en fazla yükseköğretim mezunu kadınlarda** gerçekleşmiş.





## EN FAZLA İŞSİZLİK ORANI LİSE MEZUNU KADINLARDA

Eğitimle istihdama katılım oranları arasındaki bu ilişkiye karşılık, işsizlikle eğitimin arasında daha farklı oranlar söz konusudur.

Toplam 1 milyon 393 bin işsiz kadın içerisinde, okur-yazar olmayanların arasındaki işsizlik oranı % 3.3. Lise altı eğitilmiş olan kadınların % 9.4'ü işsiz iken, **lise mezunu kadınların % 20.6'sı işsiz**. Mesleki veya teknik lise mezunu kadınlar için bu oran % 20.5 olarak verilirken, yükseköğretim mezunu kadınların % 18.4'ü işsiz olarak açıklanmıştır.

## İYİLEŞMEYEN YARA: KADINA YÖNELİK ŞİDDET

Kadına yönelik şiddet olaylarını düzenli olarak takip eden ve bunların çetelesini tutan Bianet'in yerel ve ulusal gazetelerden, haber siteleri ve ajanslardan derleyerek elde ettiği rakamlara göre, kadına yönelik şiddetin hiçbir şekilde azalmadığını, aksine giderek arttığını söyleyebiliriz.

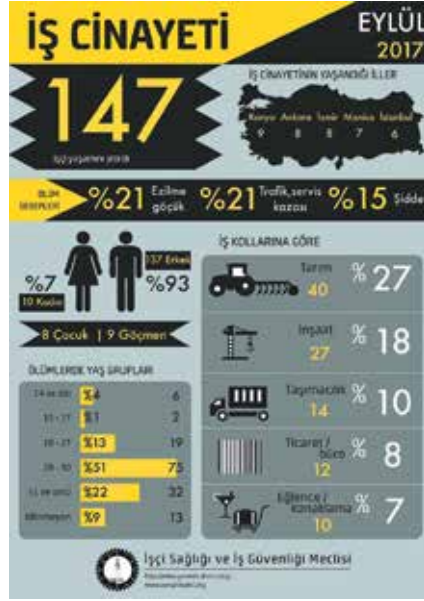
Bianet'te Çiçek Tahaoğlu tarafından hazırlanan ve Eylül 2017 için açıklanan rakamlar şöyle:

"Erkekler, Eylül ayında en az 28 kadın öldürdü, yedi kadına tecavüz etti, 29 kadını taciz etti, 22 kız çocuğuna cinsel istismarda bulundu, 28 kadını yaraladı."

Eylül istatistiklerinin katılmasıyla, yılın ilk dokuz ayı için rakamlar şu şekilde açıklandı:

"2017'nin ilk dokuz ayında erkekler 211 kadın ve kız çocuğunu öldürdü, 64 kadına tecavüz etti, 190 kadını taciz etti, 258 kız çocuğuna cinsel istismarda bulundu, 306 kadına şiddet uyguladı."

Ancak, tekrar belirtelim, bunlar sadece basına yansıyan haberlerden elde edilen rakamlar, yansımayanların sayısını tahmin etmek zor.



## TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ CİNAYETLER

Bununla ilgili olarak Bianet, Eylül ayı istatistiklerini verdiği haberde bazı açıklamalar da yapmış. Buna göre, Bianet tarafından bu istatistikler hazırlanırken, sadece erkekler tarafından öldürülen kadınlara yer verildiği belirtiliyor. Toplumsal cinsiyet temelli olmayan şiddet ve cinayet olaylarını bu rakamlara dahil etmiyorlarmış.

Ayrıca, henüz kim tarafından işlendiği belli olmayan şüpheli kadın ölümlerinin de sayıya eklenmediği, sene sonunda

bu ölümlerin aydınlatılanları içinden toplumsal cinsiyet temelli olanlarının eklendiği belirtiliyor.

Açıklamada belirtilen noktalardan birisi de, intihara teşebbüs ve intihar vakalarının, sadece kadınların geçmişinde sistematik şiddet söz konusuysa çeteleye dahil edildikleri.

## İŞ CİNAYETLERİNDE SON DURUM

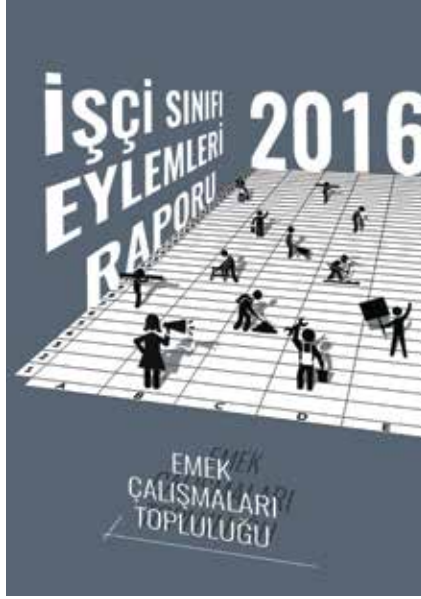
Çalışma yaşamında meydana gelen iş cinayetlerini ulusal basından, işçi yakınlarından, hekim ve sendikalardan aldığı bilgiler doğrultusunda düzenli olarak raporlayan ve bu konuda kapsamlı veriler sağlayan tek kurum olma özelliğini sürdüren İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin (İSiG) Eylül 2017'de yayınladığı rapora göre, Ocak ayında 161, Şubat ayında 133, Mart ayında 152, Nisan ayında 151, Mayıs ayında 147, Haziran ayında 170, Temmuz ayında 207, Ağustos ayında 217, Eylül ayında 147 olmak üzere toplam en az 1485 işçi yaşamını yitirdi...

Eylül ayında iş cinayetlerinde hayatını kaybeden 147 çalışandan 112'si işçi ve memur olarak çalışan ücretli konumunda; 35'i kendi hesabına çalışanlardan (21'i çiftçi veya küçük toprak sahibi, 14'ü esnaf) oluşuyor.

İş cinayetlerinin işkollarına göre dağılımı ise şöyle:

Tarım-orman işkolu: 40, inşaat-yol işkolu: 27, taşımacılık: 14, ticaret- büro: 12, konaklama-eğlence: 10, madencilik: 7, metal: 7, belediye- genel işler: 7, tekstil- deri: 5, enerji: 5, gıda-şeker: 3, gemi- tersane: 2, sağlık-sosyal hizmetler: 2, ağaç-kağıt: 1, iletişim: 1, savunma-güvenlik: 1, işkolu belirlenemeyen: 3.

Ölümlerin, nedenlerine göre dağılımı: Ezilme, göçük: 31, trafik-servis kazası: 31, şiddet: 22, yüksekten düşme: 18, elektrik çarpması: 13, kalp krizi, beyin kanaması: 13, zehirlenme, boğulma: 5, diğer: 14



eylemlerin % 40'ında hiç kadın katılımı olmadığını, % 3'ünde ise kadın eylemci bulunup bulunmadığına dair veriye ulaşmadıklarını belirtmişler.

Eylemlerin kalan %57'lik bölümünde ise kadın katılımının kesin olduğuna değinilen raporda, işyeri temelli eylemlerin % 3'ünün sadece kadınlar tarafından, % 2'sinin kadın ağırlıklı işçi grupları tarafından, % 26'sının ise kadın erkek sayısının birbirine yakın olduğu gruplar tarafından gerçekleştirildiği belirtiliyor. Kalan dörtte birlik kısım, erkek ağırlıklı eylemlerden oluşuyor.

## CİNSİYETE GÖRE DAĞILIM

Eylül 2017'de "kayıtlara geçen" 147 iş cinayetinden 10'u kadın, 137'si erkek. Oran olarak ölenlerin % 7'si kadınlardan oluşuyor. Ayrıca 8'i çocuk ve 9'unun göçmen olduğu da belirtilenler arasında.

## İŞÇİ EYLEMLERİNDE KADINLAR

Emek Çalışmaları Topluluğu tarafından geçtiğimiz yıldan beri hazırlanan İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu'nun bu seneki versiyonunda, geçen rapordan farklı olarak toplumsal cinsiyet konusu biraz daha ayrıntılı şekilde ele alınmış. Geçen seneki raporda işyeri temelli eylemlerin % 29'unda kadın katılımını tespit eden Emek Çalışmaları Topluluğu, 2016 raporunda konuyu farklı olarak ele aldıklarını ve işyeri temelli

## EYLEMLERİN % 4'Ü TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ

Raporda, geçen yıldan farklı olarak eylem nedenlerinin "toplumsal cinsiyet" açısından ayrıştırıldığı belirtilirken, 2016 yılında gerçekleşen 420 işyeri temelli eylemin % 4'ünde eylem nedenleri arasında toplumsal cinsiyete ilişkin sorunların bulunduğu (cinsiyet ayrımcılığı, taciz vs.) dikkat çekiliyor.

Toplumsal cinsiyete ilişkin sorunlar ve taleplerin genel eylemlerin % 3'ünde doğrudan rol oynadığına işaret edilen raporda bu eylemlerin tamamına yakınının 8 Mart Dünya Kadınlar Günü için sendikalar ve işçiler tarafından düzenlenen eylemler olduğunun altı çiziliyor. [SZK]

### İŞYERİ TEMELLİ EYLEMLERDE KATILIMCILARIN CİNSİYETİ

|                  |      |
|------------------|------|
| Sadece Erkek     | % 40 |
| Kadın-Erkek eşit | 26   |
| Erkek Ağırlıklı  | 25   |
| Bilinmiyor       | 3    |
| Sadece kadın     | 3    |
| Kadın ağırlıklı  | 2    |

Kaynak: İşçi Eylemleri Raporu 2016, Emek Çalışmaları Topluluğu







## TEMİZ VE BAKIMLI OLMAK İÇİN PEK ÇOK ÜRÜN KULLANIYORUZ

# KENDİMİZİ ZEHİRLİYOR MUYUZ?

53. sayımızda, evimizde kullandığımız temizlik ürünlerinde bulunan kimyasalların yarattığı tehlikelere değinmiştik. Kimyasallar, hayatımıza sadece temizlik maddeleri aracılığıyla girmiyor ne yazık ki. Günlük hayatımızda, kendimizi daha iyi hissetmek, daha bakımlı görünmek için kullandığımız kozmetikler ve kişisel bakım ürünlerinde kullanılan bazı kimyasalların sağlığımız üzerinde pek de olumlu etkileri bulunmuyor. Kimilerinin kullanımı açıkça yasaklansa da bazıları farklı isimler altında kullanılmaya devam ediyor. Üzerinde o zararlı kimyasalı içermediği belirtilen ambalajlar acaba gerçeği ne kadar yansıtıyor?

**KATRAN:** Makyaj ürünlerinde ve saç boyalarında kullanılan kömür katranı, dermatitin adı verilen cilt tahrişlerine neden olduğu için zararlıdır. Özellikle de ciltte bu maddeye karşı alerjik bir durum varsa, temas halinde bu şikayetler artabilmekte, hatta ilerleyerek **cilt enfeksiyonlarına** sebep olabilmektedir.

Bu tür şikayetlerde başlıca belirtiler kaşıntı, deride döküntü veya su toplanması şeklinde ortaya çıkabilir. Katran içeren ürünün kullanımına son verilmesiyle genellikle şikayetler de son bulmaktadır.

Ancak, ürünün çok uzun süre kullanılması bazı durumlarda folikülit, yani **kıl kökü iltihaplanması** olu-

şumuna yol açabilir. Folikülitin yaygın sebebi derinin uzun süre hava almayacak şekilde kapalı kalmasıdır.

### **SODYUM LAURİL SÜLFAT:**

Şampuan, diş macunu, vücut şampuanı, sıvı el sabunu, makyaj malzemeleri ve pek çok kozmetik ürün olmak üzere kişisel hijyen ürünlerinde kullanılan Sodyum Lauril Sülfat, SLS olarak da biliniyor.

Nötrleştirici, yüzey aktif madde, temizleyici, emülsiyon ya-

pıcı ve köpürtücü olarak kullanılan bu madde “orta tehlikeli madde” sınıfında yer almaktadır.

SLS, şampuanların saçla olan etkileşimini ve temizlik gücünü artırmak amacıyla yüzey gerilimini dağıtmak ve molekülleri ayırmak için kullanılan bir deterjan ve yüzey aktif (sıvının yüzey gerilimini azaltıcı) maddedir.

Kansere neden olup olmadığına ilişkin kesin veriler bulunmasa da, **zehirli olduğu** konusunda pek çok bilimsel makaleye



rastlamak mümkün. Kansere SLS arasında ilişki bulunduğuna dikkat çeken pek çok araştırma da bulunmaktadır. Ayrıca, 1983 yılında Amerikan Toksikoloji Koleji tarafından yayınlanan bir raporda düşük konsantrasyonlarda kullanılsa dahi SLS'nin **ciddi cilt tahrişlerine** sebep olabileceği belirtilmektedir.

Uluslararası Toksikoloji Bülteni'nde yüksek oranlarda kullanımının **cilt aşınmalarına** sebep olabileceği belirtilirken, hiçbir üründe % 1'den fazla oranda kullanılmaması tavsiye edilmektedir.

#### **SODYUM LAURETH SÜLFAT:**

SLES olarak bilinen ve şampuan, diş macunu, sıvı sabun, duş jeli, çamaşır ve bulaşık deterjanı, traş köpüğü, makyaj malzemesi gibi pek çok kişisel bakım ürünüde kullanılan bu madde, deterjan ve sürfaktan özelliğe sahiptir. **Cildi tahriş etme** tehlikesi bulunur.

Sodyum lauril sülfatın sodyum tuzudur. Hindistan cevizinden elde edilen bir kimyasal olup çok miktarda köpük yaratmak için kullanılır.

**"Şampuanı saçınızda 2 dakikadan fazla tutmayın. Mümkünse saçınızı doğal ürünlerle yıkayın."**

Tehlike sınıfı orta derecedir. Saç temizliğinde ciltle birkaç dakika temas edip sonradan durulandığı için % 15 oranına kadar kullanımına izin verilmiştir. Şampuanların uzun süre saç derisinde kalması büyük sağlık sorunlarına yol açabilir. Saç derinizden vücudunuza nüfuz edebilir.

Şampuanla cilt yoluyla veya diş macunuyla ağız yoluyla kan dola-



şımına geçen SLS ve SLES **kan hücrelerini zehirleyebilir, alerjik reaksiyonlara** sebep olabilir. Ve:

- Kansere oluşturan diğer kimyasallar ile reaksiyona girerek kanser oluşumunu hızlandırır.
- Hormonları etkileyerek işlevlerini bozabilir. Östrojen hormonunu taklit ederek üreme sistemini olumsuz etkileyebilir.
- Göz hücreleri tarafından emilen SLS, göz gelişimini ve görme yeteneğini olumsuz etkileyebilir.
- Saç foliküllerine zarar vererek aşındırma yoluyla saç dökülmesine sebep olabilir.
- Cildi tahriş eder, nemini kaybederek cilt kuruluğu oluşmasına sebep olur.

**PARABEN:** Paraben, kozmetik ve kişisel bakım & hijyen ürünlerinde bakteri ve mantar üremesini engellemek ve raf ömürlerini uzatmak amacıyla kullanılan koruyucu bir maddedir.

Metil paraben, etil paraben, propil paraben, bütill paraben veya benzil paraben adıyla çeşitli kullanımlarına rastlamak mümkündür.

Parabenler zehirli özellik taşırlar, **egzamaya, cilt tahrişine, alerjik**

**reaksiyonlara** sebep olabilirler. Parabenler de östrojen hormonunu taklit edebilmektedir. Sadece uygulandığı yüzeyde kalmayıp dokularımıza, kan ve idrara da geçtiği klinik olarak tespit edilmiştir.

Kansere sebep olup olmadığı kanıtlanmasa da, çoğu kanser araştırmasında parabenle ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Örneğin, **meme kanseriyle ilgili deneylerde alınan tümör örneklerinde fazla miktarda paraben çıktığı** tespit edilmiştir. Östrojen hormonundaki artışın meme kanserine olan etkisi de belirtilenler arasında.

Paraben içeren deodorantlar, el ve yüz kremleri ve spreyler de meme kanseri riskini arttırmaktadır.

**PARAFİN:** Sanayide çok yaygın olarak kullanılan parafin, ruj gibi bazı kozmetik ürünlerinin suya dayanıklılığını arttırmak amacıyla kullanılıyor.

Parafin, malzemelerin suya karşı dayanıklılığını arttırarak daha kalıcı olmasını sağlıyor. Cilt bakım

**INGREDIENTS:** WATER, SODIUM LAURETH SULFATE, SODIUM LAURYL SULFATE, GLYCOL DISTEARATE, DIMETHICONE, COCAMIDOPROPYL BETAINE, SODIUM CITRATE, COCAMIDE MEA, SODIUM XYLENESULFONATE, FRAGRANCE, CITRIC ACID, SODIUM BENZOATE, GUAR HYDROXYPROPYLTRIMONIUM CHLORIDE, SODIUM CHLORIDE, TETRASODIUM EDTA, PANTHENOL, PANTHENYL ETHYL ETHER, METHYLCHLOROISOTHIAZOLINONE, METHYLISOTHIAZOLINONE.





ürünlerinde kullanılan parafin, cildin gözeneklerini tıkar ve bu şekilde cildin nemli kalmasını sağlar.

Petrolde üretilen renksiz ve kokusuz bir madde (bir çeşit mum) olan parafin, **cildin hava almasını engellediği için birçok cilt rahatsızlığına davetiye çıkarır.**

Parafin, yutulması ya da kan dolaşımına girmesi halinde karaciğer, böbrekler ve lenf düğümlerinde birikir. Vazeline çok kullanılan likit parafinin de vücutta depolandığı ve zamanla sağlık sorunlarına sebep olduğu bilinmektedir. Dikkat edilmesi gereken bir noktada, parafinin pek çok üründe "mineral oil" adıyla yer alması nedeniyle parafin bulunup bulunmadığının tespit edilememesidir.



**SODYUM BENZOAT:** Kozmetik sektöründe, diş macunlarında sık kullanılan sodyum benzoat, üründe bakteri ve mantar üremesini engellemek amacıyla bulunur.

Canlı metabolizmasında % 0,1 konsantrasyonda 0,5 gr sodyum benzoatın zehirleyici etkisinin tolere edildiği belirtilmektedir. Daha fazla miktarda kullanımı halinde mide ve bağırsaklardan hızlı bir şekilde ve tümüyle emildiğinden **zehirlenme etkisi** yapmaktadır.

#### **ALÜMİNYUM KLOROHİDRAT:**

Pek çok kişisel bakım ürününde bulunan alüminyum klorohidratın başlıca kullanım alanları koltuk altı deodorantları, antiperspirant deodorantlardır. Alüminyum klorohidrat, klor ve hidroksi içeren alüminyum tuzlarının genel adıdır.

Antiperspirantlar, terin cilt yüzeyine ulaşmasını engelleyerek ve mikrop kırıcı kimyasallarla koku yapan bakterileri yok ederek ter kokusunu kontrol altına alırlar.

Antiperspirant ürün cilde uygulandığında, terlemeyi önleyici bileşen olan alüminyum tuzları koltuk altında bulunan terin içerisinde çözünürler ve böylelikle ter akışını engellemeye başlarlar. Alüminyum tuzları antiperspirantların aktif içerikleridir.

Kanser araştırmalarında koltuk altlarında bulunan **lenf bezleri tümörlerinin içinde bu maddeye rastlandığı** araştırmalarda belirtilenler arasında. Doğrudan ilişkisi kanıtlanamasa da, alüminyum klorohidratın **alzheimer hastalığını tetiklediği** de belirtilmektedir.

