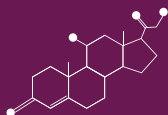


**Petrol-iş'ten 8 Mart'ta Kadın İşçilere Örgütlenme Çağrısı****İNSANA YAKIŞIR İŞ İÇİN, EŞİTLİK İÇİN  
ÖRGÜTLENME HAKKI İÇİN MÜCADELEYE!****Kadını Korumadan Aile Korunur mu?****DOĞUM İZİNİ, YENİ AİLE POLİTİKALARI,  
KADIN İSTİHDAMI VE BAKIM SORUNU****Paris'te Mahkemeden Emsal Karar****YVES ROCHER ÖZEN YÜKÜMLÜLÜĞÜ  
İHLALİNDEN SORUMLU TUTULDU****Doç. Dr. Betül Urhan:****Yoksulluk ve Başetme Yolları  
ACİL SOSYAL KORUMA!****AB Ücret Şeffaflığı Direktifi****Uygulanabilir mi?****AVRUPA'DA ÜCRET EŞİTLİĞİ  
İÇİN YENİ DÖNEM****DOSYA:****Cumhuriyet'ten Günümüze  
RAYLARIN KADIN  
KAHRAMANLARI****8 MART'TAN  
1 MAYIS'A  
PETROL-İŞ'Lİ  
KADINLAR****KADIN İŞÇİLER HAKLARININ PEŞİNDE  
İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EŞİTLİK!  
YAŞASIN ÖRGÜTLÜ MÜCADELE!****KADIN SİNEMASI**  
"TAM ZAMANLI"**SAĞLIK KÖŞESİ**  
STRES HORMONU  
KORTİZOL**SUAT DERVİŞ**  
GÜNÜ GÜNÜNE  
YAŞAYANLARIMIZ



SAYI 76  
HAZİRAN 2026

# İÇİNDEKİLER

- 4 Petrol-İş MYK adına Genel Başkan Süleyman Akyüz'ün 8 Mart açıklaması  
**Yoksulluğa, Savaşa, Şiddete, Ayrımcılığa Karşı YAŞASIN 8 MART, YAŞASIN ÖRGÜTLÜ MÜCADELEMİZ!**
- 6 İstatistikler, Gerçekleri Gizleyemiyor..  
**ÇALIŞMA YAŞAMINDA EŞİTLİKTEN HÂLÂ UZAĞIZ**
- 10 Türkiye'den Dünyadan  
**KADIN-EMEK-SENDİKA HABERLERİ**
- 12 Kadını Korumadan Aileyi Korumak Mümkün mü?  
**DOĞUM İZNİ, YENİ AİLE POLİTİKALARI, KADIN İSTİHDAMI VE BAKIM SORUNU**
- 18 **KADIN AJANDASI**
- 20 Doç. Dr. Betül Urhan:  
**Yoksulluk ve Başetme Yolları - ACİL SOSYAL KORUMA!**
- 23 Flormar Direnişinden 8 Yıl Sonra Paris Mahkemesinden Emsal Karar  
**YVES ROCHER, ÖZEN YÜKÜMLÜLÜĞÜ İHLALİNDEN SORUMLU TUTULDU**
- 24 ILO'nun İstihdam ve Sosyal Eğilimler 2026 Raporu  
**KADINLARIN İSTİHDAMA ERİŞİMİNDE ENGELLER BÜYÜYOR MU?**
- 26 AB Ücret Şeffaflığı Direktifi Uygulanabilir mi?  
**AVRUPA'DA ÜCRET EŞİTLİĞİ İÇİN YENİ DÖNEM**
- 28 **DOSYA: Cumhuriyet'ten Günümüze Rayların Kadın Kahramanları**
- 1940'lı Yıllar İstanbul Tramvaylarında Kadın Biletçi ve Vatmanlar  
İLK KADIN VATMAN HATİCE ORAL (30)
  - 1960'lı Yıllar Demiryollarının 'Şimendiferci Abı'sı, 'Lokomotif Makinisti Kız'ı  
TÜRKİYE'NİN İLK KADIN YÜKSEK MAKİNE MÜHENDİSİ VE MAKİNİSTİ YÜKSEL OĞAN (34)
  - 1990'lı Yıllar
    - Hemcinslerine Yolu Açan Kadın Makinist SEHER AYTAÇ AKSEL (37)
    - İzmir'in İlk Kadın Makinisti HÜLYA ÇETİN (43)
  - 2000'li Yıllar Marmaray'ın İlk Kadın Makinistlerinden MERVE BÜTÜN KAHRAMAN (44)
  - Dünyadan İlk Kadın Makinistler DÜNYA RAYLARINDA ÖNCÜ KADINLAR (48)
- 49 1 Mayıs Alanlarından **PETROL-İŞ'Lİ KADINLAR**
- 52 **VERİLERLE KADIN VE ÇALIŞMA YAŞAMI**
- 54 Dayanışmanın ve Örgütlü Mücadelenin Dönüştürücü Gücü  
**KADINLAR EMEK HAKLARI İÇİN, EŞİTLİK İÇİN DİRENİYOR**
- 56 **DİĞEL TEKSTİL'DE KADIN İŞÇİLER HAKLARININ PEŞİNDE**
- 58 Gallup Araştırdı...  
**DÜNYANIN EN ÖNEMLİ SORUNU "EKONOMİ"**
- 60 2026 Bahar Dönemi Temsilci Eğitimlerinde Toplumsal Cinsiyet Derslerini Tamamladık  
**EŞİTLİĞİN SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDEKİ YERİ VE ÖNEMİ**
- 61 Nereden Nereye  
**BOZKIRIN GÜNE BAKAN KIZLARI**
- 62 **KADIN SINEMASI "Tam Zamanlı"**
- 64 **GÜNÜ GÜNÜNE YAŞAYANLARIMIZ** Suat Derviş  
"Hepsi İşsiz Kalan Bir İşçi Ailesinin Feci Vaziyeti"
- 66 **SAĞLIK** Bedenimizi Ayakta Tutan Hormonlar ve Yapı Taşları - III: KORTİZOL
- 68 **PETROL-İŞ SENDİKASI'NDA 8 MART**



# MERHABA

Dergimizin 76. sayısı ile yeniden karşınızdayız. Bu sayımızı oldukça yoğun bir gündemle hazırladık. Çalışma yaşamında neredeyse her gün kadınları yakından ilgilendiren yeni bir gelişme yaşanıyor.

Türkiye'de doğum izinlerinin 16 haftadan 24 haftaya çıkarılması da bunlardan biri. Bu düzenlemenin kadın istihdamı açısından doğurabileceği sonuçlar emek çevrelerinde sıkça tartışıldı. Özellikle kadın istihdamının yeterince güvence altına alınmadığı, doğum sonrası bakım hizmetlerinin sosyal politikaların bir parçası haline getirilmediği ülkelerde uzun süreli doğum izinleri; işe alım süreçlerinde ayrımcılığın artmasına, izin sonrası işe dönüşlerde hak kayıplarının yaşanmasına ve artan maliyetler gerekçe gösterilerek kadınların istihdam dışında bırakılmasına yol açabiliyor. Bu nedenle sendikaların önümüzdeki dönemde bu süreci yakından izlemesi büyük önem taşıyor.

Petrol-İş Sendikası olarak konuya ilişkin değerlendirmelerimizi Genel Başkanımız Süleyman Akyüz, Merkez Yönetim Kurulu adına yaptığı 8 Mart açıklamasında paylaştı. Ayrıntıları giriş sayfalarımızda bulabilirsiniz.

Dünyanın dört bir yanında nüfus yaşıyor ve ülkeler bu sürece karşı farklı politikalar geliştirmeye çalışıyor. Türkiye'de ise bunun karşılığı büyük ölçüde doğum izinlerinin artırılması oldu. Buna karşın kadınların omuzlarındaki bakım yükünü hafifletecek sosyal politika adımlarının yeterince gündeme gelmediğini görüyoruz. Üstelik huzurevlerine kabul yaşı da daha ileri bir yaşa çekildi.

Bu konuyu ayrıntılı biçimde araştırarak, dünyanın farklı ülkelerinde doğum izinleri, bakım izinleri, yaşlanma, doğurganlık oranları ve kadın istihdamı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalıştık. Dosyamızın ayrıntıları ilgili sayfalarımızda.

Doç. Dr. Betül Urhan, bu sayımızda, yaşamlarını sürdürebilmek için ağır bedeller ödeyen milyonlarca emekçinin enflasyon karşısında giderek yoksullaşmasını ve bunun toplumsal sonuçlarını değerlendirdi. Enflasyonun ücret ve gelirleri her geçen gün aşındırdığı bu sürecin çocuk işçiliğinin yaygınlaşmasından kadınların bakım yükünün artmasına kadar uzanan çok yönlü etkilerinin ele alındığı yazıda, yoksulluğun özellikle kriz dönemlerinde hangi mekanizmalarla derinleştiği ve sosyal koruma politikalarındaki yetersizlikler nede-

niyle emekçilerin nasıl giderek daha güvensiz koşullara itildiği de ortaya konuluyor.

Cumhuriyet'in kuruluşundan bu yana Türkiye'de kadın makinistlerin yaklaşık her otuz yılda bir öne çıktığını, son yıllarda ise bu sayının giderek arttığını görüyoruz. Kırklı yılların vatman ve biletsiz kadınlarından başlayarak, altmışlı yıllarda Yüksel Ogan'a, doksanlı yıllarda Seher Aytac Aksele ve günümüzde Marmaray makinisti Merve Bütün Kahraman'a uzanan araştırma ve söyleşi dosyamız, bu alana bütüncül bir bakış sunuyor. Türkiye'de bu konuda yapılmış en kapsamlı çalışmalardan biri olduğuna inandığımız dosyanın hazırlanmasına katkı sunan herkese teşekkür ediyoruz.

Flormar direnişinin ardından yaşanan gelişmeler, Yves Rocher'e karşı açılan Özen Yüklümlülüğü Yasası kapsamındaki dava ve geçtiğimiz sayımızda ayrıntılarını paylaştığımız 20 Kasım 2025 tarihli karar duruşmasının sonucu hepimiz açısından sevindirici oldu. Mahkeme kararını 12 Mart 2026'da açıkladı ve Yves Rocher, kendi ülkesindeki mahkeme tarafından özen yüklümlüğünü ihlal ettiği gerekçesiyle sorumlu tutuldu. Ayrıntılar sayfalarımızda.

Dünya ekonomisi alarm vermeye devam ediyor. Savaşlar biçim değiştirse de siyaset üzerindeki etkisini giderek artırıyor. Tüm bu gelişmelerin yükü ise yine emekçilerin omuzlarına bırakılmaya çalışılıyor. Son dönemde artan hak ihlalleri kadın işçileri de doğrudan etkiliyor. Bugün pek çok işkolunda kadınların öncülük ettiği grevler ve direnişler sürüyor. Sendikamızda da grevde olan, hukuki mücadelesini sürdüren ya da işten çıkarıldıktan sonra direnişe devam eden kadın üyelerimiz var. Bu sayımızda hem sendikamızdaki hem de farklı işkollarındaki kadınların mücadele öykülerine yer verdik.

8 Mart'lar ve 1 Mayıs'lar, kadın işçilerin görünürlüğünün daha da arttığı dönemler. Biz de bu sayımızda Petrol-İş'li kadınlara elimizden geldiğince daha fazla yer vermeye çalıştık.

Her zamanki gibi okuma köşemiz, sağlık sayfalarımız, Suat Derviş'in Günü Gününe Yaşayanlarımız dizisi, Kadın Sineması köşelerimizle yine sizlerle birlikteyiz.

Bir sonraki sayımızda yeniden buluşmak dileğiyle... Şimdilik hoşçakalın, keyifli okumalar.

# kadın

Yerel Süreli Yayın

Petrol-İş Dergisi'nin özel ekidir.

Üç ayda bir yayınlanır.

Haziran 2026'da basılmıştır.

## Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu

Süleyman Akyüz / Genel Başkan

Ahmet Baranlı / Genel Sekreter

Mehmet Kaya / Genel Mali Sekreter

Niyazi Recepkethüda / Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri

Ali Haluk Koşar / Genel Yönetim Sekreteri

## Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri

Sendikası adına sahibi:

Süleyman Akyüz, Genel Başkan

Sorumlu yazı işleri müdürü:

Ahmet Baranlı, 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: Özlem Matbaacılık ve Reklamcılık Ltd. Şti.

Adres: Litros Yolu 2. Matbaacılar Sanayi Sitesi  
Bodrum Kat No:2BB4 Topkapı-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)

# Yoksulluğa, Savaşa, Şiddete, Ayrımcılığa Karşı YAŞASIN 8 MART, YAŞASIN ÖRGÜTLÜ MÜCADELEMİZ!



Fotoğraf: Zeynep Altun

## 8 MART'TA, İNSANA YAKIŞIR İŞ İÇİN, EŞİTLİK İÇİN, ÖRGÜTLENME HAKKI İÇİN MÜCADELEYE!

Yüz yılı aşkın bir süredir, kadınların eşitlik, adalet, insana yakışır iş ve ücret mücadelesinin simgesi olan 8 Mart, tüm dünyada yoksulluğa, güvencesizliğe, işyerinde kötü çalışma şartlarına, emeğin değersizleştirilmesine karşı birlik ve beraberliğin güç kazandığı gün olarak kabul edilir. Kadınların Uluslararası Mücadele ve Dayanışma günü 8 Mart'ın kökleri; emeğin sömürsüne, eşitsizliğe ve savaşa karşı yükselen ortak mücadeleye dayanır.

8 Mart'ı karşıladığımız bu günlerde ne yazık ki dünya yeni bir savaşın eşiğinde. Bu anlamlı günün tarihçesinde yer alan ve onbinlerce kadın işçinin direnişiyle destan yazdığı ülkelerden biri olan ABD, Ortadoğu'ya yönelik saldırı politikalarıyla gündemde artık. Daha Filistin'in külleri soğumadan, İran üzerinden yeni bir saldırı başlatıldı. Tüm savaşlarda olduğu gibi yine emekçiler, kadınlar ve çocuklar en fazla etkilenen kesim. İran'da bir okul binasına yapılan saldırı sonucu 165 kız çocuğunun hayatı ellerinden alındı. Yaşam alanlarının hedef alınması uluslararası hukuka da insan haklarına aykırıdır.

Kadına yönelik şiddet de en büyük insan hakları ihlallerinden biri. Türkiye'de yaklaşık üç kadından biri yaşamının bir döneminde psikolojik şiddete uğrarken, beş kadından ikisi ekonomik şiddete, her on kadından biri fiziksel şiddete maruz kalıyor. Daha geçtiğimiz günlerde okulunda acımasızca katledilen Fatma Nur öğretmenden bir gün sonra, maruz kaldıkları istismara son vermek için 8 yaşındaki kızıyla birlikte canına kıyan Fatmanur'un yaşadıkları, ülke tablosunun sadece küçük bir yansıması. Ülkemizde son on yılda yaklaşık üç bin kadın, cinayetlerle hayattan koparıldı. 2026'nın ilk iki ayında öldürülen kadınların sayısı şimdiden elliye geçti.

Çalışma yaşamında da kadınlar için aydınlık bir tablodan söz edemiyoruz. Sendikasızlığın bu kadar yaygın olduğu bir ortamda, kadınlar güvencesiz, kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde yoğunlaşıyor. Pek çok işyerinde kadın işçiler analık haklarından yararlanamıyor, doğum ve bakım sorumluluklarından dolayı işe alımda da, işten çıkarılırken de ayrımcılığa uğruyor. Ülkemizde farklı nedenlerle işgücüne katılamayan 22 milyon kadın bulunuyor. Her üç kadından sadece biri çalışma fırsatına erişirken, işgücüne dahil olmayı başaran her on kadından biri işsizlikle karşı karşıya.

Durum böyleyken, son dönemde sıkça gündeme getirilen doğum izinlerinin on altı haftadan (dört ay) yirmidört haftaya (altı ay); babalık izninin beş günden on güne çıkarılmasını öngören yasa teklifi "Sosyal Hizmetler Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi" adı altında 4 Mart 2026'da Meclise sunuldu. Sıkça dile getirdiğimiz gibi, doğumdan sonra bakım yükümlülüğüyle ilgili destek sağlanmadan atılan adımlar, kadınların çalışma yaşamında giderek daha dezavantajlı duruma gelmesi riskini de beraberinde getiriyor. Uygun ücretli, herkesin erişimine açık kreş ve bakım hizmetlerinin kamu politikalarına dahil edilmediği, ebeveyn izninin eşit biçimde paylaşılmadığı bir tabloda, bu tür düzenlemeler kadınların işe alınırken ayrımcılıkla karşılaşmasına ve çalışma yaşamında daha kırılgan hale gelmesine zemin hazırlayabilir.

Tüm bu koşullar, kadınları hem toplumsal yaşamda hem çalışma yaşamında şiddete, baskıya, ayrımcılığa karşı daha savunmasız hale getiriyor. Ülkemizde ortalama olarak çalışanların dörtte üçü, kariyerleri boyunca en az bir kez işyerinde şiddet türlerinden birine maruz kalıyor. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen 190 sayılı ILO sözleşmesi, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi açısından hayati öneme sahip. Ülkemizde de imzalanması ve yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi zorunluluktur.

Örgütlenme açısından da durum eşitliğin çok gerisinde. Ülkemizde sendikalaşma oranı yüzde 14.5 seviyelerindeyken, kadın işçiler tüm sendikali çalışanların ancak dörtte birini oluşturuyor. Kadınlarda sendikalılık oranlarının bu derece düşük olmasının başta gelen sebeplerinden birisi kadınların güvencesiz, düşük ücretli işlerde kayıtdışı ve işten çıkarılma tehdidi yüksek işlerde yoğunlaşmasıdır. Petrol-İş Sendikası olarak işkolumuzda kadın işçilerin örgütlenmesine büyük önem veriyoruz. Geçmişte olduğu gibi, bugün de, kadın işçilerin insana yakışır iş ve ücrete kavuşması, eşitliğin egemen olduğu bir çalışma yaşamının inşası için çabalarımızı sürdürüyoruz.

Geçtiğimiz haftalarda makineleri geceyarısı kaçırarak başka bir binaya taşıyan Temel Conta işverenin grev kırıcılığı hukuk sistemi tarafından da resmen kabul edildi. Aliğa'da 450 gündür grevde olan Temel Conta işyerinde kadın işçilerin hak arayışı devam ediyor. Trakya'da Submed işyerinde Anayasal haklarını kullanarak sendikalaştıkları için işten atılan kadın işçilerin fabrika önündeki direnişi yüzün-



cü gününü geride bıraktı. Trakya YKK'da ücret eşitsizliğine, kötü çalışma koşullarına karşı, insana yakışır iş ve ücret için sendikamızda örgütlenmek isteyen kadın işçiler, işkolu engeliyle karşı karşıya. Hukuki girişimlerimiz sürüyor.

Tüm bu mevcut tablo içerisinde, eşitlikten taviz vermeyen, insana yakışır iş ve ücret mücadelesinden, sendikalaşma hakkından vazgeçmeyen kadın işçilerin kararlılığı gücümüze güç katmaya devam ediyor. Petrol-İş Sendikası olarak bu mücadeleyi büyötmeye, dayanışmayı güçlendirmeye ve haklarımız için örgütlü durmaya devam edeceğiz.

**YAŞASIN 8 MART YAŞASIN ÖRGÜTLÜ MÜCADELEMİZ!**

**SENDİKA ANAYASAL HAKTIR, ENGELLENEMEZ!**

**190 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ İMZALANSIN!**

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDETE, AYRIMCILIĞA KARŞI KADINLAR SENDİKALARA!**

Petrol-İş Sendikası

Merkez Yönetim Kurulu adına

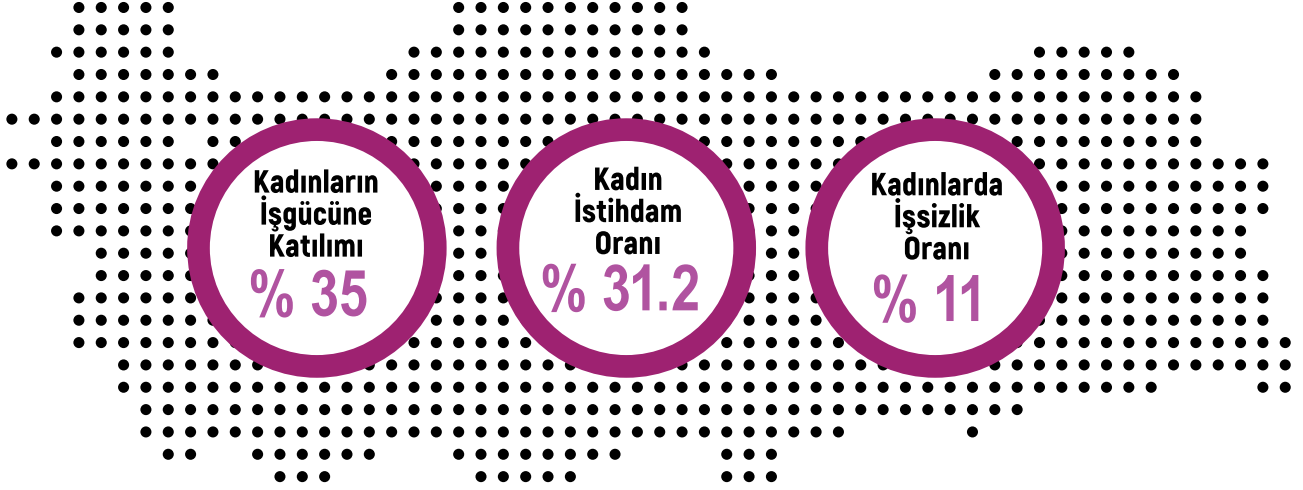
Süleyman Akyüz

Genel Başkan



İstatistikler, Gerçekleri Gizleyemiyor...

# Çalışma Yaşamında Eşitlikten Hâlâ Uzağız



Türkiye’de çalışma yaşamında kadınların durumunu işgücü istatistikleri tüm gerçekliğiyle ortaya koymasa da, resmi veriler kadınların istihdama katılımında erkeklere kıyasla belirgin eşitsizliklerin sürdüğünü gösteriyor. Kadınlar çoğu zaman düşük ücretli, güvencesiz ve kayıt dışı işlerde yoğunlaşırken; bakım emeği, ev içi sorumluluklar ve toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle işgücü piyasasında dezavantajlı bir konumda bulunmaktadır. İstihdam, işgücüne katılım, işsizlik ve kayıtdışı çalışma verileri bu eşitsiz yapıyı görmek için yeterlidir.

## KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

Türkiye İstatistik Kurumu’nun 4 Haziran 2026’da yayımladığı İşgücü İstatistikleri, Nisan 2026 verilerine göre, 15 yaş ve üzeri nüfusumuz 66 milyon 861 bin kişiden oluşuyor. Bu yaştaki nüfus kategorisinde kadınların oranı yüzde 50,6 (33 milyon 807 bin), erkeklerin oranı ise yüzde 49,4’tür (33 milyon 54 bin).

Aynı istatistiklere göre, 15 ve üzeri yaş grubunda, Türkiye’de toplam 35 milyon 34 bin kişi işgücüne dahildir. Mart 2026 verilerinde yer alan işgücü sayısında toplam 361 bin azalma kaydedil-

miş olup, bunun 99 bini kadınlar oluşturmuştur. İşgücüne dahil olanların 23 milyon 202 bini, yani % 66’sı erkeklerden oluşurken, 11 milyon 832 bini, yani % 34’ü kadınlardan oluşmaktadır. 15 ve üzeri yaştaki erkeklerde, işgücüne katılım oranı % 70.2 iken, kadınların işgücüne katılım oranı % 35 olarak kaydedildi. Buna göre, yaklaşık her on kadından dördü işgücüne dahil oldu.

İstihdam oranları işgücü oranlarına benzer seviyede gerçekleşti. Buna göre, 15 ve üzeri yaştaki kadınlar içerisinde istihdamda yer alanların sayı-

sı 10 milyon 536 bin iken oran olarak yüzde 31.2’ye karşılık geldi. Erkekler için istihdama katılanların sayısı 21 milyon 630 bin, istihdam oranı yüzde 65.4 olarak açıklandı. İstihdam edilen her on kişiden sadece üçü kadınlardan oluşmuştur.

Aynı yaş kategorisinde, Türkiye’de işgücüne dahil olmayan toplam 31 milyon 826 bin kişi bulunuyor. Bu sayının 9 milyon 852 binini erkekler oluştururken, 21 milyon 974 binini kadınlar oluşturmaktadır. Buna göre, Türkiye’de işgücüne dahil olmayan her üç kişiden ikisi kadındır.



### İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAYAN KADINLAR

TÜİK'in 25 Mart 2026 tarihinde yayımlanan **İşgücü İstatistikleri 2025, İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri** tablosuna göre, işgücüne dahil olmayan 21 milyon 422 bin kadının 1 milyon 451 binini iş bulma ümidi olmayanlar oluşturuyor. İşbaşı yapabilecek olup iş aramayanlar 1 milyon 641 bin, iş arayıp işbaşı yapamayacak olanlar 93 bin, **ev işleriyle meşgul olanlar 5 milyon 844 bin**, eğitim öğretime devam ettiği için işgücüne dahil olmayanlar 2 milyon 204 bin, emeklilik nedeniyle işgücüne dahil olmayanlar 953 bin, yaşlılık, hastalık veya engellilik nedeniyle işgücüne dahil olmayan, yani çalışamaz halde olan kadınlar 5 milyon 346 bin. Diğer kategorisinde 3 milyon 891 bin kadın var.

22 milyona yakın kadın, farklı nedenlerle işgücüne dahil olamazken, ev işleriyle meşgul olduğu için işgücüne dahil olmayan kadınların sayısında son iki yılda belirgin bir azalma olduğunu görüyoruz. Ancak bu azalmanın sanıldığı kadar aksine, işgücüne katılımda veya istihdama katılımda bir artışla gerçekleşmediği görülüyor. Ev işleriyle meşgul

olan kadınların sayısındaki azalmanın nedenlerini incelediğimizde, bu kategorideki kadın sayısı ile yaşlılık, hastalık veya engellilik nedeniyle işgücüne dahil olmayan kadın sayısının birbirine yaklaştığını görüyoruz.

### KADINLARDA İŞSİZLİK ORANI % 11 OLDU

İşgücü İstatistikleri, Nisan 2026 verilerine göre, Türkiye'de 15 ve üzeri yaştaki işsiz sayısı 2026 yılı Nisan ayında bir önceki aya göre 5 bin kişi azalarak 2 milyon 868 bin kişi oldu. Erkeklerde işsiz sayısı bir önceki aya göre 19 bin kişi azalırken, kadınlarda işsizlerin sayısında 15 bin artış gerçekleşti. Nisan ayı için işsizlik oranı toplamda % 8.2 olarak açıklanırken, bu oran erkekler için % 6,8 kadınlar için % 11 düzeyinde gerçekleşti.

### KADIN İŞGÜCÜNÜ KARŞILAYACAK NİTELİKLİ İSTİHDAM AZ

Tüm bu verileri, birbiriyle bağlantılı olarak yorumlamaya çalıştığımızda kadınlar açısından şu tablo ortaya çıkıyor:

Mevsim etkisinden arındırılmış temel işgücü göstergeleri, 15+ yaş, Nisan 2026

|                                         | Nisan 2026 |        |        | Bir önceki ay |        |        | Bir önceki aya göre fark |       |       |
|-----------------------------------------|------------|--------|--------|---------------|--------|--------|--------------------------|-------|-------|
|                                         | Toplam     | Erkek  | Kadın  | Toplam        | Erkek  | Kadın  | Toplam                   | Erkek | Kadın |
| (Bin kişi)                              |            |        |        |               |        |        |                          |       |       |
| 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus         | 66 861     | 33 054 | 33 807 | 66 798        | 33 025 | 33 773 | 63                       | 29    | 34    |
| İşgücü                                  | 35 034     | 23 202 | 11 832 | 35 395        | 23 464 | 11 931 | - 361                    | - 262 | -99   |
| İstihdam                                | 32 166     | 21 630 | 10 536 | 32 522        | 21 874 | 10 648 | - 356                    | - 244 | -112  |
| İşsiz                                   | 2 868      | 1 572  | 1 297  | 2 873         | 1 591  | 1 282  | -5                       | -19   | 15    |
| İşgücüne dahil olmayanlar               | 31 826     | 8 852  | 21 974 | 31 403        | 8 561  | 21 843 | 423                      | 291   | 131   |
| (%)                                     |            |        |        |               |        |        |                          |       |       |
| İşgücüne katılma oranı                  | 52,4       | 70,2   | 35,0   | 53,0          | 71,3   | 35,3   | -0,6                     | -0,5  | -0,3  |
| İstihdam oranı                          | 48,1       | 65,4   | 31,2   | 48,7          | 66,2   | 31,5   | -0,6                     | -0,8  | -0,3  |
| İşsizlik oranı                          | 8,2        | 6,8    | 11,0   | 8,1           | 6,8    | 10,7   | 0,1                      | 0,0   | 0,3   |
| Genç nüfusta işsizlik oranı (15-24 yaş) | 14,5       | 12,0   | 18,4   | 15,3          | 12,7   | 20,3   | -0,8                     | -0,7  | -0,9  |



Nisan 2021-Nisan 2026 olmak üzere son beş yıllık süreçte; kadınlar için atıl işgücü oranı % 32.7'den % 40.1'e yükselmiş, işsizlik oranı % 15.3 iken % 11'e gerilemiş. İstihdama katılan kadın sayısı Nisan 2021'de 8 milyon 916 iken 2026 Nisan ayında **10 milyon 536 bine** yükselmiş. Kadın istihdamındaki artış ve dar tanımlı işsizlik oranındaki gerilemeye rağmen, atıl işgücü oranının yükselmesi, kadınların işgücü piyasasına yöneliminin arttığını ancak bu artışı karşılayacak yeterli, nitelikli istihdam olanaklarının yaratılmadığını göstermektedir.

Bu aralıkta, kadın istihdamındaki artışın ağırlıklı olarak hizmetler sektöründen gelmesi, Türkiye'de kadın emeğinin yapısal olarak düşük ücretli, güvencesiz ve esnek işlere yöneldiğini göstermektedir. Tarımdan kopan kadınların sanayiye değil hizmetlere yönelmesi ve sanayide net bir artışın gerçekleşmemesi, artan atıl işgücü oranı ile birlikte değerlendirildiğinde, kadınların işgücü piyasasına girişinin arttığını ancak nitelikli ve kapsayıcı istihdam olanaklarının aynı ölçüde gelişmediğini ortaya koymaktadır.

### 65 YAŞ ÜSTÜ NÜFUSUN % 55'İ KADIN

Bununla birlikte, çalışamaz halde olan kadınların son 5 yılda 3 milyon 470 binden 5 milyon 346 bine çıkmış olması, nüfusun yaşlanmasıyla da ilişkilendirilebilir. Nitekim, 12 Mart 2026 tarihinde yayımlanan **İstatistiklerle Yaşlılar, 2025** verilerine göre, Türkiye'de 65 yaş üstü 9 milyon 583 bin 59'luk nüfusun 5 milyon 297 bin 969'unun, yani % 55'inin kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Buna karşılık bu yaş grubundaki erkeklerin sayısı 4 milyon 285 bin 90'dır. Aradaki fark bir milyonun biraz üzerindedir.

Son beş yıldaki değişime baktığımızda, 2021 yılında yaşlı kadın nüfusunun toplam nüfus içindeki oranı % 10.9 iken, 2025'in sonunda bu oranın % 12.3'e çıktığı görülüyor. İşgü-

cüne dahil olmayan kadınların sayısında belirgin bir artış olmadığı halde, ev işleriyle meşgul olduğu için işgücüne dahil olmayan kadınların sayısındaki azalma, (yaşlılık, hastalık veya engellilik nedeniyle) çalışamaz halde olan kadınların sayısındaki artış, sadece nüfusun yaşlanmasıyla açıklanamaz. Bu durum, aynı zamanda **bakım yükünün artması, kadınların sosyal veya ekonomik sebeplerle dışlanmasıyla** da ilgili.

### KAYIT DIŞI ÇALIŞAN KADINLAR

2025 yılına ait işgücü verilerini içeren ve 25 Mart 2026 yayım tarihli **İşgücü İstatistikleri 2025**, "Esas işinden dolayı sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlar" tablosuna göre, Türkiye'de 2025'in sonunda kayıtdışı çalışanların sayısı toplam 8 milyon 344 bin. Bu rakamın 5 milyon 37 bini erkeklerden, 3 milyon 307'bini kadınlardan oluşuyor. Türkiye'de kayıtdışı çalışan her 10 kişiden 4'ü kadın.

Tabloya göre, kayıtdışı çalışan 3 milyon 307 bin kadının 1 milyon 719 bini, yani % 52'si tarımda, % 48'i (1 milyon 588 bin) tarımdışı alanda gerçekleşmiş. Kayıtdışı çalışan kadınların 1 milyon 446 bini ücretsiz aile işçisi. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların çoğunluğu % 88'i tarımda yer alıyor. Sonuç olarak, istihdamda yer alan 10 milyon 764 bin kadından 3 milyon 307 bini kayıtdışı çalışmaktadır. Kadınlarda kayıtdışı çalışma oranı % 30.7 iken, erkeklerde bu oran % 23.1 olarak açıklanmıştır.

### TÜRKİYE'DE İSTATİSTİKLERLE KADIN 2025

- 6 Mart 2026'da yayımlanan **Türkiye'de İstatistiklerle Kadın 2025** verilerine göre, ülkemizde 86 milyon 92 bin 168 olan toplam nüfusun **% 49.98'i** (43 milyon 32 bin 734) **kadınlardan** oluşurken % 50.02'si (43 milyon 59 bin 434) erkeklerden oluşuyor.

- Akademide çalışan her 100 kişiden 47.8'i kadın, % 53.2'si erkeklerden oluşmaktadır. Akademik unvanlar yükseldikçe kadınların temsili belirgin biçimde azalmaktadır. Genel akademik personel içerisinde (asistan, okutman vs.) kadınların oranı % 53.6 iken doçentlik düzeyinde %43.3'e, profesörlük düzeyinde ise % 34.9'a gerilemektedir.

- Meclis'te kadın milletvekili sayısı; 2025 sonu itibarıyla toplam 592 vekilin 118'i, yani %19.9'u kadın. Her on milletvekilinden ikisi kadınlardan oluşuyor. Erkek milletvekili oranı ise % 80.1'dir.

- Eğitim seviyelerine göre şiddete maruz kalma oranı ve türü de değişiyor. Eğitim seviyesi arttıkça ekonomik şiddet azalırken ısrarlı takip ve dijital şiddetin arttığı görüldü.



## KADINLARIN SAĞLIKLI YAŞAM SÜRESİ DAHA AZ

Türkiye’de ve dünyada kadınların erkeklerden daha uzun yaşadığına dair veriler dikkat çekiyor. Türkiye İstatistik Kurumu’nun “İstatistiklerle Kadın 2025” verilerine göre, 2022-2024 döneminde doğuştan beklenen yaşam süresi kadınlar da 80.7 yıl, erkeklerde ise 75.5 yıl olarak hesaplandı. Türkiye genelinde ortalama yaşam süresi ise 78.1 yıl oldu.

Benzer şekilde dünyanın birçok ülkesinde de kadınların istatistiksel olarak daha uzun yaşadığı görülüyor. Ancak yaşam süresinin uzun olması, yaşamın sağlıklı geçtiği anlamına gelmiyor. Dünya Ekonomik Forumu Sağlık Merkezi’nin “Sayılarla Kadın Sağlığının Durumu” başlıklı değerlendirmesine göre kadınlar, yaşamlarının yaklaşık yüzde 25’ini kötü sağlık koşullarıyla, kronik hastalıklarla ya da çeşitli fiziksel kısıtlılıklarla geçiriyor.

Türkiye’deki veriler de bu tabloyu doğruluyor. “İstatistiklerle Kadın 2025” araştırmasına göre kadınların doğuştan sağlıklı yaşam süresi 56.3 yıl iken erkeklerde bu süre 58.9 yıl olarak hesaplandı. Yani kadınlar daha uzun yaşasa da, sağlıklı geçirilen yaşam süresi erkeklere kıyasla daha düşük kalıyor.