Araştırmalar, % 20 konsantrasyonlu alüminyum klorohidrat içeren kozmetik ve kişisel bakım ürünlerinin sağlık açısından yüksek riskler taşıdığını gösteriyor.

**TİTANYUM DİOKSİT:** Titanyumla oksijenin tepkimeye girmesiyle elde edilen titanyum dioksit, güneşten koruyucu kremlerde morötesi ışınların (Ultraviyole: UV) önünü kesmek amacıyla, parlaklığı ve yansıtıcı özelliği nedeniyle de kozmetik ürünlerde, güneşten koruyucu katkı ve beyaz pigment olarak kullanılır. Diş macunlarında beyazlatıcı olarak kullanılır.

Titanyum dioksik kimyasalı, mor ötesi (UV) ışınları absorbe etme özelliği sayesinde güneşin renk soldurucu etkisine karşı direndiği için de solmaya karşı koruyucu amacıyla da cilt bakım ve kozmetik ürünlerine katılır.

Uluslararası Kanser Araştırmaları Ajansı (IARC), titanyum dioksit tozunun **solunması halinde kansere sebep olabileceğini** bildirmiştir.

Bakım ürünlerinde kullanılan nano büyüklükteki parçalar, insan vücudu tarafından emilmesi ve iç organlarına ulaşabilmesi açısından riskli bulunmuştur.

**OCTİNOXATE:** Octyl methoxycinnamate (OMC) olarak da bilinir. Mor ötesi (UV) ışınları filtrelemede kullanılır. Cilt tarafından çok hızlı bir sürede emilme özelliğine sahiptir.



Tehlikeleri konusunda çok çeşitli araştırmalar bulunuyor. Anne sütüne geçtiği, hormonları taklit ettiği, bozulmalara sebep olduğu, idrara ve kana karıştığı, insan vücudunun sistematik olarak bu kimyasal bileşiğe maruz kaldığı yapılan araştırmaların başlıca bulguları arasında yer alıyor. **Östrojen hormonunu taklit ederek hormonal sistemi bozmakta** ve tiroid fonksiyonlarını hasara uğratmaktadır.

**METHYLISOTHIAZOLINONE:** Kişisel bakım ürünlerinde bakteri üremesini ve mayalanmayı önlemek için kullanılan bu kimyasal, aşırı miktarda kullanıldığında **egzamaya ve alerjik reaksiyonlara** neden olabilmektedir.

Geniş bir kullanım alanına sahip olan methylisothiazolinone (metil izotiazolinon), kozmetik ürünlerde, losyonlarda, nemlendiricilerde, ıslak mendillerde, şampuanlarda, güneş kremlerinde gereğinden iki kat fazla miktarda kullanılmaktadır. MI veya MIT harfleriyle ifade edilen methylisothiazolinone ile ilgili laboratuvar araştırmalarında, sinir sistemi üzerinde zehirleyici etkisiyle ilgili bulgulara rastlandığı ifade ediliyor.

Antibakteriyel ürünlerde sıkça rastlanan methylisothiazolinone, sadece **cildi tahriş etmekle kalmıyor, sinir hücrelerine ve sinir sistemine de zarar veriyor.**

Methylisothiazolinone, aşağıdaki kimyasalların da yer aldığı "isothiazolinones" grubuna dahildir.

Chloromethylisothiazolinone (CMIT)  
Benzisothiazolinone (BIT)  
Octylisothiazolinone (OIT)  
Dichlorooctylisothiazolinone (DCOIT)

Bu grup kimyasallar şampuanlar, saç boyaları, saç kremleri, vücut

şampuanları, duş jelleri, sıvı el sabunları, banyo köpükleri gibi pek çok kişisel bakım ürününde de bulunmaktadır.

**PHTHALATE:** Plastik ve vinil maddelerin esnekliğini arttırmak ve yumuşatmak için kullanılan kimyasaldır.

Kozmetik ve kişisel bakım ürünlerinde kullanılan bu kimyasalın başlıca kullanım alanları, parfümler, saç spreyleri, sabun, şampuan, tırnak cilası ve nemlendiricilerdir.

Phthalate kimyasal maddesinin kişisel bakım ürünleri dışında da pek çok kullanım alanı bulunmaktadır. Plastik ürünlerde, oyuncaklarda, dekoratif amaçlı vinil ürünlerde, kısacası, soluduğumuz ortamda, yediğimiz içtiğimiz kaplarda, temizlik ürünlerinde, vücutumuza sürdüğümüz bakım ürünlerinde bu kimyasala rastlamak mümkün.

Uzmanlar, phthalates kimyasalı hangi yolla alınırsa alınsın, **vücudun hormon sistemine zarar verdiğini** belirtiyor.

İnsan vücudunda bulunan hormon sistemi, pek çok fonksiyonun kontrolü ve koordinasyonundan sorumludur. Hormon sistemimize pankreas, hipofiz bezi, tiroid, böbreküstü ve üreme hormonları dahildir.

Doğrudan hormonlara etki eden kimyasallar, vücudun doğal hormon sisteminin hormon salgılamasına, üretimine, taşınmasına, metabolizmasına veya ortadan kaldırılmasına müdahale eder. Doğal hormonları taklit edebilir, hormonların aşırı veya gereğinden az salınmasına yol açabilirler. ■



## TÜRKİYE'DE KOZMETİK VE KİŞİSEL BAKIM SEKTÖRÜ

Türkiye'de çok büyük bir pazara sahip olan kozmetik ve kişisel bakım ürünleri alanında yabancı markalar dahil 20'nin üzerinde şirketin yaklaşık 2000 mağazası bulunuyor.

Türkiye'de 4 bin civarında üretici bulunuyor. Irak, Rusya, İran, Almanya, Birleşik Krallık, Azerbaycan, Cezayir, Birleşik Arap Emirlikleri, Fransa ve Suudi Arabistan gibi ülkelere yıllık 1,1 milyar dolarlık kozmetik ihracatı yapıyor.

Kozmetik ve kişisel bakım ürünleri pazarı her yıl % 10 büyüyor. Doğal ürünlerin payı % 5 civarında.

Kozmetik pazarının şu anda yaklaşık 3 milyar dolara ulaştığı tahmin ediliyor.

Türkiye pazarındaki ürünlerin sadece % 10'u yerli, kalanı ithal ürünlerden oluşuyor. Başlıca ithalat ülkeleri Almanya, Fransa, Romanya, Birleşik Krallık, ABD.

Kişisel bakım ürünleri içerisinde en büyük payı saç bakım ürünleri oluşturuyor. Saç bakım ürünleri içerisinde ise en büyük pay % 59 oranla şampuanda.

Türkiye'de iç pazarda kozmetik türünde 46 bini yerli, 170 bin civarında ürün dağıtılıyor.

### NE YAPILABİLİR?

Sağlığınızın en büyük önceliğiniz olduğunu hatırlayarak kimyasal içermeyen doğal ürünler kullanmaya çalışın. En basit kimyasalın bile sağlığınıza zarar verebileceğini unutmayın.



157 yıl önce yıkılan bina ve kadın işçilerin hazin öyküsü:

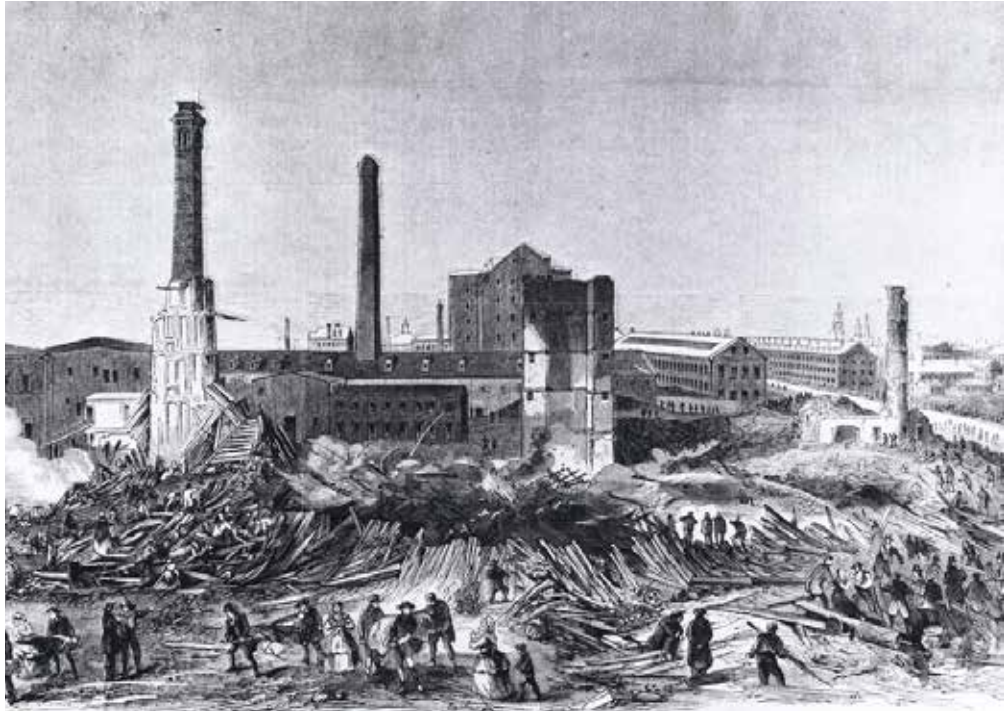
# PEMBERTON DOKUMA FABRİKASI FACİASI

Bundan 157 yıl önce, tarihler 10 Ocak 1860'ı gösterdiğinde, ABD'nin Massachusetts eyaletinin Lawrence kentinde kurulu beş katlı Pemberton dokuma fabrikası hiçbir belirti göstermeden birdenbire yıkılır. Bina çöktüğü sırada, çoğu İrlanda ve İskoçya göçmeni kadın işçilerden ve yanlarında çalıştırmak için getirdikleri kızlarından oluşan yaklaşık 600 kişi fabrikada çalışmaktadır. Enkazın altından 145 kişi ölü, 166 kişi de yaralı olarak çıkartılır.

*Selgin Zırlı Kaplan*

Kayıtlara Massachusetts'in en büyük endüstri kazası olarak geçen Pemberton Fabrikası faciası, 10 Ocak 1860 tarihinde gerçekleşir. Bina, hiçbir uyarı işareti vermeden bir anda yıkılır. Amerikan tarihine de en büyük sanayi felaketi olarak adını yazdıran Pemberton Fabrikası faciasında 145 kişinin öldüğü ve 166 kişinin de yaralandığı tahmin ediliyor.

Pemberton Fabrikası, ABD'nin Massachusetts eyaletinde bulunan Lawrence kentinde kurulu büyük bir fabrikadır. 1853 yılında inşa edilen bina, beş katlıdır. John A. Lowell ve üvey kardeşi J. Pickering Putnam tarafından 850 bin dolara yaptırılan binanın mühendisi Charles H. Bigelow'dur. 1857 yılındaki ekonomik kriz sırasında Lowell ve Putnam fabrikayı George Howe ve David Nevins'a 350 bin dolar karşılığında satarlar. Fabrikanın yeni sahipleri kazançlarını arttırmak için binayı daha çok sayıda makineyle doldururlar. Fabrika büyük bir başarıyla çalışmaya başlar, yılda 1.5 milyon dolar kazanır. Fa-



cianın yaşandığı sırada, binada 2700 eğirme makinesi ve 700 dokuma tezgâhı bulunmaktadır.

1860 yılının Ocak ayının 10'u Salı günü öğleden hemen önce, çoğu İrlanda göçmeni kadınların ve yanlarında çalıştırdıkları kızlarının oluşturduğu, kimi kaynaklara göre 600, kimi kaynaklara göre 800 kişinin çalıştığı

fabrika, önce eğilmeye başlar, ardından büyük bir gürültüyle çöker.

Düzinelerce insan anında ölür, çoğu çocuk ve kadın yüzlerce işçi bir anda yığınların altında kalır. Gün ışımaya başlar başlamaz kurtarma çalışmaları da başlar, enkazın altından ölü ve yaralılar çıkartılmaya başlar.

Kurtarma çalışması sırasında ortalığı aydınlatmak için kullanılan gaz lambalarından biri devrilince faciaya yeni bir boyut eklenir. Önce pamuk yığınları yanar, ardından ahşap kısımlar tutuşur. Alevlerin büyümesi, enkazın altındaki yakınlarını kurtarmaya gelenleri de engeller.

Kurtarma çalışmaları durmuştur. Enkaz yığınlarının altındaki çığlıklar kısa sürede yerini sessizliğe bırakır. Yangın, yıkıntıların arasında kurtarılmayı bekleyen ve birazcık da olsa yaşama şansı olanların son umudunu da yok eder. Kurtarma çalışmalarına katılanlara enkazdan yanmış bedenleri çıkarmaktan başka yapacak şey kalmamıştır.

Faciayla ilgili dönemin basınında çıkan haberler, olayın büyüklüğü ve yarattığı etkiyi göstermesi açısından önem taşıyor.

Boston Almanac haberi şöyle verir:

*"Massachusetts Lawrence kentinde bulunan Pemberton fabrikası, yaklaşık 800 kişinin çalıştığı esnada çöktü, çoğu çalışan, yıkıntıların arasında*



**Yangın nedeniyle arama çalışmalarının sonlandırılmasına tepki duyarak yığınların arasında arkadaşlarını aramaya giden bir kadın engellenmeye çalışılıyor. Kadının bu tutumu gazetelere KADINLARIN KAHRAMANLIĞI manşetiyle geçiyor.**

*kaldı. Yıkımdan dört saat sonra çıkan yangın, kurtarma çalışmalarını engelledi. Bu korkunç faciada 115'ten fazla insan feci şekilde can vermiş, en az 165 insan yaralanmıştır."*

The Boston Globe adlı günlük gazete ise şu şekilde yer verir olaya:

*"Yıkımdan sonraki görüntü anlatılması güç derecede dehşet vericiydi. Erkek, kadın ve çocuk yüzlerce insan yıkıntıların arasında yanarak can verdi. Yaralanmamış, ancak kalasların altında ya da arasında mahsur kalmış bazı işçiler ise arkadaşları tarafından kurtarıldı. Kalanları ya ölmek üzereydi ya da çoktan ölmüştü. Kırılan lamba yığınları ateşe verince, herkes yıkımdakileri kurtarmak için ne yapacağını şaşırmişti. Birkaç*

*saniye içerisinde yıkıntılar alevlerle kaplandı."*

American Heritage dergisi facianın gerçekleştiği gün öğleden sonra şöyle yazar:

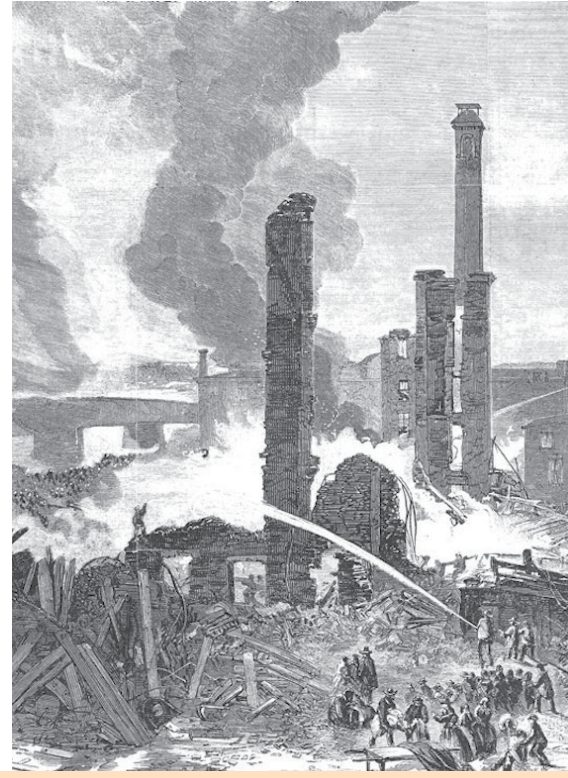
*"Önce tiz bir uğultu sesi, ardından uzun süren sağır edici bir ses ve yıkım. Binanın bir bölümündeki tuğla duvar büyük bir çıkıntı yaparak yıkılmış, ardından saniyeler içinde Pemberton tümüyle çökmüştür. Tonlarca ağırlıkta makine yığınlarıyla ve içindeki kurbanlarla birlikte devrilmiş, alaşağı olmuştu. Fabrika binası, birkaç dakika içinde bükülmüş demir, dağılmış kiriş, toz haline gelmiş tuğla ve can çekişen insan yığına dönmüştü."*



Pemberton Fabrikası faciasından sonra yapılan araştırmalar, binanın önlenebilir bir dizi sebeple yıkıldığını ortaya koyuyor. En büyük faktör, binanın taşıyacağı yk limitlerinin görmezden gelinerek st katlara tonlarca ağırlıkta makinenin yığılmasıydı. Ayrıca bina inşaati bakımından standartların oldukça altındaydı. Tuğla duvarların harçları kurallara uygun değildi, ayrıca yanlış bir şekilde desteklenmişti.

Katları taşıyan demir kolonlar basit ve dayanıksızdı, ama yine de kullanılmıştı.

Sonuçta binanın büyük bir ihmal sonucu yıkıldığı ve kolonların za-yıflığından ileri geldiği kabul edildi. Binanın yıkılması ve yaşanan trajedi, bundan sonra yapılacak sanayi iş-yerlerinde güvenlik standartlarının geliştirilmesi için bir odak noktası oluşturulmasını sağladı. ■



## Pemberton'dan 153 yıl sonra Bangladeş'te tekrarlanan felaket: **RANA PLAZA (SAVAR) FACİASI**



**K**adın emeği tarihinde önemli yer tutan olayları incelerken karşımı-za çıkan Pemberton Mill faciası, bu olayların ne ilki, ne de sonuncusu ne yazık ki. Geçmişte yaşanan yangınlar, ken binalar, kimyasal zehirlenmeler, radyasyona maruz kalma gibi "iş sağlığı ve güvenliği"ni hiçe sayan zihniyetin sebep olduğu ve dünya üzerinde tarih boyunca milyonlarca işçinin ölümüne neden olan

faciaların yakın zamandaki örneklerinden birisi de Rana Plaza faciası. Pemberton dokuma fabrikası faciasından 153 yıl sonra, 24 Nisan 2013 tarihinde Bangladeş'te bulunan beş katlı ticari Rana Plaza ya da bilinen diğer adıyla Savar binası yıkıldı. l bedenlerin yıkıntılar arasından toplanması 13 Mayıs'ta bitirelebildi. Yaklaşık 2500 kişinin yaralı olarak kurtarıldığı faciada çoğu kadın 1134 kişi hayatını kaybetti.

Rana Plaza faciası, tarihe en ölümcül hazır giyim fabrikası kazası olarak geçti. Bina, nl markaların ürünlerini üreten pek çok firmaya bağlı 5000 çalışanı barındırıyordu. Günümüzde Bangladeş Bina ve Yangın Güvenliği anlaşmasının bu markalar tarafından kabul edilerek gereklerini yerine getirmelerini sağlamak için çalışmalar yürütülüyor. Pek çok marka, anlaşmayı imzalamış durumda. ■



“Petrol-İş’li Kadınlar Konuşuyor” köşesinin bu sayısında konumuz gece vardiyalarında çalışma. Geçtiğimiz aylarda yönetmelikte değişiklik yapılarak -şimdilik bazı işkollarında- kadınların gece vardiyalarında çalıştırılabilecekleri süreler uzatıldı.

Bilindiği gibi, 24 Temmuz 2013 tarihinde yürürlüğe giren 28717 sayılı KADIN ÇALIŞANLARIN GECE POSTALARINDA ÇALIŞTIRILMA KOŞULLARI HAKKINDA YÖNETMELİK'te kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılma süresine

ilişkin '*Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.*' şeklinde olan 5. maddesi 19 Ağustos 2017 tarihinde yayınlanan 30159 sayılı KADIN ÇALIŞANLARIN GECE POSTALARINDA ÇALIŞTIRILMA KOŞULLARI HAKKINDA YÖNETMELİKTE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK'le '*Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.*' şeklinde değiştirilmişti.

Petrol-İş’li kadınlara “*Kadınların gece postalarında çalıştırılmaları konusunda ne düşünüyorsunuz? Gece çalışması kadınları nasıl etkiliyor? Kadınların gece vardiyalarında 7.5 saatten fazla çalışmaları sizce kadınları nasıl etkiler? Gece vardiyalarında çalışmak ya da çalışmamak kadınların işyerindeki durumunu nasıl etkiler? Gece çalışmayla ilgili geçmişte veya günümüzde yaşadığınız zorluklar oldu mu? Olduysa ne tür zorluklar yaşadınız?*” sorularını yönelttik. İşte aldığımız cevaplar.



## Sevda Fırat / Durden, Gebze

### Gece çalışması kadınları fiziksel ve sağlık yönünden çok etkiliyor



Adım Sevdâ Fırat. İki yıldır Durden fabrikasında çalışıyorum, 9 ve 12 yaşında iki çocuk annesiyim.

Kadınların gece postalarında çalışmalarını sağlık ve ruh açısından doğru bulmuyorum. Zaten sosyal ve aile hayatında büyük bir rol oynayan kadınlar gece çalışarak hem daha çok yıpranıyor hem de ailesine ve çocuklarına bir şekilde yetmeye çaballıyor.

Gece çalışması kadınları fiziksel ve sağlık yönünden çok etkiliyor. Aile hayatından ödün vererek gece işe gidiliyor. Çocukların anneye ihtiyacı olması durumunda anne yanında olamıyor. 7.5 saatten fazla çalışmak kadınları olumsuz etkiliyor. Zaten doğası gereği hassas bir bünyeye sahip olan kadınların gereğinden fazla ve gece vardiyasında çalışmaları sağlık ve psikolojik olarak çöküntüye sebep oluyor. Gece vardiyasında çalışan işçi kadınlar olarak yorgunluk ve uykusuzluk bir tarafa aklımız evde ve çocukla-

rımızda kalıyor. Patronlar da bizlerden daha fazla performans bekliyor. Birçok anne işçi çocuğuna bakacak birisini bulamadığında evde çocuğunu yalnız bırakmak zorunda kalıyor. Böylesi bir durumda kadın işçiler stres ve sıkıntılı bir çalışma içerisinde olurlar. Bu da iş kazalarına davetiye anlamına gelir.

Gece vardiyasında birçok sıkıntı yaşayan kadınlar, bakıma muhtaç çocukları hastalandıklarında yalnız kalmaları, biz anneler için büyük bir üzüntü kaynağı oluyor. Örnek vermek gerekirse, benim geçmişte çalıştığım hastanede 12 saat gece vardiyası vardı. Çocuklarımla hiç ilgilenemiyor, gereken durumlarda destek olamıyordum. Kızımın ben gece işteyken ateşli ağır hastalık geçirmesi "menenjit tehlikesi" beni çok üzmüştü. Günlerce etkisinde kalmıştım ve "ne için yaşıyoruz" diye sorular soruyordum kendime. Gece vardiyaları kesinlikle kaldırılmalı. ❀

## Fatma Doğan / Mecaplast, Gebze

### Gece vardiyasında çalışan kadın olmak çift vardiyalı hayatı tek başına çekip çevirmek demek



Adım Fatma Doğan. Petrol-İş Gebze Şubesi üyesiyim. 13 yıldır Mecaplast'ta çalışıyorum. Bekârim, bir kız çocuğu annesiyim.

İçerisinde yaşadığımız bu sistem geceyi gündüze, gündüzü ise geceye çeviriyor. Biz çalışanlar vardiya sistemi ile ne doğru dürüst uyku uyuyabiliyoruz ne çocuklarımızla zaman geçirebiliyoruz. Yaşantımız vardiyalar arasında sıkışmış durumda. Günümüzde bakıldığında eskiye oranla vardiyalı çalışan işçi sayısı gittikçe artıyor ve zorunlu olarak uyku saatlerini değiştiriyor. Uyku saatlerinin değişmesi ciddi sağlık sorunlarını da beraberinde getiriyor.

Vardiyalı çalışma ile kadın işçilerin nasıl olumsuz etkilendiklerini sıralamak isterim.

1- Vardiyalı çalışma, özellikle de gece vardiyası kadın işçilerin hem fiziksel, ruhsal, hem de toplumsal sağlığını bozuyor.

2- Gece vardiyasında çalışan kadın aynı zamanda işgücü dışında sorumlulukların da eklenmesiyle büyük zorluklar yaşıyor.

3- Değişen saatler işten eve- evden işe sarmalı sosyal hayat arasında denge kuramamasını tetikleyerek kadının yıpranmasını hızlandırıyor.

4- Gece vardiyasında çalışan kadın olmak çift vardiyalı hayatı tek başına çekip çevirmek demek. Bir yandan yaşamak için fabrikada çalışmak diğer taraftan ise uyku ve ev işleri.

5- Toplumda geleneksel rolü olan kadının (eş ve anne) gece çalışması, hayatın karşısına engel olarak çıkabiliyor. Hangi aile alınan bu ücretlerle

geçim sağlıyor? Erkeğiyle, kadınıyla ve çocuğuyla çalışmak zorunda bırakıyoruz. Adil, eşit, özgür bir çalışma ortamı ve hayat istiyoruz. “Kadın evinde oturmalı, iyi bir eş ve anne olmalı” bu sözler bizlere masal gibi geliyor artık. Evet, yazmakla sığdıramayacağımız bir sürü nedenimiz var.

Patronlar, işçilerin kazanımlarına saldırıyor kazanılmış haklarımızı bile elimizden almaya çalışıyor. Her gün yeni bir saldırı yasası hazırlanıyor. Sözde vardiya çalışan kadının iş yükünü hafifletici yasaların çıkarıldığı söyleniyor fakat sonuç aynı. Biz kadın işçilerin talebi gece vardiyalarının yasaklanmasıdır. ✿

**Aysel Gündüz / Plascam, Gebze**

### Hayatın akışına ters olan bu gece çalışmasıyla hayatlarımız daha da kahrılı geçiyor



Adım Aysel Gündüz. 8 yıldır Plascam'da çalışıyorum. 2 ve 10 yaşlarında iki çocuk annesiyim.

Gece vardiyasında çalışmak bir kadın için çok zor. Birincisi uyku saatlerinin

haftalık değişmesiyle birlikte uykusuz kalıyoruz. Sabah işten gelirsün yorgun argın kahvaltı, yemek, çamaşır, iş gücü çocuklarla ilgilen derken uyuyabildiğim toplam 4 saattir. İkincisi ise işe giderken arkada bıraktığım çocuklarım. Acaba iyi mi, bir şey oldu mu? Bu düşünceler beni çok yoruyor ve strese sokuyor. Bir de hayatın akışına ters olan bu gece çalışmasıyla hayatlarımız daha da kahrılı geçiyor. İşyerinde çalışırken düşüncelere dalarsın, yapmak istediklerin gelir aklına sonra en çok çocukların! Benim 10 yaşında bir oğlum 2 yaşında bir kızım var. Gece vardiyasında çalışırken kızım birçok kez hastalandı. Kızım hastalandığında ateşi yükseliyor. Bir gece, ben gece vardiyasında çalışırken kızım yeniden ateşlenmiş. Babası ben gidene kadar muayene ettirmiş. Doktor “annesini nerede” diye sormuş. Yetiştim yetişmesine ama hastaneye gittiğimde kızımın ağlama sesini uzaktan duyuyordum. Yüreğim parçalandı, ellerim ayaklarım boşaldı. Yaşamın zorlukları olmasa hangi kadın işçi gece vardiyalarında çalışmak ister ki? Biz kadın işçilere dayatılan gece vardiyaları yasaklanmalı. ✿

**Nesrin Dizin / Mecaplast, Gebze**

### Vardiya çalışması evli ve çocuklu kadınların üzerinde artı bir yük

Adım Nesrin Dizin. Evliyim, 2 çocuğum var. 10 yıldır Mecaplast'ta çalışıyorum.

Vardiya çalışması sistemi kimi zaman bize farklı roller yüklemektedir. Özellikle evli ve çocuklu kadınların

üzerinde artı bir yük olarak geri dönmektedir. Çalışan kadının sorumlulukları ve üzerindeki yükü yetmezmiş gibi bir de uykusuzluğun getirdiği gerilim ve psikolojik baskı kadınları daha da sıkıntılara sokmakta ve bedensel rahatsızlıklara sebep olmaktadır. Henüz yerleşmemiş kadın çalışan fikri, maalesef erkeklerin duyarsızlığı, evde işbölümü paylaşımı ve beklentiler, kadınlarımızı daha da zorlamakta, iki kat çabaya mecbur kılmaktadır. Mutfakta, temizlikte ve işyerindeki beklentiler kadınlarımızı daha da yorup yıpratmaktadır. Bu durumda beylerin de yardım ve desteğine ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışma koşullarının düzeltilip iyileştirilmesini, bu konuda kanuni düzenlemelerin yapılmasını ümit etmekteyiz. ✿

**Nesrin Ateş / Plascam, Gebze**

### Gece vardiyasının kadınlar üzerindeki etkileri



Adım Nesrin Ateş, 10 yıldır Plascam'da çalışıyorum. İki çocuk annesiyim.

Sosyal hayat ve psikolojik etkisini göz önüne alırsak vardiya çalışanlar



bir süre sonra hayattaki dengeleri bozulduğundan giderek içe kapanıyor, eğlence ve kültürel etkinliklerden uzaklaşarak, asosyal bir yaşam sürmeye başlıyor. Bunun sonuçlarını depresyon, sigara tüketiminde artış, sinirlilik hali, obezite, vs. diye sıralayabiliriz.

Biz kadınlar hem işyerlerinde çalışıyor hem de geriye kalan zamanlarında ev işleri ve çocukların bakımıyla uğraşıyoruz. Ev işleri küçümsenebilir bazıları tarafından. Ama hiç de o kadar kolay olmuyor çalışan kadınlar açısından.

Bunun yanı sıra güneşi görmüyoruz. Gece işyerinde gündüz evde! Bize kalan 3-4 saat uyku. Sosyal hayat mı dediniz? O biz işçi kadınlar açısından çok geride kaldı artık. Ona yetiş buna yetiş, zamanı kovalamak bu olsa gerek.

Gece vardiyalarında çalışmak kalıcı uyku bozukluklarına yol açıyor (erkek işçiler için de geçerli). Fakat en çok etkilenen ve risk altında olanlar maalesef biz kadın işçiler oluyoruz. Bir dergide okumuştum, yapılan araştırmalara göre vardiyalı çalışanların düzenli çalışanlara göre daha kalitesiz uyku uyuduklarını ve bu durumun ileriki zamanlarda ciddi sağlık problemleri yarattığını.

Gerçi şimdi çıkan yasal düzenlemelerle ve bu çalışma temposuyla hiçbir işçinin geleceği yok gibi. İşçiler için iyi, sağlıklı ve mutlu bir gelecek-emeklilik, güzel bir hayalden ibaret artık.

Geleceğimiz ve sağlığımız için kadın işçilerin gece vardiyalarında çalışmalarına karşı durmalıyız. ✿

**Renginar Mutlu / Plascam, Gebze**

## Gece vardiyalarında, yorgunluk ve uykusuzluk iş kazalarına davetiye çıkarır



Merhabalar, ben Renginar Mutlu, 45 yaşındayım, evli ve 2 çocuk annesiyim 1 oğlum ve 1 kızım var. Oğlum 25 yaşında, kızım 19 yaşında. 4 yıldır Petrol-İş Sendikası'na üyeyim. Gebze şubesine bağlı Plascam'da 5 yıldır çalışıyorum.

Bir kadın işçi olarak bu hayatta yaşadığımız sorunların belki de çok azını sıralamak isterim,

- 1) Kadınların gece vardiyasında çalışması, kadını psikolojik ve sosyal anlamda olumsuz olarak etkiliyor.
- 2) Gece çalışması özellikle çocuk sahibi olan kadınları hem fiziksel hem psikolojik olarak yoruyor ve bu yorgunluğu ailesine negatif olarak yansıtmasına neden oluyor.
- 3) Kadınların gece vardiyasında 7,5 saatten fazla çalışması eşine ve çocuklarına ayırdığı zamanı kısıtlamakta ve aile bütünlüğüne zarar vermektedir. Kadının sosyal yaşamını da olumsuz etkileyen çalışma koşulları kadını

da mutsuz ediyor. Toplumumuzda kadına, ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumluluklar yüklenmiş. Toplumsal yargıların üzerine çalışmak da eklendiğinde kadın işçi için katlanılmaz oluyor. Zaten sorumluluklarını yerine getirmekte sıkıntı yaşayan kadın, hem ailesiyle hem de çevresiyle çatışma yaşıyor. Bir anlamıyla vardiyalı çalışmak kadın işçilerin psikolojisini bozuyor.

4) Gece vardiyasında çalışan kadın fiziksel yorgunluğun yanında uykusuzluk ile de başa çıkmak zorunda kalıyor. Bu insan hayatını ciddi anlamda etkiliyor. Uykusuzluk odaklanamamayı da beraberinde getiriyor. İşveren biz işçilerden performans ve daha fazlasını bekliyor. Gece vardiyalarında, yorgunluk ve uykusuzluk iş kazalarına davetiye çıkarmaz mı? Biz kadın işçiler her açıdan zorluklar çekiyoruz; bedensel olsun, uykusuzluk olsun psikolojik ve sosyal açıdan zorluklar çekiyoruz. Bir kadın işçi, hele ki çocuğu olan bir kadın için gece vardiyasında çalışması çok zordur.

Gece vardiyalarının işçiye verdiği zararlar araştırılmalı (sosyal ve sağlık) ve işçiler bu konuda bilinçlendirilmelidir. ✿



**Nesrin Özgen / Mefar, İst. 2 No'lu**

### Gündüz çalışmasıyla gece vardiyasından aynı performans bekleniyor



Ben Nesrin Özgen. 2 çocuk annesiyim. 12 yaşında bir oğlum, 3 yaşında bir kızım var.

Gece vardiyalı çalışmanın hem sosyal hayatı, hem aile yaşantısını olumsuz etkilediğini düşünüyorum.

Aile yaşantısında yeterli ve sağlıklı hareket edemiyoruz. Hayatımızı vardiya düzenine göre ayarlamak bazı sorunlara yol açıyor. Mesela veli toplantılarına katılamamak, hastane randevusuna gidememek, düğünlere, cenazelere katılamamak gibi.

Gece vardiyasında çalışmadığımız zamanlar aile ve sosyal hayatımız düzene giriyor.

Daha faydalı, motive ve çalışkan hissediyoruz. Dinlenme sonrası gelen günlerde daha aktif çalışıyoruz. Vardiyalı çalışma zamanlarında çocuk ve bebeklerimize bakacak bakıcı, kreş ve okul bulamama sıkıntısı yaşıyoruz.

Vardiyalı bakmayı kabul eden yerler bulamıyoruz. Kadınların özel günlerinde gece vardiyası uykusuzluk, yorgunluk, ağrı sonucu bazı hatalar yapmamıza sebebiyet verebilir. Fakat bunları dile getirdiğimizde bahane olarak kabul edilmesinden çok rahatsızlık duyuyoruz. Gündüz çalışmasıyla gece vardiyasından aynı performans bekleniyor. ✿

**Öznur Balcı / Mefar, İst. 2 No'lu**

### Gece çalışan kadınlar bedenen ve ruhen daha çok yıpranıyor



Adım Öznur Balcı. İki çocuğum var. Kızım 22 yaşında, oğlum 17 yaşında.

Kadın dediğimiz sadece bir eleman değil, o elemanla birlikte evde bıraktığı eş ve çocuklarının yüklerini de yüklenip gelmiş bir anne; aklı evdeki ateşi çıkmış çocuğunda olan; hüznü, endişeyi, kaygıyı da beraberinde getiren; uykusuz ve yıpranmış, harap olmuş bir şekilde işinde de mücadele veren çalışan bir bireydir.

Gece çalışan kadınlar bedenen ve ruhen daha çok yıpranıyor. Sinir sistemi, uyku düzeni tamamen bozulup iş sahasında verimsiz olmasına sebebiyet veriyor. Hem iş hayatında hem özel hayatımızda zorluklar yaşamamıza neden oluyor. ✿

**Zühal Şakar Aksoy**

**Mefar, İst. 2 No'lu**

### Gündüz uykusu, gece uykusunun verdiği rahatlığı ve konforu vermiyor



Adım Zühal Şakar Aksoy. Bir çocuk annesiyim. 9 aylık bir bebeğim var.

Gece vardiyası çalıştığım esnada çeşitli sağlık sorunları yaşıyorum. Yorgunluğa bağlı olarak aşırı baş ağrısı, stresli olma, sindirim sistemi sorunları gibi sıkça yaşadığım sorunlar oluyor.

Ayrıca gece uykusunu almamaktan kaynaklı gündüz uyuduğumuz uyku, gece uykusunun verdiği rahatlığı ve konforu vermediğinden ve çevresel etkilerin katılımıyla yeterli şekilde uykumuzu alamıyoruz.

Bütün bunların birikimi de sosyal hayatımızı olumsuz bir biçimde etkilemektedir. ✿





## KADIN AJANDASI

Hazırlayan: Elif Ülker



**30 Haziran 2002**

Zübeyde Kavraz, 641'inci Tarihi Kırkpınar Güreşleri'nde 2003 ağılığını olarak Kırkpınar tarihinin ilk kadın ağası oldu.

**27 Haziran 1693**  
İlk Kadın Dergisi  
"The Ladies' Mercury" Londra'da yayımlandı.



**4 Temmuz 1954**

İstanbul Dolmabahçe Stadı'nda kadınlar arasında futbol maçı yapıldı.



**28 Haziran 1869**

Aktivist ve kadın hakları savunucusu Emma Goldman dünyaya geldi.



**14 Haziran 1923**  
Kadınlar Halk Fırkası kuruldu.

**15 Haziran 1938**

Medeni Kanun değişikliğiyle evlilik yaşı kadınlarda 15, erkeklerde 17'ye indirildi.

**23 Haziran 1954**

23 Haziran 1954 'de Prof. Dr. Nüzhet Gökdoğan İstanbul Üniversitesi Fen Fakültesi Dekanı oldu. Türkiye'nin ilk astronomu Gökdoğan, aynı zamanda Türkiye'nin ilk kadın dekanı olma ünvanını da elde etti.

Nüzhet Gökdoğan



**20 HAZİRAN 1933**

Clara Zetkin hayata gözlerini yumdu (Doğum: 5 Temmuz 1857)

Clara Zetkin



**16 Haziran 1963**

İlk Rus kadın kozmonot Valentina Tereşkova uzaya çıkan ilk kadın ve ilk sivil oldu.



**8 Haziran 2010**

İzmir ve ilçelerindeki kadın çiftçiler Türkiye'nin ilk "Kadın Çiftçiler Güçbirliği"ni oluşturdu.