Avrupa Birliği ülkelerinde kadınların sağlık açısından görece daha iyi durumda olduğu söylenebilir. Kuşkusuz bunda kamusal sağlık hizmetlerinin yaygınlığı, koruyucu sağlık uygulamaları, bakım politikaları ve sosyal destek mekanizmalarının etkisi büyük. Nitekim AB’ye üye 27 ülkede 2023 yılı itibarıyla doğuştan sağlıklı yaşam süresi kadınlarda 63,3 yıl, erkeklerde ise 62,8 yıl olarak ölçüldü.

Türkiye’deki verilerle karşılaştırıldığında bu tablo, özellikle kadınların sağlıklı yaşam süresini artırmaya yönelik politikaların önemini daha hissedilir hale getiriyor. Koruyucu sağlık hizmetlerinin güçlendirilmesi, kadınların çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi, yaşlı ve hasta bakım yükünün yalnızca kadınların sorumluluğu olmaktan çıkarılması, erişilebilir kreş ve bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması sağlıklı yaşam süresinin artırılmasında kritik bir rol oynuyor.

## ENGELLİ KADINLAR ÇOK KATMANLI AYRIMCILIKLA KARŞI KARŞIYA

Tüm istatistikler, kadınların yaşamın hemen her alanında erkeklere kıyasla daha dezavantajlı konumda olduğunu ortaya koyarken, engelli bireyler söz konusu olduğunda bu eşitsizliklerin daha da derinleştiği görülüyor. Engelli kadınlar; eğitim, istihdam, sağlık hizmetlerine erişim, sosyal yaşama katılım ve bakım yükü gibi alanlarda hem kadın

olmaktan hem de engelli olmaktan kaynaklanan çok katmanlı ayrımcılıkla karşı karşıya kalıyor.

TÜİK İstatistiklerle Kadın 2025 Raporu verilerine göre, engelli kadınların okuryazarlık oranı yüzde 67.2 düzeyinde kalırken, engelli erkeklerde bu oran yüzde 89.8’e ulaşıyor. Herhangi bir eğitim kurumundan mezun olmayan 15 yaş ve üzeri engelli kadınların oranı % 42.8 iken, erkeklerde bu oran % 18.5. Başka bir ifadeyle, 15 yaş üstü her 10 engelli kadından yaklaşık dördü herhangi bir okuldan mezun olmuyor.

Eğitim düzeyi yükseldikçe kadınlarla erkekler arasındaki fark daha görünür hale geliyor. İlkokul mezunu engelli kadınların oranı % 37.1, erkeklerin oranı ise % 44.5. Ortaokul mezuniyetinde kadınların oranı % 7.3’ta kalırken erkeklerde % 14.2’ye yükseliyor. Lise mezunu engelli kadınların oranı % 8.2, erkeklerin oranı % 14.5. Yükseköğretim mezunlarında ise engelli kadınların oranı % 4.6’da kalırken, erkeklerde % 8.3’e ulaşıyor.

Engelli bireylerin çalışma yaşamındaki durumuna bakıldığında eşitsizlik daha da belirginleşiyor. 15 yaş ve üzeri engelli kadınlarda istihdam oranı yalnızca yüzde 7.9 iken, engelli erkeklerde bu oran yüzde 27.8 olarak ölçülüyor. Bu tablo, engelli kadınların eğitimden çalışma yaşamına kadar pek çok alanda çok yönlü dışlanma ve fırsat eşitsizliğiyle karşı karşıya bırakıldığını gösteriyor. ❗





## Dilovası Ravive Kozmetik Katliamında Adalet Arayışı Sürüyor

Kocaeli'nin Dilovası ilçesindeki Ravive Kozmetik'e ait parfüm üretim ve dolum tesisinde 8 Kasım 2025'te meydana gelen yangın ve patlamada, 3'ü çocuk yaşta olmak üzere 7 kadın işçinin yaşamını yitirmesinin ardından açılan dava sürüyor. Facia, işçi sağlığı ve güvenliği önlemleri, kayıt dışı çalışma ve denetim mekanizmalarındaki yetersizlikleri yeniden gündeme taşıdı.

Soruşturma kapsamında hazırlanan iddianamede 16 sanık hakkında "olası kastla öldürme", "bilinçli taksirle ölüm ve yaralanmaya neden olma" ve "suçluyu kayırma" suçlamaları yöneltilti. Bilirkişi raporlarında, işyerindeki ciddi iş sağlığı ve güvenliği eksikliklerinin facianın önlenabilir olduğunu or-

taya koyduğu belirtildi. Gebze 7. Ağır Ceza Mahkemesi'nde görülen davanın ilk duruşması Mart 2026'da, ikinci duruşması ise 20 Mayıs 2026'da yapıldı.

Duruşmalarda çocuk işçilik, sigortasız çalışma ve iş güvenliği ihlalleri gündeme gelirken, aileler ve avukatlar denetim sorumluluğu bulunan kamu görevlilerinin de yargılanmasını talep etti. İkinci duruşmanın ardından bazı sanıklar tahliye edilirken, bazı sanıkların tutukluluğunun devamına karar verildi. Dava 21 Temmuz 2026'ya ertelendi.

Haziran ayında Gebze'de adalet nöbeti başlatan aileler, tüm sorumluların yargılanmasını istiyor. Dilovası davası, kadın işçilerin güvencesiz çalışma koşulları, iş güvenliği önlemlerinin



yetersizliği ve denetim mekanizmalarının etkinliği açısından yakından izlenirken, kararın benzer ihmallerin cezasız kalmaması bakımından emsal oluşturmaması bekleniyor. ■



Slovenya BM Daimi Temsilcisi Anita Pipan ve ILO Genel Direktörü Gilbert F. Hounbo

**Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Haziran 2019'da kabul edilen 190 sayılı "İşyerinde Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi"nin yürürlüğe girdiği tarihin üzerinden 7 yıl geçti. En son Nisan 2026'da Sri Lanka ve Slovenya'nın da imzalamasıyla sözleşmeyi onaylayan ülke sayısı 56'ya yükselmiş oldu.**

## ILO'NUN 190 SAYILI SÖZLEŞMESİNİ ONAYLAYAN 56. ÜLKE SLOVENYA

Slovenya, 30 Nisan 2026 tarihinde ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ni onaylayan 56. ülke oldu. Birleşmiş Milletler'in Cenevre Ofisi'nde gerçekleştirilen törende, Slovenya'nın BM Daimi Temsilcisi Büyükelçi Anita Pipan onay belgesini ILO Genel Direktörü Gilbert F. Hounbo'ya iletti.

Törende konuşan Pipan, "ILO'nun 190 ve 191 sayılı sözleşmelerini onaylayarak Slovenya, şiddet ve tacizden arınmış, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamını temel ilke ve hak olarak benimsemiş bir çalışma dünyasına olan kararlı bağlılığını yeniden teyit etmektedir" dedi.

Slovenya'dan önce sözleşmeyi son olarak 16 Nisan 2026 tarihinde Sri Lanka onaylamıştı. Sri Lanka BM Daimi Temsilcisi Büyükelçi Sumith Dassanayake törende, ülkelerinin çalışma yaşamında şiddet ve tacize karşı sıfır tolerans yaklaşımına bağlılığını bir kez daha ortaya koyduğunu belirtti. Ayrıca sözleşmenin etkin biçimde uygulanabilmesi için ulusal mevzuatta gerekli düzenlemelerin yapılmasına yönelik çalışmaların başlatıldığını ifade etti.

Sri Lanka ve Slovenya'nın onaylarıyla birlikte ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi'ni onaylayan ülke sayısı 56'ya yükseldi. ■



## ILO'DAN YENİ SÖZLEŞME

# DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞANLARINA ULUSLARARASI GÜVENCE

**Uluslararası Çalışma Konferansı (ILC), dijital platform çalışanlarına yönelik tasarlanan ilk uluslararası çalışma standardını oluşturan Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Sözleşmesi'ni (2026) kabul etti. 193 No'lu yeni ILO sözleşmesi, teknolojik dönüşümün insana yakışır iş ilkeleri doğrultusunda şekillenmesini sağlamayı amaçlıyor.**



Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 12 Haziran 2026 tarihinde Cenevre'de gerçekleştirilen 114. oturumunda, Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İşe İlişkin 193 No'lu ILO Sözleşmesi, ILO'nun üçlü yapısını oluşturan 'hükümetler, işverenler ve işçi temsilcilerinin' güçlü desteğiyle 406 kabul, 8 ret ve 36 çekimser oyla kabul edilerek platformlarda çalışanların haklarını güvence altına alan ilk kapsamlı uluslararası çalışma standardı oluşturulmuş oldu. Ulaşım, kurye ve teslimat hizmetleri, çevrimiçi serbest çalışma ve son yıllarda hızla büyüyen bakım hizmetleri gibi alanlarda milyonlarca

kişi geçimini dijital platformlardan sağlıyor. Ancak bu yeni çalışma modeli, çalışanların hukuki statüsü, gelir güvencesi, sosyal güvenlik hakları ve algoritmalar aracılığıyla yürütülen dijital yönetim uygulamaları konusunda önemli hak tartışmalarını da beraberinde getiriyor.

193 No'lu Sözleşme, platform çalışanlarının adil çalışma koşullarına, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamına, sosyal korumaya, ayrımcılığa karşı korunmaya, örgütlenme özgürlüğüne ve toplu pazarlık hakkına erişimini güvence altına alacak ilkeler getiri-

yor. Bunun yanı sıra algoritmik yönetim sistemlerinin şeffaflığı, çalışanları etkileyen otomatik kararlara itiraz hakkı ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin güvenceler de uluslararası standart haline getiriliyor

Bu sözleşmeyle, teknolojik gelişmenin **çalışan haklarını zayıflatan değil, insana yakışır işi güçlendiren** bir anlayışla ilerlemesi hedefleniyor. Sözleşmenin onaylanması, platform ekonomisinin geleceğine ilişkin ortak bir uluslararası çerçeve oluştururken, ülkelerin ulusal mevzuatlarını bu doğrultuda geliştirmeleri açısından önemli bir referans niteliği taşıyor.

### Sözleşme Bakım İşinde Çalışan Kadınları da Kapsayacak

193 No'lu Sözleşme, dijital platformlar aracılığıyla istihdam edilen evde bakım çalışanları, yaşlı ve engelli bakım emekçileri, hemşireler ve diğer sağlık çalışanları açısından da önemli kazanımlar sağlıyor. Bakım hizmetlerinin platformlar aracılığıyla küçük görevlere bölünmesi ve çalışanların yalnızca talep üzerine çağrılan güvencesiz işgücüne dönüştürülmesi eğilimine karşı, bakım çalışanlarının temel işçi haklarından ve sosyal güvenlikten mahrum bırakılamayacağı açık biçimde güvence altına alınıyor.

Büyük çoğunluğunu kadınların oluşturduğu bakım emekçileri açısından sözleşme, bakım emeğinin dijitalleşmesi sürecinde kadınların haklarını koruyan güçlü bir uluslararası standart oluştururken, kadın emeğinin görünürlüğü ve güvenceli istihdam açısından da tarihi bir adım olarak değerlendiriliyor. ■



Kadını korumadan aileyi korumak mümkün mü?

# Doğum İzni, Yeni Aile Politikaları, Kadın İstihdamı ve Bakım Sorunu

Geçtiğimiz yıl, Türkiye’de “Aile Yılı” ilan edildi; evliliğin teşvik edilmesi, nüfusun artırılması, çocuklara ve yaşlılara yönelik sosyal politikaların güçlendirilmesi hedefleri öne çıkarıldı. Doğum oranlarındaki düşüş devam edince, “2026-2035 Aile ve Nüfus On Yılı” ile süreç uzatıldı. Doğum izinlerinin 24 haftaya çıkarılması bu doğrultuda atılan adımlardan biri. Bu düzenlemenin kadınların çalışma yaşamını ne şekilde etkileyeceği belirsizliğini koruyor. Özellikle kadın istihdamını güvence altına alan politikaların bulunmadığı koşullarda, işe alım süreçlerinde ayrımcılığın artması, kadınların istihdamdan dışlanması ve eşitsizliklerin daha da derinleşmesi riski bulunuyor. Sendikaların önümüzdeki dönemde bu düzenlemeleri yakından izlemesi, kadınların güvenceli ve eşit istihdamını koruyacak mekanizmalar geliştirmesi, kadınların çalışma yaşamındaki varlığı ve örgütlülüğü açısından belirleyici olacaktır.



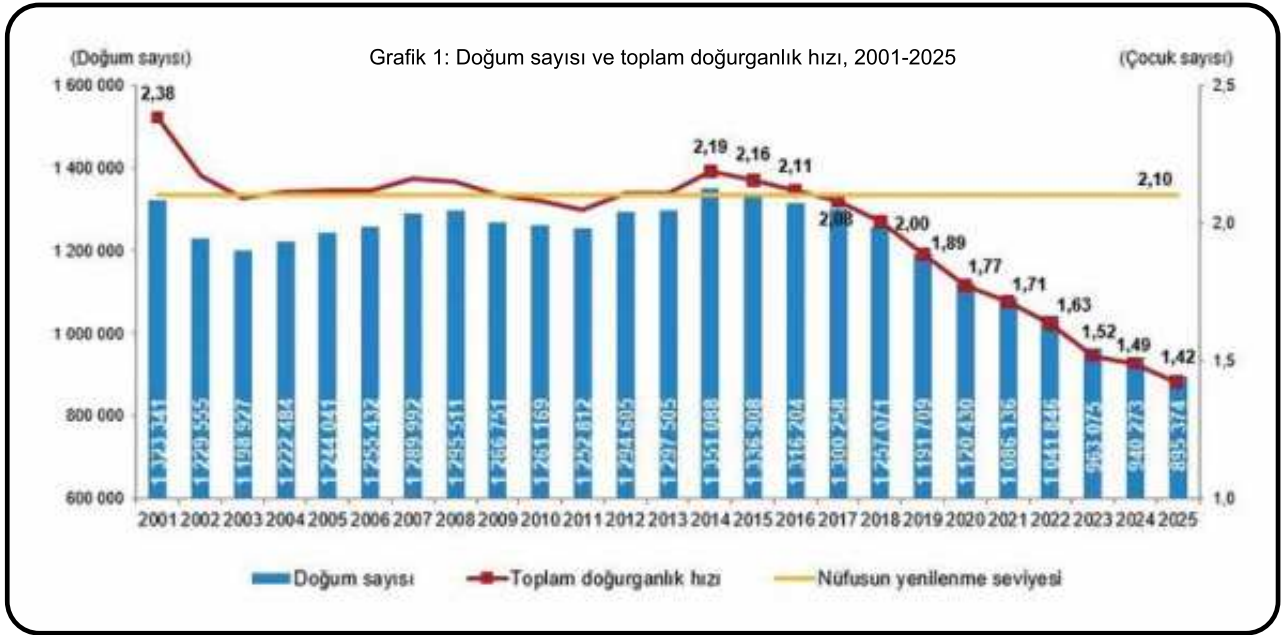
7578 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 22 Nisan 2026 tarihinde Meclis Genel Kurulu’nda kabul edildi. 1 Mayıs 2026 tarihinde Resmi Gazete’te yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Kamuoyunda daha çok doğum izinlerinin artırılması yönündeki değişikliklerle gündeme gelen kanun değişikliği, esasında dijital bağımlılıktan siber suçlara, 15 yaş altı sosyal medya kullanımının sınırlandırılmasından okul, kreş, yurt, servis gibi çocukların yoğun olduğu kurumlarda çalışacak personelin belli suçlara karışmamış olma şartının getirilmesine;

koruma evlerinde kalan kadınlara mali destek verilmesinden koruyucu ailelere sigorta yardımı yapılmasına kadar pek çok konuyu içeren 13 yasada ve Darülaceze Nizamnamesi’nde bazı düzenlemelerin yapılmasını öngörüyor.

## Yeni Düzenlemede Doğum İzni

Daha önce doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 hafta süren doğum izni, yeni düzenlemede doğumdan sonraki 8 haftalık sürenin 16 haftaya çıkarılmasıyla toplamda 16 haftadan 24 haftaya çıkarıldı. Doğum izinlerine yönelik düzen-



Kaynak: TÜİK Doğum İstatistikleri, 2025 (Yayımlanma Tarihi: 21 Mayıs 2026)

lemeler, yasa teklifinde ikinci, onbeşinci, onaltıncı, onsekizinci, ondokuzuncu, yirmidördüncü maddelerde yer aldı. Düzenlemeye göre ayrıca doğumdan önceki üç haftalık izin iki hafta olarak değiştirildi.

Bu düzenlemeyle, çalışan anne adayları, sağlık durumları uygun olması halinde, doktorun çalışmaya engel bir durum olmadığını raporla doğruladıkları takdirde doğumdan önceki izin süresi iki haftaya kadar düşürülebilecek. Bu durumda, kullanılmayan 6 haftalık doğum öncesi izin süresi, doğumdan sonra kullanılabilir. Bu durumda doğum izni doğumdan önce 2, doğumdan sonra 22 hafta olarak kullanılabilir.

Yeni yasada, ayrıca daha önce 5 gün olan babalık izninin 10 güne çıkarılmasıyla ilgili İş Kanunu'nun ilgili maddesinde değişiklik de yer alıyor. Hem doğum izinleriyle hem babalık izniyle ilgili düzenlemeye göre, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda şu değişiklikler yapıldı:

**MADDE 15** 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesinde yer alan "doğumdan sonra sekiz" ibaresi "doğumdan sonra onaltı" şeklinde, "toplam onaltı" ibaresi "toplam yirmidört" şeklinde, üçüncü cümlesinde yer alan "üç" ibaresi "iki" şeklinde değiştirilmiş, fıkraya aşağıdaki cümle eklenmiş, altıncı fıkrasının birinci cümlesinde yer alan "onaltı" ibaresi "yirmidört" şeklinde ve "onsekiz" ibaresi "yirmialtı" şeklinde değiştirilmiştir.

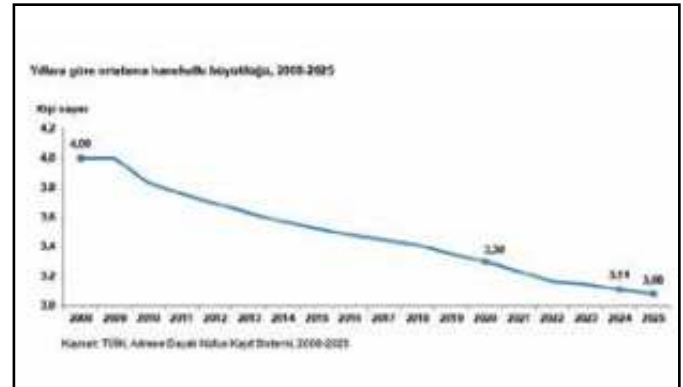
**MADDE 16** 4857 sayılı Kanunun ek 2 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "beş" ibaresi "on" şeklinde değiştirilmiştir.

Doğum izinleriyle ilgili düzenleme, ayrıca 657 Sayılı Devlet Memurları Yasası, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel

Sağlık Sigortası Kanunu'nda, 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'nda, 2692 Sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu'nda, 2803 Sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu'nda da yapıldı.

Hatırlanacağı üzere, ilgili kanun teklifi 4 Mart 2026 tarihinde Meclis'e sunulmuş ve esas komisyon olarak Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nda görüşülmüştü. Kanun teklifinin doğum izinlerinin artırılmasına yönelik genel gerekçesi şu sözlerle açıklanmıştır:

"Çocuğun doğumdan sonraki ilk ayları, temel bakım ihtiyaçlarının karşılanması ve sağlıklı gelişiminin desteklenmesi bakımından kritik bir evredir. Bu dönemde annenin çocuğun bakım ve gözetimini üstlenebilmesine imkân tanınması, çocuğun yüksek yararının korunması açısından önem arz etmektedir. Bu kapsamda, teklif ile çalışan kadınların analık izin sürelerinin uzatılması suretiyle çocukların doğum sonrası ilk aylarda daha uzun süre anne babamından yararlanabilmeleri amaçlanmaktadır. Söz konusu düzenleme, çocukların sağlıklı gelişimlerine ve aile bütünlüğünün güçlendirilmesine katkı sağlamasının yanı sıra, uzun vadede nüfusun sürdürülebilirliğini destekleyici bir etki oluşturmaktadır."



Kaynak: TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi, 2008-2025





On beşinci ve onaltıncı maddelerdeki düzenlemeye ilişkin gerekçeler ise şu ifadelerle yer aldı:

"MADDE 15- Toplumumuzun geleceği olan çocukların yetiştirilmesinde doğumdan sonraki ilk aylarda anne çocuk birlikteliğinin sağlanması büyük önem arz etmektedir. Çocukların gelişimlerinin en kritik dönemlerinde daha uzun süre anne bakımından faydalanabilmelerini sağlamak adına madde ile değişiklik yapılmakta, kadın işçiye doğum sonrası verilen sekiz haftalık aylıklı izin süresi onaltı haftaya çıkarılarak ayrıca nüfus politikasının da desteklenmesi amaçlanmaktadır. ..."

MADDE 16- Maddede yapılan değişiklik ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda eşi doğum yapan memurlara verilen on günlük babalık izin süresinin, eşi doğum yapan erkek işçilere de tanınarak yeknesaklığın sağlanması amaçlanmaktadır.

Bu iki maddede yapılan değişiklikle, nüfus politikalarının desteklenmesinden, bakımın yine anneye bırakılacağından altı çiziliyor. Doğum izinlerinin artırılması suretiyle ailelerin çocuk sahibi olması teşvik ediliyor, ancak doğumdan sonraki 16 haftalık izin de sona erdiğinde kadınların herhangi bir gelir kaybı yaşamadan çalışmaya devam etmeleri yönünde bir çalışmadan söz ediliyor.

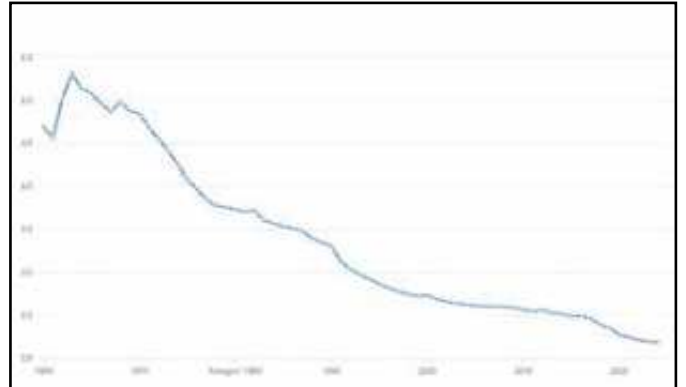
2025 yılının Aile Yılı ilan edilmesinin ardından nüfus artış stratejileri üzerinde çalışmak üzere kurulan Nüfus Planlama Kurulu ilk açıklamasında "Doğum izinlerinden kreş ve bakım süreçlerinin desteklenmesine, doğum yardımlarından esnek çalışmaya varıncaya kadar birçok başlığı bu kurulda ele alacaklarını" duyurmuştu. Ancak o dönemin başında "ücretli doğum izni süresinin 1 yıla çıkarılması, ücretsiz doğum izni hakkının 1,5 yıla kadar uzatılması üzerinde çalışılıyor" ifadeleri yoğun olarak kullanılsa da, bu haberler söylenti olmaktan öteye gidemedi. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, doğumun teşvik edilmesi adına, ilk çocuk için tek seferlik 5000 lira, ikinci çocuk için 1500 lira, üçüncü ve

sonraki çocuklar için her ay 5 bin liralık desteğin annelerin hesabına yatırılacağını duyurmakla yetindi.

Tüm bu uygulamalar, ailelerin çocuk sahibi olma isteklerini ne şekilde etkiler bilemeyiz, ancak hem dünyada hem Türkiye'de nüfusun yaşlanma hızının artması, doğurganlık hızının giderek düşmesi yalnızca demografik bir veri değil; ekonomik, sosyal ve siyasal sonuçları olan yapısal bir değişim olarak karşımıza çıkıyor. Birleşmiş Milletler verilerine göre, dünya genelinde 65 yaş üstü nüfusun oranı hızla yükselirken, birçok ülkede doğum oranı nüfusun kendini yenileme eşiği olan 2,1'in altına düşmüş durumda.<sup>1</sup>

### Nüfusumuz Yenilenme Eşiğinin Altında

Türkiye'de 21 Mayıs 2026 tarihinde yayımlanan ve ülkemizde gerçekleşen doğumlara ilişkin ayrıntılı veriler içeren Doğum İstatistikleri, 2025'e göre, 2025 yılında gerçekleşen canlı doğumların sayısı 895 bin 374 olarak açıklandı. 2001'den itibaren doğum sayıları ve doğurganlık hızı<sup>2</sup> verilerini içeren Grafik 1'den de görüldüğü gibi, 2014'den itibaren doğum sayıları ve doğurganlık hızı, azalma yönünde ilerleme göstermiş. 2014'te bir milyon 351 bin 88 doğum sayısına karşılık gelen doğurganlık hızı 2.19 değeriyle yenilenme seviyesinin (2.1) üzerinde iken günümüze kadar düzenli olarak azalarak 1.42 seviyesine düşmüştür.



Dünya Bankası, 1960-2024 Dünyada Toplam Doğurganlık Oranı



9 Şubat 2026 tarihinde yayımlanan **Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2025'e** göre, 0-14 yaş grubunda olanların toplam nüfus içerisindeki payı, son on yılda yüzde 26'dan % 20'ye düşmüş, buna karşılık 65 ve üzeri yaştakilerin payı % 7'den yüzde onbirlere çıkmıştır.

### **Dünya Nüfusu da Yaşlanıyor**

Türkiye'de kadınlar için ortalama yaş 35.7 iken erkeklerde 34.2'dir. Türkiye'de çocuk nüfus oranı % 29.6, dünya ortalaması 29.8'dir. Son üç yılda, bu oran düzenli olarak azalıyor. Yaşlı nüfus oranı dünya ortalamasının üzerinde. **İstatistiklerle Yaşlılar 2025'e** göre, Türkiye'de yaşlı nüfus oranı % 11 iken dünya ortalaması % 10.2'dir.

Nüfus yaşlanırken, doğum oranları azalıyor, ortalama yaş artıyor, bunun sonuçlarından birisi de ailelerin küçülmesi olarak karşımıza çıkıyor. 12 Mayıs 2026'da yayımlanan **İstatistiklerle Aile, 2025'e** göre, Türkiye'de 2008 yılında 4 kişi olan ortalama hanehalkı büyüklüğü, azalma eğilimi göstererek 2025 yılında 3,08 kişiye düştü. Toplamda 10 milyon 109 bin 727 olan "anne, baba ve çocuktan" teşekkül çekirdek aileler içerisinde tek çocukluların sayısı 3 milyon 852 bin 11; iki çocuklular 3 milyon 768 bin 233, dört çocuklu 1 milyon 647 bin 466, beş çocuklu 552 bin 247, altı ve üzeri çocuklu çekirdek ailelerin sayısı ise 289 bin 671'dir.

Ekonomik kaygılar, gelecek güvencesinin olmayışı, nitelikli eğitim kurumlarının yetersizliği, kreş ve bakım hizmetlerinin kamu politikalarına yeterince dahil edilmemesi, savaş ve suç oranlarındaki artış, kadınlara yüklenen ücretsiz emek ve burada sayamadığımız pek çok etken, ailelerin çocuk sahibi olma, aileyi büyütme kararlarını olumsuz yönde etkileyebilir.

Geçmişte kadınların çalışmasının, çocuk gelişimi ve aile kurumunun geleceği açısından büyük bir tehdit olduğu düşüncesi yaygındı. Hükümetlerin dönem dönem aileyi korumaya yönelik çeşitli planlar ve programlar hayata geçirdiğine çoğumuz tanıklık ettik. Bazı dönemlerde nüfus planlamasına ilişkin yoğun propaganda ve kampanyalar yürütüldü; aile yapısını tehdit ettiği düşünülen her olguya karşı mücadele edildi, aile kavramını değersizleştirdiği öne sürülen akımlara karşı sert söylemler geliştirildi.

Ancak bugün dönüp baktığımızda çok daha temel bir soruyla karşı karşıyayız: Sokaklarda suç oranları artarken, kadın cinayetleri her geçen gün yükselirken, ekonomik geçim sıkıntısı derinleşirken, emekçilerle emeklilerin yaşam standartları bu kadar düşmüşken aileyi korumak gerçekten nasıl mümkün olacak?

Aileyi yalnızca söylemlerle, nasihatlerle ya da toplumsal baskıyla ayakta tutmak mümkün mü? Bir aileyi güçlü kılan şey; insanların kendini güvende hissettiği, geleceğe umutla bakabildiği ve ekonomik olarak nefes alabildiği bir yaşam düzenidir. Geçim kaygısının büyüdüğü, gençlerin gelecek umudunu kaybettiği, kadınların kendini güvende hisset-

mediği bir ortamda aile yapısının da giderek kırılgan hale gelmesi kaçınılmazdır. Üstelik geçmişte öne sürülenin aksine, kadınların çalışma hayatına katılması çoğu zaman aile kurumunu zayıflatan değil, ayakta tutan unsurlardan biri haline geldi. Bugün pek çok aile yaşamını kadınların emeği ve ekonomik katkısıyla sürdürüyor. Ancak buna rağmen bakım yükümlülüğünün büyük kısmı hâlâ kadınların omuzunda. Çocuk bakımı, ev işleri, yaşlı ve hasta bakımı çoğu zaman görünmeyen bir emeğe dönüşüyor. Kreş yetersizliği ise özellikle çalışan kadınlar açısından ciddi bir sorun olmaya devam ediyor. Güvenilir ve ulaşılabilir bakım hizmetlerinin eksikliği, kadınların çalışma hayatında kalmasını zorlaştırırken aile içindeki yükü de ağırlaştırıyor.

Benzer bir tablo yaşlı bakımında da ortaya çıkıyor. Yaşlanan nüfus artarken bakım sorumluluğu çoğu zaman yine ailelere, özellikle de kadınlara yükleniyor.

### **Yaşlı Bakım Hizmetlerinin Sınırları Daraltılıyor**

6 Mayıs 2026 tarihli ve 33245 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın huzurevleri ile huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde sunulan hizmetlere ilişkin önemli değişiklikler içeren "**Huzurevleri ile Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliği**"ne göre, ülkemizde bu kurumlara kabul edilme yaşı 60'tan 70'e çıkarıldı. 60-69 yaş arasındaki kişilerin kabulü için ise kısmi veya tam bağımlı ibareli engelli sağlık kurulu raporu şartı getirildi. Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'ne dayanılarak hazırlanan yönetmelikte; yaşlıların bakım ihtiyaçlarına göre farklı hizmet modelleri tanımlanırken, başvuru ve kabul süreçleri, bireysel bakım planları, sağlık takibi, rehabilitasyon hizmetleri ve kurumların işleyişine ilişkin esaslar da yeniden düzenlendi.

Huzurevleri ve yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerine kabul koşullarının düzenlendiği 24. maddeye göre;





"a) 70 yaş ve üzeri olmak veya 60 yaş ve üzeri olup tam bağımlı ya da kısmi bağımlı ibareli Engelli Sağlık Kurulu Raporuna sahip olmak."

"e) Kuruluşa kabulde sosyal ve/veya ekonomik yoksunluk içinde bulunduğunun sosyal inceleme raporu ile tespit edilmiş olması." şartı getiriliyor.

Yönetmelikte esas olarak yatılı ve kurum içinde bakıma yönelik düzenlemeler bulunuyor. Ailelerin yükünü azaltmaya yönelik bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına ilişkin bir uygulamaya yer verilmediği gibi, yaşlı nüfusun arttığı bir dönemde, bakım hizmetlerinden yararlanabilecek yaşlı sayısına sınırlamalar getiriliyor. İlk bakışta hizmetlerin ihtiyaç sahiplerini doğru tespit edilmesini amaçlıyor gibi görünse de, bu düzenleme bakım hizmetlerine erişimi daha da zorlaştıracak gibi. Örneğin 60-69 yaş arasındaki bireylerin huzurevlerinden yararlanabilmesi için kısmi veya tam bağımlı olduklarını gösteren sağlık kurulu raporu almaları şartı, henüz ağır bakım ihtiyacı oluşmamış ancak yalnız yaşayan, yoksullukla mücadele eden veya sosyal desteğe ihtiyaç duyan yaşlıların kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanmasını güçleştirebilir.

Yaşlı nüfusun arttığı ve Türkiye'de yaşlı bakımının büyük oranda aile içinde karşılandığı gözönünde bulundurulduğunda, son düzenleme, birçok aile için yeni bir bakım krizini beraberinde getirecektir. Ekonomik koşulların ağırlaştığı bir ortamda, çözüm, ailelerden ve çoğunlukla kadınlardan, tüm bu yükü tek başına taşımasını beklemek yerine, kamusal, erişilebilir ve nitelikli bakım hizmetlerini yaygınlaştırmakta, evde bakım ve gündüzlü bakım hizmetlerini güçlendirmekte ve bakım sorumluluğunu ailelerin omuzlarından alacak sosyal politikaları hayata geçirmekte aranmalıdır.

### **Kadını Korumadan Aileyi Korumak Mümkün mü?**

Aileyi gerçekten korumaktan söz edilecekse, bunun yolu kadınları sosyal yaşamdan uzaklaştırmaktan değil; onları güvende hissettiren, emeğini koruyan ve yaşam koşullarını iyileştiren politikalar geliştirmekten geçiyor. Çocuklar için eşit eğitim imkânları sağlanmadan, yaygın ve nitelikli kreş hizmetleri sunulmadan, yaşlı bakımına yönelik sosyal destekler artırılmadan, kadın cinayetlerini önleyecek etkili adımlar atılmadan aile yapısını güçlendirmek iddiası, söylemden öteye gitmeyecektir.

Doğum izinlerinin 24 haftaya çıkarılması, çalışan annelerin ve çocukların korunması açısından önemli adımdır. **Ancak**

**bu düzenlemenin kadın istihdamı üzerindeki olası etkileri de dikkatle izlenmelidir.** Özellikle kadın istihdamının yeterince güvence altına alınmadığı, işe alım süreçlerinde cinsiyet temelli ayrımcılığın sürdüğü ve doğum sonrası bakım hizmetlerinin kamusal sosyal politikalarla yeterince desteklenmediği ülkelerde, uzun süreli doğum izinleri beklenmeyen sonuçlar doğurabilmektedir.

Tüm bu anlatılanlar ışığında, belli başlı ülkelerde, doğum oranları, doğum izinleri, doğumdan sonra sağlanan bakım hizmetleriyle kadın istihdamı arasında doğrudan bir ilişki olup olmadığını anlamaya yönelik bir değerlendirme yaptık.

### **Doğum ve Bakıma İlişkin Dünya Örnekleri**

Günümüzde dünya ülkeleri arasında, doğum öncesi ve sonrası çalışan annelere verilen ücretli izin süreleri bakımından öne çıkan bir kaç ülkeyi ele aldık. Uluslararası istatistiklerin de gösterdiği üzere, bazı ülkelerde çalışan anneler diğer ülkelere kıyasla çok daha geniş haklara sahip. Bunun ülke ekonomisiyle ne ölçüde ilişkili olduğunu incelemedik; ancak ülkede uygulanan politikaların toplumun her kesimini kapsayacak şekilde belirli bir sosyal politika anlayışı doğrultusunda şekillenmesi gerektiği söylenebilir.

Bu politikaları karşılaştırırken, ülkede Uluslararası Çalışma Örgütü 183 Sayılı Annelik Koruması Sözleşmesi'nin (2000 yılında kabul edildi, 7 Şubat 2002 tarihinde yürürlüğe girdi) imzalanıp imzalanmadığını da inceledik. Annelik Koruması Sözleşmesi'ni imzalayan ülkeler, çalışma yaşamında annelere ne tür izinler ve ödemeler yapılması gerektiği ve ayrımcılığa uğramasını önleyecek yasal düzenlemeleri gerçekleştirmek zorundadır. Şu anda sözleşmeyi çoğunluğu iki binlerin başında olmak üzere 45 ülke imzalamış durumda. Sözleşmeyi en son 11 Aralık 2025'te imzalayan İspanya'da ise yürürlüğe gireceği tarih 11 Aralık 2026.

**BULGARİSTAN:** Bulgaristan'ın anne, doğum ve bakım izinleri dünyanın en uzun ücretli izin haklarından biridir. Annelere ayrılmış doğum izni 410 gün (58.6 hafta) olup bu süre boyunca ücretin % 90'ı ödenmektedir. Tam ücret eşdeğeri olarak bu süre 52.7 haftaya karşılık gelmektedir.