**2 Temmuz 1937**

24 Temmuz 1897 doğumlu, Atlantik Okyanusu'nu aşan ilk kadın pilot ünvanına sahip Amelia Earhart kayboldu.



AMELIA EARHART

**27 Haziran 1880**

Amerikalı pedagog ve aktivist, kör, sağır ve dilsiz Helen Keller dünyaya geldi. (Ölüm: 01 Haziran 1968)



HELEN KELLER

**23 Temmuz 1941**

İlk kadın tiyatro sanatçısı Afife Jale öldü.



AFİFE JALE

**27 TEMMUZ 1979**

Zonguldak ve Mersin'de yağ bulamayan kadınlar gösteri yaptı.

**4 Temmuz 1934**

Dünyaca ünlü nükleer fizikçi Marie Curie yaşamını kaybetti. Curie, Paris'te Pantheon'a gömülen ilk kadın oldu.



MARIE CURIE

**5 Temmuz 1952**

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk kadın tıp doktoru ve tıp eğitimi veren ilk kadın Safiye Ali hayata veda etti.



SAFİYE ALI

**28 Ağustos 1979**

Nesrin Olgun, Manş Denizi'ni yüzerek geçen ilk Türk kızı oldu.



NESRİN OLGUN

**21 Temmuz 1960**



Seylan'da Sri Lanka'da Bandaranaike dünyanın ilk kadın başbakanı oldu.

**18 Ağustos 1909**

İngiltere'de seçme ve seçilme hakkı isteyen kadınlar, başbakanın trenini taşıladı.

**26 Ağustos 1920**

ABD'de kadınların oy kullanma hakkı Anayasal güvenceye kavuştu.

**3 Temmuz 1860**

ABD'de kadın hareketinin en önemli teorisyenlerinden feminist, yazar, yayıncı Charlotte Anna Perkins Gilman dünyaya geldi.



CHARLOTTE ANNA PERKINS GILMAN

**6 Temmuz 1991**

Boğaziçi Üniversitesi öğretim görevlisi Dr. Lale Aytaman Muğla Valiliğine atanarak Türkiye'nin ilk kadın valisi oldu.



LALE AYTAMAN

**4 Ağustos 1944**

Anne Frank Naziler tarafından yakalandı. 1945'te 16 yaşında toplama kampında öldü. Saklanırken tuttuğu notlar sonradan klasik haline geldi.



ANNE FRANK



GERTRUDE EDERLE

**6 AĞUSTOS 1926**

Gertrude Ederle, Manş Denizi'ni yüzerek geçen ilk kadın oldu.



# GECE VARDİYALARI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLİŞKİSİ

Sağlık açısından önerilmeyen gece çalışmasındaki 7,5 saatten fazla çalıştırma yasağının bazı sektörlerde kaldırılmasının; sayısal çokluğu ve ağır sonuçları bakımından gündemimizden ne yazık ki düşemeyen iş kazaları riskini artırabileceği kaygısı haksız bir kaygı değildir.



**Av. Sevda Bayramoğlu**  
Petrol-İş Sendikası Hukuk Servisi

## Kadınlar da Gece Daha Uzun Çalışacak

19 Ağustos 2017 Cumartesi günü Resmi Gazete’de iki yönetmelik yayımlandı: Biri Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, diğeri ise Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. Bu iki yönetmelikte yapılan değişikliklerle turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürüten işlerde çalışan işçiler için gece 7.5 saatten fazla çalıştırma yasağı kaldırıldı, çalışma süreleri esnetildi.

4857 Sayılı İş Kanunu çalışma sürelerini haftalık 45 saat olarak düzenlemiştir. Fazla çalışma süresinin toplamı da bir yılda 270 saatten fazla olamaz. Yeni düzenleme ile 7.5 saat üstünde yapılacak çalışmanın sürekli hale getirilmesi durumunda bu 270 saat sınırı da ihlal edilmiş olacak. Bu yeni durumun yasal mevzuata nasıl uygun hale getileceğini henüz bilmiyoruz. Ayrıca sağlık açısından önerilmeyen gece çalışmasının mümkün olduğunca sınırlandırılması esas olmalıyken, tam tersi bir uygulama ile karşı karşıyayız. Bir de bu sınırlamanın kaldırılmasının üç sektörle sınırlı kalıp kalmayacağı da belirsiz.



## Kadın Çalışanın Varolan Hakkı Korunmadı

Kadınların gece postalarında çalışmasına ilişkin yönetmeliğe 19 Ağustos’ta getirilen ekle, kadınların gece postalarında 7.5 saatten fazla çalışmasının önü açıldı. Oysa İş Kanunu’nun “Gece Çalıştırma Yasağı” başlıklı 73’üncü maddesi; 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların Sağlık Bakanlığı’nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca hazırlanacak bir yönetmelikte belirleneceği hükmünü içermektedir. 2013 yılında yayımlanan ve kadınların gece postalarında çalışmasını düzenleyen yönetmelik, bu süreyi kesin olarak 7.5 saatle sınırlamıştı. Kadınlara

yönelik özel bir hüküm getirilmediği için kadın işçilere 7.5 saat kuralı geçerliydi. Son yapılan değişiklikte kadınlar için var olan bu hak korunmadı.

Sağlık açısından önerilmeyen gece çalışmasındaki 7,5 saatten fazla çalıştırma yasağının bazı sektörlerde kaldırılması; sayısal çokluğu ve ağır sonuçları bakımından gündemimizden ne yazık ki düşemeyen iş kazaları riskini artırabilir. Bu vesileyle sıkça ve çokça sorulan iş kazalarında yapılması gerekenleri hatırlatmak istedik:

İş kazası, farklı mevzuat ve kurallara göre farklı şekillerde tanımlanmıştır ancak tüm tanımların bulunduğu ortak nokta çalışanların zarar gördüğü olumsuz olaylara iş kazası denilmesidir. Türkiye’de



ise kaza tanımının yanında Sosyal Sigortalar Kanunu ile hangi kazaların iş kazası olabileceği de belirlenmiştir. Bunlar aşağıdaki gibidir:

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- 5510 sayılı Kanunun 4/a (eski SSK) maddesi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan, olaylara

iş kazası denir.

İş kazası sırasında yapılması gereken ilk iş kaza geçiren çalışanın gerekli sağlık hizmetini alması olmalıdır. Bu durum **5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağ-**

**lık Sigortası Kanunu'nun 76. maddesinde** de belirtilmiştir.

#### **İşverenin, genel sağlık sigortalısının ve üçüncü kişilerin sorumluluğu**

**MADDE 76-** İşveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür.

Bu durumda işveren, kaza geçiren çalışana en kısa sürede bir sağlık ekibi tarafından acil müdahale yapılmasını sağlamalıdır. Bu, sağlık ekiplerinin işyerine gelmesini sağlamak veya en uygun şekilde bir sağlık kuruluşuna kaza geçiren personeli ulaştırmak şeklinde olabilir.

Hastanede yapılan işlemler sonrasında belgelerin mutlaka iş kazası olarak düzenlenmesi gereklidir. Bu işlemleri kaza geçiren kişi kendisi takip edebileceği gibi kendisine refakat eden kişilerin de takip etmesinde fayda vardır. Hastane, düzenlediği sağlık belgelerini 10 iş günü içinde SGK'ya bildirmekle yükümlüdür.

#### **İşverenin Bildirim Yükümlülüğü**

İşveren, iş kazasından sonraki 3 iş günü içinde bu kazayı SGK'ya bildirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülük 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda belirtilmiştir.

#### **İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimi**

**MADDE 14 – (2)** İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

- a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

İş kazası ile ilgili hastane tarafından yapılan bildirimler aynı zamanda işyeri e-bildirge sisteminde de eş zamanlı olarak görülebilir. Ancak hastanenin 10 iş günü içinde bildirme yükümlülüğü nedeniyle iş kazası bildirimi yapmak için hastane bildirimi beklenmemelidir. İşyeri, 3 iş günü içinde iş kazası bildirimi yapmadığı takdirde idari para cezası ile karşılaşacaktır. Ayrıca işveren, 3 iş günü içinde bildirimde bulunmadığı takdirde, bildirim yapıldığı tarihe kadar SGK tarafından çalışana ödenen iş göremezlik ücreti de işverenden tahsil edilir. Bu durum Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde belirtilmiştir.



### İş kazasının bildirimi ve bildirim süresi

**MADDE 35 – (1)** İş kazası, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının;

(4) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalıların iş kazası geçirmeleri hâlinde, belirtilen sürelerde işverence bildirim yapılmaması durumunda, bildirimin Kuruma yapıldığı tarihe kadar sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca işveren- den tahsil edilir.

Yapılacak bildirimler elektronik ortamda yapılabilir. Elektronik ortamda yapılan bildirimler haricinde ek bir yazılı bildirim gerektirmez.

İş kazası bildirimlerinde sadece iş göremezlik raporu alınan kazaların bildirimi yapılacağı anlamı çıkmalıdır. İşyerinde veya iş sırasında yaşanan her türlü olumsuz olay sağlık raporu olsun veya olmasın iş kazası olarak SGK'ya bildirilmelidir.

### Sağlık Harcamaları

İşverenler, iş kazası geçiren personelin her türlü sağlık harcamasını karşılamak durumundadır. Ancak iş kazası nedeniyle fatura karşılığı yapılan harcamalar Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan tahsil edilebilir. Bu durum 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 76. maddesinde belirtilmiştir.

#### İşverenin, genel sağlık sigortalısının ve üçüncü kişilerin sorumluluğu

**MADDE 76-** İşveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve 65 inci madde hükümlerine göre yapılacak masraflar Kurum tarafından karşılanır.

Birinci fıkrada belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının

tedavi süresinin uzamasına veya malûl kalmasına veya malûllük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür.

Bu maddede görüleceği gibi işverenin ihmaliyle veya geciktirdiği sağlık hizmeti nedeniyle tedavi süresinin uzaması veya çalışanın sakat kalmasına yol açan bir durum oluşması durumunda SGK bu giderleri işverenden tahsil edecektir.

### Ücret Ödemeleri

İş kazası nedeniyle işe devam edemeyen çalışanlar iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanırlar. Bu hak tüm detayları ile Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Madde 40'ta belirtilmiştir. İş kazalarında ücretin tamamı SGK tarafından ödenir ve Ziraat Bankası şubelerinden tahsil edilir.

İşverenlerin iş kazası kayıtlarını nasıl tutacağına dair belirlenmiş kurallar yoktur ancak bu konuda SGK kaza bildirim sistemi referans alınabilir. Kaza kayıtları, kazanın oluş şekli ile ilgili detaylı bilgi, kroki, fotoğraf ve görgü şahitlerinin ifadelerini içermelidir.

Sonuç olarak;

İş kazası sonrasında yapılacak işlemleri kısaca özetlersek; işveren kaza geçiren çalışanın en kısa sürede sağlık hizmeti almasını sağlamalıdır. Bu hizmet nedeniyle oluşacak masrafları da işveren karşılamalıdır. Kazanın meydana geldiği günden sonraki 3 iş günü içinde işveren SGK'ya iş kazası bildirimi yapmalıdır. Ayrıca işveren kaza sonrasında bir rapor hazırlamalı ve kazanın oluş şekli ve alınan önlemleri kayıt etmelidir. Kaza geçiren çalışanın iş göremezlik ödemeleri ise SGK tarafından yapılacaktır.





# KADIN ÇALIŞANLARIN GECE POSTALARINDA ÇALIŞTIRILMA KOŞULLARI HAKKINDA YÖNETMELİK\*

## BİRİNCİ BÖLÜM

### AMAÇ, KAPSAM, DAYANAK VE TANIMLAR

#### Amaç

**MADDE 1 - (1)** Bu Yönetmeliğin amacı, on sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

#### Kapsam

**MADDE 2 - (1)** Bu Yönetmelik, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki işyerlerinde on sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılmalarını kapsar.

#### Dayanak

**MADDE 3 - (1)** Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 73üncü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30uncu maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

#### Tanımlar

**MADDE 4 - (1)** Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Gece postası:** 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinde belirtilen gece çalışma sürelerini kapsayan ve yedi buçuk saati geçmeyen çalışma zamanını,
- b) Kadın çalışan:** On sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanı, ifade eder.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KADIN ÇALIŞANLARIN GECE POSTASINDA ÇALIŞTIRILMALARI

**Kadın çalışanların gece postasında çalıştırılma süresi**

**MADDE 5 - (1)** Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir."

#### İşyerine ulaşım

**MADDE 6 - (1)** Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.

#### Sağlık gözetimi

**MADDE 7 - (1)** Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmesi için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır.

**(2)** Ayrıca işveren, işin devamı süresince, çalışanın özel durumunu, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlar.

#### Kadın çalışanların, eşlerinin de gece postasında çalışması durumu

**MADDE 8 - (1)** Kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya aynı işyerinde çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir.

**(2)** Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkan dahilinde karşılanır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### GEBELİK VE ANALIK DURUMUNDA ÇALIŞTIRILMA YASAĞI VE SAKLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

**Gebelik ve analık durumunda çalıştırılma yasağı**

**MADDE 9 - (1)** Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor rapo-

ruyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.

**(2)** Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır.

**(3)** Bu çalışanların anılan sürelerdeki çalışmaları, 14/7/2004 tarihli ve 25522 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümleri saklı kalmak üzere gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir.

#### Saklama yükümlülüğü

**MADDE 10 - (1)** Gece postalarında kadın çalışan çalıştırmak isteyen işverenler, gece çalıştırılacak kadın çalışanların isim listelerini, iş müfettişlerince yapılan denetimlerde göstermek üzere işyerinde saklar.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### SON HÜKÜMLER

#### Uygulamada öncelik

**MADDE 11 - (1)** Bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmasında öncelikle çalışanın tabi olduğu ilgili

mevzuat hükümleri dikkate alınır.

**(2)** 6331 sayılı Kanun kapsamında olup kendi özel mevzuatlarında hüküm bulunmaması halinde çalışanlar açısından bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.

#### Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

**MADDE 12 - (1)** 9/8/2004 tarihli ve 25548 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

#### Sağlık raporlarının geçerliliği

**GEÇİCİ MADDE 1 - (1)** Bu Yönetmeliğin yayımından önce kadın çalışanların gece postalarına ilişkin alınan sağlık raporları süresince geçerlidir.

**(2)** 6331 sayılı Kanunun 38 inci maddesinde yer alan geçiş sürelerine uygun olarak işyeri hekimini görevlendirme yükümlülüğü bulunmayan işyerlerinde 7 ve 9 uncu maddeleri uyarınca alınması gerekli sağlık raporları geçiş süresince kamu sağlık hizmet sunucularından da alınabilir.

#### Yürürlük

**MADDE 13 - (1)** Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### Yürütme

**MADDE 14 - (1)** Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

\* 24 Temmuz 2013 tarihli ve 28717 sayılı Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'te "*Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.*" şeklindeki Madde 5 (1), 19 Ağustos 2017 tarih ve 30159 sayılı Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik'le "*Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.*" şeklinde değiştirilmiştir.

**EV KADINLIĞI VE EVDEKİ İŞLER ÜZERİNE BİR SÖYLEŞİ:**

# Emekliliği Gelmeyen İş

**Petrol-İş Kadın, hem evde hem işte çalışan kadınların dergisi. İşte de, evde de kadınlar yaşamın gerisinde kalıyor. Çalışmak da, ev kadını olmak da kadınların hem tercihi, hem zorunluluğu. Sosyolog Sibel Dağ, bu sayıda Petrol-İş Kadın Dergisi için “çalışmak-ev kadınlığı” kavramlarının içiçe geçmişliği içinde, ev kadınlığı kavramını ele alan söyleşiler yaptı...**

**Söyleşi:** Sibel Dağ / Sosyolog

Konumuz ev kadınlığı. İki misafirimiz var, iki kız kardeş.

Abla Fadime Hanım hiç okula gitmemiş, Gülseren Hanım ise evlenene kadar halk eğitim merkezinde öğretmen olarak görev yapmış, her ikisi de uzun yıllardır evdeler. Kendileriyle “ev kadınlığı” üzerine söyleşerek bu kavramla ilgili düşüncelerini ve yorumlarını almak istedik. Aynı ailede, aynı ortamda, aynı değerler sisteminde büyümüş iki kadının hayatında eğitimin ve meslek sahibi olma(ma)nın ev kadınlığı açısından fark yaratıp yaratmadığını görebileceğimizi düşündük.

Her biriyle ayrı zaman diliminde gerçekleşen 10 soruluk mülakatımız “çalışıyor musunuz” sorusuyla başladı. Bu kritik soruya her ikisinin de cevabı “hayır, ev hanımıyım” oldu. Sonrasındaysa ev içinde ne kadar fazla çalıştıklarını anlattılar. Bir işte çalışmanın veya ev kadını olmanın getirdiği farklı avantajlar olsa da zorlukların “kadın olmak”la başladığı aşkar.

Fadime Hanım 64 yaşında, 6 çocuklu ailenin ikincisi olarak dünyaya gelmiş. 15 yaşında evlenip 16 yaşında anne olmuş. Baba evindeyken de kardeşlerin sorumluluğu, aileye ait otelin temizlik-çamaşır işleri, yaşlı babaannenin bakımı gibi yüklü görevler üstlenmiş. 5 kız 1 erkek, 6 çocuk sahibi. Lise mezunu büyük kızı dışında hepsi üniversite okumuş.





"Kocaya hizmet, yemek, evin işleri" olarak tanımlıyor Fadime hanım ev kadınlığını ve seçme şansı olsaydı çalışmayı tercih edeceğini söylüyor. Öğretmen olmayı çok istemiş mesela. Hem ev işlerini hem çocuklarını ihmal etmeyeceği en ideal meslek öğretmenlik ona göre, çok kutsal bir görev.

Bir meslek sahibi olmanın farkını "muhasibeci ev kadınlığı yapar ama ben muhasibecilik yapmam, doktorun işinden anlamam, meslek sahibi olmak bir altın bilezik, gerekirse işleri yardımcı tutar yaptırırsın" diyerek dile getiren Fadime Hanım için çalışan kadının en büyük artısı gördüğü saygı: "Çalışan kadına eşi daha değer verir, daha saygı duyar. Eşim benden hizmet bekler, çay-yemek, getir-götür her şeyi benden bekler, yaparsam çok iyi. Çalışsam istemezdi herhalde."

Kendisine kalsa ev kadınlarının toplumda çok önemli bir yeri var: "Maaşı, güvencesi olsa ev kadınlığı güzel bence, sonuçta öz bir meslek, temeli sağlam tutan ev kadını. Söküp, yıkıp, yapıyor. Ahlak da, görev de, çocuklarını yetiştirmek de her şey kadından başlıyor."

Buna rağmen yeterli değeri görmediğini düşünüyor ev kadınlarının, "çok nankör bir iş, hiçbir yaptığını göstermiyor, kimse değer vermiyor, maddiyatın varsa saygı görüyorsun." Verdiği örnek ise şöyle: "Bir inşaat işçisi gibi temelden başlayıp kuruyorsun, yapıyorsun, uğraşıyorsun. İnşaat işçiliği daha kolay bence, kaç inşaat yapmışım şimdiye kadar, 48 senelik ev kadınıyım kaç bina yapmışım kim bilir. Sök, topla, yıka,

kaldır, ser, topla, çamaşır, ütü derken ohoo hepsini parayla yapsam şimdi nelerin sahibiydim."

İyi bir ev kadınıysa en başta çocuğuna çocuğuna sahip çıkmalı, yuvasını düşünmeli Fadime Hanıma göre: "İyi bir ev kadınının evi temiz titiz olmalı, ütü, çamaşır, pasta, börek her işi güzel yapmalı. İş kadınına hak veriyorsun temizlemese de. Ama ev hanımının kocalara her işi yaptırmasına kızarım. Hastaysa yardım etsin karısına, ona tamam."