Doğum izninin ardından çocuk iki yaşına gelene kadar kullandırılabilen ve ağırlıklı olarak annelere yönelik olan çocuk bakım/ebeveyn izni bulunur. 51.9 haftalık bu dönemde ortalama ücretin yaklaşık % 33.5'i ödenir. Bu sürenin tam ücret eşdeğeri 17,4 haftaya karşılık gelmektedir.

Buna göre bir anne, doğum izni ile bakım izninin tamamını kullandığında toplam 110,4 hafta izin hakkına sahip olmaktadır. Bu sürenin ortalama ücret karşılığı yaklaşık % 63.5 düzeyindedir. Tam ücret eşdeğeri 70,1 haftadır.

Babalar için doğum sonrası 15 günlük (2,1 hafta) ücretli babalık izni bulunmaktadır. Bu izin süresince ücretin % 90'ı ödenir. Tam ücret eşdeğeri 1.9 haftadır. Ayrıca annenin onayıyla, çocuk altı aylık olduktan sonra doğum izninin kalan kısmı babaya devredilebilmektedir.

Bulgaristan, Annelik Koruması Sözleşmesi'ni 6 Aralık 2001'de onayladı. Toplam doğurganlık hızı yaklaşık 1,8 çocuk ile Avrupa Birliği ortalamasının üzerinde yer almaktadır.

**NORVEÇ:** Norveç, ebeveyn iznini yalnızca annenin sorumluluğu olarak görmeyen ülkelerin başında geliyor. Aileler, 49 hafta tam ücretli veya 59 hafta % 80 ücretli ebeveyn izni arasında seçim yapabiliyor. Bu sürenin 15 haftası anneye, 15 haftası babaya ayrılmış durumda; kalan bölüm ise ebeveynler arasında serbestçe paylaşıyor. Babaya ayrılan süre devredilemiyor; kullanılmazsa yanıyor. Bu model, hem kadınların işgücüne dönüşünü kolaylaştırmayı hem de çocuk bakımının ebeveynler arasında daha eşit paylaşılmasını amaçlıyor.

Norveç'te doğurganlık hızı 1.44. Bununla birlikte, OECD'nin Norveç'le ilgili raporunda<sup>3</sup> Norveç'in aile politikasının doğurganlığı artırmayı değil, "Çocukların gelişimini ve ailelerin genel refahını destekleyen güvenli ekonomik ve sosyal koşulları sağlamayı amaçladığı", "bu sayede her iki ebeveynin de iş ve bakım yükümlülüklerini dengeleyebileceği" belirtilmektedir. Norveç, Annelik Koruması Sözleşmesi'ni 9 Kasım 2015'te onayladı.

**İSVEÇ:** İsveç, 1974 yılında yalnızca annelere tanınan doğum izni yerine cinsiyetten bağımsız ebeveyn izni sistemini uygulamaya koyan ilk ülke oldu. Ebeveynler 480 günlük izni esnek biçimde paylaşabiliyor; ancak 90 günün her ebeveyn tarafından kullanılması zorunlu olduğundan babaların izin kullanımını teşvik eden bir sistem uygulanıyor.

Çocuk 18 aylık olana kadar ebeveynler işten tamamen izinli kalma hakkına sahip. Ayrıca çocuk büyüdükten sonra da belirli koşullarda çalışma sürelerini azaltabiliyorlar. İsveç'te uygun maliyetli ve yaygın kamusal çocuk bakım hizmetleri de ebeveynlerin çalışma yaşamına dönüşünü destekleyen sistemin önemli bir parçasını oluşturuyor.

Doğum izni (anne): Doğumdan 7 hafta önce + 7 hafta sonra  
Babalık izni: Doğumla bağlantılı 10 gün ek ücretli izin  
Ebeveyn izni: 480 gün (68,6 hafta); 390 gün % 80 ücret, 90 gün sabit ödeme  
Devredilemeyen ebeveyn kotası: Anne 90 gün + Baba 90 gün  
Çocuk bakım hizmeti: 1 yaşından itibaren düşük ücretli, yaygın kamu kreş sistemi.

İsveç'te toplam doğurganlık hızı 1.42 ile son 23 yılın en düşük düzeyine gerilemiştir.

Bulgaristan ve İsveç, doğumu desteklemek amacıyla uzun ve ücretli ebeveyn izinleri uygulayan iki ülke olmasına rağmen, kadın istihdamı ve bakım politikaları açısından farklı modeller izlemektedir. Bu iki örnek, doğum izinlerinin tek başına doğurganlığı artırmaya yetmediğini, bakım hizmetleri ile kadınların çalışma yaşamına katılımını destekleyen politikaların en az izin süreleri kadar belirleyici olduğunu göstermektedir.



İsveç'te yaşam tercihleri Bulgaristan'a göre farklılık gösteriyor. Eğitim süresinin uzaması, kadın ve erkeklerin kariyerlerini öncelemesi, konut fiyatlarının yüksekliği, ekonomik belirsizlikler çocuk sahibi olma isteğini azaltmaktadır. 2025 verilerine göre 20-64 yaş grubunda kadın istihdam oranı İsveç'te % 79.8 ile Avrupa Birliği'nin en yüksek oranlarından biridir. Bulgaristan'da ise bu oran % 73.2'dir.

Bulgaristan modeli, uzun süreli ve büyük ölçüde anneye yönelik ücretli doğum ve bakım izinlerine dayanırken, İsveç modeli bakım sorumluluğunu anne ve baba arasında paylaşmayı, babaların izin kullanımını teşvik etmeyi ve kadınların doğum sonrasında çalışma yaşamından kopmamasını hedefliyor.

Bakım yükünün ağırlıklı olarak kadınların üzerinde kalması, kadınların kariyerleri ve çalışma yaşamındaki ilerlemelerini olumsuz etkilemektedir.

**GÜNEY KORE:** Güney Kore, aile politikalarının yalnızca mali teşvikler ve izin süreleriyle başarıya ulaşamayacağını gösteren en çarpıcı örneklerden biri. Son yıllarda ebeveyn izinleri genişletilmiş, çocuk bakım hizmetlerine ve doğum teşviklerine milyarlarca dolarlık kamu kaynağı ayrılmış olmasına rağmen, ülkenin toplam doğurganlık hızı 2025 yılında yaklaşık 0,75 dünyanın en düşük seviyesinde kaldı.

Güney Kore'de annelere 90 gün, çoğul gebeliklerde 120 gün doğum izni var. Babalık izni 20 gün ve ücretli. Her ebeveyn, çocuk bakımı için 1 yıla kadar ebeveyn izni kullanabilir. Kadın istihdam oranı % 64 düzeyindedir. Bu tablonun başlıca nedenleri arasında yüksek konut maliyetleri, uzun çalışma saatleri, çocuk yetiştirme ve eğitim giderleri, iş ve aile yaşamında dengesizlik ve ev içi bakım sorumluluğunun hâlâ büyük ölçüde kadınların üzerinde olması sayılabilir.

Güney Kore örneği, doğurganlığı artırmak için yalnızca izin sürelerini uzatmanın veya ekonomik teşvikler sağlamanın yeterli olmadığını; kadınların istihdamını, ekonomik güvencesini ve toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendiren bütüncül politikaların belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. ☹

1 2,1 seviyesi "nüfusun kendini yenileme düzeyi" olarak kabul edilir.

2 Doğurganlık hızı, ortalama canlı doğum sayısı ifade eder. Bu değer, bir kadının doğurduğu dönem boyunca (genellikle 15-49 yaş arası) ortalama kaç çocuk doğuracağını gösterir.

3 Norveç'in Doğum, Çalışma ve Aile Politikası Eğilimleri (Norway's Fertility, Work, and Family Policy Trends), OECD, 2023





## KADIN AJANDASI

**29 Mart 1970**

### Ayşe Şekibe İnel hayata veda etti.

Türkiye'de Meclis'e seçilen ilk kadın milletvekillerinden biri olan Ayşe Şekibe İnel, hayatını kaybetti. Gençlik dönemini İstanbul'da geçiren İnel, Kız Sanayi Mektebi orta bölümünü ve daha sonra Almanca Mektebini bitirdi. Öğünün eğitimi nedeniyle bir süre Almanya'da yaşadı. 1935 genel seçimlerinde Bursa milletvekilliği için aday olan İnel, seçimde 1051 oy aldı ve V. dönem Bursa milletvekili olarak meclise girdi. Meclise giren ilk 18 kadın milletvekilinden birisi oldu. (Doğum: 1884)

**Ayşe Şekibe İnel**



**5 Nisan 2015**

### Seslerin Sultanı Nevin Akkaya hayatını kaybetti.

Seslendirme alanındaki başarısı ona "Seslerin Sultanı" ünvanını kazandı.

1937 yılında İstanbul Şehir Tiyatroları'na girdi. 1951-52 yıllarında Muhsin Ertuğrul'un kurduğu Küçük Sahne'de yer aldı. 1959'da Kent Oyuncuları'nda sahneye çıktı. 1952'de Tarık Gürkan ile evlenerek tiyatroyu bıraktı. Türkan Şoray, Hale Soygaz, Neriman Köksal, Suzan Avcı, Müjde Ar başta olmak üzere pek çok sinema sanatçısına sesini veren Akkaya, tiyatroyu bıraktığı 1960'tan sonra yalnızca seslendirme çalışmaları yaptı. 1990'lara kadar 500'e yakın filmde seslendirme yaptı. (Doğum: 29 Temmuz 1916)



**Nevin Akkaya**

**1 OCAK 1964**

### Ayşen Aydemir dünyaya geldi.

Ortaöğrenimini Galatasaray Lisesi'nde, üniversite öğrenimini Boğaziçi Üniversitesi'nde tamamlayan sinema ve tiyatro oyuncusu Ayşen Aydemir dünyaya geldi. ABD'nin Los Angeles kentinde bulunan Santa Monica sanat okulunda tiyatro eğitimi aldı. Radyo spikerliği de yapan Aydemir, Tabutta Röveşata filmindeki başarısından dolayı verilecek ödülü alacağı gün, **26 Eylül 1999** tarihinde 6 yıldır tedavisini gördüğü kolon kanserine yenik düşerek hayata veda etti.



**Ayşen Aydemir**

**Agnes Mary Clerke**



**10 Şubat 1842**

### Agnes Mary Clerke dünyaya geldi...

İrlandalı gökbilimci ve yazar Agnes Mary Clerke dünyaya geldi. Küçük yaşta okuma derslerinin yanı sıra, matematik ve astronomi dersleri alan Agnes, babasının teleskopuyla henüz 15 yaşında gözlemlerine başladı. Clerke pratik bir astronom değildi, bunun yerine astronomik araştırmaların sonuçlarını bir araya getiriyor, yorumluyor ve özetliyordu. 1903'te Lady Huggins ile birlikte, daha öncesinden 1835'te Caroline Herschel ile Mary Somerville ve 1862'de Anne Sheepshanks olmak üzere kadının üyesi olabildiği Kraliyet Astronomi Topluluğu'nun onursal üyesi seçildi. (Ölüm: 20 Ocak 1907)

**9 Mayıs 1866**

### Elizabeth Magie dünyaya geldi.

ABD'li oyun tasarımcısı, yazar, kadın hakları savunucusu Elizabeth, ya da bilinen yaygın adıyla Lizzie Magie, dünyaya geldi. Kişilerin kendi ürettiklerine sahip olmalarını ancak topraktan elde edilenlerin toplumun ortak malı sayılması; vergilendirilerek herkese fayda sağlaması gerektiğini savunan sosyal reformcu Henry George'nin yazılarından geliştirilen Georgizm öğretisini anlatmak için tasarladığı ve Monopoly'nin atası sayılan **The Landlord's Game** (Toprak sahibinin oyunu) oyununu tasarladı. (Ölüm: 2 Mart 1948)

**Elizabeth (Lizzie) Magie**



**26 Haziran 1892**

### Pearl S. Buck dünyaya geldi.

ABD'li yazar, Nobel Edebiyat Ödülü'nü alan ilk Amerikalı kadın ünvanına sahip, Pearl S. Buck dünyaya geldi. İki evlilik yaptı, bir çocuk dünyaya getirdi, dokuz çocuk evlat edindi. Öğretmenlik ve yazarlıkla hayatını kazandı. 1931 yılında **The Good Earth** (İyi Dünya) ile Pulitzer Ödülü'nü kazandı. Kitaplarında, yıllarını geçirdiği Çin'deki yaşamı anlattı. 1938'de Nobel Edebiyat Ödülü'ne, ardından National Institute of Arts and Letters (Ulusal Sanat ve Edebiyat Entitüsü) üyeliğine layık görüldü. (Ölüm: 6 Mart 1973)



**Pearl Sydenstricker Buck**

**29 Temmuz 1975**

**Mediha Raşit Eldem hayata veda etti.**

Türkiye'de hükümet tabibi olarak atanan ilk kadın hekim, kadın hastalıkları ve doğum mütehassısı Mediha Raşit Eldem hayata veda etti. 1906 yılında İstanbul'da dünyaya gelen Eldem, 1930'da İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi'ni üstün başarı ile tamamladı, 1933 yılında hükümet tabipliğine başladı. Bu görevdeki başarısından dolayı sınavsız olarak Numune Hastanesi Kadın Doğum Kliniğine alındı. 1960 yılında ABD'ye giderek 2 ay süreyle sağlık ve sosyal hizmet kuruluşlarını inceledi. Pek çok yardım kuruluşunda gönüllü hizmet verdi. (Doğum: 1906)

**Mediha Raşit Eldem**



**3 Eylül 1861**

**Elin Danielson-Gambogi dünyaya geldi.**

Realist çalışmalarıyla bilinen ve eserlerinde daha çok kadınları resmetmiş olan Fin ressam Elin Danielson-Gambogi dünyaya geldi. İsveç kökenli anne babanın kız olarak dünyaya Elin, Finlandiya'nın profesyonel sanat eğitimi alan "ressam kız kardeşler" kuşağının ilk sanatçılarından biriydi. Burslu olarak gittiği Paris'te heykeltıraş Rodin'in atölyesine de devam etti. Eserleriyle pek çok ödül kazandı. Henüz 58 yaşındayken zatüreedan dolayı hayatını kaybetti (Ölüm: 31 Aralık 1919)

**Elin Danielson-Gambogi**



**1 Ağustos 1818**

**Maria Mitchell dünyaya geldi.**

1847 yılında teleskop yardımıyla kendi adının verildiği "Miss Mitchell Kuyruklu yıldızı"nı keşfeden Amerikalı astronom Maria Mitchell dünyaya geldi. Mitchell, bu keşfiyle bir kadına verilmesi sıradışı olan Danimarka kraliyeti altın madalya almaya layık görüldü. (Ölüm: 28 Haziran 1889)

**4 Ekim 1984**

**Meryem Muazzez Tahsin Berkand hayatını kaybetti.**

Cumhuriyet dönemi popüler romancılarından Muazzez Tahsin Berkand hayata veda etti. Selanik'te dünyaya gelen ve Balkan Savaşı'ndan sonra ailesiyle birlikte İstanbul'a göçen Muazzez Tahsin, özel dersler alarak İngilizce ve Fransızca öğrendi. Darülmuallimat'ta açılan sınavı kazanıp öğretmen olduktan sonra çeşitli okullarda Fransızca ve Türkçe öğretmenliği yaptı. Pek çok gazete ve dergide yazan Berkand, çoğunlukla kadınlar ve gençler tarafından okunan bir yazar olarak romanlarıyla ün kazandı. (Doğum: 1 Ocak 1899)

**Muazzez Tahsin Berkand**



**Dorothy Annie Elizabeth Garrod**



**12 Kasım 1994**

**Wilma Rudolph hayatını kaybetti.**

Amerikalı kısa mesafe koşucusu, olimpiyat oyunlarında atletizm dalında üç altın madalya sahibi ilk siyahi kadın atlet Wilma Rudolph hayatını kaybetti. Çocuk yaşta bacağından dolayı geçirdiği rahatsızlık nedeniyle, 11 yaşına kadar bastonla yürümüştür. (Doğum: 23 Haziran 1940)

**18 Aralık 1968**

**Dorothy Annie Elizabeth Garrod hayatını kaybetti.**

20. yüzyılın en önemli tarihöncesi arkeologlarından biri olarak kabul edilen İngiliz arkeolog ve paleoantropolog Dorothy Annie Elizabeth Garrod hayatını kaybetti. Garrod, özellikle Ortadoğu'daki paleolitik dönem araştırmalarıyla tanınır ve Cambridge Üniversitesi'nin ilk kadın profesörü olarak tarihe geçmiştir. (Doğum: 5 Mayıs 1892)





**Doç. Dr. Betül Urhan**

Kocaeli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Çalışma Ekonomisi ve  
Endüstri İlişkileri Bölümü

# Yoksulluk ve başetme yolları **ACİL SOSYAL KORUMA!**

**Türkiye’de milyonlarca insan çalıştığı halde bugün yoksullukla karşı karşıya. Enflasyon, ağızını açmış bir canavar gibi, ücretleri ve emeğin değerini yutmaya devam ederken, emekçiler yaşamlarını sürdürebilmek için giderek daha ağır bedeller ödemek zorunda kalıyor. Öğün azaltmaktan borçlanmaya, kadınların bakım yükünün artmasından çocuk işçiliğinin yaygınlaşmasına kadar uzanan bu süreç, yoksulluğun yalnızca ekonomik değil aynı zamanda toplumsal bir sorun olduğunu gösteriyor. Doç. Dr. Betül Urhan, bu sayıda yoksulluğun kriz dönemlerinde hangi mekanizmalarla derinleştiğini ve sosyal koruma politikalarının yokluğunda emekçilerin nasıl güvencesizliğe itildiğini ele alıyor.**

Bu ücretlerle nasıl geçinilir? Ekonomik kriz derinleştikçe, enflasyon gündelik hayatı daha fazla belirledikçe bu soruyla her geçen gün daha sık karşılaşırız. Türkiye’de çalışanların yarısından fazlası asgari ücretle, yani yaklaşık 28 bin TL ile çalışıyor. Ancak asgari ücret artık yalnızca düşük bir ücret değil; açık biçimde yoksulluk ücreti haline gelmiş durumda TÜRK-İŞ verilerine göre dört kişilik bir ailenin yoksulluk sınırı 112 bin TL’yi, açlık sınırı ise 34 bin TL’yi aşmış bulunuyor. Bu tablo bize çok temel bir gerçeği gösteriyor; bugün Türkiye’de bir işe sahip olmak, insanları yoksulluktan kurtarmaya yetmiyor. İnsanlar çalışıyor ama yoksullaşmaya devam ediyor. Peki milyonlarca insan bu koşullarda nasıl yaşamını sürdürüyor? Asgari ücretle ya da daha düşük gelirlerle yaşayan insanlar

bu yoksulluk içinde nasıl ayakta kalabiliyor? Alan araştırmaları, saha gözlemleri ve gündelik hayat deneyimleri bu konuda önemli ipuçları sunuyor.

Aslında Türkiye’de ücretli çalışanlar, küçük esnaf, serbest çalışanlar ve yoksul haneler ekonomik krizler karşısında uzun yıllardır benzer yöntemlerle ayakta kalmaya çalışıyor. Bu yöntemlerin biçimi zaman içinde değişse de temel gerçek değişmiyor: Türkiye’de emekçiler hem kriz dönemlerinde hem de “olağan” dönemlerde güçlü ve kapsayıcı bir sosyal koruma sistemiyle hiçbir zaman yeterince desteklenmedi. Bugün yaşanan fark ise yoksulluğun ve güvencesizliğin çok daha derinleşmiş olmasıdır. Fakat bugüne kadar devletin sosyal korumasının etkin olmamasının yarattığı yoksulluk ve eşitsizlik hiç bu





kadar derin ve yıkıcı olmamış, sosyal koruma hiç bu kadar acil bir ihtiyaca dönüşmemiştir.

Türkiye’de çalışanlar uzun yıllardır yalnızca ücretleriyle yaşamıyor. İnsanlar ücretlerini farklı gelir kaynaklarıyla tamamlayarak ayakta kalmaya çalışıyor. Özellikle 1980’lerden itibaren birçok işçi ailesinin köyle bağları devam ediyordu. Köyden gelen erzak, tarımsal üretim ya da mevsimlik ürün gelirleri kentteki yaşamı destekliyordu. 2002 yılında yaptığım bir alan araştırmasında görüştüğüm bir fabrikanın insan kaynakları müdürü, işçilerin büyük bölümünün yıllık izinlerini “fındık zamanı”na göre kullanmak istediğini anlatmıştı. Bu durum zaman zaman işverenle ve sendikayla sorunlara yol açıyordu. Ancak aynı zamanda işçilerin köyle bağlarının sürdüğünü ve tarımsal üretimin hâlâ önemli bir geçim kaynağı olduğunu gösteriyordu. Otobüs terminalindeki görüntüler de bunu doğruluyordu. Bagajlar bavullardan çok çuvalarla, bidonlarla ve kolilerle doluydu. Köylerden kentlere yalnızca insanlar değil; yiyecek, erzak ve geçim desteği de taşınıyordu

Kırdan kente göç hızlanmıştı ama kır hâlâ birçok insan için gelir kaynağı yaratan bir alandı. Aile dayanışması, gecekondu etrafından örülen, akrabalık ilişkileri, hemşerilik ağları ve mahalle dayanışmaları da yoksulluğa karşı bir tür koruma işlevi görüyordu. İnsanlar iş bulurken, ev tutarken, çocuk bakarken birbirlerine destek oluyordu. Devlete ait su ve elektrik şirketleri özelleştirilmeden önce kent çeperinde yaşayan yoksulların kaçak elektrik kaçak su kullanımına göz yumuluyor bu da onların günlük enerji ve su ihtiyacını bir şekilde karşılamalarını sağlıyordu. Tarım destekleniyordu ve bu yolla kırsal yoksullar yerinde tutuluyordu.

### Sosyal Riskler Bireylere Yüklendi

Ancak ard arda yaşanan ekonomik krizler, yüksek enflasyon ve kemer sıkma politikaları bu dengeleri büyük ölçüde dağıttı. Özelleştirmeler, işsizlik, güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve tarımsal çözülme milyonlarca insanı uzun süreli bir yoksulluk ve güvencesizlik ortamına itti. Özellikle 2000’li yıllardan itibaren uygulanan neoliberal politikalar sosyal devletin daraltılmasını temel hedeflerden biri haline getirdi. Sosyal koruma alanında devletin geri çekildiği yerlerin aile, cemaatler ve sivil toplum kuruluşları tarafından doldurulması beklendi. Böylece sosyal risklerin yükü giderek bireylerin ve ailelerin omuzlarına bırakıldı. Bir süre boyunca aile ilişkileri, dini dayanışma ağları ve mahalle ilişkileri yoksullar için önemli destek mekaniz-



maları olmaya devam etti. Ancak derinleşen krizler bu ağları da zayıflattı. Çünkü herkes aynı anda yoksullaşmaya başladı. İnsanların birbirine destek olma kapasitesi giderek daraldı. Bugün kentlerde yaşayan milyonlarca insan sosyal devletin yeterli korumasından yoksun biçimde piyasanın insafına terk edilmiş durumda. Sosyal yardımlar yaygınlaşmış olsa da bu yardımlar çoğu zaman yoksulluğu ortadan kaldıran değil, yalnızca en ağır sonuçlarını hafifletmeye çalışan araçlar olarak işliyor. Üstelik kent yoksullarının önemli bir bölümü bu yardımlara bile düzenli biçimde erişemiyor. Böylece milyonlarca insan herhangi bir güvenceye sahip olmadan yaşamını sürdürmeye çalışıyor.

Kuşkusuz ekonomik krizlerin yarattığı güvensizlik yalnızca yoksulları etkilemiyor. Ancak yoksul haneler hastalık, işsizlik ve gelir kaybı gibi risklere çok daha fazla maruz kalıyor. Üstelik bu krizlerden çıkma şansları da çok daha düşük oluyor. Çünkü yoksulların seçenekleri sınırlı. Bir kez derin yoksulluğa sürüklendiklerinde yeniden toparlanmaları çok daha zor hale geliyor. Bu nedenle yoksulluğu yalnızca gelir eksikliği olarak görmek yeterli değildir. Uzun yıllar boyunca hâkim olan anlayış, yoksulluğu temel ihtiyaçların karşılanamaması üzerinden tanımladı. Buna göre hane gelirinin belirli bir seviyenin altında olması yoksulluğun temel ölçütüydü. Ancak bu yaklaşım, hane içindeki eşitsizlikleri çoğu zaman görünmez hale getiriyor. Çünkü aynı evde yaşayan herkesin kaynaklardan eşit biçimde yararlandığını varsayıyor.

### Yoksulluk Kadınları Orantısız Etkiliyor

Oysa araştırmalar bunun doğru olmadığını gösteriyor. Yoksul hanelerde kadınlar ve kız çocukları çoğu zaman yoksulluğu daha ağır biçimde yaşıyor. Beslenme, sağlık, eğitim ve bakım yükü açısından sistematik eşitsizlikler ortaya çıkıyor. Kriz dönemlerinde bu eşitsizlikler daha da derinleşiyor. Kadınlar, ailenin bakım yükünün orantısız bir kısmını üstlenmek zorunda kalıyor. Çocukların, yaşlıların ve hastaların ihtiyaçları çoğu zaman kadınların görünmeyen emeğiyle karşılanıyor. Kadınlar kendi sağlıklarını, beslenmelerini ve ihtiyaçlarını geri plana itebiliyor. Çoğu zaman çocukların ihtiyaçlarını öncelemek için kendi gereksinimlerinden vazgeçiyorlar. Bu durum kadınların ücretli işlerde çalışma imkânlarını da sınırlandırıyor. Bu da istihdam olanakları sınırlı olan kadınları, güvencesiz ve düşük gelirli işlere yönlendiriyor ve onları erkeklerin kazançlarına daha fazla bağımlı hale getiriyor.

### Bakım Yükü Kadınları Güvencesiz İşlere İtiyor

Kriz dönemlerinde hanelerin ilk tepkisi genellikle ellerindeki varlıkları hemen satmak olmuyor. İnsanlar önce mevcut kaynaklarını tüketmeden ayakta kalmaya çalışıyor. Öğün sayısını azaltmak, daha düşük kaliteye sahip ucuz gıdalara yönelmek, sağlık harcamalarını ertelemek, borç almak, çocukları okuldan almak ya da geçici işlerde çalışmak bu yöntemler arasında yer alıyor. Ancak zamanla bu imkânlar da tükeniyor. İnsanlar küçük eşyalarını, ardından daha değerli varlıklarını satmak zorunda kalıyor. Bu ise gelecekte yeniden toparlanma ihtimalini daha da zayıflatıyor. Son aşamada göç, aile parçalanması ya da kalıcı güvencesizlik ortaya

çıkabiliyor. Üstelik bütün bu süreçler hane üyeleri ni eşit biçimde etkilemiyor. Kadınlar çoğu zaman sağlık harcamalarından ilk vazgeçen kişiler oluyor. Öğün azaltma uygulamaları kadınları daha ağır etkileyebiliyor. Çocukların eğitimden kopması ise özellikle kız çocukları açısından daha hızlı gerçekleşebiliyor. Ancak birçok yoksul ailede artık yalnızca kız çocukları değil, tüm çocuklar için eğitim ciddi bir maliyet haline gelmiş durumda. Bu nedenle çocuk işçiliği de giderek yaygınlaşıyor. Yoksulluk derinleştikçe normalde çalışmayan aile üyeleri de gelir elde etmek zorunda kalıyor. Küçük çocuklar, yaşlılar ve ev içi bakım yükü nedeniyle çalışmayan kadınlar giderek daha fazla güvencesiz işlere yöneliyor. Bu ve bunun gibi yöntemlerle yoksullukla baş etmek adeta bireylerin ve zaten savunmasız olan grupların sırtına yüklenmiş oluyor. Böylece yoksulluk yalnızca bugünü değil, geleceği de tahrip ediyor.

### Yoksullukla Suç Oranları Arasındaki İlişki

Yoksulluk bir sayıdan ve durumdan ibaret değildir. Yoksulluk çok boyutludur. Bu nedenle yoksulluğu yaratan süreçlere odaklanmak gerekir. Bu kadınların ve erkeklerin ihtiyaçlarını karşılamak ve gelecek için hazırlık yapmak için kullandıkları araçların eşitsiz dağılımına dikkat çekmeyi zorunlu kılar. Esasen yıkıcı bir sosyal sorun olan yoksulluk, toplumdaki ve hanedeki güç ve iktidar ilişkilerinde görülen eşitsizlikleri daha da derinleştirir ve yeniden üretir. Bireyleri çaresiz, savunmasız bırakır, sosyal hakları bireyler için kullanılmaz hale getirerek işlevsizleştirir, toplumu bir arada tutan değerleri aşındırır. Yoksul ve daima güvensizlik içinde olan kişi, şimdiki zamana hâkim olma ve geleceğini planlama yeteneğini büyük ölçüde yitirir. Yaşamını günü birlik sürdürür. Hayatta kalma mücadelesi hep belirsizdir. Artan suç oranları, fuhuş, uyuşturucu kullanımı, intiharlar, çocukların çalıştırılması, aile içi şiddet, mafyalaşma kemer sıkma politikalarının yarattığı güvensizliğin ve yoksulluğun artışıyla ilişkilidir. Dolayısıyla yoksulluk hem toplum hem de birey açısından yıkıcı bir sosyal sorundur. Bu nedenle yoksulluğu süreçlere odaklanmadan sadece bir sayıdan ibaretmiş gibi ele alan ve geniş sosyo-ekonomik risklerin maliyetini/yükünü bireylere kaydıran hükümet politikaları, yoksulluğu artırmak yerine derinleştirir. Bunun yerine eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelmiş, süreç odaklı, hak temelli yaklaşımları esas alan refah devleti uygulamalarının ve kolektif risk yönetimi mekanizmalarının acilen devreye sokulması gerekir. Çünkü insanca yaşamaya yetecek ücretler, güvenceli çalışma, kamusal sağlık, eğitim ve bakım hizmetleri, yaygın sosyal koruma mekanizmaları ve güçlü sendikal örgütlenme olmadan yoksullukla ve eşitsizlikle mücadele etmek mümkün değildir. ❀





Flormar direnişinden 8 yıl sonra Paris mahkemesinden emsal karar

## Yves Rocher, özen yükümlülüğü ihlalinin sorumlu tutuldu



**Paris'te Yves Rocher'e karşı açılan davanın karar duruşması 20 Kasım 2025'te Paris Asliye Mahkemesi'nde görülmüştü. Karar, 12 Mart 2026 tarihinde açıklandı. Kararda, Fransız kozmetik devi Yves Rocher, ihtiyat planını zamanında yayınlamadığı ve riskleri doğru tespit edemediği için Flormar çalışanlarını yaşanan hak ihlallerine karşı korumadığı gerekçesiyle mahkemeye sorumlu tutuldu.**

Direnişin başından beri tüm gelişmeleri Petrol-İş Kadın Dergisi'nde yer vermiştik. Son olarak geçtiğimiz sayıda, Paris Asliye Mahkemesi'nde görülen davaya katılan Petrol-İş heyeti ve eski Flormar işçilerinin temalarını ayrıntılı bir şekilde yazdık. Ayrıca mahkemeye sunulan cinsiyet eşitliğiyle ilgili raporda da Flormar'da direnen kadınların deneyimi de dahil edilerek, Türkiye'de kadın işçilerin maruz kaldığı ayrımcılık türleri ayrıntılı bir şekilde yer verilmişti. En başından beri tüm süreci özetleyecek olursak:

\* Gebze Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan Flormar kozmetik fabrikasında çalışanlar, kötü çalışma koşulları, düşük ücretler, kadın işçilere yönelik cinsiyetçi tutumlar ve işçi sağlığının hiçe sayılması nedenleriyle Ocak 2018'de Petrol-İş Gebze Şubesi'nde örgütlenmeye başladılar.

\* Mart 2018'de gerekli çoğunluk sağlanarak, Nisan 2018'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurulmuş ve bakanlıktan yetki belgesi alınmıştı.

\* Kosan Kozmetik tarafından işletilen ve % 51 çoğunluk hissesini Fransız kozmetik devi Yves Rocher'in satın aldığı Flormar fabrikasında işveren, yetki bildirimini aldıktan sonra sendikali çalışanlara çeşitli baskılar, tehditlerle istifaya zorladı, odalara çekerek ikna etmeye çalıştı, bu da işe yaramayınca gruplar halinde işten atmaya başladı.

\* İşten atılmalar 25'i bulduğunda Gebze şube yönetimi atılan işçilerle birlikte fabrika önünde toplanmaya başladı. Toplanan grupla dayanışma duygularını ifade eden herkes sırayla işten atıldı.

\* 15 Mayıs 2018'de direnişin resmen başladığını duyuran sendikamız, bu tarihten itibaren çeşitli sivil toplum örgütleri, siyasi partiler, sendika temsilcileri ve halkın yoğun ilgisi ve desteğiyle karşılaştı.

\* Tam 297 gün süren direnişin sonunda, 8 Mart 2019 tarihinde, işyeri önünde dayanışma etkinliği yapılacağı günün gecesinde, Flormar/Yves Rocher işvereni, işçilerin tüm kayıplarını en yüksek dereceden tazmin etmeyi ve işten atma kodlarını değiştirmeyi kabul ettiğini söyleyerek anlaşma teklif etti.

\* Petrol-İş Sendikası, Fransa merkezli avukatlık bürosu Sherpa, ActionAid Fransa ve Flormar'da işten atılan 34 işçi 2017 Mayıs ayında Fransa'da kabul edilen "Gerekli Özeni Gösterme Yükümlülüğü" yasasına dayanarak 2018-2019 yıllarında Yves Rocher/Flormar şirketinde yaşanan hak ihlalleri ile ilgili 23 Mart 2022 tarihinde Paris Ceza Mahkemesinde dava açmıştı.

\* Petrol-İş Sendikası, Sherpa Avukatlık Bürosu, ActionAid Fransa koordinasyonu, Flormar (Kosan Kozmetik) işyerinde işten atılan 132 işçinin 81'inin açtığı davanın karar duruşması 20 Kasım 2025 tarihinde Paris Asliye Ceza Mahkemesi 34. Daire'de saat 14:00-17.00 arasında yapıldı.

\* 12 Mart 2026 tarihinde açıklanan karara göre, "Yves Rocher Grubu'nun, büyük şirketlerin küresel faaliyetleriyle bağlantılı insan hakları ihlallerini önleme ve tespit etme sorumluluğu getiren 27 Mart 2017 tarihli Fransız Özen Yükümlülüğü Kanunu'nun gereklerini yerine getirmede" sonucuna varıldı. Kararın ardından, Petrol-İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulu adına açıklama yapan Genel Başkan Süleyman Akyüz şöyle dedi:

*"Bu karar, sendikalar ve emekçiler açısından örgütlü mücadelelerin sonuç alabileceğini bir kez kanıtlamıştır. Aynı zamanda Özen Yükümlülüğü Kanunu gibi hukuki mekanizmaların, şirketlerin küresel faaliyetleri boyunca temel haklara saygı göstermelerini sağlamada önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir. İşçi haklarının savunulması ve geliştirilmesi konusunda birçok alanda öncü rol üstlenen Petrol-İş Sendikası, bu alanda da dünyada bir ilke imza atmıştır." ■*





International  
Labour  
Organization

**ILO'nun İstihdam ve Sosyal Eğilimler 2026 Raporu**

*Nüfusun yaşlanması, emekli  
sayısında artış, bakım yükümlülüğü*

## Kadınların istihdama erişiminde engeller büyüyor mu?



Uluslararası Çalışma Örgütü, tüm dünyada istihdam durumunu araştırdığı “Çalışma Yaşamı Serisi: İstihdam ve Sosyal Eğilimler 2026” raporuna göre, gelişmekte olan ve yükselen ülkelerde kadınların istihdamla ilişkisini ortaya çıkarmış. Sonuçlar kadınlar açısından pek de iç açıcı değil. İşgücüne katılımda da iş bulma olanaklarında da kadınlar hep toplumun gerisinde.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) her yıl yayımladığı Çalışma Yaşamı Serisi: İstihdam ve Sosyal Eğilimler 2026 raporu, küresel ölçekte istihdam kalitesinde bir gerilemeye işaret ediyor. Rapora göre istihdamdaki iyileşme belirgin biçimde yavaşlarken, yoksulluk oranlarındaki düşüş de oldukça sınırlı kaldı. Dünyada hâlâ günlük geliri 3 doların altında olan 284 milyon emekçi bulunuyor.

Çalışma yaşamındaki gerileme kayıt dışı istihdamda da kendini gösteriyor. Rapora göre 2026 yılı sonunda dünya genelinde yaklaşık 2,1 milyar çalışanın kayıt dışı istihdamda yer alacağı tahmin ediliyor.