Erkeklerin görevi ise oldukça tanıdık: "Erkekler evde elektrik, su, tadilat, tamirat yapar. Ama arada eşine bir kahve yapmalı, bir çay koymayı bilmeli." Eşinin bu tür jestler anlamında duyarlı ancak rahatına düşkün bir yapısı olduğunu belirtiyor.

Ev kadını olmanın çocuk büyütme açısından avantajlı olduğunu inanıyor Fadime Hanım: "Çocuk yetiştirmede avantajın var, kendi çocuğunu kendin büyütüyorsun, tereddütte kalmıyorsun, el aleme muhtaç kalmıyorsun. Anne babaları çalışan çocuklara yazık bir yerde, o çocukların hayatı 2,5 yaşında başlıyor artık, kreşti suyu buydu. Torunlara içim yanıyor, annelerinin gözü arkada kalıyor ama mecbur."

4 torunu var Fadime Hanımın, mümkün oldukça destek olmaya çalışmış çocuklarına. Kızlarının çalışma hayatına katılmasından son derece memnun. Evde en büyük yardımcısı kızları olmuş, ev içi sorumluluğu en az üstlenen ise oğlu imiş! Evin en küçüğü olduğu için şımarık büyüdüğünü düşünüyor.



Aldığı en güzel hediye "çocuklarının öpücük kondurması" olarak tarif etti Fadime Hanım: "Ev eşyasına da sevinirim ama kendime özel bir hediye olunca daha memnun olurum, bir yüzük almışlardı mesela hiç unutamam."

Gülseren Hanım 53 yaşında, ailenin beşinci çocuğu, ortaokul mezunu. El sanatları eğitimi alıp halk eğitim merkezinde 5 yıl usta öğretici olarak çalışmış, 25 yaşında evlenince işten ayrılmış, 26 yaşında anne olmuş. 3 kızı var, mühendis olan büyük kızı şimdilerde evlilik hazırlığında, ortanca üniversite öğrencisi, küçüğü ise lisede. Aynı mahalleye gelin giden ablası Fadime Hanımdan ayrılmak çok zor olmuş çocukken, günlerce peşinden ağladığını çok iyi hatırlıyor.

Gülseren hanım için ev kadını "aşçılık, temizlik, çocuk gelişimi, ütü, çamaşır, gibi işleri bir arada yapan bir insan. Amme hizmeti yapar yani, çoğunlukla hizmetçilik beklenir çalışmayan kadından. Oysa ev kadını daha el üstünde tutulmalı çünkü şahsına çalışmıyor başka insanların faydasına çalışıyor."

Çalışan kadını farklı kılan en önemli şey "özgürlük" O'na göre. "Çalışma hayatı zor ama yine bir özgürlüğü var. Sosyal çevren oluyor, eline para geçer, özgür olursun." Ev kadınlarına maaş bağlansa, sosyal güvence yapılırsa bile yine de tatmin edici bulmuyor: "yok yine de bir doktor olmak mesela başka yani..."

Evlendiğinde "ailemize ben bakayım, ihtiyacımız yok çalışmana" diyen eşinin isteğiyle işini bırakmış, onu kırmak istememiş. "Şimdiki aklım olsa çalışırdım" diyor "mesleğimde ilerlerdim, şimdi aynı yerde sayıyorum."

Ev kadınlarının sadece çocuk yetiştirme konusunda bir artışı olduğunu düşünüyor. "Annenin verdiği öğütle dışarısı bir olmaz, çocuklarını kendin büyütmenin ayrı bir huzuru var." Kendi hayatıyla ilgili kıyaslaması şöyle: "Çalışırken bekârdım, evliken çalışmak nasıl olurdu bilemem ama parasını verip işleri yaptıracaktım herhalde, temizlikçisi, bakıcısı..."

Eşinin kendisine yaklaşımından gayet memnun: "Eşimle anlaşıyoruz, ikimizin de evde rolü belli. Emeyeime saygı duyuyor, bana da



saygı duyuyor, eskiden ev işlerine pek karışmazdı, şimdilerde o konuda da çok yardımcı, yeri geliyor yemek pişirdiği de oluyor." Erkeklerin hem baba olarak hem eş olarak evde sorumlulukları olduğuna ve eşlerin birbirine destek olması gerektiğine inanıyor.

Eşlerden ziyade ev kadınlarını kısıtlayan etkenler olduğu kanaatinde Gülseren Hanım: "ev kadınına herkesten baskı çok, çalışanlar hiç kimseye kendilerini ezdirmiyor, bu bir gerçek, hayata bir kere geliyorsun sonuçta."

Çocuklarının kendisinden beklentilerinin ise fazla olduğunu düşünüyor "her şeyi benden bekliyorlar, kötü alıştırdım, çamaşırı yemeği kendileri yapmak istemiyor, anne önlerinde yapıyor çünkü, şimdi ki aklım olsa öyle yapmazdım." Damatlarının kızlarından her şeyi beklemesine karşı: "kızlarıma hakkınızı arayın ezilmeyin ama eşinize saygınızı da koruyun derim her zaman."

Aldığı en güzel hediye "çocuklarıma bana sarılıp öpmesi" diye ifade eden Gülseren hanım "şahsıma hediye alıyorlar ama ev eşyası da olsa garip gelmez, o da bir incelik" diyor.

İlk soruda olduğu gibi son soruya yanıtları da benzer oldu iki kadının. Fadime Hanım için emeklilik zamanı "toprağa gidince", Gülseren Hanıma göreyse "hiç emekli olunmaz, çocuklar evlenince torunlara bakılır, ev kadınlığı ömür boyu..."

#### Sorular şöyleydi:

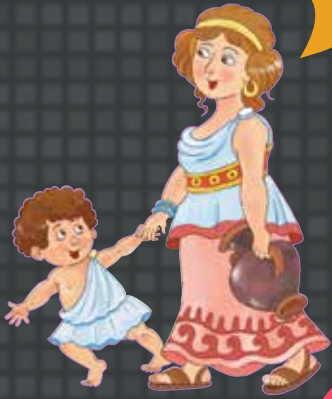
1. Çalışıyor musunuz?
2. Sizce ev kadını ne demek, ev kadını ne yapar?
3. Seçme şansınız olsa ev kadını olmayı tercih eder miydiniz?
4. İş kadını olmak mı zor, ev kadını olmak mı? Her ikisinin de olumlu olumsuz yanları nedir size göre?
5. Sizce iyi bir ev kadını hangi özellikleri taşımalı?
6. Eşinizin ve çocuklarınızın sizden beklentileri nelerdir?
7. Sizce ailenin ve toplumun ev kadınından beklentisi nedir?
8. Erkekler evde hangi işleri yapmalı, temel sorumlulukları ne olmalı?
9. En beğendiğiniz anneler günü hediyesi/ kadınlar günü hediyesi neydi?
10. Ev kadınlığından ne zaman emekli olunur?



# Ev kadınlığı & ev işlerine dair

## Antik Yunan

Antik Yunan'da, ev kadınları, çocuk sahibi olmadıkları sürece eşlerinin aileleri tarafından kabul edilmiyorlarmış.



## Amerika'da

yapılan bir araştırmaya göre, gençlerin çoğunluğu (kadınların % 80'i, erkeklerin % 70'i) eşlerin her ikisinin de eve ekmek getirdiği, ev işlerini yaptığı ve çocuklara baktığı eşit bir evlilik istiyormuş. Ancak bunun mümkün olmaması halinde nasıl bir aile istedikleri sorusuna gelince, erkeklerin % 70'inden fazlası eşlerinin ev kadını olmasını ve evde kalmasını istediğini belirtmiş. Buna karşılık kadınlar ev kadını olmaktansa boşanmayı tercih edecekleri şeklinde cevap vermişler.

## Türkiye

ve Ortadoğu'da kadınlardan genelde anne, eş ve ev kadını olmalarının beklendiğini ifade eden bir araştırmada, iş kadını, politikacı ya da bilimci olabilecekleri konusunda kadınları güçlendirmenin uzun vadede bölge ekonomilerini canlandırıcı etkisinin olacağı da söyleniyor.

## ÜCRETSİZ İŞLER

OECD istatistiklerine göre, Türkiye'de kadınlar ücretsiz işlere günde 376.7 dakika ayırırken, erkekler için bu süre 116.4 dakika.

## EV İŞLERİ ÇALIŞMAYA ENGEL

Türkiye'de işgücüne dahil olan 10 milyon 312 bin kadına karşılık işgücüne katılmayan 19 milyon 914 bin kadın bulunuyor. Bu sayının % 56'sının, yani 11 milyon 153 bin kadının işgücüne dahil olmama sebebi ev işleriyle meşgul olmalarıymış.

## ÇOCUK VE YAŞLI BAKIMI

2010-2015 yılları arasında, bir milyon kadın çocuk bakımı gerekçesiyle işinden ayrılmış, 112 bin kadın ise yaşlı bakımı için...



## EV İŞLERİNE AYRILAN ZAMAN

Türkiye'de kadınlar günlük ev işlerine günde 261 dakika ayırıyormuş, erkekler ise 21 dakika.

## "KADINLAR HEM EVDE HEM İŞTE ÇALIŞSIN"

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) bir araştırmasında "kadınlar çalışmalı mı, ev ve aileyle mi ilgilenmeli, yoksa ikisini birlikte mi yürütmeli?" sorusuna kadınların % 34'ü ücretli bir işte çalışmalı, % 12'si sadece aile ve ev işleriyle uğraşmalı derken % 53'ü her ikisini birlikte yürütmeli cevabını vermiş.

Hintli karikatürist Neelabh Banerjee tarafından BM Hindistan Kadın birimi için çizilen bu karikatürde, ev kadınlarının görünmeyen emeğine vurgu yapılmak isteniyor. Hindistan'da kadınlar günlük ev işlerine 298 dakika ayırıyormuş, erkekler ise sadece 19 dakika.







# İLO SÖZLEŞMELERİNDE KADINLAR

Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri, dünyanın pek çok yerinde çalışma standartlarını kadınlar için daha kabul edilebilir hale getirmesi açısından büyük öneme sahip. Toplumsal cinsiyet eşitliğini düzenleyen temel sözleşmelerin bazıları Türkiye tarafından kabul edilmiş, bazıları hala kabul edilmeyi beklemektedir. Bu sözleşmelerin kimisi doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgiliyken, bazıları doğrudan kadınlarla ilgili olmayan, ancak bir veya birkaç maddesi kadınlara ilişkin hükümler içeren sözleşmelerdir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tüm dünyada çalışma yaşamına ilişkin hükümleri düzenleyen ve ILO Anayasası'na göre, üye ülkeler, kabul ettikleri sözleşmeleri yürürlüğe koymak için aldıkları önlemleri düzenli olarak Uluslararası Çalışma Bürosu'na rapor halinde sunmayı taahhüt eder.

Türkiye, halihazırda 8'i temel sözleşme, 3'ü öncelikli yönetim sözleşmesi, 48'i teknik sözleşme olmak üzere toplam 59 sözleşmeyi onaylamıştır. Bu sözleşmelerden 55'i yürürlükte olup 4'üne karşı çıkmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası'nın 19. Maddesi'nin "Sözleşmeler Açısından Üye Ülkelerin Yüklümlükleri" bölümü 5 (b) bendinde şu ibare yer alır: "Üye ülkelerden her biri, Konferans oturumunun kapanışından itibaren bir yıllık süre içerisinde veya istisnai koşullar nedeniyle bir yıllık süre ve Konferans oturumunun kapanışından itibaren **18 ayı geçmeyecek şekilde** Sözleşmeyi mevzuat haline getirecek makam veya makamlara sunmayı üstlenir."

ILO Anayasası'nın **Bir Sözleşmenin Uygulanması Hakkındaki Şikayetler** başlıklı 24. maddesi ise, sözleşme hükümlerinin yerine getirilmemesi halinde sendikaların izleyeceği yol konusunda ipucu veriyor: "Üye Ülkelerden herhangi birinin, katılmış olduğu bir sözleşmenin memnuniyet verici bir şekilde uygulanmasını sağlamadığına dair mesleki bir işçi veya işveren örgütü tarafından Uluslararası Çalışma Bürosu'na yapılan her şikayet, Yönetim Kurulu tarafından, söz konusu hükümete iletebilecek ve bu hükümet konu hakkında, Yönetim Kurulunun uygun göreceği bir açıklama yapmaya davet edilebilecektir."

## 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi (TÜRKİYE ONAYLADI)

ILO'nun 4 Haziran 1935'te kabul ettiği, Türkiye'de 23 Haziran 1937'de Resmi Gazete'de yayımlanan 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi'nin ikinci maddesinde "*Kadın cinsinden hiç bir şahıs, yaşı ne olursa olsun maden ocaklarında yeraltı işlerinde çalıştırılmaz.*" ibaresi yer almaktadır.

Sözleşmenin üçüncü maddesinde, kadınların yeraltında çalıştırılabileceği istisnai durumlar belirtiliyor: "*Kanun veya düzenlemelerdeki yasakların, aşağıdaki hallerde uygulanmaması söz konusu olabilir: a. Yönetici konumunda olup bedenlen madende çalışmayan kadınlar, b. Sağlık ve sosyal hizmetlerde istihdam edilen kadınlar, c. Mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla bir maden ocağında yeraltı işlerinde staj görmelerine müsaade edilen öğrenci kadınlar, d. Bedenen çalışma amacı taşımayan, bir sanatın icrası için bir maden ocağının yeraltı kısımlarına tesadüfi olarak girmesi gerekli olan diğer bütün kadınlar.*"

## 89 Gece Çalışması (Kadınlar) Sözleşmesi (Revize)

(TÜRKİYE ONAYLAMADI)

ILO'nun 9 Temmuz 1948'te kabul ettiği, 27 Şubat 1951 yılında yürürlüğe giren 89 No'lu Kadınlar için Gece Çalışması Sözleşmesi, 1919 ve 1934 yıllarında çıkan ve kadınların gece çalışmasına ilişkin sözleşmelerin yeniden düzenlenmiş halidir. Sözleşmenin ikinci maddesine göre, gece çalışması terimi akşam 10 ile sabah 7 saatleri arasında kesintisiz 7 saatlik çalışmayı kapsar.

Sözleşmenin üçüncü maddesinde, "*Hangi yaşta olursa olsun hiçbir kadın, özel ya da kamu, herhangi bir sanayi işletmesinde gece çalıştırılmaz.*" denilmektedir.

Dördüncü madde, 3. maddenin uygulanmayacağı durumları belirtiyor: "*a. İşin bitirilmesi konusunda bir taahhüt söz konusu iken, işletmede öngörülmesi imkansız ve tekrarlanmayan nitelikte bir kesinti yaşanmasına bağlı zorunlu hallerde; b. İşin üretimi, bozulması söz konusu olduğu ve kayıplardan korumak amacıyla hızlı yapılmasını gerektiren bir madde veya ham maddeye dayalıysa.*"

Beşinci maddede, ulusal çıkarın söz konusu olduğu acil durumlarda işçi ve işveren örgütlerinin karşılıklı görüşmesinden sonra hükümet kararıyla yasağın askıya alınabileceği belirtiliyor.

Sözleşmenin uygulanmayacağı durumlar sekizinci maddede ele alınıyor: "*a. Yönetici veya teknik pozisyonda sorumluluk taşıyan kadınlar; b. Sağlık ve sosyal hizmet sektöründe bedensel güç gerektirmeyen işlerde çalışan kadınlar.*"

## 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi

(TÜRKİYE ONAYLADI)

ILO'nun 6 Haziran 1951 tarihinde kabul ettiği, Türkiye'nin 13 Haziran 1967'de resmen tanıdığı 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi'nin birinci maddesinde eşit ücret şöyle tanımlanır: "*Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği* deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tesbit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder."

Sözleşmenin, "Her üye, ücret hadlerinin tesbitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle telifi kabil olduğu nispette temin edecektir." şeklindeki ikinci maddesinde ise üye ülkeye kadınlarla erkekler arasındaki ücret eşitliğini teşvik edeceği belirtiliyor.

Sözleşmenin üçüncü maddesinde, "... Bu şekilde objektif bir değerlendirme neti-

cesinde, yapılacak işlerde tesbit edilen farklara, cinsiyet gözetilmeksizin tekabül eden, ücret hadleri arasındaki farklar eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibine aykırı sayılamaz." ifadesinde cinsiyetin gözetilmediği ve objektif olmayan değerlendirmelerle oluşacak ücret eşitsizliklerinin sözleşmeye aykırı bulunacağı anlamı çıkıyor.

## 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (TÜRKİYE ONAYLADI)

ILO'nun 4 Haziran 1958'de kabul ettiği, Türkiye'nin 21.9.1967'de onaylayarak Resmi Gazete'de yayınladığı 111 No'lu İş ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi'nin birinci maddesinde ayrımcılık tanımı şu şekilde yapılmaktadır: "*Bu sözleşme bakımından "ayırım" deyimi; Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı... ifade eder.*"

İkinci maddesi: "*Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tesbit ve takip etmeyi taahhüt eder.*"







### 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi (TÜRKİYE ONAYLADI)

ILO'nun 17 Haziran 1964'te kabul ettiği, Türkiye'nin 23.10.1977 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlarak onayladığı 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi'nin birinci maddesinde: "İktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek işgücü ihtiyaçlarını karşılamak ve işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümllemek amacıyla, her üye tam ve verimli istihdam ve işin serbestçe seçilmesine matuf aktif bir politikayı esas bir gaye olarak ele alacak ve uygulayacaktır; Bu politika; ... İşin serbestçe seçilmesini ve her işçinin kendisine elverişli bir işte çalışması için gerekli nitelikleri kazanmasını, bu işte, ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, milli veya sosyal menşeye ne olursa olsun niteliklerini ve istidatlarını kullanmasını sağlamak amacıyla yönelmiş olacaktır." denilmektedir.

### 142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi

(TÜRKİYE ONAYLADI)

ILO'nun 4 Haziran 1975'te kabul ettiği, Türkiye'nin 25.2.1993 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlarak onayladığı 142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, doğrudan kadınlara ilişkin bir sözleşme olmasa da istihdamda eşitliğin gözetilmesi bakımından önemli noktalar içeriyor. Sözleşmenin birinci maddesinde

şu ibare yer alıyor: "Politika ve programlar toplumun ihtiyaçları da dikkate alınmak suretiyle kişilerin kendi çıkarlarına ve beklentilerine uygun olarak çalışma kabiliyetlerini geliştirip kullanmalarını eşitlik esasına dayalı ve herhangi bir ayırım gözetmeksizin teşvik edecek ve mümkün kılacaktır."

### 156 No'lu Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Hakkında Sözleşme

(TÜRKİYE ONAYLAMADI)

Kadın ve erkek işçilere eşit fırsatlar ve eşit muameleyle ilgili sözleşme olan 156 No'lu Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Hakkında Sözleşme, ILO tarafından 23 Haziran 1981 yılında kabul edilmiş ve 11 Ağustos 1983 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmenin birinci maddesinin birinci bendinde yer alan, "Bu sözleşme, kendilerine bağımlı çocukları olan ve sorumlulukları ekonomik faaliyete hazırlanma, girme, katılma ve sürdürme olanaklarını kısıtlayan erkek ve kadın işçilere uygulanır." ve ikinci bendinde yer alan "... aynı zamanda, kendilerinin açık desteğine ve bakımına ihtiyacı olan diğer aile üyelerine karşı sorumlulukları olan ve bu sorumlulukları ekonomik faaliyete hazırlanma, girme, katılma ve sürdürme olanaklarını kısıtlayan erkek ve kadın işçilere de uygulanır." ibarelerinde bakım sorumluluğunun hem kadınlarda hem erkeklerde olduğu belirtiliyor.