İşgücündeki büyümenin yavaşlamasının başlıca nedenlerinden biri nüfusun yaşlanması. ILO, küresel işgücü büyüme hızının her yıl yaklaşık

yüzde 0,2 oranında gerilediğini belirtiyor. Raporda, 2027 yılında küresel işgücüne katılım oranının yüzde 60,5 düzeyinde gerçekleşeceği öngörülüyor. Üst-orta ve yüksek gelirli ülkelerde işgücüne katılımın 2027'ye kadar 0,5 puan düşmesi beklenirken, bunun temel nedeni emekli nüfusun artması olarak gösteriliyor.

Bu tablo içinde kadınların çalışma yaşamındaki konumu özel bir önem taşıyor. Rapora göre 2025 yılında kadınlar küresel istihdamın yalnızca yaklaşık beşte ikisini oluşturdu. Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları hâlâ erkeklerin oldukça gerisinde seyrediyor.

Kadınların çalışma yaşamına katılımının önündeki en büyük engellerden biri bakım yükümlülükleri olmaya devam ediyor. Çocuk, yaşlı, hasta veya engelli aile üyelerinin bakımını üstlenmek ve ev

içindeki ücretsiz işleri yürütmek; görünmeyen, karşılığı ödenmeyen ancak toplumsal yaşamın sürdürülmesi açısından vazgeçilmez faaliyetlerdir. Dünya genelinde bu sorumluluklar hâlâ büyük ölçüde kadınların omuzlarında bulunuyor.

Rapordaki bulgular, bu eşitsizliğin farklı boyutlarını ortaya koyuyor:

- Kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerden 24,2 puan daha düşük düzeyde gerçekleşti.
- Genç kadınların istihdam, eğitim veya mesleki eğitime katılım oranı genç erkeklerin 14,4 puan altında kaldı.
- Kadınların işsizlik oranı erkeklerden biraz daha yüksek olsa da, asıl fark kadınların önemli bir bölümünün işgücü piyasasına hiç katılamamasından kaynaklanıyor.
- Kadınların iş açığı oranı erkeklerden daha yüksek olup, 2026 sonunda yüzde 4.3'e ulaşması bekleniyor.

Rapor, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yalnızca işgücüne katılımı değil, istihdamın niteliğinde de sürdüğünü gösteriyor. Kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak erkeklerden çok daha fazla çalışıyor. 2025 yılında çalışan kadınların yüzde 14.4'ü ücretsiz aile işçisi konumundayken, erkeklerde bu oran yüzde 6.1 düzeyinde kaldı. Sosyal güvence, düzenli gelir ve emeklilik haklarından büyük ölçüde yoksun olan bu çalışma biçimi, kadınların ekonomik bağımsızlığını sınırlandırıyor.

Rapor ayrıca cinsiyet eşitsizliklerinin yalnızca ekonomik gelişmişlik düzeyiyle açıklanamayacağını ortaya koyuyor. Cinsiyet açıkları bölgeler arasında farklılık gösterse de, ülke gelir grupları arasında daha sınırlı değişim göstermekte; bu durum toplumsal normların ve kalıplaşmış cinsiyet rollerinin belirleyici etkisini ortaya koymaktadır. Aile işçiliği ve aşırı yoksulluk gibi göstergelerde kadınlarla erkekler arasındaki farkların hâlâ kapanmamış olması da bu gerçeği doğruluyor.



Nüfusun yaşlanmasıyla birlikte bakım ihtiyacının daha da artacağı öngörülüyor. Bu nedenle bakım hizmetlerinin yalnızca ailelerin ve özellikle kadınların sorumluluğu olarak görülmesi sürdürülebilir değildir. Kamusal, erişilebilir ve nitelikli bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması; kreşlerin, yaşlı bakım merkezlerinin ve evde bakım desteklerinin güçlendirilmesi hem kadınların istihdama katılımını artıracak hem de yaşlanan toplumların ihtiyaç duyduğu işgücünün korunmasına katkı sağlayacaktır.

Bakımın toplumsal bir sorumluluk olarak ele alınması, kadınların ekonomik bağımsızlığını güçlendirmenin yanı sıra çalışma yaşamındaki eşitsizliklerin azaltılmasının da temel koşullarından biridir.

Raporun kadınlar açısından temel mesajı, işgücüne erişimde hala ciddi engellerle karşılaşmaları. Kayıt dışılık, yoksulluk, kadınları orantısız etkiliyor ve güvencesiz işlere itiyor. Bakım işlerinin kamusal bir hizmet ve herkesin erişimine açık bir hizmet haline getirilmemesi, kadın istihdamı önündeki en büyük engellerden biri. Bunun için sosyal politikaların ve eşitlikçi önlemlerin bir an önce hayata geçirilmesi gerekiyor. ❀

AB Ücret Şeffaflığı Direktifi için geri sayım 7 Haziran'da sona erdi...

## Avrupa'da ücret eşitliği için yeni dönem

2023'te yürürlüğe giren AB Ücret Şeffaflığı Direktifi, üye ülkelerde kapsamlı düzenlemeler yapılmasını zorunlu kılıyor. Kadınlarla erkekler arasındaki ücret eşitsizliğini azaltmayı amaçlayan düzenleme; iş ilanlarında ücret aralığının belirtilmesini, çalışanların ücret bilgisi talep edebilmesini, şirketlerin cinsiyete dayalı ücret farklarını raporlamasını ve çalışanların ücretlerini birbirleriyle konuşmasını engelleyen sözleşme hükümlerinin geçersiz sayılmasını öngörüyor. Üye ülkelere tanınan üç yıllık uyum süresi 7 Haziran 2026'da sona erdi. Ancak raporlara göre, yalnızca birkaç ülke süreci zamanında tamamlayabildi; çok sayıda ülkede ise düzenlemeler hâlâ taslak ya da hazırlık aşamasında.

24 Nisan 2023 tarihinde Avrupa Konseyi tarafından resmen kabul edilen ve 6 Haziran 2023'te yürürlüğe giren AB Ücret Şeffaflığı Direktifi, kadınlar ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliğini azaltmayı ve "eşit işe eşit ücret" ilkesini güçlendirmeyi amaçlıyor. AB ülkelerinin bu kuralları ulusal mevzuatlarına aktarmaları için tanınan süre 7 Haziran 2026 tarihinde sona erdi. Direktif uygulanırsa, AB ülkelerinde işverenler şu düzenlemeleri yapmak zorunda:

### ► İş ilanlarında ücret bilgisi zorunlu hale geliyor

İşverenler işe alım sürecinin başında adaylara ücret veya ücret aralığını bildirmek zorunda olacak. Adaylara önceki maaşları sorulamayacak.

### ► Çalışanlar ücret bilgisi talep edebilecek

Çalışanlar ücret düzeyleri hakkında, ücret artış kriterleri hakkında, aynı işi veya eşit değerde işi yapan kadın ve erkek çalışanların ortalama ücretleri hakkında bilgi isteyebilecek.

### ► Ücret gizliliği sona erecek

İşverenler çalışanların birbirleriyle ücret konuşmasını engelleyemeyecek. Maaşların gizli tutulmasına yönelik sözleşme hükümleri geçersiz olacak.



### ► Cinsiyete dayalı ücret farklarının raporlanması zorunlu olacak

Yüz ve üstü çalışanlı işyerleri kadın-erkek arasındaki ücret farklarını düzenli raporlamak zorunda. Bu raporlarda ortalama ücret farkı, medyan ücret farkı, prim ve ikramiyeler, ücret dilimlerinde kadın ve erkek dağılımı gibi veriler yer alacak.

### ► %5'ten fazla ücret farkına ortak inceleme şartı

Aynı işi yapan kadın ve erkek çalışanlar arasında % 5'i aşan bir ücret farkı varsa ve nedenleri açıklanamıyorsa, işveren çalışan temsilcileriyle birlikte "ortak ücret değerlendirmesi" yapmak

ve farkı giderecek önlemler almak zorunda olacak.

### ► İspat yükü işverene geçiyor

Direktifin en güçlü hükümlerinden biri olarak görülen bu maddeye göre, ücret ayrımcılığı davasında artık çalışan değil, işveren ücret farklılığının ayrımcılıktan kaynaklanmadığını ispat etmek zorunda olacak.

### ► Tazminat hakkı güçleniyor

Ücret ayrımcılığına uğradığına hükmedilen çalışanlar, geriye dönük ücret farklarını, prim ve hak kayıplarını faiz ve tazminatları talep edebilecek.



## AB Ücret Şeffaflığı Direktifi Uygulama Takibi (Mayıs 2026)

- Hiçbir adım atılmadı
- Süresiz askıya alındı
- Güncelleme bekleniyor
- Taslak mevzuat bekleniyor
- Taslak mevzuat yayımlandı
- Kısmi uygulama
- Parlamentodan geçti



Üç yıllık uyum sürecinin sonunda kaç ülke takvime uyacak bilmiyoruz, ancak Mayıs 2026 itibarıyla, 27 AB ülkesinin altısı direktifin uygulanmasına yönelik henüz somut bir adım atmadı.

### Cinsiyetten bağımsız iş değerlendirme sistemi geliyor

Cinsiyetler arasında ücret eşitsizliğini ortadan kaldırmayı, mesleki ayrımcılığın görüldüğü işgücü piyasalarında cinsiyetler arası ücret farklarını ele almak için cinsiyetten bağımsız iş değerlendirme ve sınıflandırma sistemleri hedefleyen, ücretlendirmeyi beceri, çaba, sorumluluk ve çalışma koşulları gibi kriterlere bağlayarak işlerin değerini karşılaştırmayı hedefleyen yöntemler, giderek daha fazla ülkede dikkate alınıyor.

OECD ülkelerinin yaklaşık yüzde kırkında (38'den 15'i) özel sektör işverenlerinin cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirmeleri yapması zorunlu tutuluyor. Firmaların cinsiyetler arası ücret farkını raporlaması kural haline getirilmeye çalışılıyor. 38 OECD ülkesinin

21'inde özel sektör işverenlerinin ücret farkı raporlaması yapması zorunlu. Bu oranın 2026 sonunda % 84'e çıkartılması hedefleniyor.

Buna ilişkin pek çok değişiklik farklı ülkelerde uygulanmaya başladı. Örneğin beş ülkede şirketlerin iş ilanlarında başlangıç maaşlarını veya maaş aralıklarını belirtmeleri zorunlu hale getirildi.

Avrupa Birliği Ücret Şeffaflığı Direktifi'nin kabul edildiği 2023'ten beri OECD ülkelerinin dörtte üçü bu konuda düzenlemeler yaptı veya planladığını açıkladı. Ancak raporlar, bu sürecin oldukça yavaş ilerlediğini gösteriyor. Cinsiyetler arasında ücret farkı ortalaması OECD için yüzde 10.3 olarak kaydedildi.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'na (ETUC) göre, ücret şeffaflığının hayata geçirilmemesi AB'deki kadınlara yılda en az 4,8 milyar Euro'ya mal olacak. Bu kaybın 7,2 milyar Euro'ya kadar çıkabileceği tahmin ediliyor. Başka bir ifadeyle, ücret şeffaflığı uygulamalarının gecikmesi her bir kadın çalışan için yılda yaklaşık 465 ila 700 Euro arasında gelir kaybı anlamına geliyor.

### On Ülkede Yasa Taslağı Hazır

Avrupa Birliği Ücret Şeffaflığı Direktifi'nin ulusal mevzuatlara aktarılmasında şu ana kadar on AB ülkesi yasa taslağı hazırladı. Direktifin yükümlüklerini hayata geçirmek için gerekli yasal düzenlemeleri kamuoyuna sundu veya başlattı.

### Sendikaların süreçteki rolü

Buna karşın birçok ülkede hazırlıklar beklenen hızda ilerlemiyor. Uzmanlar, ücret şeffaflığı düzenlemelerinin yalnızca yasal değişikliklerle sınırlı kalması, işyerlerinde cinsiyete dayalı ücret farklarının düzenli olarak izlenmesi, temsilcilerin sürece etkin katılımının gerektiğine dikkat çekiyor. Sendikalar ücret şeffaflığının, kadınların ücret ayrımcılığına karşı haklarını kullanabilmeleri açısından kritik bir araç olduğunu vurguluyor. Direktifin etkin biçimde uygulanması, kadın-erkek ücret farklarının azaltılmasında önemli bir rol oynayacak ve milyonlarca çalışanın ücretlendirme süreçlerine ilişkin bilgiye erişimi artacak. 🌸

# CUMHURİYET'TEN GÜNÜMÜZE

## RAYLARIN KADIN KAHRAMANLARI



**1940'lı Yıllar:**  
İlk Kadın Vatman  
**HATİCE ORAL**  
ve Kadın Biletçiler



**1960'lı Yıllar:**  
İlk Kadın Yüksek Makine  
Mühendisi ve Makinisti  
**YÜKSEL OGAN**



**1990'lı Yıllar:**  
Otuz Yıl Aradan Sonra  
**SEHER AYTAÇ AKSEL**  
ve **HÜLYA ÇETİN**



**2000'li Yıllar:**  
Marmaray'ın İlk Kadın  
Makinistlerinden  
**MERVE BÜTÜNCÜ**



**DÜNYA ÜLKELERİNDE  
İLK KADIN  
MAKİNİSTLER**

Petrol-İş Kadın Dergisi olarak bir süredir, sendikamızın örgütlü olduğu işkollarında olduğu gibi, kadınların sayıca az olduğu alanlarda var olma mücadelesi veren, **"biz de yapabiliriz"** diyen kadınlarla deneyimlerini paylaşmak için söyleşiler yapıyoruz.

Ulaştırma sektörü; ister karada, ister havada, ister denizde ya da demiryollarında olsun, taşıt kontrolünün büyük ölçüde erkeklerin elinde olduğu bir alan. Bu nedenle bugün hâlâ "kadın kaptan", "kadın makinist", "kadın şoför" gibi ifadeler kullanma ihtiyacı duyuyoruz. Oysa bu mesleklerin önüne kadın ya da erkek sıfatı eklemeye gerek kalmayacağı günler, gerçek eşitliğin de göstergesi olacak.

Bir önceki sayımızda yayımladığımız Türkiye'nin ilk kadın römorkör kaptanı Gizem Turan ile gerçekleştirdiğimiz söyleşi, bu çalışmamızın örneklerinden biriydi. Bu sayımızda ulaştırma sektöründeki yolculuğumuza demiryollarıyla devam ediyoruz.

Bugün hem şehirlerarası yolcu ve yük trenlerinde, hem Marmaray'da hem de metro ve tramvay gibi hafif raylı

sistemlerde daha fazla kadın makinist ve vatman görüyoruz. Sayıları hâlâ sınırlı olsa da, bu alanda çalışan kadınlar mesleklerindeki başarılarıyla yalnızca görevlerini yerine getirmekle kalmıyor; kendilerinden sonra gelecek kadınlar için de yeni yollar açıyorlar. Bu yönüyle her biri, alanında önemli bir öncülük rolü üstleniyor.

Geçtiğimiz aylarda TCDD Taşımacılık AŞ İstanbul Bölge Müdürlüğü'nde Marmaray makinisti olarak görev yapan İlker Sivrikaya, sendikamıza muhasebe uzmanı olan eşi Güneş'i ziyarete geldiğinde tanışmış, sohbet etme fırsatı bulmuştuk. Aynı zamanda KESK'e bağlı Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası (BTS) İstanbul 1 No'lu Şube Eğitim ve Örgütlenme Sekreteri olan Sivrikaya ile yaptığımız sohbet sırasında konu kadın makinistlere de gelmişti ister istemez.

Demiryolu ulaşımının önemine inanan ve ulaştırma alanında demiryolu işletimi üzerine yüksek lisans tezi olan biri olarak bu alana her zaman ilgim olmuştur. Ulaştırma alanında yaşanan sıkıntıları, örgütlenme sorunlarını konuşurken, demiryollarında çalışan

kadınlardan bahsetmememiz tabii ki söz konusu olamazdı.

Türkiye'nin kadın makinistleri denildiğinde akla gelen ilk isimlerden biri olan Seher Aytaç Aksel'den söz ederken, kendisinin hâlâ TCDD bünyesinde çalıştığını öğrenince hem şaşırılmış hem de çok sevinmiştik. Makinistliğe 90'lı yıllarda başladığını biliyorduk ancak çoktan emekli olmuştur diye düşünüyorduk. İlker Bey bizi Seher Hanım'la buluşturabileceğini söylediğinde sevincimiz daha da arttı.

Nisan ayının başlarında TCDD'nin Haydarpaşa'daki yeni işletme tesislerinde Seher Aytaç Aksel ile bir araya geldik. Tarihi Haydarpaşa Garı'nın atmosferini taşımaya da, demiryollarına yıllarını vermiş insanların bulunduğu bir ortamda olmak başlı başına anlamlıydı. Söyleşi BTS'nin temsilcilik odasında gerçekleştirdik. Uzun sohbetimiz sırasında Türkiye'nin ilk kadın makinistlerinden biri olan Yüksel Ogan'ın adı da sık sık geçti.

Seher Hanım, göreve başladığı yıllarda kurum tarafından kendisine "ilk kadın makinist" olduğunun söylendiğini, bu

nedenle Yüksel Ogan'dan haberdar olmadığını anlattı. Yıllar sonra Yüksel Hanım'ın yeğeni bir sosyal medya mesajı üzerinden iletişim kurunca varlığından haberdar olmuş. Bu sohbetten sonra Yüksel Ogan'ı da araştırıp dosyamıza dahil etmemiz gerektiğini düşündük.

Yüksel Ogan'la ilgili bugüne kadar ulaşabildiğimiz en ayrıntılı bilgi, Tugay Kartal'ın kentvedemiryolu.com'da yayımlanan "Uzayıp Giden Tren Yollarında Kadının Adı Yok" başlıklı çalışmasında yer alıyor. TCDD'den emekli Tugay Kartal, bugün de Haydarpaşa Garı'nın demiryolu işlevinin küçültülmeden sürdürmesi için mücadele eden Haydarpaşa Dayanışması aktivistleri arasında yer alıyor. Tugay Beyle iletişim kurmamızı sağlayan İlker Sivrikaya oldu. Tugay Bey, Yüksel Ogan'a ilişkin bilgilerin önemli bir bölümünü yeğeninden edindiğini söyleyerek iletişim bilgilerini ilettili. Böylece yeğeni Nezile Hale Yozkat ile tanışma fırsatı bulduk.

Nezile Hanım'la yaptığımız sohbetler sonrasında, teyzesiyle ilgili kısa bir söyleşiye dosyamızda yer vermeye karar verdik. Ne yazık ki, Yüksel Ogan'ın yaşamına ilişkin pek çok bilgi onunla birlikte tarihin sessizliğinde kaybolmuş durumda. Ancak aile içinde anlatılan bazı anılar ve sözlü tarih niteliğindeki aktarımlar, onun meslek yaşamında karşılaştığı güçlükleri anlamamıza epey yardımcı oldu.

Dosyamızda ilk olarak kırklı yıllarda dönemin gazetelerinde bolca haber konusu olan ve İstanbul'da başta Üsküdar tramvay işletmesinde çalıştıklarıyla ilgili haberlere yer verilen "kadın vatmanlar" ve "kadın biletçiler"e yer verdik. Hepsisi de kendi alanında ilklere imza atmış demiryolcu kadınlar, benzer zorluklarla yüzleştiler, pek çoğu işe başlarken "erkek olma şartı" engeliyle karşılaştı.

Bin dokuz yüz kırklı yıllarda kadın vatmanlarla ilgili gazetelerde "kadından vatman olmaz", "kadın vatmana kimse canını emanet etmez" tarzı önyargılı

yorumlardan sonra altmışlı yıllarda Yüksel Ogan'a "lokomotif kullanmak, evdeki dikiş makinesini kullanmaya benzemez" diyen anlayış, doksanlı yıllarda Seher Aytaç Aksel'in karşısına "hemşirelik işi de mi bulamadın, ne işin var burada" sözleriyle çıktı.

Seher Aytaç Aksel'le yaptığımız uzun ve ayrıntılı söyleşide, kadınların demiryollarındaki çalışma yaşamına ilişkin geçmişten günümüze uzanan deneyimleri konuştuk. Seher Hanım, makinistlik eğitiminin ardından doğrudan mesleğine başlamış; yıllar boyunca hem yolcu hem yük trenlerinde görev yapmış, Haydarpaşa Garı'nda manevra makinisti olarak çalışmış. Seher hanımdan kısa bir süre sonra makinistliğe başlayan Hülya Çetin'e de değinmemek olmazdı. İzmir'de yaşayan Hülya Çetin kurumdan emekli olmuş. Onunla ilgili bilgiye, geçmişte yayınlanan bir söyleşiden ulaştık.

Marmaray'ın ilk kadın makinistlerinden Merve Bütün Kahraman'ın deneyimi bu engellerin yalnızca toplumsal önyargılarla sınırlı olmadığını gösteriyor. Hem meslek lisesinde hem de üniversitede alanıyla ilgili eğitim almasına rağmen, KPSS başvurularında yer alan "erkek olma şartı" nedeniyle makinistlik kadrolarına başvuramamış. Gerekli eğitimi tamamlamış olmasına rağmen kadın olduğu için bir yıl beklemek zorunda kalmış.

Bununla birlikte, geçmişte yaşanan deneyimler, günümüzde bu alanda eşitliğin sağlanması çabalarına büyük katkı sağlamış. Kurumda artık kadınların da her alanda yer alabileceği kabul edilerek çalışma alanları yeniden düzenleniyor. Bununla ilgili ayrıntılara söyleşilerimizde yer verdik.

Burada yer veremediğimiz pek çok kadın demiryolu öncüsünü de tekrar saygıyla anıyoruz. İstanbul'da başlayan örneği takip ederek son dönemde farklı şehirlerde de sayıları artan kadın metro sürücüler, tramvay vatmanları, anahat sınavlarını başarıyla geçerek Anadolu'nun farklı kentlerin-



de göreve başlayan makinist kadınlar ve isimlerini tek tek sayamayacağımız daha nice öncü kadın, demiryollarında kadın emeğinin görünürlüğünü ve gücünü büyütmeye devam ediyor.

Dosyamızın sonunda ise dünyadan kadın makinist öncülere yer verdik. Böylece yalnızca tarihsel bir karşılaştırma sunmayı değil, aynı zamanda kadınların hâlâ sayıca az olduğu mesleklerde mücadelenin evrenselliğine vurgu yapmak istedik.

Bugün demiryollarında çalışan kadınların sayısı geçmişe göre artmış olsa da, bu hikâyeler bize bir gerçeği hatırlatıyor: Kadınlar yalnızca trenleri, tramvayları ya da metroları kullanmayı öğrenmek zorunda kalmadılar; aynı zamanda kendilerine kapalı tutulan kapıları açmak, önyargıları aşmak ve arkalarından gelecek kadınlar için yolu genişletmek zorunda kaldılar.

Önümüzdeki dönemde bu kapıların daha da açılmasını, kadınların demiryollarında ve ulaştırmanın tüm alanlarında daha görünür, daha güçlü ve daha eşit bir biçimde yer almasını umut ediyoruz. Bugün rayların üzerinde ilerleyen her kadın, yalnızca kendisinin değil, kendisinden sonra gelecek kadınların yolunu da açıyor.



# İstanbul tramvaylarında kadın biletçi ve vatmanlar

## İLK KADIN VATMAN HATİCE ORAL

Türkiye'de 1940'lı yılların gazete arşivlerinde Hatice Oral adına, "Türkiye'nin ilk kadın vatmanı" olarak rastlıyoruz. Aynı dönemin gazetelerinde, kadınların tramvaylarda önce biletçi olarak çalışmaya başladıklarını, ardından vatmanlık görevini de üstlendiklerini görüyoruz. Onların deneyimleri, tramvaylarda çalışan kadınların karşılaştıkları engelleri nasıl aşmaya çalıştıklarını anlamamız açısından büyük önem taşıyor. Dönemin gazeteleri sayesinde toplumun önyargılarını ve tepkilerini de yakında görme olanağını elde ediyoruz. Hatice Oral'la ilgili ilk kadın vatman olması dışında başka ayrıntı verilmiyor.



Üsküdar tramvaylarında işe başlayan kadın biletçiler (1941)

Cumhuriyet tarihinde, kadınların ulaşım sektörüne biletçilikle adım attıklarını söyleyebiliriz. Bundan önce, farklı dönemlerde kadın şoförlerden söz ediliyor. Otuzlu yılların gazetelerinde de kadınların otobüs biletçiliği yapmaya başladıklarına dair haberlere rastlıyoruz.

İstanbul'da pek çok güzergâhta işletilen tramvaylarda kadınları ilk başlarda biletçi olarak görüyoruz. 1941 yılında yoğun bir kadın biletçi alımından sonra aynı yılın sonlarında kadın vatmanların da göreve başladıklarına tanık oluyoruz.

Tramvaylarla ilgili bu haberlerden, İstanbul içerisinde çok sorunlu bir sistem olduğunu anlıyoruz. Neredeyse her gün, bazıları ölümle sonuçlanan bir tramvay kazası, bir kavga veya istifa haberi ile karşılaşılıyor. Bazı haberlerde vatman ve biletçilerin kabalığından, yolculara kötü

muamelesinden şikayet edildiğini görüyoruz. Tramvaylar o kadar kalabalık olunca bu sonuçlar da kaçınılmaz oluyordur. Bir köşe yazısından, o yıllarda tramvaylara "işkence makinesi", "iğneli fiç", "konserve kutusu" gibi isimler takıldığını öğreniyoruz. Bir dönem davranışlardan o kadar çok şikayet olmuş ki, 1939 yılında Elektrik, Tramvay ve Tünel (ETT) işletmesince vatman ve biletçilere "adabı muâşeret" dersleri verilmiş.

Kadınlar tramvaylarda biletçi olarak çalışmaya başladıktan sonra dönemin gazetelerinde sık sık haber konusu oluyor, söyleşiler yapılıyor. Kadın biletçilerin işe alınmasıyla ilgili, 6 Nisan 1941 tarihli Anadolu gazetesindeki bir ilanda şöyle diyor:

### ÜSKÜDAR TRAMVAYLARINDA 70 KADIN BİLETÇİ

Üsküdar tramvayları idaresi 70 tane kadın biletçi almağa karar vermiş ve keyfiyeti ilan etmiştir. Bu memurlar günde 9 buçuk saat çalışacaklar ve kendilerine 120 kuruş yevmiye verilecektir.

Kadın vatman ve biletçi arayışının şikayetler nedeniyle mi, yoksa bir dönem sıkça söz edildiği üzere, vatman ve biletçi kadrosunun azalmasından mıdır bilemeyiz, ancak o yıllarda koşullardan, ücretlerin yetersizliğinden ve kalabalıktan dolayı vatman ve biletçiliğe çok fazla talep olmadığını anlıyoruz. Ücretler nedeniyle yapılan eylemler ayrı bir çalışma konusu. Yazımızın ilerleyen bölümlerinde yer verdiğimiz üzere, kadınların da bu işte çok fazla tutunamadıklarını yine dönemin gazetelerinden öğreniyoruz.

18 Nisan 1941 tarihli Cumhuriyet gazetesinde ilk defa biletçi kadınların fotoğrafına rastlıyoruz. Altındaki açıklama:

### TRAMVAYLARDA KADIN BİLETÇİLER İŞE BAŞLADI

Üsküdar ve havalisi halk tramvaylarına, biletçi yazılmak üzere müracaat eden kadınlardan 13 kişi hizmete alınmıştır. Bunlar yaşları 25-35 arasında olan fakir ve namuslu aile kadınlarıdır. Yeni kadın biletçiler, şimdilik arabayı tek başlarına idare etmeyecek, erkek biletçilerin yanında bir müddet staj gördükten sonra, aybaşına doğru esas vazifelerine başlayacaklardır. Üsküdar Tramvay İdaresi bunlara yeknasak etekli elbise yaptırmaktadır. Maamafih şu birkaç günlük tecrübe, çok iyi netice vermiştir. Kadın biletçiler, erkekleri aratmayacak derecede çalışkan ve vazifeperver görünmektedirler. Kadın biletçilerin, yolculara karşı daha nazik davranışları ayrıca memnuniyet uyandırmıştır.

24 Nisan 1941 tarihli Bugün gazetesinde kadın biletçilerle ilgili "Biletçi bayanlar neler söylüyorlar" başlıklı söyleşide Hikmet Feridun Es'in kadın biletçilerin işi becerip beceremediğiyle ilgili sorusuna bir erkek biletçinin verdiği cevap şöyle:

"Ne diyorsunuz bayım! Becermek de söz mü? Bayanlardan birini staj için yanıma vermişlerdi. Vapur almıştık. Araba çok kalabalıktı. Daha Kızıltoprağa gelmeden bütün tramvaydaki yolcuların biletini kesmişti. Hem de hiç bir hata yapmadan. ..."

Başka bir erkek biletçi: "Hem de bizim tramvay arabalarında çalışmak o kadar kolay değildir. İstanbul tramvaylarında biri 5 öteki 7 kuruşluk iki türlü bilet vardır. İki de aktarma bilet, yani orada dört çeşit bilet kesilir. Halbuki bizim tramvaylarda tamam 20 türlü bilet var. ..."

Bu sırada yanlarına yaklaşan ilkokul mezunu, 18 yaşındaki kadın biletçi Sebahat Çevik'ten söz ediliyor.



**Üsküdar'daki  
Tramvay Durağı**

"Erkek biletçi kasketine isyan eden saçlarını mümkün olduğu kadar toplayarak arkasına atmış, kendisine bir erkek çehresinin topluluğunu vermeğe çalışmıştı. Sırtında biletçi ceketi ve ayağında siyah bir eteklik vardı. Zeki ve pek becerikli bir genç kız tesirini veriyordu."

Gazetecinin "yeni mesleğinizi nasıl buluyorsunuz? Halk sinirli mi?" sorusuna şöyle cevap veriyor genç biletçi kadın Sebahat Çevik: "Bir hafta içinde yeni işime adeta alıştım. Halk ne kadar sinirli olursa olsun bizim için yapılacak şey her zaman sakin olmak ve her şeyi hoş görmek, mümkün olduğu kadar yolculara karşı nazik davranmaktır. Yalnız bu işte kadınların çalıştırılması yeni olduğu için bu bazılarının pek tuhafına gitmektedir. Tabii yavaş yavaş alışılacak..."

Gazetecinin söyleşinin devamında anlatıklarından Üsküdar tramvay şirketinin 35 kadın biletçi aldığını bunların 18-22 yaşları

arasında olduğunu öğreniyoruz. İçlerinde sadece isminin Baise olduğunu öğrendiğimiz genç kadın evli, diğerleri bekârdır.

"Ev işleri mi daha kolay bu iş mi?" sorusuna Sabahat hanımın cevabı şöyle: "Eğer gayet dikkatli, lezzetli bir yemek pişirmek isterseniz çok emek sarfetmeniz lazımdır. İyi bir yemek pişirmek bir tramvayı idare etmekten kolay değildir."

Diğer bir kadın biletçi, henüz servisten yeni dönmüş olan 18 yaşındaki Gülsüm Koşter de katılıyor sohbet. Mesleğiyle ilgili neler hissettiği sorusuna şu cevabı veriyor:

"Evet.. Henüz yeni olduğumuz için kontrol gelince 'acaba bir yanlışlık yaptık mı?..' diye çok heyecan duyuyoruz. Kontrola bir selam verip kağıdımızı uzatıyoruz."

23 Mayıs 1941 tarihli Son Posta gazetesinde, Kadıköy tramvayında görev yapan bir kadın biletçiyle seyir halindeyken yapılan söyleşi, kadınların bu alanda ne kadar hevesli ve kararlı olduklarını gösteriyor. "Kadıköy tramvaylarının kadın biletçileri işlerinden çok memnun!" başlığı altındaki "Yalnız bazı erkek yolcuların bağırıp çağırmalarına henüz alışamadıklarını söylüyorlar" ifadesi işin görünmeyen yüzüne işaret ediyor. Kadın biletçinin anlattıkları, halkın kadın biletçilere bakışını anlamak açısından önemli bir tanıklık sunuyor.

Yolcuların azaldığı bir esnada biletçiye yanaşan gazeteci, işinden memnun olup olmadığı sorusunu yöneltince kadın biletçi: "Herkes bunu soruyor. Tramvay biletçiliği bu kadar güç mü? Yahut kadın bu işin altından kalkamaz mı?" diyerek sitem edi-

yor. Yolcuların davranışlarıyla ilgili soruya ise şöyle cevap veriyor: "Hem ineceği yeri evvelden haber vermez, istasyonu geçtikten sonra bağırıp çağırmağa, homurdanmağa başlarlar. Geçen gün bir tanesi 'elinizin hamur ile erkek işine karışsınız, işte böyle olur' dedi."

Gazetecinin 'Siz ne cevap verdiniz' sorusunu ise "Cevap vermemiz, münakaşa etmemiz yasaktır. Fakat yalnız şunları söyledim: 'Görüyorsunuz elimde hamur teknesi değil, bilet kutusu var!' 'Kabahat o



kutuyu sizin yarım aklınıza emanet eden-de' demesin mi?" ... Sonra bazıları para bozmak için vakit bırakmazlar. Hemen seslenirler: 'Bayan bizim paranın üstünü ver. Pudranız bitti galiba!'. şeklinde cevaplıyor.

Görülebileceği üzere, kadın biletçiler, kadınların bu işi yapmasını kabullenemeyen, onlara kaba davranan, cinsiyetçi küçümseyici laflar eden yolcularla bu tür diyaloglar da yaşamışlar.



## Kadıköy tramvaylarının kadın biletçileri işlerinden çok memnun!

Yalnız bazı erkek yolcuların bağırıp çağırmalarına henüz alışamadıklarını söylüyorlar



Kadın biletçilerden memnun olan bir kesim de var. Çoğunlukla yaşlı kadınlardan oluştuğu anlaşıyor. Tramvay durduğunda inmesine yardım ettiği bir kadın yolcunun teşekkür sözleri hem güldürüyor, hem düşündürüyor:

*"Nerede o erkek biletçilerin hoyratlığı. İn-sanı arkasından iterlerdi. Allah gönlüne göre versin. İnşallah tez günde kısmetin çıkar da şu biletçilikten kurtulursun!"*

Kadın biletçi mesleğiyle ilgili duygu düşüncelerini paylaşmaya devam ediyor:

*"Günde bin türlü insanla karşılaşıyoruz. Ne yapsanız herkesi memnun edemiyorsunuz. Muhakkak ki tramvay biletçiliği dünyanın en zor işidir."*

Mesleğe yeni başladığında yaşadığı sıkıntıları şu şekilde dile getiriyor:

*"... Herkesin yadırgayarak yüzümüze bakmasından çok sıkılıyorduk. Birkaç gün de tramvay beni tuttu. Safram oynadı, adeta sarhoş oldum. ..."*

Gazeteci, bir yolcunun kadın biletçilerle ilgili sözlerini de aktarıyor şöyleşide:

*"Bu tramvaylarda kadın biletçilerin kadrosunu muhafaza etmek çok müşkül olsa gerek. Çünkü, kadıncağızlar görücüye çıkmış gibi. Bunların hepsinin birer birer talibi çıkar, evlenir giderler"...* bir başka yolcunun bu yolcuya cevabı, yaygın anlayışı yansıtır: *"Daha iyi hemşire, bu suretle erkeklerle yer açılır."*

Henüz kadın biletçilerin göreve başlamasının üzerinden kısa bir süre geçmiş olmasına rağmen, gazeteci, kadınların zamanla erkeklerin yerini tamamen alacağına dair kaygılarını gizleyemiyor. Üstelik bu "tehlikenin" yalnızca biletçilikle sınırlı kalmayacağını, yakın gelecekte kadınların vatmanlık görevine de talip olacağını, bu durumda halkın tramvay idaresinin istifası için Şehir Meclisi'ne başvurmakta gecikmeyeceğini savunuyor. Söyleşiyi gerçekleştiren Nusret Safa Coşkun'un söyleşiyi bitiren cümlesi, dönemin toplumsal cinsiyet önyargılarını özetliyor: *"Bayanların zarif ellerine bilet parası emniyet edilir amma, kimse tatlı canını emniyet etmez."*

Bu değerlendirme, dönemin gerçekleriyle karşılaştırıldığında oldukça ironik görünüyor. Söyleşinin yapıldığı yıllarda İstanbul'da neredeyse her gün tramvay kazaları yaşanıyor, bunların bir kısmı ölümle sonuçlanıyordu. Henüz kadınların adım atmadığı bu işkolunda meydana gelen

kazalara rağmen kadınların taşıt kullanamayacağı yönündeki peşin hüküm, güvenlik kaygısıyla açıklanamaz elbette.