Sözleşmenin 3. maddesinin birinci bendinde **"Erkek ve kadın işçilerin fırsat ve muamele eşitliği açısından her üye ülke, ulusal politikalarında, aile sorumluluğu olan kişilerin, olabildiği ölçüde kendi işleriyle aile sorumlulukları arasında bir çatışma yaşanmadan istihdam haklarını kullanabilmelerini sağlamak için gerekli önlemleri alacaklardır."** denilmektedir.

Üçüncü maddenin 2. bendi, bu önlemlerin alınmamasının ayrımcılık sayılacağını belirterek, ILO'nun 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'ne atıfta bulunuyor: "Bu maddenin birinci fıkrasının (bendinin) amacı açısından, ayrımcılık terimi, 1958 tarihli (İstihdamda ve Meslekte) Ayrımcılık Sözleşmesi'nin 1. ve 5. maddesinde tanımlanan istihdamda ve meslekte ayrımcılık anlamına gelmektedir."

### 158 No'lu Hizmet İlişisine Son Verilmesi Sözleşmesi

(TÜRKİYE ONAYLADI)

ILO'nun 2 Haziran 1982'de kabul ettiği, Türkiye'de 12 Ekim 1994 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 158 No'lu Hizmet İlişisine Son Verilmesi Sözleşmesi'nin "Son Vermenin Haklı Nedene Dayandırılması" başlıklı ikinci bölümünde dördüncü maddede "İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son vermenedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez." ibaresinden sonra, haklı sayılamayacak gerekçeler arasında kadınlarla ilgili **"d. Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken, e. Doğum izni esnasında işe gelmemiş"** maddeleri yer almaktadır.

### 171 No'lu Gece Çalışması Sözleşmesi (TÜRKİYE ONAYLAMADI)

ILO'nun 1990'da kabul edip 4 Ocak 1995'te yürürlüğe soktuğu Gece Çalışması Sözleşmesi'nde kadınları ilgilendiren birkaç hüküm bulunuyor.

Sözleşmenin 7. maddesi tümüyle analığın korunmasıyla ilgili olarak kadınlara ayrılmış:

"1. Kadın işçilere gece çalışmasına alternatif çalışma biçimlerinin sağlanması için gerekli önlemler alınmalıdır:

a. Doğumdan önce ve sonra en az 16 hafta

olmak üzere, bunun en az 8 haftası beklenen doğum tarihinden önce doğum izni verilmesi, b. Anne ve çocuğun sağlığı için gerekli olduğu sağlık raporuyla belgelenmediği halde ek izin verilmesi,

2. Birinci paragrafta belirtilen önlemler, günlük çalışmaya geçiş veya mümkün olan yerlerde sosyal güvenlik yardımlarının sağlanması veya analık izninin uzatılmasını içerebilir.

3. Birinci paragrafta belirtilen süreler içerisinde: a. Kadın işçiler, hamilelik veya doğumla ilgili olmayan durumlar dışında haklı sebepler haricinde hiçbir sebeple görevden alınamaz veya görevden alınmakla uyarılamaz. b. Kadın işçinin geliri, kendisinin ve çocuğunun geçimini kabul edilebilir yaşam standartlarında sağlayacak seviyede tutulmalıdır. c. Kadın işçiler, düzenli gece çalışması pozisyonuna bağlı statü, kıdem ve terfi haklarını kaybetmemelidir.

4. Bu maddenin hükümleri, analık izniyle ilgili koruma ve haklarının azalmasına sebep olamaz."

### 183 No'lu Analığın Korunması Sözleşmesi (TÜRKİYE ONAYLAMADI)

ILO tarafından 1952 yılında kabul edilen, gözden geçirilerek 7 Şubat 2002'de yürürlüğe sokulan 183 No'lu Analığın Korunması Sözleşmesi'nin 2. maddesinde: "1. Bu sözleşme atipik iş ilişkisiyle çalışanlar dahil, bütün çalışan kadınlar için uygulanır." Madde 3: "Üye ülkeler, işçi ve işveren örgütleri temsilcileriyle görüşme sonrası, gebe veya emziren kadınların anne veya çocuğun sağlığına zarar verir nitelikte olduğu yetkili makamlar tarafından tespit edilmiş ya da anne veya çocuğun sağlığı üzerinde büyük bir tehlike yarattığı düşünülen işleri yapmaya zorlanmasını önleyecek tedbirleri almayı taahhüt eder."

Madde 4: "1. Ulusal hukuk ve uygulamalara uygun olarak, çocuğun beklenen doğum tarihini gösteren bir sağlık raporu sunulması üzerine sözleşme kapsamında olan kadınlar 14 haftadan az olmayacak şekilde annelik iznine hak kazanacaktır. ... 4. İşçi-işveren temsilcileri ve hükümet tarafından başka bir ulusal mutabakat bulunmadıkça, annelik izni, anne ve çocuğun sağlığının korunması gereğince çocuğun doğumundan sonraki altı haftalık zorun-



lu izni de kapsayacaktır. 5. Annelik izninin doğum öncesi kısmı, doğum sonrası zorunlu izinden hiçbir indirim yapılmaksızın, çocuğun beklenen doğum tarihi ile gerçekleşen doğum tarihi arasında geçen süre kadar uzatılacaktır.

Madde 5: "Annelik izni süresinden önce veya sonra, gebelik veya doğumdan kaynaklanan hastalık, komplikasyon veya komplikasyon riski halinde sağlık raporu sunulmasından sonra izin verilecektir."

**Yardımlar** - Madde 6: "1. Ulusal hukuk ve uygulamalara uygun olarak 4. ve 5. maddelerde bahsi geçen izinler nedeniyle işten uzak kalan kadınlara nakit yardım sağlanacaktır. 2. Nakit yardım, kadının kendisini ve çocuğunu düzgün sağlık koşullarında ve yaşam standartlarına uygun tutacak seviyede olacaktır. ... 6. Ulusal yasa ve düzenlemeler uyarınca nakit yardıma hak kazanamayan kadınlar, gelir düzeyinin gerektirmesi halinde sosyal yardım fonlarından yeterli yardım almaya hak kazanacaktır. ... 7. ... Sağlık yardımları doğum öncesi, doğum ve doğum sonrası bakımın yanı sıra gerektiğinde hastane bakımını da kapsayacaktır."

**İş Güvencesi ve Ayrımcılık Yasağı** - Madde 8: "1. Bir işverenin, istihdam ettiği bir kadının işine hamilelik, doğum veya bunun neticeleri ya da emzirmeyle ilgisi bulunmayan gerekçeler dışında, hamilelik ya da 4. ve 5. fıkralarda bahsi geçen izin süresince yahut işe dönmelerini müteakiben ulusal yasa veya düzenlemeler tarafından

öngörülen süre içerisinde son vermesi hukuka aykırı sayılacaktır. İşten çıkarma gerekçelerinin bunlarla ilgisi olmadığını ispat yükü işverene aittir. 2. Kadınların, annelik izninin sonunda eski görevine veya eşit oranda kazanç sağlayacağı başka bir göreve dönme hakkı güvence altındadır."

Madde 9: "Üye ülkeler, 2. maddenin 1. fıkrasına bakılmaksızın işe erişimi de içerecek şekilde, anneliğin istihdam alanında bir ayrımcılık sebebi oluşturmamasını sağlamak için gerekli önlemleri alacaktır. 2. Bu önlemler: a. Hamile veya emziren kadınlar için yasaklanmış ya da sınırlandırılmış işler veya b. kadın ve çocuğun sağlığı açısından risk taşıyan işler için ulusal yasa ve yönetmelikler tarafından gerekli kılındığı durumlar dışında işe başvuran bir kadından gebelik testi yaptırmaya veya test sonucunu getirmeye zorlamasını ya-saklamayı da içermektedir."

**Emziren Anneler** - Madde 10: "1. Kadınlara, emzirme için günde bir veya birden çok ara ya da günlük çalışma saatinden belirli bir indirim hakkı verilecektir. 2. Emzirme arasının veya günlük çalışma saatlerinde indirimin geçerli olacağı süre, bunların sayısı, emzirme aralarının uzunluğu ve günlük çalışma saatlerinden indirim yapma usulleri ulusal hukuk ve uygulamalar tarafından belirlenecektir. Bu aralar veya günlük çalışma saatlerinden indirim, çalışma saatlerine dahil sayılacak ve buna uygun olarak ücretlendirilecektir." ■





KADIN'lardan  
ÖYKÜLER

# Ciğer Kokusu\*

Hande Baba

**M**ünevver Teyze “Siz oracıkta dersinize çalışırken, ben de şuracıkta ciğerleri hazırlayayım.” dedi. Bu sözleri duyan Ayşegül, mahçup bakışlarını, kenarına oturduğu kocaman dikdörtgen masaya kusura bakma dercesine, eğdi. Babaannesi halının üzerine sofa bezini serip çift kanatlı kapıya yöneldi. Bodur, şişman gövdesiyle kapının açık kanadından sığabilmek için çıkardığı gürültüleri geride bırakarak gitti.

Yaşlı kadın zorlukla taşıdığı ciğer dolu siniyle görününce yardım etmek için ayağa kalkmaya yeltendim. Aynı anda, beni yerime mıhlayan bir ses tonuyla “Kalkma kızım, dersini bırakma” deyince kimildayamadım. Siniyi örtünün üstüne bırakıp yüksek tavanlı salondan çıktı. Bir süre sonra ayaklı kesme tahtası, büyükçe bir plastik leğen ve iri bir bıçakla tekrar geldi. Her giriş çıkışında ne kadar eski olduğu gıcirtısından anlaşılan muşamba kaplı, tahta zeminin üstünde yuvarlanırcasına yürürken çıkardığı seslerle başımızı masadan kaldırdık.

Yere serdiği örtünün kenarına oturdu. Sağ bacağını dümdüz uzatırken diğerini dizinden kırıp önüne doğru çekti. Sol ayak topuğunu, sağ bacağının iç kısmına dayadı, iyice yerleştirmek için de eliyle bileğini çekiştirip sofa bezinin kenarını uzun eteğinin üstüne örttü. Bu örtüşte kirlenmekten korunmak ister gibi bir kaygı yoktu. Önünde oluşan boşluğa kesme tahtasını yerleştirip dizinin ucuna siniden aldığı yassı, kanlı ciğeri otomatiğe bağlanmış gibi dilimliyordu. Tahtanın üzerinde yer kalmayınca kesilmiş ciğerleri eskiliği siyah yarıklarından belli olan plastik leğene boşaltıyor, sonra yine aynı şeyi yapıyordu. O devam ettikçe ağır bir koku odaya yayılmaya başladı.

“Çok kötü kokuyor değil mi, rahatsız olduysan bırakalım.”



Ayşegül’ün sesiyle gözlerimi Münevver Teyze’nin başındaki bembeyaz, kıvrır kıvrır, ensesine kadar düzensiz inen saç yumağından ona çevirdim. “Evet kokuyor ama önemli değil, devam edelim; zaten benim çözmem gereken on iki soru kaldı, senin ne kadar var?”

“Ben üniversite sınavına kadar ara vermeden çalışmaya devam etmeliyim.”

Üç yıldır aynı sırada oturduğum lise arkadaşımın evine ilk kez gelmişim. Annesinin öldüğünü, babaannesiyle yaşadığını biliyordum. Münevver Teyze seyrek de olsa okula her gelişinde bizimle sohbet eder, derslerimiz ve ailelerimizle ilgili sorular sorar, sonra da mutlaka bir meslek sahibi olmamız için nasihatte bulunurdu. Annem de onun okuldaki toplantıların hepsine katıldığını, öğretmenlerden uzun uzun bilgi aldığını, ve-



lilere de kimin nesi olduklarını, ne iş yaptıklarını sorduğunu anlatmıştı.

Ciğer kokusu gittikçe keskinleşmişti. Ayşegül, boş bardaklarla dışarı çıktığında ‘Gerçekten çay doldurmak için mi; yoksa biraz olsun temiz hava almak amacıyla mı odadan ayrıldı?’ diye düşünmeden edemedim.

*“Münevver Teyze, ben hiç bu kadar çok ciğeri bir arada görmedim. Ne olacak bunlar?”*

*“Bizim Ahmet’in terminalde ayak üstü yemek yenen bir yeri var, haftada iki kere ciğer getirir, ben de kesiveririm. Sacda pişirip ekmek arası satıyor. Ne yapsın, ekmek parası işte.”*

Ekmek parası işte... ‘Ahmet kim? Yetmiş yaşını çoktan aşmış bu kadıncağz ne diye ona yardım ediyor?’ diye düşündüm; ama sustum. Gözüm alt katı üsttekinden küçük, üst katı televizyonu zor taşıyormuş gibi hafifçe sağ yana eğilmiş, formikaları kalkmış, üç döner ayaklı, tek bacaklı televizyon sehpasının dayalı olduğu yüksek, mavi duvara asılmış resimlere takıldı. En üstte yıpranmış, boyaları dökülmüş ahşap çerçevenin içinde siyah-beyaz bir düğün fotoğrafı vardı. Bulunduğum mesafeden fotoğraflar çok iyi seçilmiyordu, yine de gelinin Münevver Teyze olduğunu düşündüm. Alttaki beş çerçeve üsttekinden daha küçük, içindeki fotoğraflar renkliydi. Beş düğün fotoğrafının duvara özenle asıldığı her hallerinden belliydi. Onların altına sünnet ve doğum günü resimleri serpiştirilmişti. Yakından bakma isteğime karşı duramayarak yerimden kalktım. Münevver Teyze’nin serdiği örtüye basmamaya çalışarak televizyon sehpasının önüne gittim.

*“Münevver Teyze, en üstteki gelin sen misin?”*

*“Benim kızım, o bizim rahmetliyle düğün fotoğrafımız. Alttakiler de oğullarımla gelinlerim.”*

Oğullarımla gelinlerim diyen sesinde belli belirsiz bir sitem mi vardı, yoksa bana mı öyle geldi, anlayamadım. Arkama dönüp baktığımda kadının yüzündeki çizgilerin biraz önceye göre derinleştiğini hissettim. Bu arada, dolu çay bardaklarını masaya bırakan Ayşegül soldan ikinci

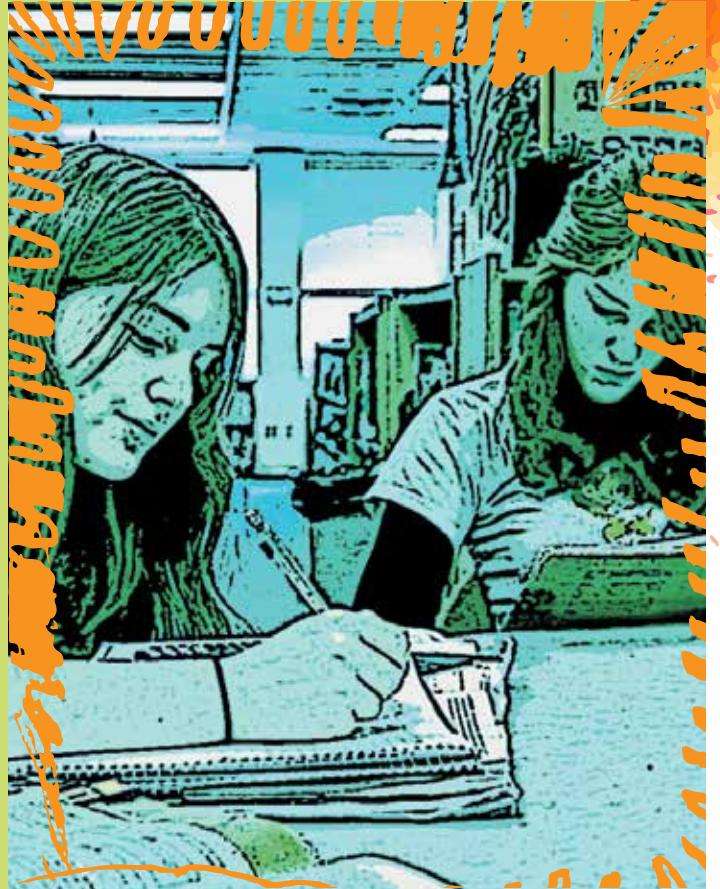
fotoğrafı göstererek, buğulu bir sesle “Annemle babam.” dedi. O an arkadaşımın babası hakkın-da hiçbir şey bilmediğimi fark ettim.

Bembeyaz saç yumağıyla pamuk gibi görünen kadından “Gözü kör olasıca, boyu devrilesice baban.” diye bir tıslama geldi. Duyduklarım bu kadından mı çıktı, diye yaşadığım şaşkınlığımla tam ona doğru dönecekken Ayşegül konuyu değiştirmek istercesine “Bak, bu da benim üçüncü yaş günüm.” dedi. Fotoğrafta sarı saçlı, beyaz tenli, hoş kadınla son derece uyumlu görünen uzun boylu adamın arasındaki kız çocuğu pastadaki muma üflüyordu.

*“Annene benziyorsun, saçların aynı onun gibi.”*

*“Huyları da benziyor annesine. Güzel gelinim de Ayşegül’üm gibi iyi huyluydu. Onca yıl beraber oturduk. Ufacık bir saygısızlığını görmedim. Gelinim değil, kızımdı benim.”*

“...”





"Kendileri gitti, geriye sadece o fotoğraflarla Ayşegül'üm kaldı. Eskiden masaya on beş-yirmi kişi otururduk. Hepsine ayrı ayrı sevdikleri yemekleri yapardım. Şimdiyse kestiğim ciğerleri kimin yiyeceğini bile bilmiyorum; neyse buna da şükür."

Yaşlı kadın önündeki kesme tahtasından başını bir kez olsun kaldırmaksızın konuşurken, yüzündeki çizgilerin niçin gözle görülebilir şekilde derinleştiğini anladım. Sitemleri, kırgınlıkları, hazmedemedikleriyle derinleşiyor; sonra bir anda toparlanıveriyordu. Ciğer kokusu iyice keskinleşmiş, artık tüm evi sarmıştı. Tahta saplı koca kasap bıçağı sanki sadece önündeki ciğeri değil, adı kader olan her şeyi kesip atıyordu.

"Annemin ölümünden sonra babam Almanya'ya çalışmaya gitmişti, son on yıldır ondan hiç haber alamadık."

"Belki başına bir şey gelmiştir."

Odanın bozuk alçılı, mavi duvarlarında Münevver Teyze'nin sesi bir anda patladı. Sesin ciğer kokusunu yardığını, bıçağın havadan tahtaya inerken geçmişle gelecek arasındaki incecik bağı, tam ortasından ikiye böldüğünü yüzündeki derin çizgilerde gördüm.

"Yaaa, geldi. Başına bir Alman kadını geldi; anasını, kendi yavrusunu bile unuttu. Sanki öbürlerinin ondan farkı mı var! Ahmet olmasaydı, şu yavrucağımla çoktan açlıktan ölmüştük."

"Amcadan maaş, bir şey kalmadı mı?"

"Ne maaşı yavrum, günlük işlerde çalışırdı. Yaşarken kimseye muhtaç etmedi bizi, çok şükür bu evi de alınının akıyla almıştı. Başımızı sokacak evimiz de olmasaydı şimdi ne olurdu halimiz, nur içinde yatsın."

"Ayşegül, amcanlar nerede?"

"Biri askerde öldü. Biri uzaklarda öğretmen. Bize her bayram kuzenlerimle çekilmiş fotoğraflarını gönderir. Diğer ikisi de arada sırada ararlar."

Ciğer kokusundan boğulmak üzere olduğumu hissettim. İçimden yükselen çıkıp gitme isteğine, anlam veremediğim bir tahammülle, bo-



ğulmayı göze alarak karşı koydum. Ciğerin artık sadece kokusunu duymuyor; yapış yapış, kaygan görünümüyle odaya yayılışını, gittikçe çoğalışını, kırmızı suyunun yaşlı kadının derin çizgilerinden akışını hissediyordum.

"Peki, nasıl geçiniyorsunuz?"

"Ahmet Abi sağ olsun, babaanneme iş verdi. Her sabah onun hazırladığı mercimek çorbasını ve gözlemeleri almaya gelir."

"Size boşuna mı derslerinize çalışın, bir meslek sahibi olun; sonra koca, çocuk düşünün, diyorum."

"..."

"İhtiyarlığınızda anasız babasız kalan torununuz olursa, onu iyi yetiştirebilecek bir geliriniz, hiç olmazsa huzurevine yatmaya yetecek bir maaşınız olsun."

Bu yaştaki kadının gelecek kaygısı içimi sızlatı. Seri bir şekilde inip kalkan bıçak, geleceğe atılan demir gibi göründü gözüme. Tekrar tekrar iniyordu bıçak tahtanın üstüne, her inişinde de koku biraz daha azalıyordu. Kesilecek ciğerin sonu gelmiyordu, koku da azalmasına rağmen yok olmuyordu. Hâlâ boğuluyordum. Münevver Teyze ölse Ayşegül ne olacak, diye düşündüm. Neden üniversiteyi kazanana kadar çalışması gerektiğini anladığımda kendimi masada oturur buldum. Artık, masanın da neden bu kadar büyük olduğunu biliyordum. ‘Masayı parçalasam bu yaşlı kadının çizgilerindeki derinlik biraz olsun azalır mı acaba?’ diye düşünmeden edemedim.

“Ahmet Abi akrabanız mı?”

“Komşumun oğlu. Anası babası öldü. Yan evde karısı, çocuklarıyla oturuyor, o da elime doğdu, evladım sayılır.”

“Münevver Teyze, sen çok yoruluyorsundur.”

“Yok kızım, hiç yorulmuyorum. Sabah dörtte kalkıp gözlemelerle, mercimek çorbasını hazırlıyorum. Haftada iki kere böyle ciğer kesiyorum, sigara böreği sarıyorum. Ahmet, terminaldeki otuz personelli bir şirketle görüşüyor. Eğer anlaşırsa, orada çalışanlara dört çeşit öğlen yemeği verecek, tabldot yani.”

“Otuz kişiye yemek mi yapacaksın?”

“Gece gündüz dua ediyorum, anlaşsın diye. Yaparım kızım ne olacak, hem o zaman Ayşegül’üme daha çok faydam olacak. O istemiyor ama ben biliyorum, test kitaplarına ihtiyacı var. Hem genç kız, yeni kıyafet de istemez mi?”

Ayşegül’ün, sürekli kullanmaktan yıpranmış ama tertemiz giysilerine baktım. Elinde tuttuğu, neredeyse dibine gelmiş kurşun kalemin sadakatini, kalemi kavrayan parmaklarının onu sarışını, elinden kayıp gitmesinden korkarcasına sımsıkı tutuşunu gördüm. Ciğer kokusunu duymak istedim ama yoktu, kaybolmuştu. Yetmiş yaşındaki kadının çizgilerinin derinliği kokuyu emmiş, sindirmişti.

Giderken ayakkabılarımı bağlamak için vestiyere koyduğum test kitabımı gerçekten unuttum mu, yoksa bilerek mi orada bıraktım hiç bilemedim. Vedalaşmak için Münevver Teyze’ye sarıldığımda, ciğer kokusunu duymak için derin bir nefes çektim; ama çizgilerinden akan ter kokusundan başka bir şey duyamadım.

Bir hafta sonra Ayşegül “Bunu, bizde unutmuşsun” diyen mahcup sesiyle kitabımı önüme koydu. Teneffüste çözmeye çalıştığı yeni test kitabının sayfalarının arasında, Münevver Teyze’yi, otuz kişilik yemeğin soğanını doğrarken gördüm.

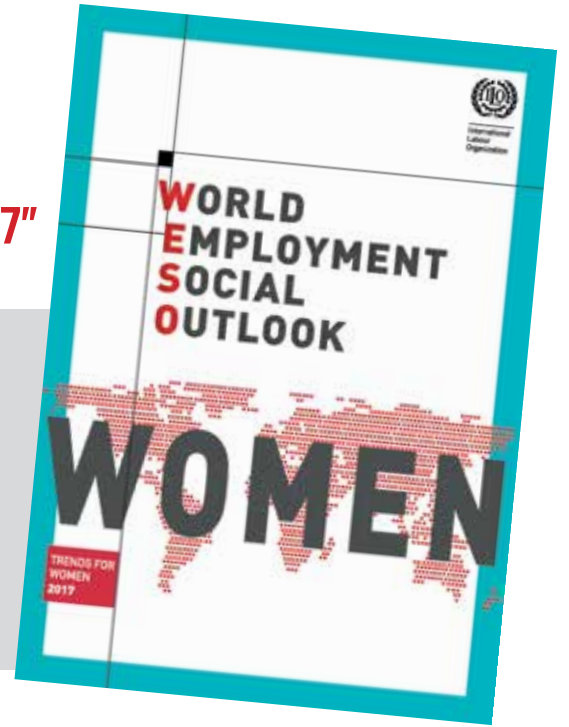
Arkadaşımın, soruları bitirdikten sonra getireceğini adım gibi bildiğim kitabımı okşayarak elime aldım; onu kollarımla sarıp yüzüme doğru çektim. Mis gibi ciğer kokuyordu.





## İLO'dan: "Dünyada İstihdama ve Toplumsal Duruma Bakış: Kadınlarla İlgili Eğilimler 2017"

# İŞGÜCÜNE KATILIMDA DA İŞ BULMADA DA KADINLAR TOPLUMUN GERİSİNDE



Uluslararası Çalışma Örgütü, tüm dünyada istihdam durumunu araştırdığı "Dünyada İstihdama ve Toplumsal Duruma Bakış: Eğilimler 2017" başlıklı araştırmasında kadınlarla ilgili bölümleri derleyerek oluşturduğu ve ayrı bir yayın olarak biraraya getirdiği "Dünyada İstihdama ve Toplumsal Duruma Bakış: Kadınlarla İlgili Eğilimler 2017"de, gelişmiş, gelişmekte olan ve yükselen ülkelerde kadınların istihdamla ilişkisini ortaya çıkarmış. Sonuçlar kadınlar açısından pek olumlu değil. İşgücüne katılımı da iş bulma olanaklarında da kadınlar hep toplumun gerisinde.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İLO) bu yılın Haziran ayında yayınladığı "Dünyada İstihdama ve Toplumsal Duruma Bakış: Kadınlarla İlgili Eğilimler 2017" raporunda ele alınan konular maddeler halinde şu şekilde özetleniyor:

### ÇALIŞMA DÜNYASINDA, KADIN-ERKEK ARASINDAKİ UÇURUM HÂLÂ ÇOK DERİN. ENGELLER, KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMIYLA BAŞLIYOR.

Toplumsal cinsiyet açıları işgücü piyasasının en zorlu sorunlarından birisi. İstihdama katılımı olsun, iş bulmada olsun, kadınların işgücü piyasasına katılımı erkeklerden büyük oranda daha az. İstihdama katılımı da, iş aramada da **küresel işgücü katılım oranı kadınlar için % 49'un biraz üzerinde**, bu oran, erkekler için açıklanan rakamdan yaklaşık % 27 daha düşük.

2017 yılında, işgücüne katılımı kadın-erkek arasındaki en büyük fark, % 31'lik bir oranla, yükselen ülkelerde gerçekleşti. Bunu % 16'la gelişmiş ülkeler takip etti. Kadınlarla erkekler arasındaki en küçük fark % 12 ile gelişmekte olan ülkelerde gerçekleşti.

Bölge olarak kadın-erkek işgücüne katılım oranının en farklı olduğu ülkeler, % 50 ile Arap Devletleri, Kuzey Afrika ve Güney Asya'dır.



## KADINLAR, İŞGÜCÜ PİYASASINA ADIM ATMAYI BAŞARSA BİLE, NİTELİKLİ İSTİHDAM FIRSATLARINA ERİŞİMLERİ KISITLIDIR.

Kadınların işgücü piyasasına girdikten sonra iş bulma ihtimalleri, erkek meslektaşlarına göre daha düşüktür. **Küresel ölçekte 2017 için kadınların işsizlik oranı % 6.2**'dir. Bu oran, erkeklerin işsizlik oranı olan % 5.5'ten % 0.7 daha yüksektir. Bu oranların 2018'de de aynı oranlarda artması bekleniyor. Bu da kadınlarla erkekler arasındaki işsizlik oranı farkının korunacağı anlamına geliyor.

Küresel düzeyde bu fark, son yıllarda nispeten değişmeden kalmıştır. Örneğin, yükselen ülkelerde 2007 yılında % 0.5 olan kadın-erkek işsizlik oranı farkı, 2017'de % 0.7'ye çıkmıştır. Buna karşılık, hem gelişmekte olan ülkelerde hem gelişmiş ülkelerde azalarak sırasıyla % 1.8 ve % 0.5 oranlarına gerilemiştir.

Arap Devletleri ve Kuzey Afrika ülkelerinde kadınların işsizlik oranı % 20'yi aşmıştır. Bu oran, erkeklerin işsizlik oranının iki katından fazladır.

## İŞ YAŞAMINA GİRSE DAHİ KADINLARIN İŞ OLANAKLARI OLDUKÇA SINIRLI

Dünya üzerinde istihdam edilen kadınların yüzde 15'i aile çalışanı durumunda (örneğin bir akrabası tarafından işletilen işletmede kendi hesabına çalışanlar). Erkekler için aile çalışanı olarak çalışma oranı sadece yüzde 5.5.



Gelişmekte olan ülkelerde kadınların % 36.6'sına karşılık erkeklerin % 17.2'si yardımcı aile işçisi olarak çalışıyor. Aradaki fark, son on yılda yüzde iki artışla birlikte en yüksek düzeyde bir farktır.

## HEM ÜCRETLİ HEM ÜCRETSİZ İŞLERDE KADINLAR DAHA UZUN SÜRE ÇALIŞIYOR

Kadınlar, ev işleri ve bakım gibi ücretsiz işlerde de çok büyük zaman harcamaktadır. Ayrıca, hem ücretli hem ücretsiz işlerde, kadınlar genellikle erkeklerden daha uzun süreler çalışmaktadır. Ücretli istihdam söz konusu olduğunda kadınlar ortalama olarak daha kısa süreli işlerde çalışmaktadır. Kendilerine sunulan tek tercih olması nedeniyle çoğunlukla yarı-zamanlı işlerde çalışıyorlar.

Kadınların işgücü piyasasına katılma tercihleri ve kararıyla nitelikli işlere erişimi etkileyen pek çok faktör bulunuyor. İş yaşamında uğranan ayrımcılık, eğitim düzeyi, ücretsiz bakım işleri, iş-aile dengesi ve medeni durum bu faktör-

lerin başında geliyor. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri de kadınların insana yakışır iş bulma olanaklarını büyük oranda sınırlamaktadır.

## BU FARKLARIN KAPATILMASI HEM EKONOMİYE HEM KİŞİSEL REFAHA YARAYACAK

2014 yılında G20 liderleri 2025'te kadınlarla erkekler arasındaki işgücüne katılım farkını % 25 azaltma hedefinde anlaşmışlardır.

Rapor, çalışma yaşamında eşitliğin sağlanması için bir dizi önlem çağrısında da bulunuyor: Başta eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin hayata geçirilmesi; ücretsiz bakım işlerinin tespit edilmesi, azaltılması ve yeniden paylaştırılması; çalışma yaşamında kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi için kurumların dönüştürülmesi vs.

Rapor şu sözlerle tamamlanıyor: *"Politikalar geliştirilirken işgücüne katılımı etkileyen sosyo ekonomik faktörler de ele alınmalıdır. Bu politikalar, iş ve aile dengesini sağlamalı, bakım ekonomisini kaliteli ve sürekli hale getirmelidir."* ■





EVİMİZDEKİ  
BAHÇE

# Toprak ve camdan oluşan küçük bitki dünyaları: TERARYUM



Pek çok yerde karşımıza çıkan ve oldukça yaygın kullanılmaya başlayan teraryumlar, camla toprağın, taşla bitkinin uyumlu bir biçimde biraraya getirilmesinden oluşuyor. Kısaca “topraktan oluşan alan” anlamına gelen teraryumların hazırlanması zor olmasa da, dikkat edilmesi gereken bazı noktalar var. Doğru şekilde oluşturulduğunda, teraryumlar çok uzun süre canlılığını koruyabilir.

Teraryumlar, ışığı geçiren cam veya plastik kaplarda, seçilecek bitkiye bağlı olarak farklı türlerde olabilir.

Kimisi tamamen kapalı, kimisi kısmen açık veya tümüyle açık kaplarda yapılabilir. Kapalı te-

raryumların kendi hava ve su dolaşımları vardır. Açık olanların dışarıdan desteklenmesi, yani sulanması ve havalandırılması gerekir.

Uzun süre dayanıklılığını koruyabilecek bir teraryum hazır-

lamanın belirli aşamaları var. Yapılması gerekenler sırasıyla ve eksiksiz olarak yerine getirildiğinde, sizin de yıllarca yaşatabileceğiniz bir teraryumunuz olabilir. İşte adım adım teraryum yapımı.



# Gerekli Malzemeler

YOSUN



ÇAKIL TAŞI



KÖMÜR



TOPRAK



BİTKİ



CAM KAP



## Yapım Aşamaları

1. ADIM: Önce hangi tür (açık ya da kapalı) teraryum yapacağınıza karar verin ve ona uygun kabı seçin.
2. ADIM: Bitki kökleri için yapay bir drenaj sistemi oluşturmak için teraryum kabının tabanına 3 cm kalınlığında iri veya ince çakıl döşeyin.
3. ADIM: İnce bir tabaka aktif kömür suyu suyu taze tutar ve küf ve bakteri üremesini engeller.
4. ADIM: Bir miktar saksı toprağı ekleyin.
5. ADIM: Bitkileri yerleştirin. İlk olarak en büyük bitki türüyle başlayın.

## Püf Noktaları

Kapalı teraryumda amaç ortamın kendi nemini üretmesini sağlamak olduğu için yosun kullanılır. Açık teraryumda dışardan su ve nem desteğı verilmesi gerekmektedir. Fazla nemin drenajını sağlamak amacıyla çakıl taşı kullanılır.

## TERARYUM BİTKİLERİ

**Kapalı teraryum için uygun bitkiler**



Doğrudan ışık almayan ve yüksek oranda nem bulunan ortamlara

uygun, torf toprağı isteyen ve doğrudan sulanmayan begonya türleri; düşük ışıklı ortamlar için ideal olan ve 2 haftada bir sulanması gereken eğreltiotu türleri kapalı teraryumlar için oldukça uygundur.

**Açık teraryum bitkileri**



Düzenli bir hava sirkülasyonuna, hafif buğuya ve doğrudan olmayan ışığa ihtiyaç duyan hava bitkileri; bol güneş ışığı gören ortamda büyüyen ve haftada bir su isteyen kaktüs türleri; doğrudan olmayan ışık ve hafif nem gerektiren sukulent türleri açık teraryum için en uygun bitkilerdir.





SAĞLIK

# Gece vardiyası, kadınları daha olumsuz etkiliyor

**Uyku konusunda yapılan yeni araştırmalar, vardiyalı çalışma düzeninin ve gece vardiyalarında çalışmanın kadınları sağlık açısından erkeklere göre daha olumsuz etkilediğini ortaya koyuyor. Uzmanlar, uyuma-uyanma döngüsünün bozulması sonucu oluşan uyku bozukluklarının, kadınların beyin fonksiyonlarını daha farklı bir şekilde etkilediğini belirtiyor.**



Uykunuzu tam almanın önemi her zaman dile getirilir. 18-64 yaşları arasındaki her bireyin 24 saatlik periyotlar içerisinde 7 ila 9 saat uyuması gerektiğini belirten uzmanlar, bu uykunun gece ya da gündüz alınması halinde ne gibi farklılıklar olabileceğini araştırmış. Söz konusu bu çalışmada, gece veya gündüz uyumanın kadınlar için önemli farklılıklar içerdiği, gece uyumalarının daha önemli olduğu belirtiliyor.

İngiltere'nin Surrey kentinde bulunan Uyku Araştırma Merkezi'nin yaptığı bir araştırmada, kadınlarda algı yeteneğinin geceleri erkeklere göre daha hızlı düştüğü tespit edilmiş. Araştırmacının bulguları, kadın işçilerin gece vardiyalarında çalışırken daha yüksek yaralanma riskleri taşıdığını göstermesi açısından büyük önem taşıyor.

Uykunun tam olarak alınmamasının en büyük sıkıntısı, gece vardiyasında çalışırken çıkıyor. Araştırmalar, vücudun günlük rit-

mindeki bu tür bozuklukların, kadın beynini erkeklerden daha çok etkilediğini ortaya koyuyor.

Beynimiz, 24 saatlik zaman diliminde, vücudumuzun uyuma gibi süreçlerini günlük ritim denilen belirli kalıplara uygun olarak düzenliyor. Bu ritimlerden birisi, düzenli bir şekilde uyuyup uyanmasını sağlamak amacıyla beynimizin gün içinde daha çok, gece ise daha az uyarılmasını sağlıyor.

## Gece uyanık kalmaya, gündüz uyumaya zorlanmak

Gece vardiyasında çalışmanın sonucunda, bu "uyuma-uyanma döngüsünü" kaydırdığımızda, yani kendimizi geceleri uyanık kalıp gündüzleri uyumaya zorladığımızda beynimizin saati aynı kaydırmayı gerçekleştiremiyor. Geceleri çalışmada zorlanmamızın en büyük sebebi budur. Beynimiz,

geceleri uyumak istediği için vücudumuza yeterince uyarı göndermeyi bırakıyor.

Bazı uyku araştırmaları, kadınların gece vardiyalarında çalışmaktan daha fazla etkilendiğini, bunun sonucunda iş kazalarına maruz kalma risklerinin daha yüksek olduğunu ortaya koyuyor. Bu riski arttıran faktörlerden birisi de kadınların gündüzleri erkeklerden daha fazla çalışıp daha az uyumalarına sebep olan aile sorumlulukları gibi sosyal faktörler.

## Kadınlar uykuya daha eğilimli

Kadın ve erkek beyni arasında anatomik yapıdan ve doğadan kaynaklı bazı farklılıklar bulunuyor. 1984'te yapılan bir araştırmada, kadınların günlük beyin saatinin erkeklerden daha hızlı işlediği ve bu nedenle daha uzun süre uykuya eğilimli oldukları belirtiliyor. İnsanların günlük ritimleri üze-



rine araştırma yapan Rutger Wever'in gö-nüllüler üzerinde yaptığı bir çalışma bunu somut olarak ortaya koyuyor.