1941'in Nisan ve Mayıs aylarındaki yoğun kadın biletçi haberlerinden sonra, yavaş yavaş kadın vatman haberleri ve ilanları da görmeye başlıyoruz. Tramvaylarda kadın vatmanların çalıştırılacağına dair bir habere, 19 Ağustos 1941 Haber gazetesinden rastlıyoruz:

#### **Üsküdar Tramvaylarında KADIN VATMANLAR ÇALIŞACAK!**

**Biletçilik yapan kadınların bir kısmı vatmanlığa talip oldu. Hariçten isteyenler de alınacak.**

Kadıköy-Üsküdar halk tramvayları işletme idaresi kadın biletçilerden sonra tramvaylarda çalışmak üzere kadın vatmanlar da almağa karar vermiştir. Kadıköy-Üsküdar tramvay idaresi bazı tecrübelerden sonra bu neticeye varmıştır.

Bundan dört ay evvel Üsküdar-Kadıköy halk tramvaylarına alınıp tecrübeye tabi tutulan kadın biletçilerden staj neticesinde bir kısmı kalmış, bir kısmı ayrılmıştır. Ayrılanlar daha ziyade iş gücü geldiğinden kendi arzularıyla ayrılmışlardır. Bu sırada bazı kadın biletçilerin vatmanlığa karşı alakaları ve ellerinin bu işe yatkınlığı da görülmüştür. Bunun için kadın vatman yetiştirilmesinde bir mahzur görülmemiş ve münhal vatmanlıklara müracaat eden kadınlar olursa bunların alınmasına karar verilmiştir.

Alınacak vatmanlar bittabi bir staj devresine tabi tutulacak ve bu staj devresinde dahi kendilerine maaş verilecektir. Sonra muvaffakiyet gösterenler kadroya alınacaktır. Kadın biletçilerden hemen bu işe talip olanlar vardır.

22 Eylül 1941 tarihli Haber gazetesinde yayınlanan haberde üç kadının vatmanlık için istihdam edilmek üzere eğitime alındığı, stajlarını yaptıkları belirtiliyor. İstemeleri halinde kadın biletçilerin de vatmanlığa başvurabilecekleri yazıyor.

#### **KADIN VATMANLAR ÜÇLEŞTİ**

**BİLETÇİLİK YAPAN KADINLAR DA VATMAN OLMAK İÇİN SIRA BEKLİYORLAR!**

Kadıköy-Üsküdar tramvayları işletmesi evvelce verilen karar mucibince kadın vatmanlar istihdamına başlamıştır. İlk olarak üç kadın vatman idarece namzet olarak kaydolunmuş ve bunlar staja başlamıştır. Kadın vatmanlar şimdilik tecrübe devresinde bulunmaktadır. Bununla beraber, aldığımız malumata göre kadın vatmanlar bu yeni iş şubesinde de erkek arkadaşlarından aşağı kalmamaktadırlar. ... Şimdiye

kadar Üsküdar-Kadıköy tramvaylarında biletçilik yapan kadınlardan bir kısmı da vatmanlık yapmağa taliptirler. Fakat bunların da ilk kadın vatmanların yetişmesini bekledikleri görülmektedir. Maamafih vatmanlığın biletçiliğe nazaran daha müşkül bir iş olmasına mukabil vatmanların daha az çalışmaları ve biletçilerden çok para almaları da kadın biletçileri vatmanlığa teşvik etmektedir. Fakat Kadıköy-Üsküdar tramvaylarında münhal vatmanlık da pek fazla değildir.

23 Eylül 1941 tarihli Son Posta gazetesinin **"İlk Kadın Vatman!"** başlıklı haberinde Hatice Oral'ın alanında ilki başardığı ve kurum sınavını başarıyla geçtiği belirtiliyor.

#### **İLK KADIN VATMAN!**

**Bayan Hatice dünden itibaren Üsküdar'da çalışmağa başladı**

Üsküdar tramvaylarında dünden itibaren ilk defa olarak bir kadın vatman çalışmağa başlamıştır. Bu Hatice Oral isminde genç bir kadındır. Hatice Oral, vatman olmak isteyen erkekler gibi 45 gün staja tabi tutulmuş, bu müddet içinde depoda ve muhtelif hatlarda hususi arabalarla staj gören ilk kadın vatman, yapılan imtihanında da muvaffak olarak vatman ehliyetnamesi almış, dünden itibaren vazifesine başlamıştır. İdare, bundan sonra da vatman olmak isteyen kadınların müracaatını kabul edecektir.

Kadın biletçilerle ilgili bu kadar bilgiye ve tanıklığa karşılık, kadın vatmanlarla ilgili bir aktarıma rastlamıyoruz. Ancak ilginç bir şekilde, Eylül ayında bu kadar öne çıkarılan tramvay biletçisi ve vatman kadın haberinden sonra, Ekim ayından itibaren tersi haberlerde artış görüyoruz.

Bu seferki haberler, kadınların bu işi yapamayacaklarına, yapmak istemediklerine veya işten çıkarılmalarına dair. 30 Ekim 1941 tarihli Haber gazetesi:

#### **Kadın biletçi ve vatmanlar MUHTELİF SEBEPLERLE İŞLERİNDEN AYRILDILAR**

Üsküdar tramvay idaresi kadın vatman ve biletçiler ile evvelce tahmin edildiğinden başka, bir şekle girmiş olduğundan bu hususta kati kararını bugünlerde vermiş olmaktadır.

Üsküdar-Kadıköy ve havalisi halk tramvayları için ilanla evvela biletçiliğe, bundan iki üç ay sonra da vatmanlığa talip olan kadınlar istenmiştir.

İlk zamanlar rağbet gören bu işe 20 kadar talip çıkmış fakat daha işe başlamadan bir kısmı vaz geçmiş olduğundan hiçbir za-



man kadın biletçi ve vatmanların adedi 13'ü geçmemiştir. Bunlardan da bir kısmı kendi arzularıyla ilk haftalar zarfında ayrılmış; bir kısmı bilhassa devamsızlık ve daha ziyade para hususundaki ihmallerinden bilet bedellerini alamamaları neticesi idarece tecziye edilmiş ve netice olarak bugün yalnız iki kadın biletçi ile bir tek kadın vatman kalmıştır.

Aynı gün Son Telgraf gazetesinde de **"Kadınlar Vatmanlık ve Biletçiliğe Tahammül Edemiyorlar"** başlıklı haberde, Üsküdar tramvaylarında çalışan 10 kadın biletçinin işi bıraktığı belirtilerek kadınların bu işe uygun olmadığına karar verildiği, bu kararın Hatice Oral'ın da vatmanlık görevinden alındığı dile getiriliyor. Kadın biletçilerin işi neden bıraktığıyla ilgili olarak *"tramvayların kalabalığı yüzünden bu zor görevi yerine getiremeyerek kendiliklerinden çekildikleri"* açıklamasına yer verilmiş. Bununla birlikte haberin sonunda eğer yine de isterlerse kadın biletçilerin alınmaya devam edileceği belirtiliyor.

Bu haberden iki hafta sonra, 14 Aralık 1941 tarihli Haber gazetesi kadınların bu işe gösterdiği tahammülsüzlüğe işaret ediyor, erkek vatman ve biletçilerin birçoğunun işten çekildiğine vurgu yapıyor.

Erkek vatman ve biletçilerin bile yoğun çalışma koşulları ve düşük ücretler nedeniyle uzak durmayı tercih ettiği bir alanda kadınların varlık göstermeye ve tutunmaya çalışması, takdire değer bir mücadeleydi. Bu zorlu koşullara rağmen yolları açan ve emekleriyle iz bırakan tüm kadın ulaştırma çalışanlarını burada bir kez daha minnetle anıyoruz.

Dönem dönem kadın biletçi alımlarıyla ilgili ilanlara rastlasak da, kadın vatman alımı yapıldığına dair bir ize rastlamıyoruz. Sadece, kadın vatmanlar ve ilk kadın vatman Hatice Oral'la ilgili haberden tam altı yıl sonra, sanki bu ülkede hiç kadın vatman olmamış gibi paylaşılan bir röportaj dikkatleri çekiyor.

30 Eylül 1947 tarihli Akşam gazetesinde **"23 Yaşında Bir Kadın Vatman Olmak İstiyor"** başlığı altındaki *"Kadın için iş yalnız kaptanlık kaldı"* ibaresi daha da dikkat çekiyor. Naime Öz adlı genç kadın, geçim zorluğu yaşayınca son çare *"bir kaç gün eğitim alırım vatman olurum en azından"* diyerek İstanbul Tramvay İdaresi'ne başvuruyor. Başvurusu kabul edilirse "İstanbul'un ilk kadın vatman" sıfatını kazanacak diyor haberde. Söyleşi yapanın

Hatice Oral'dan haberi olmadığı ortada. Naime Öz'le söyleşi yapan Cemalettin Bildik, hem soruyor, hem yorum yapıyor: *"Kadın kasap, kadın hamal da var amma, vatmanlığı kadın için hayli yorucu ve zor bir iş görüyorum."* Söyleşi için buluştuğunda ufak tefek bir kadınla karşılaştığında verdiği tepki sonucu aralarında şöyle bir diyalog gelişiyor:

Vatmanlığa talip olan bir kadının iri ve güçlü kuvvetli olabileceğini tahmin ettiğim için gözlerime inanmıyorum:

- Vatmanlığa talip olmuştunuz öyle mi?  
- Evet efendim...  
- İyi amma...  
- Ayıp mı? Bir kadın vatmanlık edemez mi?  
- Estağfurullah... Fakat siz....  
- Evet. Ben... Olamaz mıyım sanıyorsunuz?  
- Olursunuz amma, vatmanlığa gelinceye kadar daha hafif işler bulabilirdiniz. Sert sert yüzüme bakarak sordu:  
- Beni niçin vatmanlığa yakıştıramıyorsunuz, anlayamadım?  
- Bünyeniz itibarile münasip göremiyorum da...

...  
- Bir sürü hafif iş dururken vatmanlık nereden aklınıza geldi?  
- İş nerede? Baş vurmamak kapı bırakmadım. Hepsinde bir aldatmaca siyasetidir gidiyor. Geçim zorluğu bu. Daha fazla uğraşmağa, kapı kapı dolaşmağa takat kalmadı artık! Hiç olmazsa üç beş gün staj görür bir vatman olurum da karnımızı doyururuz diye düşündüm.

Naime Öz'ün kahramanlık yapmak ya da bir ilke imza atmak gibi bir çabası yok, tek isteği ailesinin geçimini sağlamak, çocuklarının karnını doyurmak. Annesiyle ve 3 yaşındaki çocuğuyla yaşadığı evin giderlerini karşılamaktan başka bir kaygısı yok kısacası. *"Neden biletçiliğe değil de vatmanlığa talip oldunuz?"* sorusuna verdiği cevap çalışma koşullarını ele veriyor:

Vatman olmak istememin sebebi var. Biletçilik bence vatmanlıktan daha zordur. O balık istifi insan kalabalığı arasından ayrıla ayrıla, sürtüne sürtüne geçmek, ta öteki baştaki yolcunun yanına giderek bilet kesmek kolay iş mi? ... Hem bir kadının o kalabalık arasında sağa sola sürtüne sürtüne vazife görmesi doğru bir iş mi? Vatman olup sadece yol üstüne dikkat ederim işte o kadar.

Söyleşinin devamında, gazetecinin Naime hanımı vatmanlıktan vazgeçirme çabalarının sürdüğü görülüyor. Yirmi üç yaşında, ortaokulu son sınıfta bırakmış, halen İstanbul Tramvay İdaresi'nden iş başvurusuyla ilgili haber bekleyen Naime hanım,



1947'de vatmanlık başvurusu nedeniyle gazeteyle çıkan Naime Öz

bu arada gazeteciye *"siz gazetecisinin bizim gibi muhtaç ve çalışmak isteyenlere iş gösterecek teşekküllerin kurulmasına memlekette ihtiyaç olduğunu niye yazmıyorsunuz"* diye sorunca *"Çalışma Bakanlığının İş Bulma Yurdu var ya"* cevabını alıyor... Dönemin işsizlik sıkıntısını Naime hanımın şu cümlesi çok güzel özetliyor: *"Var, var amma, bir tanıdığım oraya müracaat etti de sırası gelip işe yerleştirilinceye kadar açlıktan ölecekti. Açlık, sıra mıra beklemez. Çalışacağı iş lazım..."*

Söyleşinin devamında Naime hanımın aynı zamanda sesinin güzel olduğunu ve konservatuardan ders aldığını öğreniyoruz. Bunu duyan gazeteci bu sefer farklı bir ikna yolunu deniyor:

- Sahne hayatına atılısanız?

- İstemiyorum o işi... Gazinolarda şarkı söyleyecek kadar serbest değilim. Radyoda olursa ona bir şey diyemem.

Bu da işe yaramıyor. Gazeteci kararlı, Naime hanımı vatmanlıktan vazgeçirinceye kadar o da vazgeçmeyecek. Naime hanım diyalogun bu kısmında kadınların karşılıksız işlerinin görünmezliğine de sitem etmiş. Hatırlatalım bu söyleşi 1947 yılında gerçekleşmiş, yani bundan 79 yıl önce...

Söyleşiden sonra Naime hanım vatmanlıktan vazgeçmiş midir öğrenemiyoruz, 23 yaşındaki konservatuvar öğrencisi, 3 yaşındaki çocuğuyla ve annesiyle yalnız yaşayan bir anne olarak geçim sıkıntısını çok güzel anlatmış, vatmanlığı da tekel fabrikalarında veya tramvay biletçisi olarak çalışmaya tercih ediyor, en azından bu işte insanca bir ortam olacağını düşünüyor.

Tarih boyunca kadınlara yakıştırılmayan pek çok alanda cesur kadınların başarılı çalışmalarına tanık olduk, olmaya devam ediyoruz. Dileğimiz, bir gün mesleklerin önüne 'kadın' kelimesini eklemeye gerek duymayacağımız, cinsiyet ayrımcılığından arındırılmış, herkesin yeteneği, emeği ve bilgisiyle değerlendirildiği eşit ve adil bir çalışma yaşamına kavuşabilmektir. ✨

Demiryollarının 'şimendiferci abla'sı, 'lokomotif makinisti kız'ı

## Türkiye'nin ilk kadın yüksek makine mühendisi ve makinisti Yüksel Ogan

**Yüksel Ogan'ın adını daha önce duymayanlar olabilir. Bunun başlıca nedenlerinden biri, Türkiye'de kurumsal tarih çalışmalarında kadınların çoğu zaman unutulması, görmezden gelinmesi ya da yeterince görünür kılınmamasıdır. Demiryolları tarihinde adı anılmayan, kayıtlara geçmeyen daha kaç kadın öncü var, kim bilir? Yüksel Ogan'ın adının son dönemde yeğeninin çabalarıyla yeniden gün yüzüne çıktığını öğrendiğimizde, ilk işimiz onunla iletişime geçmek oldu. Anlattıkları sayesinde teyzesi Yüksel Ogan'ı daha yakından tanıma fırsatı bulduk. Bu hikâyeyi paylaşmamızı sağlayan Nezile Hale Yozkat'a bir kez daha teşekkür ederiz.**



Yüksel Ogan, varlığından yıllarca haberdar olmadığımız bir demiryolu öncüsü. Dosya giriş yazımızda da belirttiğimiz gibi, onun hakkında yeğeni Nezile Hale Yozkat ile görüştük. Ne yazık ki Yüksel Hanım 2016 yılında aramızdan ayrılmış. Yedi yaşından beri teyzesi, annesi ve teyze oğluyla aynı evde yaşayan Nezile Hanım'ın tanıklıkları büyük önem taşıyor. Onun anıları ve aktardıkları, Yüksel Ogan'ın yaşa-

mına ve meslek serüvenine ilişkin pek çok ayrıntıyı öğrenme fırsatı sundu.

Nezile Hanım'ın anlatımına göre Yüksel Ogan, Türkiye'de bir alandaki ilk kadın olmanın getirdiği tüm zorlukları yaşamış. Ondan yaklaşık otuz yıl sonra raylarda varlık mücadelesi veren Seher Aytaç Aksel'in de benzer engellerle karşılaştığı düşünülürken, Yüksel Hanım'ın yaşadıklarını tahmin etmek zor değil.

Bu vesileyle Nezile Hanım'a, Yüksel Ogan'ın anısını ve mirasını yaşatma konusundaki çabaları için tebrik etmek istiyoruz. Teyzesine ait fotoğrafları, gazete kupürlerini ve hatıra değeri taşıyan eşyaları büyük bir özenle saklıyor; adının unutulmamasını sağlıyor. Yaşayan bir arşiv, canlı bir müze gibi. Anı değeri yüksek bu objelerin fotoğraflarını bizimle paylaştı; mümkün olduğunca yer vermeye çalıştık.

Söyleşi öncesinde yaptığımız kısa sohbet sırasında Nezile Hanım, farkında olmadan pek çok önemli tanıklığa ve anıya kapı aralıyordu. Biz de bunları not aldık ve mutlaka yayımlayacağımıza söz verdik. Ancak bu anılara geçmeden önce, Yüksel Ogan'ın meslek yaşamının kamuoyuna nasıl yansıdığını görmek açısından dönemin gazete haberlerine ve manşetlerine de yer vermenin önemli olacağını düşündük. Çünkü Yüksel Ogan

yalnızca demiryollarında çalışan bir kadın değil, aynı zamanda erkek ege- men bir meslek alanında varlığı hab- ber değeri olarak görülen, attığı her adım gazetelere konu olan bir öncü- dü. Gazete kupürleri, bir yandan onun mesleki başarısını görünür kılar- ken, diğer yandan dönemin kadınlara ba- kışını ve toplumsal cinsiyet kalıplarını da gözler önüne seriyor. Söyleşimize geçmeden önce, bu haberlerden ba- zılarına göz atmakta fayda var.

29 Ekim 1964 tarihli Hürriyet gazete- sinin yedinci sayfasında "LOKOMOTİF MAKİNİSTİ KIZ" başlıklı haberde şöyle bahsediliyor Yüksel Ogan'dan:

### LOKOMOTİF MAKİNİSTİ KIZ

*Teknik Okul Makine kısmı mezunu Ogan günde 60 Lira alıyor*

Yüksel Ogan adında, 26 yaşında bir genç kız, bugüne kadar Türk kadınlarının el atmadığı bir sahada kendisine iş bulmuştur. İstanbul Yüksek Teknik Okulu, Makine Kıs- mını bu yıl bitiren Yüksel Ogan, DDY Birin- ci İşletme Müdürlüğüne bağlı Haydarpaşa Garında, iki günden beri lokomotif ma- kinistliği yapmaktadır.

60 Lira yevmiye ile işe giren Yüksel Ogan, ilk şimendiferci hanım olma yanında, Yüksek Teknik Okulunun Makine Bölümün- den mezun olan ilk Türk kızıdır. Ogan, bir emekli jandarma astsubayının kızıdır ve ailesinde, trenlikle ilgili tek kimse yoktur. Ogan, bu konuda şöyle demektedir:

"Kızıltoprak'ta doğdum. Çocukluğum tren yoluna yakın bir evde geçti. Annem tren yo- luna gitmememiz için bizi korkutur, 'Sakin



rayların arasında oynamayın. Tren altında kalırsınız. Trenler hiç durmaz', derdi. An-nemin o zaman söyledikleri içime işlemiş olacak ki, trenlerden hep korkardım. Fakat, korktuğum bir vasitadan etmek paramı ka-zanmam gerekmiş..."

Yüksel Ogan, üç günden beri, Gar II loko-motiflerine çalışmaktadır. Gar II. lokomotif-leri istasyondaki vagonları yola koymakta, bir kısmını da çıkarmakta, istasyon civarını trafiğe tansim etmektedir.

Ogan'ın, Haydarpaşa İstasyonundaki ça-lışması tahminen bir hafta sürecektir. Genç kız, bundan sonra İstanbul-Adapazarı ve İstanbul-Ankara motorlu trenlerini götürüp getirecektir. 60 lira yevmiye ile işe başlayan Yüksel Ogan'ın kazancı, beş yıl sonra gün-lük 145 liraya kadar yükselecektir.

Yüksel Ogan, Ekim 1964'te Haydarpaşa garında makinistlik görevine başlamış. Kömürlü buharlı lokomotif eğitimi alan Ogan, sonraları kurumun makine ihtiyacı-nı çözmek için yurtdışına da gönderilmiş. Makinist eğitimiyle ilgili bir anısını yeğeni-nin anlatımından aynen aktarıyoruz: *"Hep anlatıyordu kömürlü trende eğitim alırken bir makinist varmış beyaz eldivenli, bir de yanında kömür atan yardımcısı. Çok zor-muş o kömürün geçmemesi için doğru şekilde atmak. Eldivenli makinist yardımcısı olmamış (sanırım kirlenmesin diye) tey-zem bunu başarmış ve brövesini sonuna kadar hak ederek almış."*

Bu küçük anekdot da Yüksel Ogan'ın mü-hendislik yeteneğiyle ilgili: *"Teyzem anla-tıyordu atölyede bir parça yapıyorlarmış, yaptıkları parça durmadan kırılıyormuş teyzemi çağırmışlar teyzem hesaplama-sını yapıp o şekilde parçayı yaptırmış ve parça kırılmamış, mühendislikle matema-tikle doğruyu bulmuş."*

Yüksel hanımın 2000 yılında PTT'den emekli olduğunu öğreniyoruz. Yine yeğe-

ninin aktardığına göre, devlet demiryolla-rından kırılgan olarak ayrılmış.

22 Aralık 1965 tarihinde Hürriyet gazetesi Yüksel Ogan'ın evlilik haberine yer veri-yor. Haberde, 'teknik okul mezunu, motor mühendisi' Yüksel hanım okul sıralarında tanıştığı Ankara depoda umum müdürü Metin Gökçe ile evlenerek Ankara'ya taşınacağı, makinistliğe veda edeceği belirtiyor.

### Yüksel Ogan kimdir?

Yüksel Ogan Türkiye'nin ilk kadın makine yüksek mühendisi ve ilk kadın makinisti. 2 Ocak 1938'de İstanbul'da dünyaya geldi. Çocukluğu İstanbul Kadıköy Kızıltoprak'ta geçti. Annesi, babası ve ablasıyla küçük, müstakil bir evde yaşadı. Babası subay, annesi ise bir çok konuda kendini geliştirmiş bir kadındı. Evde her daim düzen ve kurallar vardı. 1965 yılında evlenip An-kara'ya taşındı ve iş hayatına Ankara gar-da devam etti. Genç yaşta eşini kaybetti bir daha hiç evlenmedi. Zor şartlarda tek başına hem çalışıp hem de oğlunu büyüt-müş okutmuş ve sonunda doktor olma-sında en büyük desteği vermiştir.

### Hangi okuldan mezun oldu? Eğiti-miyle ilgili bilgi verebilir misiniz?

Okumaya ilgisi çokmuş o yüzden eğiti-me erken yaşta başlamış, ilkokula küçük yaşta gitmiş. Eğitim hayatı hep başarılar-la dolu bir şekilde tamamlamıştır. Emin olmamakla birlikte, Erenköy Kız Lisesi'ne gittiğini hatırlıyorum. Çok iyi derecede Fransızca ve İngilizce'ye sahipti. O zaman-lar makine mühendisliği bölümü kadınla-ra uygun görülmezken kendisi merakı ve kendine olan güveninden bu bölümü ter-cih etmiş ve bölüm birincisi olarak okulu-nu bitirmiştir.

1963 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi Ma-kine Mühendisliği Bölümünden mezun olmuştur. Yüksek eğitimini TCDD'de (Hay-darpaşa) burslu olarak kazanmış ve ora-da tamamlamıştır. Eğitim bittikten son-ra aynı yerde çalışmaya devam etmiştir. Brövelerini de bu zamanda almıştır.

### Brövesini ne zaman aldı?

TCDD'de yüksek eğitimini yaparken bröve-lerini almış. Her evrağa kıymet veren sak-



layan düzenli biri olduğu için saklamıştır, ama Ankara'dan İstanbul'a taşınırken sa-nırım kaybettik.

### Hangi hatta makinistlik yapıyordu? Yolcu treni mi yük treni mi çekiyor-du?

İlk başlarda manevra makinistliği, sonra yolcu taşıma ve yük taşıma makinistliği yapmıştır. Yurt dışından makine alıp ge-tirmiştir. İsmet İnönü'yü taşımış, yolculuk-tan memnun kalıp makinisti sorduğunda Yüksel Gökçe demişler. Lokomotif'e kadar gelip görüp tebrik etmek istemiş. *"Ata-türk'ün Sabiha Gökçen'i var, sen de be-nim Yüksel Gökçe kızsın."* demiş. Hatta trenden dışarı bakan resmi o zamandan hatıra kalmış.



Yüksel Ogan (sağdaki kız çocuğu) ablası Seval ve annesi Hanife hanım ile.





Yüksel Ogan, eşi Metin Gökçe ile üniversite yıllarında.



Polonya'nın Katowice kentinden ağır vagon almaya gittiklerinde çekilmiş fotoğraf. Yüksel Ogan, Afşin Elbistan'a trafo taşımak için alınacak vagonun satın alma heyetinin başında. Sağ tarafındaki oğlu Hakan Gökçe.



Devlet Demiryolları'nda çalıştığı dönemden hatıra eşyalar.



Bir proje üzerinde çalıştığı esnada...

### Makine mühendisi olarak kurumda başka ne işler yaptı? Kurumdan ne zaman emekli oldu?

Ankara garda cer dairesinde çalışmaya başlamış. Makine parçaları yapımları ile ilgili bir bölüm. Demir yollarında tünellerde zehirlenen işçiler için maske, tren bıcı bıcısı ve çöp yakan bir makine icat etmiş. Bu yüzden diyordu bir tane çöp göremezsiniz ve maskelerde "Y.G" yazıyormuş. Başka bir devlet kurumundan 2000 yılında emekli olmuştur.

### Çalışırken kurumda başka kadınlardan söz eder miydi?

Devlet dairesi olduğu için elbette kadın çalışanlar vardır ama mevki makam ve görev tabii ki daha kadınlara uygundur. Bu şekilde mühendislik isteyen iş kolunda daha çok erkekler hakimdi.

### Gazetede, evlendikten sonra makinistliği bıraktığı yazıyor. Bu konuda ne biliyorsunuz?

Evlendikten sonra yolcu treni makinistliği yapmamış sadece duyduğum kadarıyla yurt dışına gidip TCDD için makine parça alımı yapıp gelmişler ağır yük treniyle.

### 1965'ten sonra haber yapıldı mı?

İlk kadın makine yüksek mühendisliği, ilk kadın makinistliği ve evliliğinden sonra başka haber var mıdır bilmiyorum. Belki çocuğu olunca da haber yapılmıştır net bilgim yok ne yazık ki.

### Ne zamana kadar çalıştı?

1994-95 döneminde Devlet Demiryolları'ndan ayrılarak PTT'de Araştırma, Planlama ve Koordinasyon (APK) başkan yardımcısı olarak çalışmaya başladı. Kendisi devam etmek istese de, bizim ısrarlarımızla, 2000 yılında emekliliğe ayrıldı.

### Ekleme istediğiniz bir şey var mı?

TRT'deki belgeseli gördüğümde çok üzüldüm daha önce de olduğu gibi hakkının yendiğini düşündüm. Bu konuyla ilgili birçok yere yazdım ulaştım. Belgeseli çekenlere ulaşip hata yaptıklarını

### Y.T.O. Makina Bölümü 1962-1963 Ders Yılı Burslu Kimliği



söyledim. Bizim çok daha erken yıllarda brövesini almış makinistliğini yapmış Yüksel hanım var dedim. Aldığım cevap "sadece bize denileni yaptık". Bu kadar. Bazı şeyler gerçekten de acı bir gerçek var kabul edilen birçok kişi tarafından bilinen bir de bu konunun bilmeyenlere yanlış olarak aktarılması tarihe yanlış bir not düşülmesi...

Teyzem üzüldü, o zaman onun için çabalamak istedim ama karşımdaki, o genç, tuttuğunu koparan, zekasının sınırı olmayan kadın değil, yaşının olgunluğunu almış, belki daha önce de kırılganlığını yaşadığı şeylerin ağırlığını taşıyan, harika ama bir o kadar da güçlü olmayan kadın vardı. Biz biliyorduk, o biliyordu ve bazı değerli insanların şahitliği yetiyordu. ✨



Cer Dairesi Müdürü Ünvani  
TCDD Giriş Kartı

# Hemcinslerine yolu açan kadın makinist: Seher Aytaç Aksel

**Seher Aytaç Aksel** ismini duyanlar, onu Türkiye'de kadın makinistlerin önünü açan öncü isimlerden biri olarak hatırlayacaktır. Tıpkı kendisinden önce bu yolu açan Yüksel Ogan gibi, Seher Hanım da kurumda tek kadın olmanın getirdiği zorlukları, omuzlarındaki ağır sorumluluğu yıllarca taşımış. Evlendikten sonra makinistliğe veda etmiş ama bugün bile bu kararını zaman zaman sorguladığını belirtiyor. Koşullar mecbur bırakmasaydı, mesleğini sürdürmeye devam edeceğini dile getiriyor. Şimdilerde, Devlet Demiryolları'nda eski adı Cer Dairesi olan Araç Bakım bölümünde bütçe alanında çalışıyor. Sahada çalışırken edindiği bilgi ve deneyim birikimini masa başında değerlendiriyor.



Türkiye'de uzun yıllar, en azından Yüksel Ogan'dan haberdar oluncaya kadar demiryollarının ilk kadın makinisti olarak tanıdığımız Seher Aytaç Aksel'in kurumda çalışmaya devam ettiğini duyduğumuzda söyleşi yapabilme ihtimali arttığı için çok sevindik. TCDD Taşımacılık AŞ İstanbul Bölge Müdürlüğü bünyesinde, Marmaray'da makinist olarak çalışan, aynı zamanda KESK'e bağlı Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası (BTS) İstanbul 1 No'lu şubede Eğitim ve Örgütlenme Sekreteri İlker Sivrikaya hem görüşmeyi ayarladı, hem de söyleşinin dosyaya dönüşmesine vesile olan söyleşiler için de katkı sağladı.

Haydarpaşa İşletme müdürlüğünün yeni binasında buluştuk Seher hanımla. Eski Haydarpaşa'nın neden gar olarak kalması gerektiğini daha iyi anlayabilirsiniz yeni binaya geldiğinizde. Söyleşimizi nerede yaparız derken sendika odasının uygun olacağına karar verip hep birlikte oraya geçtik.

Seher Aytaç Aksel ile kadın makinistlik üzerine başladığımız söyleşi, kısa sürede kadın emeği, sendikal mücadele ve çalışma yaşamının görünmeyen taraflarına uzandı. Anlattıkları yalnızca bir meslek hikâyesi değil; deneyim, mücadele ve direncin güçlü bir özeti. Erkek egemen bir işkolunda çalışan, anne, sendikacı ve en önemlisi kadın olarak aktardıkları karşısında söyleşi boyunca aklımızdan geçen tek şey keşke daha önce buluşsaydık oldu.

## Seher Aytaç Aksel kimdir?

Merhaba, 57 yaşındayım. Emeklilik doldu mu diye soruyorlar hep, çok bile geçti. 90 Şubatı'nda işe girdim, 36 yıldır kurumda çalışıyorum.

## Evli misiniz?

Evliyim, eşim de bu kurumda çalışıyor. Hatta o da makinist olarak başlamıştı. Sonra görevde yükselmelerle ünvan değişti. 26 yaşında bir oğlum var. O da İTÜ'de gemi makine okudu, çarkçı olarak çalışıyor. Şu an gemide hatta, geçen hafta yola çıktı. Beş altı ay sonra döner.

## Mesleği seçmesinde payınız var mı?

Yok, ama kafamız benzer şekilde çalışıyor, bende de makine ağırlığı vardı, onda da var. Demiryollarında bir gelecek olmadığını düşündük, denizyollarına karar verdik.

## Çalışırken büyüttünüz oğlunuzu... Eşiniz de makinistti, ne tür zorluklar yaşadınız?

Evlendiğimde makinist olarak çalışıyordum. Ama evlenme planı yapmaya başladığımızda eşim de makinist olacak, ben de.. İki makinist, iki çok düzensiz çalışan insan. Bu bir miktar zorlayacaktı bizi. O dönem benim şartlarım bir derece daha zordu. Devamı olmayan bir durum vardı. Birimizin düzenli olması daha faydalı olur diye düşündük. Birimiz makineden incek. Biri daha sabit çalışsın en azından. Tarifeci "sizi yalnızca maaş kuyruğunda birbirinize göstereceğim, birinizi bir akşam birinizi bir akşam nöbete yazacağım" diye takılırdı bize. Gerçekten de bayram, seyran, Cumartesi, Pazar yok. O zaman da çok düzensiz oluyordu. Olabilir miydi, olurdu... Ama o günkü şartlarda, biraz da fiziksel şartlardaki sıkıntıları düşününce biri bıraksın dedik. (Gülerek) "Kısa çöpü ben çektim" diyorum, yani ben bıraktım.

## Kadın olmanızla ilgisi yok yani?

(Gülerek) Kısa çöpü ben çektim, çünkü kadındım.

## Çöp çekmeye gerek yokmuş zaten, hep bize çıkmıyor mu?

Evet, kısa çöp hep bizim elimizde. Gerçekten öyle. İş seviyor muydum? Evet seviyordum. O düzensizliği de seviyordum. Pazar sabahı işe gitmeyi seviyordum. Niye, çünkü Çarşamba sabahı da uyuyordum. O düzensizlik bazı insanları rahatsız ederken beni çok rahatsız etmiyordu. Bayram seyran çalışmayı da seviyordum, geceli gündüzlü çalışmayı da...





### Evlilikte yürütülemez miydi?

Evet, biraz zor olurdu. Aslında şöyle bir şey de vardı, o dönem benden öncesi yok, ben geldim, tek kadını ve fiziksel olarak şartlar da çok düşünülmemiş aslında. Beni işe alırken "bir kadın makinist işe alıyoruz" diye başlamadı kurum. Aslında biraz farkında olmadan beni kabul ettiler.

İşe girmeden önce Yıldız Teknik Üniversitesi Demiryolu İnşaat ve İşletmeciliği bölümünde okudum, iki yıllık bir bölümdü. Bu bölüm aslında Demiryolu Meslek Lisesi'nin devamı niteliğinde düşünülmüş o zaman. Demiryolu Meslek Lisesi'nde dört ana branş var: Yol, Cer, Tesisler, Hareket. Cer, vagon teknisyenleri ve makinistlerin olduğu bölüm. Meslek lisesi mezunları bu ünvanlarla çalışıyor. Hareket, trafik ile ilgili, yol bakımı yapar, tesisler katener, sinyal vs. işleri yapar. Dört temel yapı taşı, lise bu şekildeydi. Üniversitede de rahmetli Aydın Erel<sup>1</sup> bölüm başkanımızdı ve demiryollarında çok emekleri vardı. Çok seviyordu bölümü de bizi de gerçekten. Okulun devamı gibi o dört branş vardı. Okula girdikten sonra bir dönem bütün sınıf aynı şekilde temel demiryolu dersleri aldık, sonrasında üniversite sınavı gibi bizi sınava tabi tuttu ve bölümlere ayırdı. Tercihlere göre belirleniyordu. Bu ayrışmadan sonra benim sınıfım altı kişilikti, bir de alttan ders alan vardı toplam yedi kişiydik.

Sınıfın tamamında zaten iki kız öğrenciydik. Ben Cer'de kaldım. Öbür arkadaş Hareket'e geçti, orayı istemişti. Tercihlere göre dört ayrı sınıf oluşturulmuştu. Ondan sonra iç branş dersleri başladı ve bize üniversiteden hocalar derse girdiği gibi, bazı derslerimize bizim kurumdan, atölyeden müdürler, mühendisler giriyordu. Mesela elektrik, makine filan görüyorduk, ama bizim gördüğümüz loko elektriği, loko makine... Diğer makine mühendislerinden farklı olarak demiryollarındaki makineler ve makine mantığı öğretiliyordu. İnşaat deyince bina inşaatı değil, yolun inşası söz konusuydu. Kurumdan gelen hocalar da ben Cer'ci olduğum için bizim atölyeden, depo müdürlerimiz, mühendisler gelirdi. Lokomotif ve teknik konular söz konusu olunca bazen onlar gelirdi, bazen biz kuruma gelirdik. Ben öğrenciyken Haydarpaşa'ya atölyeye gelip o zamanki depo müdürü bizim dersimize geliyordu, lokomotiflerle ilgili dersimiz vardı. Burada atölyenin içinde hem dersimizi yaptık, hem lokomotifin üzerine çıkardık. Öğrenciyken lokomotifin altını da üstünü de dolaşıp gözümüzle görüyor, dokunarak öğreniyorduk.

Raylı sistemlerle ilgili başka okul da yoktu, bir de Sakarya'da vardı o da Demiryolu Araçları diye bir bölüm. Ama asıl demiryolları dışında başka raylı sistemler de yaygın değildi. Biz tabi okulu bitirdik, ben demiryolu makinesi görmüşüm, demiryolu elektriği görmüşüm. Tamam ben bir teknikerim, ama dışarıda benim teknikerlik bilgimin çok bir hükmü yok. Ben tamamen demiryolu tekniği öğrenmişim, bana bunu öğretmişler, dolayısıyla benim gidebileceğim tek işyeri Demiryolları. Dolayısıyla geldik tabi yıl 90, KPSS filan yok... Diplomayı verdik, ben dedim cer bölümü mezunuyum, başka bölümlerden mezun olan arkadaşlar vardı. Bizim okuldan mezun olanlar grup halinde geldik.

### Sizde başka kız öğrenci var mıydı?

Benim dönemimde iki kız öğrenciydik, biri zaten kurum çalışanıydı. Trafik işletmede çalışıyordu. Çalışırken okumuştı. Onun işe girme durumu yoktu, nöbetlere kalarak okulu tamamlamıştı. Bölümde toplam 40-45 civarı öğrenci vardı. Benim alt devremdeki sınıfta da iki kız öğrenci vardı, bizden sonra gelen ekipte bir kız öğrenci vardı. Sonra da yanlış hatırlıyorsam bölüm kapanmıştı. Bölümün yapısı değişti. Çünkü biz yalnızca demiryollarına yönelik eğitiliyorduk, sorun da orada başladı zaten. Ay-

dın Bey de bölümü kapattı. Demiryollarına başvurduk, biz de teknikeriz<sup>2</sup>, Demiryolları o dönem "benim teknikere ihtiyacım yok, ya teknisyen olarak sizi alırım, ya da benim makinist ihtiyacım var, makinist olarak alırım".

Bazıları teknisyenliği kabul etti, ben nasıl teknisyen olayım, düz lise mezunuyum. O zamanki eğitim öğretim daire başkanı, seçenek sundu: Teknisyen mi, makinist mi? Durduk baktık, "makinist olalım" dedik.

Teklifi yapan kişi, kurumda kadınların makinist olmadığını bilmiyor, ben de, bu teklif bana sunulduğu zaman "tamam oluruz makinist" dedim, çünkü makineyi biliyorum, atölyeyi biliyorum, makineye çıkmışım. "Ne olacak ki yani, ben bunu kullanırım." dedim. "Tamam, makinist olacağım" diyorum, ve ben bunu derken kurumda kadın makinist olup olmadığına dair hiçbir fikrim yok, bilmiyorum.

### Makinist olurum dediniz, sonra?

Anlaştık, sözleşmeyi yaptık, işbaşı yaptık. Ankara'da işlemler, psikoteknik ve sağlık muayeneleri bittikten sonra, İstanbul'a atamalarımız geldi. İstanbul'a geldim, "Ben geldim" dedim, baktılar, "Sen kimsin?" dediler. "Ben Seher Aytaç, makinist olarak çalışacağım, evraklarım bunlar" dedim. Durdular, sonradan çok gülmüş-tük, "Biz evrakı gördük ama, bu Seher değildir, Soner'dir, Şener'dir birşeydir, yanlış yazmışlardır, kızdan makinist mi olur filan dedik".... dediler.

### Alınırken bir engelle karşılaştığınız, neler yaşadınız?

Asıl mücadele girdikten sonra başladı bizim için. Böyle bilinçli bir şekilde "bu işi yapacağım" diye girmedim. Hatta üniversitede tercih yaparken de teknik bölüm olsun dedim, baktım demiryolu var, olur dedim yazdım. Bunun altında da otomotiv vardı, kamyon şoförü olacaktım bu olmasaydı... (gülerek). Beni çektiği için yazmıştım.

Kurum çok hazırlıksız olduğu için bir şey diyemedim. Kurum bilinçli almadı, ben bilinçli gelmedim, böyle bir hazırlık yok. Atölyelerde bile kadın yok.

### Bir kadın olarak karşılaştığınız ilk engel neydi hatırlıyor musunuz?

İşletme mantığı olarak, "atölye kızlara uygun değil işletmede ka" dendi. İşletmede niye kalayım, makinistsem, makinist olarak atölyeye inmeliyim dedim, atölyeye geldim. Makinist oldun işbaşı yaptın, er-



tesî gün makineye çıkamazsınız. Aylarca atölyede kalırsınız, makineyi tanıma, her makine için ayrı bir kurs vardır, onu tamamlarsınız. Sonra yazılı imtihan var, ardından yol stajı var, o da tamamlandıktan sonra bröve<sup>3</sup> dediğimiz ehliyete işlenir, sonra mesul olarak makineye çıkarız.

Atölyede ufak tefek işler olduğu zaman çıkıyoruz, manevra yapan makinistin yanında durarak vs. ama ihtiyat odası denilen bir oda var, dinlenme odası, hep erkeklerin birlikte olduğu kocaman bir salon. Kendimi belli ederek giriyordum ki birileri içeride uygunsuz olmasın, hep erkek erkeğe olunca dil de alışıyordu. Şimdi ortada farklı cinsten biri var, bazen farkında olmadan kaçırın oluyordu, bazıları bilerek kötü konuşuyordu, "bıksın gitsin, ayağımıza dolanmasın" diye... Çünkü ben rahatlarını kaçırmıştım.

Atölyede bir mühendis abimiz vardı, "Kızım geldin başımızı ağrıyorsun, sen yokken burada yarı çıplak dolaşırsın, atlet buradan sarkar, öyle atölyede dolaşıyorduk, şimdi üstümüze gömlek giyiyoruz, dikkat etmek zorunda kalıyoruz" derdi.

Dinlenme odasında mecburen aralarında oturuyordum. Makinistler resmi kıyafet giyer, manevradakilerin üstü kirlenir, arkada bir odamız daha vardı, orası soyunma dolaplarının olduğu yerdi.

Dolaplar var, herkes çantasını bırakır, üstünü değiştirir, şahsi eşyalarını koyar. Hatta bazı yerlerde banyo da vardır. Bazı manevralarda üstün çok kirlenir, sonrasında duş alabileceğiniz alanlar vardır. Soyunma dolaplarının ortasında benim dolabım... Tamam dolap verdiler de... Ben kıyafetle gelip gidiyordum, oraya çantamı bırakıyordum sadece.

İçeride biri var mı diye işbaşı yaptığımız arkadaşlar sağolsunlar koruyup kollama adına bakıyorlardı. Atölyede bir tane tuvalet vardı, erkekler için yanyana, dışarıda pisuvarlar, ben lavaboyu kullanırken başkaları da kullanacak, o zaman nöbette arkadaşlardan kim varsa kapıda bekliyordu.

### Ayrı oda ve tuvalet istediniz mi?

Evet, ama "bunun devamı gelmez, nasılsa üç gün sonra pes eder" diye düşünülüyordu hep. Bir de koskoca kurum, bir şeyin o kadar hızlı değişmesi zaten mümkün değil. O zaman şartlar öyleydi, kasıtlı değildi, ama zaman içinde iyileşmesi gerekiyordu. O yüzden ben de hiçbir zaman tek bir kadın için ayrı bir oda yapın demedim. Devamı

da gelmedi zaten, gelseydi de çok zahmetli, maliyetli olacaktı.

### Başedemediğiniz oldu mu hiç?

O boyutta değil, eskiden belki zor olabilirdi, artık araba kullanmakla makine kullanmak arasında teknik ve güç kullanımı açısından çok büyük bir fark yok. Bir şekilde yapıyorsunuz. Makinist olmaktaki sorun, makineyi teknik olarak kullanmakta değil. Sorun, bu işin çok düzensiz olan çalışma düzeni. Fiziksel şartları, gece nöbete gittiniz, üçte yoldasınız.

### Unutamadığınız bir anınız var?

Gidemediğim bir trenim vardı o zaman. Parça manevra yük treni diye bir şey vardı. Ağaç gölgesinde duracak kadar sürekli manevra yapıp yük vagonlarını toplama toplama Eskişehir'e gidiyordu, o trenin gitmesi sahiden iki üç gününü buluyordu. En azından geri dönüşü üç gün sonra. Yavaş gidiyordu, ara istasyonlardaki tüm vagonları topluyordu, her ara istasyonda durduğu için biraz yavaş giden yavaş bir trendi, o trene yazmamışlardı beni mesela.

Asıl sorun, Eskişehir'e veya Ankara'ya gidiyorsunuz, orada dinleneceksiniz, yatacaksınız, gerekli ihtiyaçları sağladıktan sonra diğer treni alıp İstanbul'a döneceksiniz. Bu sefer yatakhane sorunu var. On beş yirmi kişilik kocaman bir yatakhane. Hatta, birisi kalkıyordu diğeri hemen sıcak yatağa giriyordu. Bir yatakhane görevlisi var, tren saatine göre "sen kalk, trenin var" diyordu. Diyelim ki ben gittim Ankara'ya, ya benim için on beş kişilik bir yatakhane kapatacaklar, ya da bir yatakhane ayarlanacak. Bu da öyle hemen yapılacak bir şey değil.

O yüzden hiç yazmadılar zaten, çünkü bu başka bir sıkıntı. Bu giyinme odasında kapıyı beklemeye de benzemez... Eğitim merkezinde benzer bir sorun yaşamıştım. Şansım benden başka kadın da yoktu. Bazı zamanlar gişe memuru kadınların da olduğu eğitim oluyordu. Ama ben makinist eğitimlerine gittiğimde gişeci filan yoktu, tek kadındım. O zaman da benzer şekilde arkadaşların yardımıyla sürdürmüştüm. Ama bu yatakhane sorunu basit bir sorun değildi, çözümünü de mümkün değildi.

O yüzden zaten seviyordum, Haydarpaşa Liman'ında yük tren manevrası var, limana giriyor, gidecek yük trenlerini hazırlıyoruz, bu da bir makinistin yapması gereken iş. Hatta garda yolcu trenleri de belli bir standarda göre dizilir. Önde şu vagon, sonra bu vagon, her vagonu tek tek bir-



## Demiryolları'nda bayan makinist!

Türkiye'nin ilk bayan makinisti olan Seher Aytac (21)Devlet Demiryolları'nda göreve başladı. Seher Aytac ilk seferine pazartesi günü çıkacak. DDT Meslek Yüksek Okulu mezunu olan Seher Aytac, Demiryolları'nın tarihine ilk bayan makinist olarak geçti. Aytac "İsmi çok seviyorum. Çok zevkli bir iş. Ayrıca bu müessesenin ilk bayan makinisti olmak da bana ayrıca gurur veriyor. Herde evlensem bile makinistliği bırakmayacağım. Bu işten emekli olacağım" şeklinde konuşuyor. Coşkun BEL

leştiririz. Yollardan tek tek toplanır, sonra dizilir. Yolcu trenleri için gar manevra vardır, yük trenleri için liman gar manevra vardır. Ben yükçüydim, yük manevrasını daha çok seviyordum. Uzun süre orada çalıştım. Arada yola gitmek istediğim zaman da yatakhane derdi olmayacak gününbirlik tren gerekiyordu. Görevi alırken bunun bir sırası vardı, dört beş ay sonra dizel yardımcı ve manevra makinisti kursu görmüştüm. Oradan manevra makinist kullanma ehliyetim vardı, manevrada çalışıyordum, ya da dizel lokomotif olursa onda ikinci adam olarak yazılabiliyordum. Kısa mesafe iş treni dediğimiz bir yük treni vardı, bu kurumun kendi yük treniydi. Yolda poz çalışması varsa, bakım olduğu zaman balast<sup>4</sup> taşımak için, ya da poz yapılmıştır onu 5 km yola dökeriz vs. o günlük bir trendi, sabah giderdik Dil İskelesi'nden, balastları yüklerlerdi taş ocağından ondan sonra dökerek gelirdik. Sabah gider akşam gelirdik, günlük bir şeydi, yatakhane sorunu yaratmıyordu. Arada bir ona gidip geliyordum.



Manera sahası  
görevindeyken, 1991

### Erken dönemde tek olmanın tüm sıkıntılarını yaşamışsınız. Şimdi nasıl, kadın makinistler de çoğaldı?

Evet doğru, yine çok az, ama raylı sistemlerle ilgili okullar çoğaldı. Bizim okul kapandı, ama liseler ve üniversitelerde bölümler açıldı, metrolar çoğaldı, raylı sistemlerin yaygınlaşması okulların da çoğalmasıyla kadınlara da yer açılmış oldu. Okullardan doğrudan gelenler çok. Şu anda Marmaray makinistleri içinde var, diğer konvansiyonel trenlerde de var, daha çok Marmaray'da.

### Tümü kamuda mı istihdam ediliyor, kadın erkek aynı ücreti mi alıyor?

Kamuda şu an en azından bu korunuyor, aynı işi yapan bir kadınla erkeğin cinsiyete dayalı bir ücret farklılığı yok. Dış dünyadan tek avantajımız bu sanırım. Ama farklı bir uygulama var şimdi, cinsiyetten bağımsız, biz normalde 399'a<sup>5</sup> tabiiyiz. Direkt 657 değil, onun karşılığı olabilecek bir statümüz var. Ama demiryollarındaki yeniden yapılandırma süreciyle birlikte, bir özelleştirme girişimi oldu. Şu an kurum ikiye bölündü. TCDD ve Taşımacılık AŞ diye. TCDD kısmı daha devlet, bizimki bir tık daha özerk, bölünmeyle birlikte özel tren işletmeciliğinin önü açıldı. Bizimle eşdeğer kabul edilen firmalar demiryolları üzerinde kendi trenlerini işletebilirler, bunu yapabilmek için bu ayrılmaya gidildi. Bu süreçte personel yapısıyla oynadılar, sonra makinistleri işçileştirdiler, yeni makinist ihtiyaçlarını işçi kadrosuyla giderdiler. Şu anda memur ve işçi makinistler var. Kadın ve erkek ücretlerinde farklılık yok, ama işçi ve memurun ücretlendirmesi farklı, statüsü farklı, hakları farklı.

### Şubat 1990'da başladınız, kaç sene devam ettiniz? Sonra ne yaptınız?

Üç sene makinist olarak çalıştım. 1993'te evlendim. Sonrasında atölyede, manevrada çalıştım. Manevrada mesul çalışabilmek için ilk gördüğüm kurs dizel yardımcı ve manevra makinistliği kursuydu. Onu aldıktan sonra manevrada çalıştım. Her lokomotif tipinde iki üç aylık eğitime tabi olduk. Son zamanlarda kurum eğitimleri hızlandırılmış bir şekilde veriyor, daha demiryolculuğunun ne olduğunu bilmeden brövesinde 'şunları kullanır' yazıp yola veriliyor. Çok tehlikeli, kurum kültürüne uymayan, ticari zihniyet. Ben atölyede aylarca dolaştım, nerede ne iş yapıldığını biliyorum, çünkü sahadaydık. Makineyi teknik kullanmaya indirgendi şu an. Bunun bütün olduğunu kaçırıyoruz, şu anki sistemde sıkıntı bu. O zaman bir süre çalıştıktan sonra belli zamanlarda belli eğitimleri aldım, sonra tekrar bir trafik eğitimi aldım. Haydarpaşa garda manevra, o da gece gündüz hatta 12 saatlik nöbetler vardı, sonra gene 8 saatlik nöbetlere döndü. Banliyö trenleri o zaman 14 binlik ve 8 binlik setler. Onun kursuna gittim. İlk kursum Eskişehir'deydi üç ay. Üç ay da Adapazarı'nda... Kurumun eğitim merkezinde. Bu arada bir süre yol stajı yaptık. Mesuliyet almaksızın birinin yanında gidip geliyoruz, belli bir kilometre yaptıktan sonra tekrar kontrolör, makine stajı, ve bröveye işleniyor. Yol stajı dediğimiz, banliyö treni bir makinistle gidiyor, iki kişi atanıyor. Biri mesul makinist, ben yardımcı makinistim, ben kullanıyorum ama sorumluluk onda, bu şekilde yazılıyor. Belli bir süre çalıştıktan sonra bana mesuliyet verilebilmesi için belli bir kilometre çalıştım ikinci adam olarak. Ondan sonra tekrar bir makine stajı, bir kontrolör geliyor seni makinede kullanırken gidip gelirken bir şey diyor, soru soruyor, ona göre değerlendiriyor, makine stajı tamam diyor, ondan geçer not verirse bröveye işliyorlar.

### Eğitimden sonra ne yaptınız?

Banliyö trenleri için kurs gördükten sonra geldim, banliyö yol stajı için, çok kötüydü sevmedim. Tam o aralar yolda poz çalışması vardı, trenler çok tehir ediliyordu, yol kapalı olduğu için. Tren tehir edilmiş, yolcu peronda birikmiş, bakıyor makinede bacak kadar bir kız... "Bu mu getiriyor" filan, maalesef toplumda da böyle önyargılar vardı. "Verirseniz bacak kadar kıza tabii ki gitmez" diyenler ....

### Toplumsal baskı da vardı yani...

Banliyö trenlerinde bunu gördüm. Stajı tamamladım, tamamlar tamamlamaz da kaçtım. "Beni banliyöye yazmayın, liman manevraya döneceğim" dedim. Liman manevranın gecesi çok yoğundur, gece treni hazırlarız. Gece en yoğun iş orasıdır bir makinist için. "Fark etmez, ben gece üçte feribot yüklemeye razıyım. Yolcuyla uğraşmak istemiyorum" dedim.

### Staj ne kadar sürmüştü?

On beş gün kadar.

### On beş gün yolcularla geçirdiniz yani, nasıl geçti?

Çok yüz göz olmadım, ama peronda konuşulan her şeyi duyuyordum. İnsanlar da haklı olarak yarım saat bekledikten sonra yoldaki çalışmayı bilmiyor, sinyalin kapalı olduğunu bilmiyor, aklına gelen ilk şey "kadın makinist yüzünden" oluyor. Bunları anlatmaya çalışsak bile bahane olduğunu düşünecekler. Zaman zaman Adapazarı trenlerine test sürüşü olurdu. Bir lokomotif bakımdan çıktığı zaman uzun yola vermeden önce kısa mesafe gitsin gelsin denirdi, Adapazarı trenlerine ikinci lokomotif verilirdi, test edilecek makine, ona da mecburen iki makinist verilirdi. Örneğin, Pendiğe kadar gideriz, Pendik'te ayrılırız, Adapazarı treni kendi makinesiyle devam eder, biz Pendik'ten geri geliriz. Pendik'e kadar test sürüşü gibi bir şey. Hasan Bektaş şu anda sendikamızın Merkez Yöneticisi, onunla beraber çok çalıştık, bizim bir de tren personelinin kaydedildiği Föydömarş<sup>6</sup> diye bir şey var, tren vagonları, makinist vs. trenle ilgili her şey oraya kaydedilir. Trenin nüfus kağıdı gibi bir şey. Arkada tren şefi soruyor Hasan Bektaş'la şöyle bir diyalog geçiyor:

- Makinede kim var, yazayım .
- Seher Aytaç, Hasan Bektaş.
- Ne Seheri oğlum".
- Seher işte, işbaşı yaptı ya.

Manevrada olunca çok görmemiş tren şefi beni. Sonra tren şefi geldi... Şöyle perondan baktı pencereden, makinenin camından içeri, içeride ben varım.

- Aaaa, sahiden kız var içeride, dedi.

Kurum içinde bile kaç ay geçtikten sonra böyle şeyler yaşandı.



## İlk gazete k p rlerinden söz eder misiniz, ne zaman yapıldı bu haber?

Burda resmi görevliydim, ilk i ba ı yaptığım aylarda  ekilm ti.

###  zerinizdeki  niformanız mıydı?

O i  tulumuydu. Normalde gri pantolon, lacivert ceket şeklinde resmi kıyafet vardı. Kıyafet yönetmeliğine göre kıyafet veriliyor, ama kurum bana nasıl kıyafet verecekti? Kıyafetler yapılır, bir sene sonra verilirdi. Ben gittiğimde böyle bir hazırlık yoktu, dolayısıyla kıyafet de verilmedi. Bir tane gri pantolon bir de lacivert ceket aldım, o şekilde gittim. Ama daha çok atölyede ya da manevrada  alı ınca, üzerimize lacivert i  önlüğü giymek daha rahat oluyordu. Bu da bana büyük ihtimalle birisinden gelen xxl i   nl ğ d r.

Bu haber kurumsaldı, hatta makinede yanımdaki kişi, İstanbul'daki eğitim servis müdürü idi zannedersem. Eğitimden sorumlu birim. Bu resmi bir g r  meydi. Kurum üzerinden yapılan bir röportaj ve haberd . Doksanın sonlarıyd . Kurumda Bölge Müdürlüğü'ne basın geldi. İlk makinist kimdir tartışması buradan çıkıyor aslında biraz da. Bu kurumun bana söylediği şeydi. O zaman "sen ilksin" demişlerdi, "tamam" demiştim. Şimdi "değilsin" diyorlar, "tamam" diyorum. Sonuçta bu  nvanı ben kendi kendime almadım, siz bana verdiniz.

### Siz ne düşünüyorsunuz ilk kadın makinist konusunda...

Yüksel hanımın makine konusunda ihtisası var, makine kullanmayı da biliyor kesinlikle. Ama ben i ba ı yaptığım da büyük ihtimalle bizim okulla birlikte ba ladı, ben iki yıllık meslek yüksekokulu mezunuyum.  u anda yeni nesilde dört yıllık bölüm bitirenlerden var, ama o zaman üniversiteyle temas kuran kuşak biziz. Makinistlerin çoğu o dönem için meslek lisesi mezunuydu. Yüksel hanımın zamanına döndüğüm zaman makinistlerin profili genellikle lise mezunu, ya da ortaokul mezunu. Öyle bir  ağda Yüksel hanım yüksek mühendis olmuş. Bırakın makine kullanmayı, eminim lokomotifin tamamını tek başına söküp, toplayıp, parçalayabilecek donanıma ve bilgiye sahipti. Lokomotiflerle ilgili projeler yapmış o kadar donanımlı bir kadın. Atölyede çalıştığı için de lokomotifle ilgili her şeyi biliyor. Lokomotifle ilgili o kadar şey yapınca lokomotif kullanmayı da biliyor olmalısınız zaten. Loko-bakım at lyesindekilerin bir çoğu lokomotif kullanmayı



bilir. Bilmediğin bir cihazı tamir edemezsin zaten. O dönemde bu kadar donanımlı birisi makinist olarak  alı tırıldıysa ayıp edilmiştir bence. Genel müdür olabilecek donanıma sahip bir kadından bahsediyoruz.

### Yüksel Ogan'dan ne zaman haberdar oldunuz?

Çok sonra öğrendim. Yüksel hanımın yeğeni bir sosyal medya mesajı üzerinden bana ulaştı. Kurum farkında değil.  ba ı yaptığım da kurum "sen ilksin" demişti, benim haberim yoktu. Ama  u anda bile bu kadar donanımlı bir yöneticimiz yok.

### Neden duyulmadı bugüne kadar?

Makine kullanabiliyor olmak, treni alıp getirip götürmek ya da bir manevrada mesul makinist olarak çalışmak gibi uluslararası bir standardı var, o kurallar çerçevesinde çalışıp çalışmadığını bilmiyorum, br vesi olabilir ama, makineyi test s r    için kullanmış olabilir. Test s r    yapıyor olma ihtimali çok yüksek, test s r    yapıyorsa  nvan verilmiş olabilir. Kurum bu konuda çok şey söylemedi. Daha da ilginç olan mesele, benden sonra devamı gelmedi. Yaklaşık yirmi sene olmadı.

Metrolar çoğalmaya başlayınca raylı sistemler, bir gazete haberinde, demiryollarından bir yönetici "kadın makinist  alı tıracağız" gibi bir şey dedi. Sonra KPSS'ye "makinist"  artlarına baktık, birinci şart: "erkek olmak". KPSS'de makinist olma şartları yazılıyor, birinci maddeye de "erkek olmak şart" dersin kadın makinist nasıl gelecek? O haber üzerine sendika olarak bunu dile getirdik, kaldırdılar.  artı kaldırdıktan sonra kadınlar gelmeye ba ladı. İlk  nce İstanbul'da iki kişi geldi. Sonra kurumda sayı çoğalmaya başlayınca fiziksel şartların iyileştirilmesi de gündeme geldi. Ondan sonra kurum gereğini yaptı.<sup>7</sup>

### Kaç farklı kurum var  u anda kadınların makinist olarak çalıştığı?

Makinistler Taşımacılık A  kısmında. Demiryolları ikiye bölündü, altyapı dediğimiz kısımda makinist yok, onlar taşımacılık kısmında. Marmaray makinistleri farklı birime bağlı, yük treni makinistleri farklı, yolcu treni makinistleri farklı. Metrolar İBB'de  alı ıyor. Uluslararası standartta ulusal demiryola ağında lokomotif, vagon veya set kullananlara makinist diyoruz. Metroları kullananlara makinist denmiyor. Uluslararası standartta hafif raylı sistem diye geçiyor.  u anda en çok kadın makinist İstanbul Marmaray'da.<sup>8</sup>

Ula tırmada faal personel dediğimiz sahada kadın sayısı zaten çok az, işletmelerde bir tık daha fazla. Fazla dediğim yüzde 40 civarında. İdari i ler.

### Sahada çalışanlarla büroda çalışanlar arasında statü farkı var mı?

Kamu olduğu için cinsiyet farkından çok beyaz yaka bir miktar değişiyor.  cret farkı unvan, statü gibi farklardan kaynaklanıyor. Yönetici pozisyonu gündeme geldiğinde, "işletmelerde kadın sayısı çoktur, sahada azdır" diyoruz, amirlikte daha da az. Ancak personel ve mali i lerin amirliklerinde kadınları görüyoruz. Kurumsal, teknik işlerden çok İK türü büro i leri. Ama "Cer" var, yapı değişince ismi "Araç Bakım" oldu, lokomotifler, vagonlar var, atölyeler var. Bizim bir kadın müdürümüz yok, ama kadın mühendis arkadaşımız çok.

### Kadın mühendisler ne i  yapıyor?

Atölyede de var, merkezde de var. Farklı birimlerde, teknik bir serviste bir mühendisin yapabileceği bir yığın i  var. Ama sözkonusu yönetim olduğunda ulaştırma hâlâ erkek ağırlıklı olarak devam ediyor diyebiliriz.





Seher Aksel'in ünlü  
"kadın makinist" fotoğrafı

### Evdeki yükümlülüklerin bununla bir ilgisi olabilir mi?

Etkendir tabii. Benim birimimde amirseniz telefonunuz 24 saat açık olacak, bir kadın için zor. Sadece bu değil, ön açma konusunda çok desteklenmiyor. Kadınlar iki vardiya üç vardiya, işte çalışıyor, evde çalışıyor, çocuk varsa ayrı bir sorumluluk. Çünkü çocuk kadınındır. En ileri ailelerde bile çocuk kadınındır. Bazen "bizim bir vardiyamız daha var, sendikamız var. Sendikaya da en az o kadar emek harcıyoruz." diyorlar. Yani öyle düşününce çok vardiya. Kendimize o kadar az zaman kalıyor ki...

### Sendikada durum nasıl bu açıdan?

Kurumdaki profil otomatik olarak sendikalara da yansıyor, üye sayısı yüzde 7 civarında. Çalışanları düşündüğümüzde işletmelerde, tüm taşra teşkilatını dahil ettiğimizde kurum çalışanıyla örgütlülüğümüz birbirine yakın. Kadın çalışanımız az, sendikada kadın üyemiz az. Dolayısıyla yönetimlere yansımaları da az oluyor.

### Sendikanızda kadın yönetici var mı?

Yönetimde bir kadın sekreterimiz var. Ben şubenin denetim kurulundayım. Merkez yönetiminde de bir kadın sekreterimiz var. Yönetici olmasa da kadın üyeler üzerinden etkinlik yürütmeye çalışıyoruz.

### Sendikacı olarak, sizce bir kadının annelik yapması iş kaybına uğramadan mümkün mü? Doğum izinlerinin artırılması sizce ne değiştirir?

İlk aylarda bebeğin anneye ilişkisi çok önemli. Çocuk aile içinde büyür ve orada öğrendikleriyle şekillenir. Orada hep annenin çocuğa baktığını gördüğün için kuşaktan kuşağa böyle devam ediyor. Bu kuralları kim ne kadar uyguluyor? Kamuda da artık eskisi gibi rahat değil, ama

yine de daha konforlu. Sokağa çıktığınızda bambaşka bir dünyayla karşılaşıyorsunuz. Kırk günlük çocuğunu bırakıp işbaşı yapan çok kadın tanıdım. Yapmazsa işten atılacak. Bunu görmezden gelmek mümkün değil. Çünkü bir taraftan şirketler de şöyle düşünüyor, "bu kadın çocuk yapacak, bilmem kaç ay izin kullanacak, emzirme izni isteyecek" bunların hepsini iş kaybı olarak düşünüyor ve "neden kadın alayım, erkek alırım daha iyi" diyor. İzinler arttığında bunun başka karşılığı olacak, bütün ayaklarını düşünmemiz gerekiyor.

### Bakım yükümlülükleri paylaşılsa?

Özel sektörde hâlâ sendikalı olduğu için işten atma kültürü yaygın. Kadın diye iş almama, veya kadın diye işten çıkarma söz konusu. Kadın cinayetleri konusunda bile hafifletici sebep bulunuyor. Kadından yana politikalar olursa bu aksaklıklar düzelebilir. Kreş konusu çok ciddi bir sorun, yaşlı bakımı ciddi bir sorun. Geniş ailelerde yaşlılara da kadınlar bakıyor. Erkekler mecbur kalmadıkça o sürece dahil olmuyor. Yerel yönetimlere de biraz iş düşüyor. Her mahallede kreş ve yaşlı bakım evi olmalı. Hatta bunlar birbirine yakın olmalı. Kreş, yalnızca çalışan kadın için ihtiyaç olarak düşünülüyor. Mahallelerde de olmalı, çalışmayan kadınların çocuğu da kreşe gidebilmeli. Ev kadını deyince, bir ömür çocuğa bakacak, çamaşır yıkayacak, evi temizleyecek, yemek yapacak... İşin en korkunç yanı çalışmıyor sayılacak. Bütün bunları da mükemmel yapması beklenemez. Akşam eve gelince çorba hazır değilse kıyamet kopacak. "Akşama kadar ne yaptın" olacak. En azından çalışınca yemeği eve gittikten sonra yapınca mazur görülüyorsunuz.

Ayrıca sadece kadın açısından değil, çocuk açısından da bakmak lazım konuya. Çocuk yalnızca ev ortamında büyüyüp okula gittiğinde ilişkilenebilir zor oluyor. Çocuk çocukla büyür, çocukla birlikte olduğu zaman paylaşmayı öğrenir. Mahalledeki kreşe gittiği zaman hem anne nefes alır hatta bence anneler de etkinliklerle bir araya getirilir, dayanışma örülür. Evin içinde sürekli ev ve iş döngüsünden çıkartır. Kadınlara alan açılır, nefes aldırarak bir aktivite, öte tarafta da çocuklar birlikte oyunlar öğrenir ve gelişirler. Evin içine anneye çocuğu kapatıyoruz, kapıyı da üzerlerine kilitliyoruz, sonra sağlıklı bir yaşam bekliyoruz. İşte o yüzden mahallelerde çok önemsiyorum kreşin ve yaşlı bakım evinin olmasını.

Evden çalışan kadınların durumunu da buna benzetiyorum. Erkek evde çalışırken sabah bilgisayarını açar, işini yapar, hatta evde karısı varsa kahve ister. Kadın evde çalışıyorsa, sabah kahvaltı hazırlar, çocukları okula gönderir, çalışır, arada gider bulaşık makinesini doldurur, öbür arada çamaşır makinesini çalıştırır, sonra çamaşırları asar, hatta akşama doğru yemeği de yapar. Evden çalışan kadından bunların hepsi beklenir. Yapmazsa, "akşama kadar evdesin"... Evden çalışan erkekte beklenmeyen bu işler kadından bekleniyor. Hatta kendisi bilerek yapıyor çünkü yapmazsam beşten sonra yine ben yapacağım diyor. Ev işlerini aradaki boşluklarda yapayım hiç olmazsa biraz nefes alırım diyor. Buna razı oluyorlar, ama razı olduğumuz şey aslında gönüllü hapisane gibi bir şey. Hem çalışacağız, hem dünyadan kopacağız. Çalışmanın sosyalleşme ve dünyayla temas kurma kısmını da elimizden alıyorlar. Hem sonuna kadar çalıştıracaklar, insani teması da kesecekler. Öyle düşününce bana çok korkunç geliyor.

### Siz hiç ara verdiniz mi çalışmaya?

Doğumdan sonra birkaç ay izinlerimi kullandım, bir sene ücretsiz izin kullandım. Tek maaşa düştük, bebekle birlikte masraf artıyor. Sürekli bir şeylerle uğraşıyorsunuz. Bir sene boyunca, evim Pendik'te, işim Haydarpaşa'da, herhalde on kere geldim gelmedim. Çıkamıyorsunuz, çıkmak bir dert, fiziksel şartlar ayrı, ekonomisi ayrı... Dışarı çıkmayıp insanlardan uzaklaştıkça daha da kapanıyorsunuz. Her geçen gün üzerinizdeki kabuk kalınlaşıyor. Kendinize geldiğinizde artık o kabuğu kırarak gücünüz kalmıyor. Bu çok tehlikeli, ev güzellemesi bana biraz ürkütücü geliyor.

### Aileden söz etmişken, onların ilk tepkisi ne olmuştu makinist olmanıza?

O konuda çok rahattım. Biz yedi kardeşiz. Memleket Kastamonu, ama sadece büyük abimle ablam orada doğmuş sonra İstanbul'a gelmişiz. Dört erkek üç kız, erkeklerin ikisi benden küçük, ama hepsi de abim gibidir. Herkes ablalarının eskilerini giyerken ben abilerimin eskileriyle büyüdüm. Hatta işe gelirken bazen babamın gömleklerini yürütür onları giyerdim. Ev kalabalık olunca tüm çocuklar okutulmuyor, annem çalışmıyor, baba maaşıyla yedi kardeş okutulmaz. Babam terzilik yapıyordu. Çalışıyordu ama nereye kadar yetecek. Ablam ilkokulu bitirdikten sonra okutulmadı, büyük abim üniversiteyi bitirdi, öbür abilerim liseyi bitirdiler. Ben

okuyacağım deyince "sınıfta kalmadığın sürece okuyabilirsin, sınıfta kaldığın an okuldan alırsın" ... Kriter buydu. Sınıfta kalma lüksün yok. Sonra iki yıllık okul ve hızlı şekilde iş. İki yıllık okulun avantajı bir an önce ayaklarının üzerinde durup bir işe girebiliyor olmak. Ailemde "o kız işi bu erkek işi", "sen şunu yaparsın, bunu yapamazsın", "gece sabaha kadar iş mi olur" gibi bir şeyle karşılaşmadım, o anlamda ciddi bir destekleri olmuştu.

1 Aydın Erel, YTÜ Ulaştırma Anabilim Dalı yüksek lisans demiryolu derslerimize giriyordu. Vefatından önce ülkemizde gerçekleşen hızlı tren kazasıyla ilgili söyleşi yapmışım: *Uyarılarımız Dikkate Alınmadı Diyen Prof. Dr. Aydın Erel: 'Hızlı Tren Kazası Geliyorum Dedi'*, Petrol-İş Dergisi, Temmuz-Ağustos 2004

2 Tekniker ve teknisyen arasındaki temel fark eğitimi ve sorumluluktan kaynaklanıyor. Teknisyen, meslek lisesi mezunu olup saha uygulamaları, bakım ve onarım işlerinde çalışırken; tekniker, iki yıllık meslek yüksekokulu (ön lisans) mezunudur, karmaşık projelerin planlanmasında, kontrol ve analiz süreçlerinde görev alır.