### Beyin fonksiyonlarında ritim farkı

Kadın ve erkeklerin beyin fonksiyonları-nın günlük ritimleri arasında farklılıklar bulunduğunu ortaya koymayı amaçlayan araştırmada, bazı ölçümlerde kadınların uyanma performansının daha güçlü ol-duğu bulunmuş. 10 günlük bir zaman di-liminde 16 erkek ve 18 kadın katılımcının beyin fonksiyonları, saatsiz ve gündüz ışığı olmayan bir ortamda incelenmiş. Katılım-cılar 28 saatlik uyuma-uyanma döngüsü aktivitelerine sokulmuş ve zamana dair herhangi bir ipucu verilmediğinde, beyin döngüsünün doğal ritmi, vücudun uyuma-uyanma programından farklı davranmıştır.

### Beyin saati beden saatinden farklı

Tıpkı gece vardiyalarında çalışanların sıkça yaşadığı gibi, katılımcıların uyuma ve uyan-ma zamanları beyin saatlerinin gece ve gündüz algısıyla farklılık göstermiştir.

**Günlük ritmin beden ve ruh sağlığı üzerindeki etkisi büyüktür. Uykuyla ilgili bildiğimiz çoğu şey, erkekler temel alınarak yapılan araştırmalara dayanmaktadır. Günlük saatimizin işleyişi ve melatonin salgılama aralığı kadın ve erkeklerde farklıdır. Araştırma, algı fonksiyonlarının günlük ritimlerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği, gece çalışmasında kadınların algılama yeteneğinin daha kolay bozulduğunu ortaya konmuştur.**

Katılımcıların uyanık olduğu her üç saat boyunca dikkatleri, hafızaları ve motor kontrol becerileri üzerinde yapılan testler-de görevlerini tamamlamaları için gerekli efor, uyku durumu ve ruh hallerini puan-lamaları istenmiştir. Katılımcıların uyuma-uyanma döngüsü beyin saatleriyle farklı çalıştığından, beyin gece ve gündüz oldu-ğunu düşündüğü farklı zamanlarda perfor-mans göstermeleri istenmiştir.

Çalışmanın sonucunda, günlük döngünün zorlanmasının kadın ve erkekleri farklı şekilde etkilediği ortaya konulmuş. Araştır-manın bulguları, vardiyalı çalışmaya bağlı oluşan algı bozukluğu ve ruh hali değişim-lerini ortaya koyması açısından önemli. Bu sonuçlar, kadınların gece vardiyalarında erkeklere göre daha olumsuz etkilendiğini gösteriyor.

### Gece çalışmasının olumsuz etkisi

Araştırma sonucunda, gece çalışmasının ve uyku düzenini bozmanın kadınların üzerin-deki olumsuz etkileri şu şekilde sıralanıyor: Beyinde saat geni ritimlerinin daha erken başlaması; vücut ısısı ve melatonin ritmin-de daha kısa aralıklar; daha erken başla-yan ve daha uzun aralıklı melatonin ritmi; erken başlayan uzun süreli uyuma.

### Kadınlar daha erken uyuyup daha erken uyanıyor

Kadın ve erkeklerde uyku parametreleri gözlemlendiğinde, rutin uyuma-uyanma za-manlarının (işgünündeki uyuma-uyanma süreleri hariç) kadınlarda belirgin şekilde daha erken gerçekleştiği tespit edilmiş.

Bütün ölçümlerde performansta ölçülen en düşük noktanın kadınlarda daha belir-gin görüldüğüne işaret eden araştırma, bu ölçümde, kadınların, biyolojik öğleden son-ra ve akşamlarında erkeklere göre daha az uyuklu olduğunu belirtmiş.

### En çok etkilenen kadınlar sağlık sektöründe çalışanlar

Kadınlar, uzun süre uyanık kalmaktan ve günlük uyku düzeninin bozulmasından özellikle sabahın erken saatlerinde daha çok etkileniyorlar. Gerçek hayatta, bu olumsuz etkilenme, daha çok sağlık hiz-metlerinde uygulanan 12 saatlik vardiya-larda gerçekleşir, çalışma süreleriyle ilgili yönetmeliklere uyulsa da.

## MELATONİN NEDİR? NE İŞE YARAR? EKSİKLİĞİ NEYE YOL AÇAR?

Melatonin insan beyinde uyku düzeninin sağlanmasından ve biyolojik saat ritmini ayarlamaktan sorumlu hormondur. Melato-nin, uyurken salgılanır. Epifiz bezinin melato-nin salgılayabilmesi için karanlık bir ortamda uyunması gerekir. Hormonun salgılanma ara-lığı 23:00 – 05:00 saatleri arasındadır. Melato-nin'in karanlıkta salgılanmasının sebebi, epifiz bezinin ışığa duyarlı olan ve ışık uyararı beyne ulaşınca salgılamayı bırakan pineolasit hücre-lerinden salgılanmasıdır.

Yapılan araştırmalar, gece çalışanların daha çabuk hastalandığını ve kansere yakalan-ma risklerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Gece çalışan kadınlarda meme kanseri riskinin yüksek olması da bunun bir sonucudur.

## Sonuç

Araştırmanın en önemli sonuçlarından biri, kadınların gece vardiyalarında erkeklere göre daha olumsuz etkilendiğini ortaya koyması. **Gerçekten de cinsiyet gözetile-rek hazırlanan iş kazası raporları, kadın-ların, süresi uzatılmış, düzensiz ve sürekli değişen vardiyalarda çalıştıklarında daha fazla iş kazası riskiyle karşı karşıya olduk-larını gösteriyor.** Bu farkın büyük oranda kadınların daha uzun süre çalışıp gündüz-leri erkeklerden daha az uyumalarına se-bep olan aile ve çocuk bakımı sorumluluğu gibi sosyal faktörlerden kaynaklandığını belirten araştırmaya göre, fiziksel, zihinsel ve sosyal faktörler etkileşime girerek er-kek ve kadınlarda algı zayıflığı oluşturuyor. Bu çalışma kadın ve erkeklerde farklı işle-yen beden saati ve bunun uyku, uyanıklık üzerindeki etkilerinin cinsiyet gözetilerek incelenmesini sağlaması açısından da önemlidir. ■





## TATLI TARİFLER

### Kaymaklı İrmik Helvası

#### MALZEMELER:

125 gram tereyağı  
125 gram margarin  
2,5 su bardağı irmik  
1 su bardağı toz şeker  
1 su bardağı süt  
2,5 su bardağı su  
İçi için: Kaymak



**YAPILIŞI:** Derin bir tencerede tereyağını eritin. İrmigi tencereye boşaltıp pembeleşinceye kadar tereyağında kavurun. Başka bir tencerede sütü, suyu ve şekeri karıştırın, şeker eriyinceye kadar ısıtın. Tenceredeki irmiğin üzerine dökün ve suyunu çekinceye kadar karıştırmaya devam edin. Suyunu çektikten sonra, orta büyüklükte bir kaseğin tabanına irmik helvasını (yaklaşık üçte biri kalınlıkta) yayın. Kaşıkla bastırın, üzerine kaymak ekleyin ve tekrar helva koyup kaşıkla üzerini düzeltin. Düz bir tabağa ters çevirerek servis edin. Afiyet olsun.

### Limonlu Bar

#### MALZEMELER:

1 su bardağı oda sıcaklığında erimiş tereyağı  
1/2 su bardağı toz şeker  
2 su bardağı un  
4 yumurta  
1 1/2 su bardağı toz şeker  
1/4 su bardağı un  
2 limonun suyu



**YAPILIŞI:** Fırını 175 derecede önceden ısıtın. Derin bir kasede tereyağı, 2 su bardağı un ve yarım su bardağı şekeri karıştırarak hamur kıvamına getirin. Orta büyüklükte bir kek kalıbının tabanına bastırarak ince bir tabaka halinde yayın. Altın rengi alıncaya kadar 15-20 dakika fırında pişirin. Başka bir derin kasede kalan bir buçuk su bardağı toz şekeri ve çeyrek su bardağı unu karıştırın. Yumurtaları ve iki limonun suyunu ekleyin, iyice çırpın. Fırından çıkardığınız pişmiş tabanın üzerine yayın. 20 dakika daha fırında pişirin. Soğuduğunda kesmeye hazır hale gelecek. Dilediğiniz büyüklükte dilimleyebilirsiniz. Afiyet olsun.



# Tereyağlı Kurabiye

## MALZEMELER:

250 gram tereyağı (oda sıcaklığında)  
1 su bardağı pudra şekeri  
1 yemek kaşığı  
buğday nişastası  
2 limon kabuğu rendesi  
3.5 su bardağı un



**YAPILIŞI:** Tereyağıyla pudra şekerini krem kıvamına gelinceye kadar çırpın. Nişastayı, limon kabuğu rendesini ve unu ekleyip yoğurun. Yumuşak kıvamda bir hamur elde edin. Hemen de kullanabilirsiniz, daha kolay şekillenmesi için biraz buzdolabında bekletebilirsiniz (en az yarım saat). Önceden ısıtılmış 170 derece fırında 20 dakika pişirin. Üzeri hafif kızarıncaya çıkartın. Soğuduktan sonra kavonozda havasız olarak bir iki hafta tazeliğini korur. Afiyet olsun.

# Vanilyalı “S” Bisküvisi

## MALZEMELER:

225 gram oda sıcaklığında  
yumuşamış tereyağı  
150 g pudra şekeri  
1 adet yumurta  
1/2 tatlı kaşığı vanilşa özü  
1/2 tatlı kaşığı badem özü  
275 g buğday unu  
1 adet çırpılmış yumurta



**YAPILIŞI:** Fırını 200 derecede önceden ısıtın. Orta büyüklükte bir kabın içerisinde tereyağı, pudra şekeri ve yumurtayı krem kıvamına gelinceye kadar çırpın. Vanilya ve badem özlerini ilave edin. Unu yavaş yavaş yedirin ve hamur haline gelinceye kadar yoğurun. Hamurdan bir yemek kaşığı ölçüsünde alarak elinizle yuvarlayın ve yuvarlayarak “S” şekli verin, yağlanmış veya yağlı kağıt serilmiş tepsiye yerleştirin. Üzerine yumurta sürün ve fırında hafif kahverengi oluncaya kadar yaklaşık 10 dakika pişirin. Afiyet olsun.





Evet mutfakta birileri var!

Malzemeler aynı, tarifler bildiğinizden biraz farklı...

# NOHUTLU LEZZETLER

Nohut deyince aklımıza çeşit çeşit tarifler gelir. İsterseniz haşlayıp etli veya etsiz sıcak yemeğini yapabilir, isterseniz soğuk olarak salata şeklinde tüketebilirsiniz. Ya da ezilmiş nohutu farklı malzemelerle karıştırarak değişik tarifler oluşturabilirsiniz. Bu sayımızda, birbirinden farklı nohut tariflerine yer vermeye çalıştık. Şimdiden afiyet olsun.

Taneleri bitkisel protein, demir, kalsiyum ve fosfor gibi mineralleri içeren nohut, ülkemizde en çok tüketilen baklagillerden birisi. E vitamini bakımından zengin olan nohut, haşlandıktan sonra sıcak yemeklerde veya soğuk olarak tüketilebilir.

## JALAPENO BİBERLİ HUMUS

**Malzemeler:** Acı tercihinize göre 1-3 jalapeno biberi, 2 su bardağı haşlanmış nohut, 3-4 yemek kaşığı limon suyu, 2 diş sarımsak, 2 yemek kaşığı tahin, 1 çay kaşığı kimyon, 1 çay kaşığı kişniş tozu, 1 çay kaşığı tuz, 3 yemek kaşığı zeytinyağı, maydonoz



**Yapılışı:** Jalapeno biberlerini közleyin ve bir kaseye koyarak üzerini naylonla kapatın. Biberler soğuduktan sonra bir bıçak yardımıyla üzerindeki zara benzeyen kabuğunu sıyırın. Çekirdeklerini ve sap kısımlarını ayıklayın. Küçük küçük doğrayın. Haşlanmış nohutları kabuklarından ayırın. Limon suyu, sarımsak, tahin ve baharatlarla birlikte mutfak robotundan geçirin. Zeytinyağını ekleyip tekrar robotu çalıştırın. Krem kıvamına gelinceye kadar devam edin. Karışımı bir kaseye koyun ve küçük doğranmış biberlerle karıştırın. Karışımın tadına bakarak isteğe göre daha fazla limon suyu, biber veya baharat ekleyebilirsiniz. Son olarak ince doğranmış maydonozları ekleyip karıştırın. Buzdolabında 15 dakika bekletip servis etmenizi öneririz. Afiyet olsun. ■

## KARNABAHARLI NOHUT

**Malzemeler:** 1 adet küçük boy karnabahar, 1.5 su bardağı haşlanmış nohut, 3 yemek kaşığı zeytinyağı, 2 diş sarımsak, 3 çay kaşığı toz zerdeçal, 1 tatlı kaşığı toz kimyon, 1 tatlı kaşığı toz kişniş, 1 çay kaşığı tuz, maydonoz, isteğe bağlı olarak üzerine limon suyu ve tahin sosu



**Yapılışı:** Fırınınızı 200 C derecede önceden ısıtın. Karnabaharı iyice yıkayıp küçük çiçeklerine ayırın. Sarımsağı havanda dövün. Haşlanmış nohutları ve karnabahar çiçeklerini, dövülmüş sarımsağı, zeytinyağını ve baharatlarla tuzu derin bir kaptaki birbirine iyice yedirinceye kadar karıştırın. Yağlı kağıt serilmiş fırın tepsisine malzemeleri yerleştirin ve üzeri altın sarısı oluncaya kadar yaklaşık 25 dakika fırınlayın. Üzeri için derin bir kasede 3 yemek kaşığı tahin ve 2 yemek kaşığı limon suyunu çırparak karıştırın. Dilerseniz içerisine biraz pul biber ekleyebilirsiniz. Karışımı fırınlanmış nohutlu karnabaharın üzerine döküp servis edebilirsiniz. Son olarak üzerine ince kıyılmış maydonoz eklemeyi unutmayın. Afiyet olsun. ■

# Kışa hazırlık çayları

Soğuk kış ayları kapımızda. İçimizi ısıtacak ve hastalıklara karşı koruyucu etkiye sahip sıcak bitkisel çayları kendiniz de yapabilirsiniz. Birbirinden farklı malzemelerle hazırlanabilecek nefis bitkisel çay tariflerinden birkaçını burada paylaştık. Her zamanki uyarımızı da yaparak, hiçbir bitkisel çayın hastalık tedavisinde tek başına etkili

olmayacağını, sağlık sorunları yaşadığınızda mutlaka altında yatan bir sebep olabileceğini gözönünde bulundurarak bir hekime danışmanız gerektiğini hatırlatalım.



## ZENCEFİL & ZERDEÇAL

**2-3 su bardağı su, 1 tatlı kaşığı toz zencefil, 1 tatlı kaşığı toz zerdeçal, bir adet limon**

Suyu kaynatın. Kaynar suyla toz halindeki zencefil ve zerdeçalı karıştırın. Ocağa koyup 10-15 dakika pişirin. Bu arada limonun suyunu sıkıp kenara ayırın. Çayı fincanla servis ederken limon suyu ekleyin. Afiyet olsun.

## REZENE & KUŞBURNU

**4 su bardağı su, 4 yemek kaşığı kuşburnu kuru, 1 yemek kaşığı limon otu, 1 yemek kaşığı tarçın çubuğu parçaları, 1 tatlı kaşığı hibiskus çiçeği, 1 tatlı kaşığı rezene tohumu, ½ tatlı kaşığı limon kabuğu rendesi**

Bütün kuru otları cam bir kaptaki birbiriyle karıştırın. İsterseniz fazla miktarda yapıp cam kavanozda saklayabilirsiniz. Küçük bir tencerede ya da çaydanlıkta suyu kaynatın. Cam bir kaptaki kuru ot karışımından dört yemek kaşığı koyup üzerine kaynar suyu ekleyin. Üstünü örterek 45 dakika demlendirin. Soğuk içebilir, bal veya taze meyve suyuyla tatlandırabilirsiniz.

## ELMA & TARÇIN

**5 su bardağı su, 1 orta boy elma, 2 tarçın çubuğu, 1 tatlı kaşığı toz zerdeçal, 2 dilim soyulmuş taze zencefil, 1/8 tatlı kaşığı karabiber, 2 yemek kaşığı bal, 2 yemek kaşığı limon suyu**

Küçük bir tencerede suyu kaynatın içerisine dilimlediğiniz elmaları, tarçın çubuklarını, zencefili, zerdeçalı, karabiberi ekleyin ve iyice karıştırın. Karışım kaynamaya başlayınca ocağı kısıp 30 dakika pişirin. Ocaktan alıp biraz demlenmesini bekleyin. Süzdükten sonra miktarını isteğe göre ayarlayacağınız bal ve limon ekleyerek fincanda servis edebilirsiniz. Afiyet olsun.

## KARANFİL & PORTAKAL

**4 su bardağı su, 1 limonun suyu, 2 portakalın suyu, 2 yemek kaşığı bal, 1 adet tarçın çubuğu, 1 tatlı kaşığı karanfil tanesi, 2 çay bardağı siyah çay**

Büyük bir tencerede suyu, limon suyunu, portakal suyunu, tarçın çubuğunu ve karanfilleri ekleyin. Kaynatın. Kaynadıktan sonra ocaktan alın ve daha önce demlediğiniz siyah çayla karıştırın. Yaklaşık 5 dakika demlendirin. Tatlı eklemek isterseniz balı karıştırın. Afiyet olsun.



## BOL YEŞİLLİKLİ YOGURTLU NOHUT



**Malzemeler:** 2 su bardağı haşlanmış nohut, 4 diş sarımsak, yarım çay bardağı zeytinyağı, tuz, karabiber, 2 su bardağı ince kıyılmış yeşillik karışımı (maydanoz, kişniş, fesleğen, cilantro, yeşil soğan vs.), bir kase yoğurt.

**Yapılışı:** Sarmısağı havanda dövün, derin bir kaptaki nohut ve zeytinyağıyla birlikte dövülmüş sarmısağı birbirine yedirerek karıştırın. Tuz ve karabiber ekleyerek tekrar karıştırın. Fırını 180 derecede önceden ısıtın. Nohutlu karışımı yağlı kağıt serilmiş fırın tepsisine serin ve üzeri kızarıncaya ve nohutlar hafif kavruluncaya kadar pişirin. Nohutları fırından çıkartır çıkartmaz ince kıyılmış yeşillik karışımıyla karıştırın. Derin bir tabağa yoğurdu yayın, üzerine sıcak nohut karışımını dökün. Sıcakken tüketin. Afiyet olsun. ■





Bolivya'da şeker kamışı tarlalarında çok ağır koşullarda, bazen tarlada çalışırken ölen ebeveynleri yerine zorla çalıştırılan kız çocuklarından biri.

## 11 Ekim Dünya Kız Çocukları Günü EŞİTSİZLİK ÇOCUKKEN BAŞLIYOR

2012 yılından bu yana her Ekim ayının 11'inde, Birleşmiş Milletler tarafından ilan edilen "Dünya Kız Çocukları Günü"nde etkinlikler düzenlenir. Kız çocuklarına daha fazla fırsat sağlanması ve yaş adıkları toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklere dikkat çekmek amacıyla faaliyetler yürütülür. Dünyanın pek çok yerinde kız çocukları eğitim, beslenme, yasal haklar, tıbbi bakım haklarını büyük oranda kullanamıyor, şiddet ve savaş ortamlarında yaş amaya, çocuk işçiliğine, küçük yaşta evlendirilmeye zorlanıyor. Dünya Kız Çocukları günü, bu sorunlara dikkat çekmenin ötesinde, ülkeleri acil önlem alma konusunda harekete geçirmeyi de amaçlıyor.