3 Bröve: Sürücü ehliyeti niteliğinde belge.

4 Balast: Rayların düzgün durmasını sağlamak, yükü dağıtmak titreşimi emmek için traverslerin altına serilen özel kırma taşlar.

## Son olarak, şu anda kurumdaki göreviniz nedir?

Tekniker olarak çalışıyorum. Makinedeyken Cer servisindeydim, yeni adı Araç Bakım olarak değişti. Araç Bakım'da 'Bütçe' bölümündeyim. Sahada çalışırken edindiğim bilgi birikimim, masa başında da işime yarıyor. Lokomotif, vagonlar ve bunlarla ilgili harcamaların takibini yapıyorum. Hakedişler, tamir ve bakımların maliyeti vs. ile ilgili işlerden sorumluyum. ❄

5 399 sayılı KHK'ya tabi personel, Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KIT) ve bağlı ortaklıklarında sözleşmeli olarak çalışan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na değil, 399 sayılı KHK'ya göre özlük hakları belirlenen, memur statüsünde olmayan sözleşmeli personeldir.

6 Feuille de Marche (Föydomarş) Trenin istasyonlarda duruş, kalkış ve seyir sürelerini gösteren, makinistin yanında taşımak zorunda olduğu resmi kılavuz belge. Belgeyi eskiden tren şefi/katar reisi tutardı. Yeni dönemdeki adı "trafik cetveli".

7 Demiryolları Makinistler Derneği'nin (DEMARD) bu konudaki çalışmalarını yine İlker Sivrikaya'dan öğreniyoruz: "Gece vardiyalarında trenlerin park ettiği yerde trenin makinisti park edilen yerde istirahat eder. Bazı park yerlerinde ayrı tuvalet olmadığı için ortak kullanım oluyordu. Konaklama yerleri de kadınlar için uygun değildi. Derneğin girişimleri sonucu Yenimahalle



Seher Aksel, göreve yeni başladığı dönemlerde

park sahasına ayrı tuvalet ve istirahat yeri düzenlendi. Pendik park sahasında yakında şartlar uygun hale getirilecek. Makinist yerleşkinde kadın makinistler için ayrı oda tahsis edilerek günlük tren aralarında rahat dinlenme imkânı sağlandı. Makinist çalışma programında tren çalışma sırası gece olduğu zaman uygun istirahat ortamı olmadığında gündüz trenlerine yazılması sağlandı. Annelik öncesi ve sonrası kısa süreli çalışmalara yazılması veya sözleşme şartlarına uygun olarak daha esnek işlerde görevlendirilmesi sağlandı. Ayrıca kurum kıyafetlerinin beden ve gövde uyumsuzluğu giderilerek tek tip kıyafet yerine beden ölçülerine uygun tasarım yapılması sağlandı.

8 Kadın makinist sayıları ve oranlarını İlker Sivrikaya'ya sorduk: 283 makinistin 14'ü kadın. Bunun yanı sıra Halkalı tren hattında 1, Gebze hattında 1, Havaalanı Metro hattında 3 olmak üzere, TCDD bünyesinde çalışan toplam 19 kadın makinist bulunuyor.

# İzmir'in ilk kadın makinisti Hülya Çetin

**Hülya Çetin, Seher Aytaç Aksel'den kısa bir süre sonra İzmir'de göreve başlayan ilk kadın makinistlerimizden biri. Dosyamızda ona da yer vermemek olmazdı. Kendisiyle ilgili bilgilere, *Demiryolcu* dergisinin Mayıs-Haziran 1991 tarihli sayısından ulaştık. Öğrendiğimize göre, Hülya hanım kurumdan emekli olmuş ve bugün İzmir'de yaşamını sürdürüyor. Kendisine sağlıklı ve huzurlu bir emeklilik yaşamı diliyoruz.**

Hülya Çetin, 1972 yılında İzmir'in Torbalı ilçesinde doğdu. Buca Endüstri Meslek Lisesi Elektrik Bölümünden mezun oldu. 1990 yılının Mart ayında TCDD 3. Bölge Başmüdürlüğü'ne iş başvurusunda bulunduğu anda aklında makinist olmak yoktu. Ancak kurum tarafından kendisine bu görev önerildiğinde teklifi cazip buldu ve kabul etti.

İlk olarak Ray-Bus\* kullanmaya başladı. Depoda göreve başladıktan yalnızca iki gün sonra Ray-Bus kullanımını öğrendi. Ardından 11.000 ve 33.000 serisi lokomotifleri kullanmak üzere eğitim aldı.

1991 yılında kendisiyle yapılan söyleşide verdiği yanıtlar, bu alanda ilkleri yaşayan kadınların ortak deneyimlerini de yansıtır. Çocukluk hayalinin öğretmenlik olduğunu anlatıyor. Makinist olduğu için hiçbir zaman pişmanlık duymamış. Demiryollarına dair her şeyi sevdiğini belirtiyor.

Hülya Çetin de bu meslekte öncülük eden kadınlardan biri. Bunun kendisinde nasıl bir duygu yarattığı sorulduğunda ise şu yanıtı veriyor:

*"Bayanların da şimdiye kadar yalnız erkeklerin yaptıkları bir işi yapabilmesi apayrı bir olay. Biliyorsunuz ki, Türkiye genelinde ikinciyim. 1. Bölge Başmüdürlüğünde benden önce aynı göreve başlayan bir arkadaşım var. Birlerin, ikilerin, yüzlere, ikiyüzlere ulaşmasını diliyorum."*

Hülya Çetin'in bundan 35 yıl önce dile getirdiği bu temenni henüz tam anlamıyla gerçekleşmiş değil. Ancak bugün Marmaray'dan yüksek hızlı trenlere, metro ve banliyö hatlarından farklı kentlerdeki demiryolu işletmelerine kadar giderek daha fazla kadın makinist görev yapıyor. Biz de onun dileğini paylaşıyor; önümüzdeki yıllarda bu meslekte kadınların sayısının yüzlere ulaşmasını ve demiryollarında eşit temsilin güçlenmesini diliyoruz. ❄

\* Ray-Bus (Raybüs): Genellikle tek vagonlu, lokomotifsiz ve kendi motor gücüyle hareket eden hafif yolcu trenleridir. Yolcu talebinin düşük olduğu veya kısa mesafeli demiryolu hatlarında kullanılır. Türkiye'de bir dönem İzmir-Tire hattı gibi yerel hatlarda hizmet vermiştir.





## Marmaray'ın ilk kadın makinistlerinden...

## MERVE BÜTÜN KAHRAMAN RAYLARDA

İkibinli yılların kadın makinistleri denildiğinde aklımıza ilk başta Marmaray makinistleri geliyor. Farklı hatlarda da kadın makinistlerin sayısı giderek artıyor. Merve Bütün Kahraman da bugün Marmaray'da görev yapan 14 kadın makinistten biri. Yedi yıldır raylarda. O da geçmişteki kadın makinistlere benzer deneyimler yaşamış. Mesleğiyle ilgili tüm okulları bitirmesine rağmen, KPSS'de uygulanan "erkek olma" şartı nedeniyle başvuru yapamamış ve bir yıl beklemek zorunda kalmış. Sayıları arttıkça bazı şeylerin de değişmeye başladığını görüyoruz. Kendisiyle yaptığımız söyleşiyi okuduğunuzda ne demek istediğimizi daha iyi anlayacaksınız.



Demiryollarının kadın öncüleri dosyamızın bu bölümünde, Marmaray'da görev yapan kadın makinist Merve Bütün Kahraman'la yaptığımız kısa söyleşiyi yer verdik. Altmışlı yıllarda yolu açan Yüksel Ogan'dan otuzbeş yıl sonra Seher Aytaç da kendi döneminin zorluklarını aşarak raylarda yerini almıştı. Onun ardından kadın makinistlerin tekrar sahada görünmeleri için yirmi yıl geçmesi gerekti. Merve Bütün Kahraman, liseden başlamış mesleğinin eğitimine, sonra yüksek öğrenime devam etmiş. Ayaküstü yaptığımız söyleşide onu tanımaya çalıştık. Meslektaşları mola da dinlenirken, o bir saatlik molasında iki yaşındaki kızına bez almanın derdindeydi. O yüzden biraz acelesi vardı. Eşi de makinist olduğundan kızlarına dönüşümlü bakıyorlarmış. Tarifeci, durumlarını bildiği için onlara uygun seferler ayarlıyormuş... Umarız anne olan tüm makinistler bu kadar şanslıdır...

**Sizi tanıyalım...**

İsmim Merve Bütün Kahraman, 29 yaşıdayım, Erzincanlıyım. Yedi senedir Marmaray'da görev yapıyorum. 2019'da başladım.

**Nasıl başvurdunuz? Daha önce bilginiz var mıydı, hiç düşünmüş müydünüz makinist olmayı?**

Lisede Raylı Sistemler İşletme okudum. Sonra üniversitede bu bölümü devam ettirsem mi ettirmesem mi diye düşündüm. Çünkü lisede çok cesaret kırıcı insanlarla karşılaştım.

**Ne gibi şeyler söylediler?**

"Kadına göre bir meslek değil, yapamazsınız edemezsiniz." Ki zaten çoğu kez de makinenin başına, lokomotiflere gittiklerinde bizi istemediklerini hissettiriyorlardı. "Sen git büroda otur" diyorlardı sürekli. Sonra biraz da babamın "bölüme devam et istersen" diye cesaretlendirmesiyle

Eskipazar'daki makinistlik bölümüne yazıldım. Karabük Eskipazar Meslek Yüksekokulu. İki sene orada geçirdikten sonra yapılan ilk makinist alımına başvuramadım. Çünkü ilk alımda erkek şartı vardı.

#### **Evet hatırlıyorum... Kaç yılındaydı?**

2017 alımı olması lazım. Onda erkek şartı vardı. O alıma başvuramamıştım ben.

#### **İlk alınan kadın makinistler siz misiniz peki?**

Benden önce Eskişehir'de de vardı. Seher hanım var mesela... 2010'da Haydarpaşa'da iki kadın makinist vardı onlar memurdu.\* İsimlerini şu an hatırlamıyorum. Benim dönemimde başvuran arkadaşlar belki hatırlar kaç yılıydı diye. Erkek şartı nedeniyle ilk alıma başvuramamıştım, ikinci alımın 2018'de olması lazım ki ben 2019'da işe başladım. Onda erkek olma şartını kaldırdılar. Kadın erkek birlikte alındı.

#### **Sınav yapıldı mı ya da mülakat?**

KPSS puanı vardı, iki yıllık bölümlerden mezun olmanız lazım, belli bölümler var. Mülakata girdik, mülakattan sonra psikoteknik sınavına girdik. İşkur'un altı aylık MYK kursu var. Makinist yetiştiriyorlar. Temel eğitimler alıyoruz, yol bilgisi, elektrik bilgisi, sinyalizasyon bilgisi. Demiryoluyla alakalı her şeyi öğreniyoruz. Genel demiryolu eğitimi alıyoruz, makineyle ilgili eğitim almıyoruz. İşe başladıktan sonra sürdürdüğümüz bu setin eğitimini alıyoruz.

#### **Ne kadar sürüyor bu eğitimler?**

Bir ayı buluyor. İki hafta set eğitimi sürüyor, bir hafta trafik eğitimi sürüyor. Belli bir dönem belli bir kilometre yol yapmamız gerekiyor, stajını yapmamız lazım. Sonra tekrar makine sınavına giriyoruz, bröve sınavına... Ehliyet sınavı gibi düşünebilirsiniz. Geçtikten sonra mesul olarak yola başlıyoruz. Yedi senedir bu şekilde çalışıyorum.

#### **Şu anda kurumdaki en deneyimli kadın makinistlerden birisiniz sanırım... Herhangi bir sıkıntı yaşadınız mı?**

Başta kalacak yerlerimiz problem olduğu için, yatacak yerlerde problem olduğu için erkek makinist arkadaşlar kadın makinistlerin bir ayrıcalığının olmadığını, bizim de geceli gündüzlü çalışmamız gerektiğini söylediler.\*\* Sonra yavaş yavaş kalacak yerlerimiz yapıldı, şu anda hemen hemen her yerde yerimiz var sayılır.

#### **Kadınlara alıştılar mı mesleğinizde sizce, sıkıntılar devam ediyor mu?**

Belki eski dönem makinistlerde olabilir.



#### **Biraz da çocuk büyütmenizden söz edelim. İlk çocuğunuz sanırım. Kaç yaşında?**

İki yaşında, eşim de makinist. Dönüşümlü bakıyoruz.

#### **Mesailerinizi, çalışma sürelerinizi nasıl ayarlıyorsunuz?**

Onu tarificemiz sağolsun ayarlıyor.

#### **Bu pozitif ayrımcılığa örnek verilebilir bence.**

Evet, ben mesela şimdi işten çıkacağım. Arada bir saatlik boşluğumuz var. Yolda çocuğu değiştireceğiz. Ben alacağım o işe gidecek.

#### **Şu anda çocuk eşinizde yani...**

Evet, bu şekilde yuvarlanıp gidiyoruz.

#### **Sadece eşinizle siz mi bakıyorsunuz? Kreş vs. desteği yok mu?**

Yok. Aslında bu sene içerisinde kreş olayını düşünüyoruz. Çünkü biz de devam edemiyoruz bu şekilde, yıpranıyoruz





ikimiz de. Birimiz sabah çalışıyor, birimiz öğleden sonra, vardiyaları ayarlamaya çalışıyoruz. Şu anda yeterli makinist olduğu için sıkıntı yaşamıyoruz, ama makinist sayısı az olsaydı tarife değiştirmede sorun yaşayabilirdik. Arkadaşlarımız da ayrıca anlayışlı davranıyor. Bizim saatler denk gelmiyor, vardiyalarımızı değiştirelim mi dediğimizde kabul ediyorlar sağolsunlar.

#### **Başka pozitif ayrımcı uygulamalar var mı kurumunuzda?**

Metroda hamile makinistler tren sürmeye devam ederken bizim kurumda geri plana alınıyorsun, büroya geçiyorsun hamileyken, trene çıkmıyorsun. Eğer tren sürmek istersen sürersin, ama görevimiz bir yerde tehlikeli, kapıyı izole etmemiz gerekebiliyor, kapıya uzanmamız lazım, benim boyum da çok uzun olmadığı için uzanıp zıplayarak vurmam gerekiyor. Hamileyken bu biraz risk oluşturduğu için tercih olarak büroya geçmeyi uygun buldum. Müdürlerimiz de kabul etti. Süt izindeyken de bürodaydım. Süt izni bitti, hamilelik bitti, iki sene kadar bürodaydım.

#### **Bütün yasal haklarınızı rahatlıkla kullandınız değil mi, annelik, doğum, emzirme...**

Evet, kurum bu konuda hiçbir sıkıntı yaşatmadı.

#### **Yolcularla herhangi bir sıkıntı yaşadınız mı bugüne kadar?**

Yolcular aslında çok tatlı, bir kadın makinist görünce bençe erkek makiniste davrandıklarından farklı davranıyorlar. Kaç defa teyzeler çikolata getirip aferin kızım dedikleri oldu yani. Bayramlarda özellikle Marmaray'ın ücretsiz olduğu dönemlerde sıkıntı olabiliyor, yolcu çok yoğun oluyor,

kapıların kapanması problem olabiliyor, ama genel olarak yolcu kadın makinisti görünce daha güler yüzlü oluyor. Bir keresinde hatta bir problem olduğu için yolda beklememiz gerekiyordu, sinyalim kırmızıydı, yolcu gelip kapıyı çalıp neden devam etmediğimizi, gitmediğimiz sorunca "hatta bir problem var, kısa süre bekleyeceğiz, ben de sizlerle aynı durumdayım, evde bebeğim bekliyor, eve gitmem gerekiyor ama sizlerle aynı durumdayım" deyince çok anlayışlı davranıyorlar. Şimdiye kadar "kadın makinist, o yüzden götüremedi, yapamadı" gibi bir şeyle karşılaşmadım.

#### **Kurum içinde kadın makinistler arasında iletişiminiz nasıl?**

Biz o işi beceremedik henüz. Kadın sayımız az olduğu halde, sanırım farklı karakterlerde olmamızdan dolayı ortak bir noktada buluşamadık sanırım. Ama tabii ki hepsine saygım sonsuz, bir kadın olarak hepsini kucaklıyorum. Şu anda 283 makinist var, bir vardiya döneminde. Belki bir veya iki kadınla denk gelebiliyoruz, çünkü sayımız genele vurduğunuzda hala çok az, on onbeş arası bir sayımız var. Marmaray bir kadın makinistin bir annenin çok rahat çalışabileceği bir işyeri ortamı. Çalışma sistemi olarak tarifeye destek olması mesela çok önemli.

#### **Bir kadın için şu anda en uygun hat Marmaray mı sizce?**

Kesinlikle. Marmaray dışında bir yerin uygun olduğunu pek düşünmüyorum. Çünkü anahatta çalıştığınızda şehirlerarası yolculuk yaptığınız için gittiğiniz ve döndüğünüz saatler pek belli olmuyor. Yolda tren arıza yapabilir, hiç anahat makinistliği yapmadım ama birçok zorluğu var. Ara istasyonlarda tuvalet sorunu var, tren yolda kaldığında makinistin inip treni kontrol etmesi, treni korumaya alması gerekebiliyor. Dağın başı, ayısı var, kurdu var. Anahatta çalışma koşulları biraz daha zor.

Yüksek hızlı tren makinistliği de aynı mantıkta... İstanbul'dan çıkıyorsun, Sivas'a kadar gidiyorsun, çok uzun bir süreç. İstanbul'dan Sivas'a kadar gitmiyor makinistler, arada yer değiştiriyorlar yolda, makinist değişikliği oluyor. Ama yine de kendi şehrinde değilsen bir anne olarak çok tercih etmiyorum. Çünkü çocuğun düşebilir, yaralanabilir, benim her an ona ulaşabileceğim yakınlıkta olması benim için büyük bir avantaj olduğu için Marmaray'ı tercih ediyorum.

#### **Bakım yükümlülüğünüz kararınızda etkili o zaman?**

Evet, bakım yükümlülüğü sizi tercih etmeye zorluyor bir bakıma.

### **Bakımdan söz etmişken, doğum izinlerinin 24 haftaya çıkarılması konusunda ne düşünüyorsunuz?**

O kadar iyi bir şey ki, bana denk gelmediği için çok üzülüyorum (gülerek). 24 hafta da tabii ki az bana göre. Yeni anne olmuş birinin o duygusallıkla çocuğunu evde bırakıp gelmesi çok zor oluyor gerçekten. İşe ilk geldiğim günü çok iyi hatırlıyorum. Döndüm, ilk günüm, doğumdan sonraki. Kızımı sordular nasıl ne yapıyor diye... Sordukları gibi ağlamaya başladım. Anneler o dönem duygusal oldukları için keşke doğum izinlerini biraz daha uzun olabilseydi. Ama kısa izinden sonra 24 haftaya şükrediyorum.

### **Ücretli doğum izninden sonra ücretsiz izin kullanmış mıydınız?**

Hayır kullanmadım.

### **Sizce bir kadın ne kadar süre işten ayrılmalı doğumdan sonra?**

Bence çocuk bir yaşına gelinceye kadar. Ondan sonra kişinin tercihi göre işe dönebilir.

### **Bu kadar kısa zamanınız olmasına rağmen sorularımıza zaman ayırdığınız için teşekkürler. Meslek hayatınızda güç ve başarı diliyoruz. 🌟**

\* "İşçi makinistlerle memur makinistlerin koşulları farklı. 2009'a kadar memur makinist alımı vardı, daha sonra işçi makinist alımına döndü. İlk işçi kadrosunda makinist alımı 2011'de gerçekleşti. İşçi olarak ilk kadın makinist ne zaman alındı bilmiyorum." (İlker Sivrikaya)

\*\* İlker Sivrikaya: "O süreç yaşandı. Madem bu mesleği seçtiler, biz ne iş yapıyorsak onlar da o işi yapsınlar diyen bir kesim var. Mekan konusunda pozitif ayrımcılık olsun diyorduk, bağlı olduğumuz Makinistler Derneği adına da bu girişimde bulunduk. Ama özellikle belli bir kesim bunu savunduğu için o dönem kadın arkadaşlar -belki de iki sene- o sıkıntıyı yaşadılar. Aynı tuvaletin olmadığı yerlerde kalmak durumunda kaldılar, veya yatakhane sıkıntısı olan yerlere yazılmak zorunda kaldılar."

## **Marmaray'ın kadın makinistleri**



Bugün Marmaray'da görev yapan kadın makinistler, demiryollarında kadınların görünürlüğünün arttığının en somut göstergelerinden biri. Uzun yıllar erkek egemen bir meslek olarak görülen makinistlikte kadınlar artık yalnızca istasyonlarda değil, trenlerin sürücü kabinlerinde de yer alıyor. Sayıları hâlâ sınırlı olsa da, her yeni kadın makinist, bu alandaki önyargıların aşılmasına katkı sunuyor.

Marmaray'da görev yapan kadın makinistlerden biri olan Merve Bütün Kahraman, mesleğiyle ilgili tüm eğitimleri tamamlamasına rağmen, bir dönem işe alımlarda yer alan "erkek olma" şartı nedeniyle başvuru yapamamış ve bir yıl beklemek zorunda kalmıştı.

Bugün ise kadın makinistlerin sayısının artmasıyla birlikte çalışma ortamlarında da önemli değişimler yaşanıyor. Kadınların raylardaki varlığı, demiryollarında fırsat eşitliğinin güçlendiğini ve geçmişte öncü kadın makinistlerin açtığı yolun yeni kuşaklar tarafından sürdürüldüğünü gösteriyor.

# DÜNYA RAYLARINDA ÖNCÜ KADINLAR

Türkiye’de kadınların makinistlik mesleğiyle ilişkisi 1960’lı yıllara uzanıyor. Bundan önce, 1940’lı yıllarda kadınları daha çok vatman olarak görüyoruz. Asıl dönüşüm ise 1990’ların ardından, 2000’li yıllarda hız kazanıyor. Dünyada ise kadın makinistlerin ortaya çıkışı ülkeden ülkeye farklı dönemlere rastlıyor. Genel olarak bakıldığında, ilk kadın makinist örneklerine 1930’lu yıllarda rastlamak mümkün. Dosyamızın son bölümünde, farklı ülkelerde demiryollarında görev yapan ilk kadın makinistlerin izini sürüyoruz.



## Zinaida Troitskaya (SSCB, 1935)

Dünyada kadınların makinist olarak görev yapmaya başlaması 1930’lu yıllara uzanıyor. Bu alandaki ilk örneklerden biri, 1935 yılında henüz 22 yaşındayken Moskova demiryollarında makinist olarak göreve başlayan Zinaida Troitskaya’dır. Zinaida Troitskaya, 8 Mart 1913 tarihinde Moskova’da demiryolu bir ailede dünyaya geldi. Yalnızca dünyanın ilk kadın makinisti değil, aynı zamanda buharlı lokomotif kullanan ilk kadın makinist olarak da demiryolu tarihine geçti. Meslek yaşamı boyunca önemli görevler üstlenen Troitskaya, daha sonra Moskova Bölge Demiryolları’nda müdürlük yaptı. Sadece kendi başarılarıyla değil, kadınların makinistlik mesleğine katılımını artırmaya yönelik yürüttüğü kurumsal çalışmalarla da öncü bir rol üstlendi ve kendisinden sonraki kuşak kadın demiryolcuların önünü açtı. ■



## Margita Ďurecová (Slovakya, 1963)

Doğum adıyla Margita Horváthová, 1917 yılında, o dönemki adıyla Çekoslovakya’da dünyaya geldi. Elektrik bölümünden mezun olduktan sonra Košice lokomotif deposunda elektrikçi olarak çalışmaya başladı. Bir süre çalıştıktan sonra lokomotif sürücüsü olmak istedi. Müdürünün desteğiyle Gelnica yakınlarında açılan makinistlik kursuna katıldı. Önce elektrikli lokomotif, sonra dizel lokomotif kullanımı konusunda da eğitimini tamamladı. 1963 yılında Çekoslovakya’nın ilk kadın lokomotif makinisti olarak göreve başladı. Doğu Slovakya’da bulunan Nižná Myšľa ile Slančik istasyonları arasında ağır yük trenlerini kullandı. Daha sonra, dönemin Çekoslovakya ile Sovyetler Birliği arasında işletilen uluslararası ekspres trenlerinde de görev almayı denedi. Demiryollarında yirmi yıl görevden sonra Žilina Üniversitesi Makine Mühendisliği Fakültesi’nde Elektrik Makineleri ve Güç Mühendisliği eğitimi alarak mühendis oldu. Horváthová’ya göre makinistlik mesleğinin en zor yanı, özellikle Noel dönemlerinde ailesinden ayrılarak uzun yol seferlerine çıkmak zorunda kalmaktır. Demiryolları aile yaşamının da önemli bir parçası oldu. Eşi lokomotif eğitmeni olarak görev yaparken, oğulları da ailesinin izinden giderek lokomotif makinisti oldu. ■



## Ulla Brita Neibig (İsveç, 1972)

7 Temmuz 1948 tarihinde İsveç’in Stockholm kentinin Bromma banliyösünde dünyaya gelen Ulla-Brita Elisabeth Neibig, mesleğine tramvay biletcisi olarak başladı. Kısa süre sonra önce tramvay konusunda, ardından Roslagsbanan demiryolu işletmesinde makinistlik eğitimi aldı. 1972 yılında eğitimini tamamlayan Neibig, henüz 24 yaşındayken İsveç’in ilk kadın tren makinisti olarak göreve başladı. Meslek yaşamı boyunca aldığı eğitimleri sürekli geliştirerek yalnızca banliyö trenlerinde değil, elektrikli ve dizel lokomotiflerde yetkinlik kazandı. İsveç’te zamanla “Lokomotiflerin Kraliçesi” olarak anılmaya başlayan Neibig, meslek hayatının ilk yıllarında kadın olmasından kaynaklanan önyargılarla da mücadele etmek zorunda kaldı. Eğitim sürecinde yaşadığı en çarpıcı olaylardan biri, birlikte çalışması gereken birinci makinistin bir kadın makiniste mesleği öğretmeyi reddetmesi oldu. Erkek eğitmen lokomotifini terk ederek Neibig’i tek başına bırakmış, bu olay dönemin kadın makinistlere yönelik önyargılarının en somut örneklerinden biri olarak hafızalara kazınmıştı. Neibig, kararlılığıyla bu mesleği seçecek kadınlar için de önemli bir öncü haline geldi. ■



## Surekha Yadav (Hindistan, 1988)

Çiftçi bir ailenin çocuğu olarak 2 Eylül 1965 tarihinde Hindistan’ın Satara bölgesinde dünyaya geldi. Devlet Politeknik Okulu’ndan elektrik mühendisliği diploması aldı. 1986’da altı ay eğitimden sonra merkez demiryolunda yardımcı makinist olarak işe başladı. Hindistan’ın ilk kadın makinisti ünvanına sahip Surekha Yadav, uzun yıllar boyunca yük trenlerinde görev yaptıktan sonra banliyö trenleri, posta ve ekspres trenleri ile yolcu trenlerinde görev yaptı. Kariyeri boyunca dizel ve elektrikli lokomotiflerin yanı sıra farklı tren türlerinde makinistlik yaptı. Hayatı boyunca pek çok konuda ilk olmaya devam eden Yadav, 2000 yılında “Kadınlara Mahsus” trenin makinistliğini yaptı, ayrıca 2023 yılında ise Solapur-Mumbai arasında çalışan Vande Bharat Express’i kullanarak bu yarı yüksek hızlı treni kullanan ilk kadın makinist oldu. ■



# 1 MAYIS ALANLARINDAN

## Petrol-İş'li Kadınlar



Aliğa



Aliğa



Ankara



Aliğa



Bandırma



Batman



Batman



Çankırı





Düzce



Gebze



Gebze



Gebze



İstanbul No 1



İstanbul No 1





İstanbul No 2



İstanbul No 2



İstanbul No 2



İstanbul No 2



İzmir



Kırıkkale

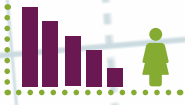


Trakya



Trakya





## TÜRKİYE'DE KADINLARIN SAĞLIKLI YAŞAMA SÜRESİ 56.3 YIL

Türkiye'de kadınlar ortalama olarak 80.7 yaşam süresine sahip, erkekler için yaşam süresi 75.5 yıl olarak açıklandı. Bununla birlikte kadınlarda sağlıklı yaşam süresi erkeklerin altında kaldı. Buna göre, ülkemizde kadınlar için hesaplanan sağlıklı yaşam süresi 56.3 yıl iken erkekler için bu süre 58.9 yıldır.

TÜİK Hayat Tabloları, 2022-2024  
(Yayın Tarihi: 30 Temmuz 2025)



## KADINLAR, MESLEKİ AÇIDAN YAPAY ZEKÂYA DAHA FAZLA MARUZ KALİYOR

Kadınların çoğunlukta olduğu mesleklerin, erkeklerin çoğunlukta olduğu mesleklere göre yapay zekâya maruz kalma olasılığı neredeyse iki kat daha fazla (yüzde 16'ya karşılık yüzde 29). Bu durum, kadınların rutin işlerde çalışan ve otomasyon riski daha yüksek büro, idari ve iş destek rollerinde yoğunlaşmasından kaynaklanıyor.

ILO Araştırması: Üretken Yapay Zeka, Mesleki Ayrımcılık ve Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitliği, 5 March 2026

## Yoksulluk veya sosyal dışlanma riski altında olanların oranı %27,9

TÜİK'in 30 Aralık 2025'te yayımlanan Yoksulluk ve Yaşam Koşulları İstatistikleri 2025'e göre, Türkiye'de bireylerin %27,9'u yoksulluk veya sosyal dışlanma riski altında kaldı. Bu oran yaş gruplarına göre incelendiğinde; 0-17 yaş grubunda %36,8, 18-64 yaş grubunda %25,1, 65 ve üstü yaş grubunda ise %22,8 olarak tahmin edildi.

TÜİK Yoksulluk ve Yaşam Koşulları İstatistikleri 2025  
Yayın Tarihi: 30 Aralık 2025

## AVRUPA YAŞLANIYOR

Eurostat'ın 19 Şubat 2026'da güncellediği verilere göre, Avrupa Birliği'nde toplam doğurganlık hızı 2024 yılında kadın başına ortalama 1,34 çocuk olarak açıklandı. Bu oran, nüfusun kendini yenileyebilmesi için gerekli kabul edilen 2,1 seviyesinin oldukça altında kaldı. AB ülkeleri arasında doğurganlık hızı farklılık gösterirken, en düşük oran 1,01 ile Malta'da, en yüksek oran ise 1,72 ile Bulgaristan'da kaydedildi. Eurostat, Doğurganlık İstatistikleri, 19 Şubat 2026



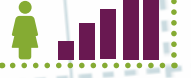
## KADINLARIN EN UZUN VE EN SAĞLIKLI YAŞADIĞI ÜLKE: MALTA

Kadınların en uzun sağlıklı yaşam sürdükleri ülke, Avrupa'dan Malta oldu. Malta'ta kadınlar için sağlıklı yaşam süresi 71.1 yıl iken, erkekler için bu süre 71.7 yıl olarak açıklandı. Avrupa'da kadınların sağlıklı yaşam süreleri sıralaması şu şekilde:

Bulgaristan: 71 yıl İtalya: 69.6 yıl Slovenya: 68.8 yıl Yunanistan: 67.3 yıl

Türkiye, kadınlar için sağlıklı yaşam süresi bakımından 56.3 yıl ile Avrupa ülkeleri arasında sondan dördüncü sırada yer alırken, en kısa sağlıklı yaşam süresi 54.3 yıl ile Letonya'lı kadınların oldu.

TÜİK Hayat Tabloları, 2022-2024 (Yayın Tarihi: 30 Temmuz 2025)



### İŞİĞ MECLİSİ 2025 İŞ KAZALARI İSTATİSTİKLERİ

- Geçtiğimiz yıl en az 2015 işçi iş kazalarında hayatını kaybetti.
- Ölenlerin % 84'ü ücretli işçi ve memurlardan, % 16'sı kendi hesabına çalışanlardan oluşuyor.
- Kendi hesabına çalışanların % 14'ünü genel işler altında kayıtlı ev işleri yaparken ölen kadınlar oluşturuyor.
- En fazla iş kazası inşaat, tarım ve taşımacılık alanında gerçekleşti. (% 56)



Kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak erkeklerden çok daha fazla çalışıyor. 2025 yılında çalışan kadınların yüzde 14.4'ü ücretsiz aile işçisi konumundayken, erkeklerde bu oran yüzde 6.1 düzeyinde gerçekleşti.

**Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)**  
"Çalışma Yaşamı Serisi: İstihdam ve Sosyal Eğilimler 2026"

### İŞÇİ HAKLARINDA TÜRKİYE EN KÖTÜ ON ÜLKEDEN BİRİ

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (ITUC) 2026 Küresel Haklar Endeksi'ne göre, Türkiye, çalışma hakları bakımından en kötü 10 ülke arasında. Çalışanları korumaya yönelik yasal mevzuatın yetersizliği, sendikal örgütlenme önündeki engeller, ifade özgürlüğünün, gösteri ve yürüyüş hakkının engellenmesi, grev ertelemeleri ve yasaklamalar, sendika liderlerine yönelik tutuklamalar gibi demokrasiyle bağdaşmayan uygulamaların değerlendirildiği raporda en kötü on ülke sırasıyla Arjantin, Belarus, Ekvador, Mısır, Esvatini, Myanmar, Nijerya, Panama, Tunus ve Türkiye oldu.

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu  
(ITUC) 2026 Küresel Haklar Endeksi

### LİDERLİK DÜZEYİNDE DE CAM TAVAN

Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) bu yıl yayımladığı "Yönetim Kademelerinde Cinsiyet Farkının Kapatılması 2026" raporu, kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonlarında son on yılda belirli bir ilerleme kaydettiğini, ancak bu ilerlemenin son yıllarda ciddi biçimde yavaşladığını ortaya koyuyor. Rapora göre kadınlar bugün küresel işgücünün yaklaşık % 42'sini oluşturmalarına rağmen, şir-

ketlerin en üst yönetim kademesi olan C-Suite (CEO, CFO, COO, CTO vb.) pozisyonlarının yalnızca % 24.6'sını elinde bulunduruyor. Yönetim kurullarındaki kadın oranı ise % 29.3 düzeyine ulaşmış durumda. 2015-2025 döneminde bu oranlarda artış yaşanmış olsa da ilerleme oldukça sınırlı kaldı; on yılda C-Suite düzeyindeki artış yalnızca 2.8 puan olarak gerçekleşti.



Yönetim Kademelerinde Cinsiyet Farkının Kapatılması 2026  
Dünya Ekonomik Forumu (WEF)



**Dayanışmanın ve örgütlü mücadelenin dönüştürücü gücü...**

# Kadınlar eşitlik için, emek hakları için direniyor...

Hem sendikamızın hem ülkemizin tarihinde, kadınların ön saflarda yer aldığı pek çok grev ve direniş önemli izler bıraktı. Petrol-İş'in ilk grevi 1964 yılı Aralık ayında başlayıp 41 gün süren Berec Pil Fabrikası grevinden, 2007 yılında Antalya Serbest Bölge'de Novamed işçisi kadınların 448 günlük direnişine; 2018-2019 yıllarında tüm dünyanın dayanışma gösterdiği 297 günlük Flormar/Yves Rocher mücadelesinden, bugün altı yüz güne yaklaşan İzmir Kemalpaşa'daki Temel Conta grevine kadar uzanan güçlü bir mücadele mirasından söz ediyoruz. Son yıllarda, kadın işçilerin öncülük ettiği mücadelelerde belirgin bir artış yaşanıyor. Bu artışta, kadın istihdamına ilişkin yanlış politikaların, çalışma yaşamındaki eşitsizliklerin, düşük ücretlerin ve ayrımcı uygulamaların önemli payı var. Kadın işçiler yalnızca ücretlerini ve çalışma koşullarını iyileştirmek için değil; eşit ücret, örgütlenme hakkı, şiddet ve tacizden arındırılmış işyerleri, güvenceli istihdam ve insan onuruna yakışır çalışma koşulları için de mücadele ediyor. Kadınların öncülük ettiği direnişler, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin ayrılmaz bir parçası. İşkolları değişse de kadın işçilerin karşılaştıkları sorunlar ve dayanışma deneyimleri büyük ölçüde ortaklaşıyor. Bir de hakları için mücadele etme kararlılığı.

## TEMEL CONTA GREVİ

Petrol-İş Sendikası Aliğa Şubemizin örgütlü olduğu Temel Conta işyerinde 10 Aralık 2024 tarihinde başlayan grev, beş yüz günü geride bıraktı. Bu süre boyunca işveren, üretimde kullanılan makineleri gece yarısı gizlice tirlara yükleyerek başka bir tesise taşıdı. Temel Conta işverenin grev kırıcılığı yaptığı mahkeme kararlarıyla da tescillenmiş olmasına rağmen, etkili bir yaptırım uygulanmaması nedeniyle hukuki süreçlerden somut bir sonuç alınamadı.

Temel Conta grevi, tıpkı Novamed ve Flormar direnişlerinde olduğu gibi, yalnızca ücretler ya da ekonomik haklar için verilen bir mücadele değildir. Bu direniş, aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığına, işçi sağlığına yönelik tehditlere ve kadın emeğini değersizleştirme anlayışına karşı verilen bir mücadeledir.

Temel Conta'da sürdürülen eşitlik ve onur mücadelesinin daha ne kadar devam edeceğini bilmiyoruz. Ancak bildiğimiz bir şey var: İşverenin sendikayı etkisizleştirmek uğruna kendi ekonomik çıkarlarını dahi



riske atabildiği, mahkemelerin ve hukukun grevci işçiler ile sendika lehine kararlar vermesine rağmen bu kararların hayata geçirilemediği bir ortam, ülkemizde sendikal örgütlenmenin önündeki görünmez duvarların ne kadar güçlü olduğunu göstermektedir. Bu nedenle Temel Conta direnişi yalnızca bir işyerindeki toplu iş sözleşmesi mücadelesi değil, aynı zamanda Türkiye'de sendikal hakların fiilen nasıl engellenebildiğini ortaya koyan önemli bir deneyimdir. ■

## SUBMED DİRENİŞİ

Petrol-İş Sendikası Trakya şubemizin örgütlü olduğu ve Tekirdağ Velimeşe Organiza Sanayi Bölgesi'nde medikal üretim yapan SUBMED (Su Biyomedikal Sistemler) fabrikasında çoğu kadınlardan oluşan işçiler çalışma koşulları ve düşük ücretler için sendikalaşma yoluna gitmiş, 30 Temmuz 2025'te Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çoğunluk tespitini resmi olarak almıştır. Bu süreçte başlayan işten çıkarmalara karşı fabrika önünde çadır kurularak direniş başlatılmıştır. Şubat 2026'da kadın işçiler de kod 25'e 2 gerekçesiyle işten çıkartılmış, ancak işçiler fabrikayı terk etmeyecek eyleme geçince çıkış kodları düzeltilmişti. Submed işyerinde Mayıs 2026'da işverenin yetkisiz mahkemeye yaptığı itiraz haksız bulunmuş, mahkemenin lehimize kararıyla yetkimiz kesinleşmiştir. Bununla birlikte, hukuki mücadelenin yanı sıra, 9 Kasım 2025'te başlayan direniş dayanışmanın gücüyle devam ediyor.

Çoğunluğunu kadın işçilerin oluşturduğu (atılan on işçiden dokuzu kadın) Submed direnişi, örgütlü bir işyerinde çalışma hakkının yanı sıra kadın işçilerin insan onuruna yakışır iş ve ücret mücadelesinin simgelerinden biri oldu. Baştan beri sendikal örgütlülüğü engellemek için hem hukuki hem de fiili yollara başvuran işveren, bu tutumuyla yalnızca işçilerin sendikal haklarını değil, Anayasa ile güvence altına alınmış örgütlenme özgürlüğünü de ihlal ediyor. Tüm baskılara, işten çıkarmalara ve yıldırma girişimlerine rağmen kadın işçiler geri adım atmıyor; sendikal hakların ve insanca çalışma koşullarının savunulmasında kararlı bir duruş sergiliyorlar. Bu yönüyle Submed direnişi, yalnızca bir sendikalaşma mücadelesi değil, aynı zamanda kadın emeğinin görünürlüğü, saygınlığı ve eşitliği için verilen önemli bir hak arama mücadelesidir. ■



## YKK FERMUAR İŞÇİSİ KADINLAR

Trakya Şubemiz tarafından örgütlenen Japon sermayeli YKK Fermuar fabrikasında, Mayıs 2024'te yapılan yetki tespiti başvurusu olumlu sonuçlanmış; ancak işverenin itirazı üzerine başlayan yargı süreci halen devam etmektedir.

YKK'da çalışan kadın işçilerin sendikal örgütlenmede kararlı davranmalarının en önemli nedenlerinden biri, işyerinde yaşanan cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğiydi. İşçiler arasında, Japon işveren temsilcilerinin "Sizin ülkenizde zaten ailenin geçimini erkekler sağlıyor mu?" şeklindeki yaklaşımları uzun süre konuşulmuştur. Bu tutum, kadın işçilerin ücret eşitliği talebini daha da güçlendirmiştir. Inditex, H&M, Lacoste ve Adidas gibi dünya çapındaki markalara fermuar üreten fabrikanın yönetimi, yetkili sendika olan Petrol-İş ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlamayı reddedince, uluslararası dayanışma mekanizmaları devreye girdi.



Çalışanların anayasal örgütlenme hakkını engelleyen YKK işvereni, aynı zamanda şirketin kamuoyuna açıkladığı temel ilkelerden biri olan "çalışanların örgütlenme özgürlüğüne ve toplu pazarlık hakkına saygı gösterme" taahhüdünü de ihlal etmiştir.

Başından itibaren Petrol-İş ile toplu sözleşme masasına oturmaktan kaçınan YKK yönetimi, sendikamızın diyalog ve çözüm çağrılarını da yanıtsız bırakmıştır. YKK işverenin sendikal hak ihlallerine ilişkin hukuki süreçler ve diğer girişimler sendikamız tarafından kararlılıkla sürdürülmektedir. ■



# Digel Tekstil'de Kadın İşçiler Haklarının Peşinde

Digel direnişi, İzmir Gaziemir Ege Serbest Bölgesi'nde faaliyet gösteren Alman sermayeli Digel Tekstil'de başladı. 17 Ocak 2025'te düşük ücret zammına, ağır çalışma koşullarına, mobbing ve baskıya karşı TEKSİF'te örgütlenen işçiler, sendikalaşmalarının ardından işten çıkarıldı. İzmir İş Mahkemesi, TEKSİF'in Digel Tekstil'deki yetkili sendika olduğunu kesin olarak tescilledi; ayrıca sendikal nedenle işten çıkarılan işçiler hakkında peş peşe işe iade ve sendikal tazminat kararları verildi. Direnişle ilgili ayrıntıları sendikanın uzmanı Pelin Vuruşaner'den dinleyelim.



## Direnış hangi tarihte başladı?

17 Ocak 2025 tarihinde düşük ücretler, insan onuruna yakışmayan çalışma koşullarını protesto ederek DIGEL TEKSTİL yönetimine karşı ses yükseltti ve aynı gün TEKSİF Sendikası'na üye olma kararı aldı. Sendikamız, yasal çoğunluğu sağlayarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan aynı gün yetki belgesi aldı.

## İçeride kaç işçi çalışıyor kaç kadın?

Toplam mevcut 390 kişi çalışıyor, yüzde 85'i kadın çalışan.

## Örgütlendikleri için işten atılanların hepsi kadın mı? Kaç kişiler? Hepsi en başından beri devam ediyor mu?

Digel Tekstil yönetimi, anayasal sendikalaşma hakkını kullandıkları için toplam 15 emekçiyi haksız ve hukuksuz bir şekilde işten çıkardı. İşten çıkarılan emekçilerin 8'i kadın işçidir.

İşten çıkarmalar farklı tarihlerde gerçekleşti:

17 Ocak 2025'te 4 işçi (1'i kadın), 6 Şubat 2025'te 3 işçi (2'si kadın), 13 Haziran 2025 tarihinde 8 işçi (5'i kadın) işten çıkarılmıştır.

Buna rağmen direniş hem iş yeri içinde hem de dışında kararlılıkla devam ediyor bugün 419. gün. Bugüne kadar sendika üyeliğinden istifa eden olmamış, direnişte herhangi bir çözölme yaşanmadı.

## Kadınlar hangi taleplerle sendikalaşmak istedi?

Kadın çalışanların sendikalaşma talebi ilk olarak açıklanan zam oranına yönelik tepkiyle gündeme geldi. Ancak süreç ilerledikçe sendikaya güven duyan kadın çalışanlar, işyerinde uzun süredir devam eden sistematik cinsel taciz va-

kalarını da dile getirmeye başladı. Bunun yanı sıra, şirket kuralı adı altında hukuki dayanağı olmayan çeşitli uygulamaların hayata geçirildiği ifade edildi. Kadın çalışanlara hamile kalmamaları yönünde telkin ve baskı yapıldığı, doğurganlıklarının denetlenmeye çalışıldığı yönünde ciddi iddialar bulunmakta.

Bu nedenle taleplerimiz nettir: Sadece insanca yaşamaya yetecek bir ücret değil; işten çıkarılan çalışanların işe iade edilmesi, toplu iş sözleşmesi sürecinin başlatılması ve kadınlara yönelik taciz vakalarının cezasız kalmaması için gerekli adımların atılması.

### **Teksif olarak direnişin ne kadar süreceği konusunda bir fikir var mı?**

Teksif olarak direnişin ne kadar süreceğine ilişkin kesin bir takvim vermek şu aşamada mümkün değil. Mahkeme kararı sendikamızın yetki belgesini onaylamış; ancak işveren bu karara itiraz ederek dosyayı Yargıtay'a taşıdı. Süreç şu anda Yargıtay kararının beklenmesi aşamasında.



Yargıtay kararına rağmen işverenin sendika ile toplu iş sözleşmesi görüşmeleri için masaya oturmaması durumunda, yasal olarak grev hakkı doğacak. Digel Tekstil'in Almanya'daki genel merkezi ise kamuoyuna 'Türk kanunlarına uya-cağız' yönünde bir açıklama yaptı. Bu taahhüdün yerine getirilmesi halinde sürecin kısa sürede çözülme kavuşması mümkündür; aksi durumda ise mücadelenin daha uzun bir süre devam etmesi söz konusu olabilir.

### **Digel Alman firması, uluslararası girişimde bulunuldu mu?**

Digel Tekstil, erkek takım elbisesi üretimi yapan ve kökeni Almanya'ya dayanan bir markadır. Şirket üretimini kendi markası için gerçekleştirmekte olup, başka markalara fason üretim yapmamaktadır. Bu yönüyle, kendi markası için üretim yapan şirketlerden biri olarak öne çıkmaktadır.

Süreç yalnızca Türkiye'de yürütülen bir mücadele ile sınırlı değil. Alman menşeli bir firma olması nedeniyle Avrupa'da da uluslararası dayanışma adımları gündeme geldi. Bu kapsamda, şirketin Avrupa'daki işyerleri ve temsilcilikleri önünde dayanışma eylemleri planlanmakta.

Ayrıca çeşitli uluslararası sendikal ve sivil toplum kuruluşları da süreçte destek vermekte. Almanya'dan Ver.di Sendikası ve IG Metall Sendikası, uluslararası ağlardan Temiz Giysi Kampanyası (Clean Clothes Campaign) ve IndustriALL, ayrıca Almanya merkezli bir sivil toplum örgütü olan DIDF dayanışma gösteren kurumlar arasında yer almaktadır. \*

**SENDİKA, BİR BASIN METNİ HAZIRLAYARAK SÜRECİ AYRINTILI OLARAK ANLATMIŞ. METNİN BİR KISMINI BURADA PAYLAŞIYORUZ:**

"-DIGEL TEKSTİL, "şirket kuralı" adı altında kendi keyfi yasalarını oluşturmuş ve bu kuralları baskı aracı olarak kullanmaktadır. Bunlardan biri de işbaşı saatinden sonra ve iş bitiş saatinden önce yarım saat süreyle tuvalet kullanımı-nın kesinlikle yasaklanmasıdır. Bu yasak, fabrikadaki tüm çalışanlar için geçerli olmakla birlikte, %85'i kadın olan işyerinde özellikle kadın işçileri hedef almaktadır. Kadınlar regl dönemlerinde dahi ihtiyaçlarını giderememekte, zor durumda kalmalarına rağmen tuvalete gitmelerine izin verilmemektedir. Gittikleri taktirde ise yöneticiler tarafından herkesin içinde azarlanmakta, küçük düşürülmektedirler. ..."

"DIGEL TEKSTİL'de çalışan, özellikle kadın işçiler olmak üzere tüm arkadaşlarımız ve üyelerimiz, sendikalı olma haklarını kullandıkları için işten atılmanın yanı sıra, kadın çalışanlara yönelik şiddet, cinsel taciz ve mobbing gibi kabul edilemez uygulamalar-la karşı karşıya kalmaktadır. Kadın işçilerin maruz kaldığı şiddet, taciz ve mobbing ifadeler, dilekçeler ve tanıklıklar-la tarafımızca detaylı şekilde belgelenmiştir. "

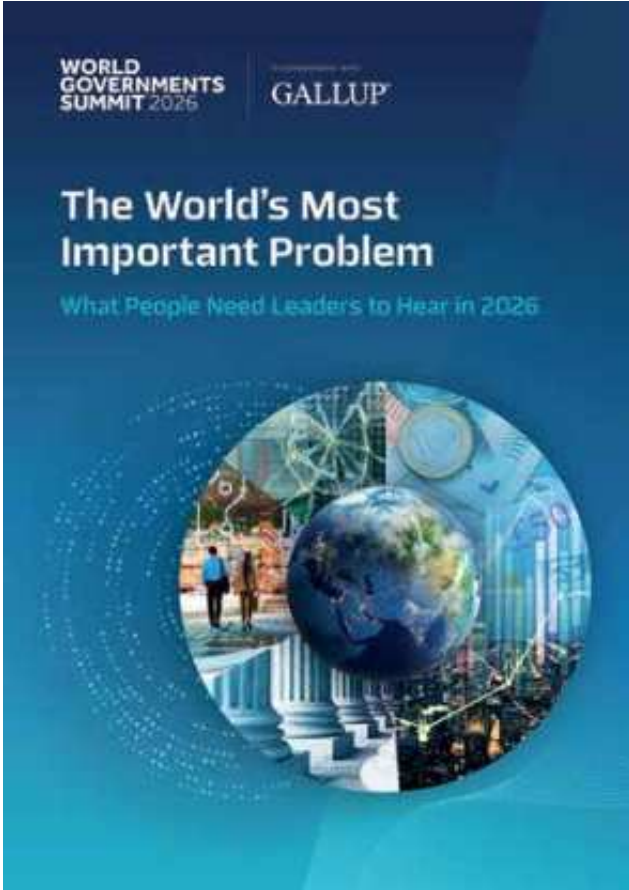
"DIGEL TEKSTİL işçilerinin sendikalaşma kararlarının bu sorunlar çerçevesinden anlaşılması çok önemlidir. İşçiler sadece ekonomik hakları için değil, aynı zamanda insan ve kadın onuruna yaraşır eşit koşullarda çalışmak ve şiddetsiz, tacizsiz ve demokratik bir iş yaşamı için sendikalaşmıştır. Bu bağlamda, DIGEL TEKSTİL yönetimini bir an evvel bu koşulları sağlamaya, işçilerin en temel yasal hakkı olan sendikalı olma hakkına saygı duyarak sendikamızın yetki belgesini kabul etmeye ve bu süreçte haksız ve hukuksuz biçimde işten atılan işçileri işe geri almaya çağırıyoruz."



# Gallup araştırdı...

## DÜNYANIN EN ÖNEMLİ SORUNU "EKONOMİ"

DÜNYANIN EN ÖNEMLİ SORUNU  
İnsanların 2026'da liderlerden duymak istediğı şeyler



Dönem dönem farklı başlıklarda yaptığı dikkat çekici kamuoyu araştırmalarıyla gündeme gelen Gallup, bu kez dünyanın çeşitli ülkelerinde, farklı yaş gruplarından, cinsiyetlerden ve gelir düzeylerinden bireylere tek bir soru yöneltti: "Sizce dünyanın en büyük sorunu nedir?"

Ortaya çıkan sonuçlar, hangi toplumsal kesimlerin hangi sorunları daha yakıcı bulduğunu ortaya koymasından önemli veriler sunuyor. Kuşaklar arası farklılıklar, gelir düzeyine bağılı öncelikler ve cinsiyete göre değışen kaygılar, küresel gündemin toplumların gündelik hayatındaki karşılığını da gösteriyor.

Bu yanıtların tüm dünyayı bütünüyle temsil ettiğini söylemek zor, ancak ortaya çıkan tablo, geniş kesimlerin ortak kaygılarının küresel ölçekte benzer başlıklarda yoğunlaştığını gösteriyor. Bu yönüyle araştırma, yalnızca bir kamuoyu yoklama-

Dönem dönem farklı konularda ilginç kamuoyu araştırmalarıyla öne çıkan Gallup araştırma şirketi, bu sefer farklı ülkelerde, yaş grubu, cinsiyet, gelir durumu gibi farklı kategorilerde bireylere "sizce dünyanın en büyük sorunu nedir" diye sordu. Araştırmanın sonuçları, hangi kesimin daha çok hangi sorunları dert edindiğini göstermesi bakımından önemli. Cevaplar, geneli yansıtıyor mu bilemeyiz, ama toplumun ortak kaygılarından çok da farklı olmadığını söylemek mümkün.

şı değıl; aynı zamanda dönemin düşünüş yapısını göstermesi açısından da önemli.

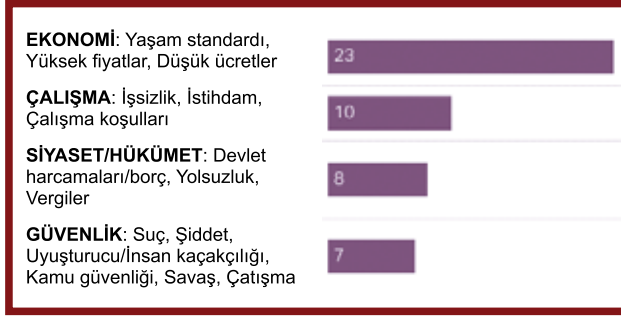
Dünya Hükümetler Zirvesi 2026 için yapılan bu araştırmanın sonuçları, yalnızca bireylerin kaygılarını ortaya koymakla kalmıyor; aynı zamanda toplumların siyasal karar alıcılardan duymak istediğı, dile getirilmesine ihtiyaç duyduğı mesajları da öne çıkarıyor.

Farklı ülkelerden, farklı sosyo-ekonomik gruplardan gelen yanıtlar; yurttaşların hükümetlerden hangi alanlarda somut adım beklediğini, hangi sorunlar için acil çözüm beklediğini açıkça ortaya koyuyor. Bu yönüyle araştırma, liderlere yönelik çağrı niteliğı de taşıyor. Araştırmanın temel bulguları yalnızca bir kamuoyu yoklaması değıl; küresel ölçekte yönetenlere gönderilmiş kolektif bir mesaj olarak da algılanabilir.

107 ülke genelinde yapılan araştırmaya göre, dünya genelinde en yaygın sorun, % 23 gibi bir oranla "ülke ekonomisi" olarak belirlenmiş. Özellikle düşük gelirli ülkelerdeki yaşayanlar, bu endişelerini yüksek gelirli ülkelerdeki insanlara göre daha sık dile getirmiş. Dünya genelinde yetişkinlerin % 10'u, en büyük ve en acil sorun olarak "işsizlik" konusunu dile getirmiş.

### DÜNYANIN EN ÖNEMLİ 12 SORUNU

Gallup'un yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre, 15 yaş ve üzeri yaştaki bireylerden oluşan katılımcılar için ülkelerindeki en kaygı verici sorun 12 kategoride dağılıyor. Tüm dünyada dört temel sorun başlığı, insanlar için çözülmesi bakımından öncelik taşıyor. Buna göre, dünya genelinde insanlar için en yakıcı sorun yaşam standardı, yüksek fiyatlar ve düşük



ücretler olarak görünüyor. Daha sonraki en önemli sorun ise işsizlik, istihdam ve çalışma koşullarından oluşuyor. Devlet harcamaları, borçlanma, yolsuzluk ve yüksek vergiler bu sıralamada üçüncülüğü almış. En önemli dördüncü sorun ise güvenlik... Son dönemde ülkemizde de sıkça gündeme gelen suç, şiddet, uyuşturucu, insan kaçakçılığı, kamu güvenliği, savaş ve çatışma bu kategoride yer alıyor.

Gallup'un 15 yaş ve üzeri bireylerle gerçekleştirdiği araştırmaya göre, katılımcıların ülkelerinde en kaygı verici gördükleri sorunlar 12 ana kategoride toplanıyor. Ancak küresel ölçekte dört temel başlık, çözüm önceliği bakımından öne çıkıyor.

Buna göre dünya genelinde insanların en yakıcı sorunu **ekonomi** ile bağlantılı konular. Yaşam standardı, yüksek fiyatlar, düşük ücretler çözülmesi beklenen sorunlar arasında ilk sırada yer alıyor. Artan enflasyon ve gelirlerin alım gücündeki erime, geniş kesimler açısından temel geçim meselesini öncelikli kaygı haline getiriyor.

İkinci öncelikli sorun ise çalışma yaşamına dair. İşsizlik, istihdam ve çalışma koşulları katılımcılar için çözülmesi gereken ikinci en önemli sorun kategorisi. İş bulma olanaklarının sınırlılığı, güvencesiz çalışma biçimleri ve çalışma yaşamındaki belirsizlikler, kaygıyı derinleştiren unsurlar olarak öne çıkıyor.

Üçüncü sırada **siyaset dünyası ve hükümet uygulamalarına** dair sorunlar yer alıyor. Devlet harcamaları, borçlanma, yolsuzluk ve yüksek vergiler bu başlık altında toplanıyor. Katılımcılar, kamusal kaynakların kullanımına ve ekonomik yönetimin niteliğine ilişkin ciddi endişeler dile getiriyor.

Dördüncü temel sorun alanı ise **güvenlik**. Suç oranları, şiddet, uyuşturucu kullanımı, insan kaçakçılığı, kamu güvenliği, savaş ve çatışmalar bu kategori içinde değerlendiriliyor. Son dönemde ülkemizde de sıkça tartışılan güvenlik başlıkları, küresel ölçekteki kaygılarla paralellik gösteriyor.

Bu tablo, ekonomik güvencesizlik ile sosyal güvenlik algısı arasındaki güçlü ilişkiyi ve toplumların liderlerden öncelikli olarak hangi alanlarda çözüm beklediğini açık biçimde ortaya koyuyor. Araştırmada, çözülmesi istenen öncelik sırasına göre sorunlar ve çözülmesine yönelik taleplerin dağılımı şu başlıklar altında ele alınıyor:



% 23 EKONOMİ: Yaşam standardı, Yüksek fiyatlar, Düşük ücretler

% 10 ÇALIŞMA: İşsizlik, İstihdam, Çalışma koşulları

% 8 SİYASET/HÜKÜMET: Devlet harcamaları/borç, Yolsuzluk, Vergiler

% 7 GÜVENLİK: Suç, Şiddet, Uyuşturucu/İnsan kaçakçılığı, Kamu güvenliği, Savaş, Çatışma

% 4 (Bilmiyorum/Cevap vermek istemiyorum)

% 3 GIDA/BARINMA: Açlık, Gıda güvensizliği, Uygun fiyatlı konut edinme, Elektrik, Temel ihtiyaçlar

% 3 SOSYAL SORUNLAR: Ayrımcılık, Irkçılık, Yoksulluk, Eşitsizlik

% 3 ÇEVRE: Kirlilik, Hava, Su, İklim değişikliği, Hava durumu

% 3 SAĞLIK: Sağlık hizmeti maliyetleri, Sağlık hizmeti kalitesi

% 2 Diğer

% 2 EĞİTİM: Okullar, Kalite, Uygun fiyatlılık

% 1 (Yok/Sorun yok)

% 1 GÖÇMENLİK/MÜLTECİLER

% 1 ALTYAPI: Yollar, Otoyollar, Ulaşım sistemleri

%1'in altı MEDYA: Bilgi, Sosyal medya, Basın özgürlüğü

## HANGİ SORUN KİMİN İÇİN DAHA ÖNEMLİ

Gallup'un araştırmasının dikkat çekici bulgularından biri de "en büyük sorun nedir?" sorusuna verilen cevapların yanısıra; kimin hangi soruna daha fazla önem verdiği.

Rapora göre kadınlar ekonomik sorunları erkeklerden daha fazla önceliklendiriyor. Küresel ölçekte kadınların %35'i ekonomiyi ülkesinin en önemli sorunu olarak gösterirken bu oran erkeklerde % 31'de kalıyor. Bu fark özellikle düşük gelirli ülkelerde daha da belirginleşiyor. Bu ülkelerde kadınlar ekonomik sorunları erkeklere göre daha fazla dile getiriyor.

15-34 yaş arasındaki gençler ekonomik sorunları en önemli mesele olarak daha sık ifade ediyor. Özellikle yüksek gelirli ülkelerde konut fiyatlarının artması, kiralara yükselmesi, güvenceli işe erişimin zorlaşması ve yaşam maliyetlerinin hızla yükselmesi genç kuşakların ekonomik kaygılarını artırıyor

Araştırmanın ulaştığı sonuç, ekonomik göstergeler ile insanların gündelik deneyimleri arasında önemli bir fark bulunduğunu ortaya koyuyor. Özellikle kadınlar, gençler ve gelir güvencesi zayıf olan kesimler için en acil mesele; makroekonomik büyümeden çok yaşam maliyetleri, ücretler ve temel ihtiyaçlara erişim olarak öne çıkıyor. \*



# 2026 Bahar Dönemi Temsilci Eğitimlerinde Toplumsal Cinsiyet Derslerini Tamamladık

## Eşitliğin sendikal örgütlenmedeki yeri ve önemi

Sendikamız Eğitim Servisi tarafından, yeni seçilen temsilciler ile daha önce temsilci eğitimlerine katılmamış temsilcilere yönelik düzenlenen eğitimler 11-15 Mayıs 2026 tarihleri arasında İstanbul'da gerçekleştirildi. Eğitim programının bir parçası olarak verilen toplumsal cinsiyet derslerinde; toplumda ve çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadın işçilerin karşı karşıya kaldığı sorunlar, sendikamızın toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ile ILO 190 Sayılı Sözleşmesi'nin sendikalar açısından önemi ele alındı.

Petrol-İş Sendikası Eğitim Servisi tarafından düzenlenen temsilci eğitimleri 2026 Bahar dönemi, 11-15 Mayıs tarihleri arasında, çeşitli şubelerimizde örgütlü işyerlerimizden farklı işkollarında işyeri temsilcisi veya baştemsilcilerin katılımıyla gerçekleştirildi. Katılımcılar arasında iki yıllık Petrol-İş üyeleri de vardı, yirmi yıldır üye olanlar da...

Yaşları 30 ila 48 arasında değişen yaklaşık yetmiş kişilik temsilci grubunda, eğitimlerin ikinci günü olan 12 Mayıs'ta gerçekleştirilen toplumsal cinsiyet dersinin ilk bölümünde, toplumumuzda kadınlarla erkekler arasındaki eşitliğin mevcut durumu ele alındı. Kadınların istihdam, eğitim, sağlık ve siyasal yaşama katılımına ilişkin temel göstergeler paylaşıldı; kadın istihdamına



dair güncel veriler değerlendirilerek çalışma yaşamında kadınların karşı karşıya kaldığı yapısal eşitsizlikler üzerinde duruldu.

Toplumsal cinsiyet dersinin ikinci bölümünde ise sendikamızın geçmişten bugüne toplumsal cinsiyet eşitliğine yaklaşımı, bu alandaki politikaları ve bu politikaların hayata geçirilmesi amacıyla yürütülen çalışmalar aktarıldı. Kadınların sendikal yaşama katılımını ve karar alma mekanizmalarındaki temsilini artırmaya yönelik öneriler tartışıldı; temsilciler kendi işyerlerindeki deneyimlerini paylaşarak görüş ve değerlendirmelerde bulundu.

Derste ayrıca, erkeklerin ağırlıkta olduğu ve çoğunlukla ağır ve tehlikeli işler kapsamında değerlendirilen iş-

kollarında çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlar da ele alındı. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz'in önlenmesi sözleşmesinin sendikalar açısından önemi hatırlatıldı, temsilcilerin bu konudaki rolleri üzerinde duruldu.

Toplumsal cinsiyet dersleri için hazırlanan ve 2026 için güncellenmiş veriler içeren eğitim materyalleri dersin başında temsilcilerimizle paylaşıldı.

Eğitim, temsilcilerin soruları, katkıları ve deneyim paylaşımlarıyla interaktif bir ortamda gerçekleşirken, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sendikal örgütlenmenin ayrılmaz bir parçası olduğu ve eşitliğin ancak kadın ve erkek üyelerin ortak mücadelesiyle güçlenebileceği değerlendirildi. 🌟



# "Bozkırın Güne Bakan kızları"



Bu fotoğraf, 1968 yılında Nevşehir'in Hacıbektaş ilçesine bağlı Sadık Köyü'nde mesleki yaygın eğitim kapsamında açılan biçki dikiş kursunda çekilmiş. Fotoğratta, kursa katılan kız öğrencileri görüyorsunuz. En önde sağdan ikinci sıradaki uzun saçlarıyla dikkat çeken öğrencinin adı Zeynep Altunbilek. Fotoğrafın öyküsünü, dergimizin altmışıncı sayısında söyleşi yaptığımız ressam Aliye Altunbilek'ten dinliyoruz. Genç yaşta hayata veda eden halasının kısa ama etkileyici yaşam öyküsünü, dergimiz için kaleme aldı.

1968 yılında, Nevşehir'in Hacıbektaş ilçesine bağlı Sadık Köyü'nde, mesleki yaygın eğitim kapsamında bir biçki-dikiş kursu açılır. Köyden gönüllü 20 genç kız bu kursa katılır. Her biri, ışıltılı gözleriyle yeni bir beceri öğrenmenin ve sosyalleşmenin heyecanını taşımaktadır.

Günlük yaşamları çoğunlukla ev işleri, bahçede çalışma, küçük ve büyükbaş hayvancılık ile tarla işleri arasında geçen bu genç kızlar için kurs, yeni bir dünyanın kapısını aralar. Sosyal hayatlarına renk katan bu ortamda, çağdaş bir heyecanla öğrenmeye sarılırlar. Köyde yaşamalarına rağmen son derece bakımlı ve şık giyimlidirler. Hocaları, kendilerine birer üniforma dikmelerini ister.

Her birinin gelecekle ilgili hayalleri vardır; evlenmek, yuva kurmak, çoluk çocuğa karışmak, belki çocuklarına, eşlerine, sevdiklerine güzel kıyafet dikmek. İçlerinden bir tanesi de, uzun saçlarıyla dikkat çeken ve halam olduğunu öğrendiğim Zeynep Altunbilek'tir. Halam, öğrenmeye hevesli, heyecanlı ve içi çocuk sevgisiyle dolu bir genç kızdır.

Cumhuriyet'in kuruluşunun üzerinden yarım asır geçmişken, böyle bir eğitimin bir köyde verilmesi son derece önemli ve kıymetlidir. Taşrada yaşayan gençlerin çağı yakalama çabası dikkat çekicidir. Kurs 3 yıl devam eder; kızlar bu süreçte hem meslek edinir hem hayata dair pek çok şey öğrenirler.

Kızlar hayallerini birbirleriyle paylaşıyor. Kursun ikinci yılından sonra Zeynep, sevdiği kişiyle evlenir. Zaman su gibi akıp geçer. Çocukları çok seven Zeynep, bir gün hamile olduğunu öğrenir. Hamileliğinin beşinci ayında aniden şiddetli sancılar başlar. En yakın donanımlı hastane Kayseri'dedir. Ailesi onu acilen Kayseri'ye götürür. Ne yazık ki o gün köye geri dönen, Zeynep ve karnındaki bebeğinin cenazesi olur.

Bu acı kayıp, ailesini derinden sarsar. Arkadaşları büyük bir üzüntü yaşar. Hayat bize bir güne bakan gibi ışığın, bilginin, dostluğun olduğu her yerde karanlık ve aydınlıkla maaalesef yaşamın devam ettiğini gösterir. Dileğimiz; gözleri ve ruhu her



Ressam Aliye Altunbilek

daim işiğe bakan, bilgiyle zenginleşen nesillerin yetişmesidir. O dönemde köylerde açılan bu tür mesleki eğitimlerin, bugün de ülkemizin her köyünde, her mahallesinde ve her şehrinde artarak devam etmesi dilekleriyle. ✨





# TAM ZAMANLI

Kadınların Yoksulluk,  
Güvencesizlik ve Bakım  
Yüküyle Mücadelesi



Filmde Julie'yi  
Laure Calamy  
canlandırıyor.

**Orijinal adı 'A Plein Temps' olan Fransız filmi 'Tam Zamanlı', banliyödeki evinden her gün Paris'teki lüks bir otele çalışmaya giden iki çocuklu bekâr anne Julie'nin zamanla yarışını, geçim mücadelesini ve görünmeyen emek yükünü anlatıyor. Temponun bir an bile düşmediği filmde Julie, bakım sorumlulukları ile ücretli emek arasında sıkışan milyonlarca kadın çalışanın temsilcisi olarak karşımıza çıkıyor. Julie karakterini başarılı Fransız oyuncu Laure Calamy canlandırıyor.**

Daha ilk sahnesiyle seyirciyi içine çeken ve son dakikasına kadar temposunu hiç düşürmeyen **Tam Zamanlı**, çalışan bir annenin zamanla, yoksullukla ve hayatın görünmeyen yükleriyle verdiği mücadeleyi soluksuz bir anlatımla ekrana taşıyor.

Film, yatağında derin bir uykuya dalmış, adeta bir ölü gibi yatan bir kadının alarmin acı sesiyle uyanmasıyla başlıyor. Ardından amansız bir koşuşturma başlıyor. Çocukları uyandırıyor, kahvaltıyı hazırlıyor, kendisi işe hazırlanırken bir yandan da çocukları hazırlıyor. Evde başka bir ebeveyn olmadığını anlamamız uzun sürmüyor. Genç kadın, evin ve çocukların bütün sorumluluğunu tek başına omuzlamış görünüyor. Sonra çocukların komşuya bırakıldığı sahne geliyor. Okula bu kadar erken gidemeyecekleri için onları komşusu götürecek. Komşunun bu durumdan pek hoşnut olmadığını ise ilerleyen sahnelerde öğreniyoruz.

Ama Julie'nin başka çaresi yok. Geliri ancak banliyödeki bir evin kirasını karşılayabildiği için her gün Paris'e gidip gelmek zorunda. Dakikalarla yarıştığı hayatında trenini kaçırmaması gerekiyor. Koşuyor, yetişiyor ve böylece filmin sonuna kadar bir an olsun durmayacak temposu da başlamış oluyor.

|                 |                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Filmin Adı      | : À plein temps (Tam Zamanlı)                                                                                                                                                                                                         |
| Gösterim Tarihi | : 16 Mart 2022, Fransa                                                                                                                                                                                                                |
| Filmin Süresi   | : 88 Dakika                                                                                                                                                                                                                           |
| Yönetmen, Yazar | : Éric Gravel                                                                                                                                                                                                                         |
| Oyuncular       | : Laure Calamy, Anne Suarez, Geneviève Mnich, Nolan Arizmendi, Sasha Lemaitre Cremaschi, Cyril Gueï, Lucie Gallo, Agathe Dronne, Mathilde Weil, Dana Fiaque, Marenne N'Diaye, Olivier Faliiez, Irina Muluile, Alyneli, Alyne El Garby |
| Yapımcılar      | : Raphaëlle Delauche, Nicolas Sanfaute                                                                                                                                                                                                |
| Ödüller         | : 78. Venedik Film Festivali (2021) En iyi yönetmen, en iyi kadın oyuncu ödülü                                                                                                                                                        |



**Tam Zamanlı,**  
yalnızca bir kadının  
hikâyesini anlatmıyor;  
düşük ücretler, bakım yükü  
ve güvencesizlik arasında  
sıkışan milyonlarca emekçi  
kadının gündelik  
hayatına ayna  
tutuyor.

Filmde kadınların karşı karşıya kaldığı toplumsal sorunlara da göndermeler yapılıyor. Julie'nin yaşadığı maddi sıkıntıların önemli nedenlerinden biri, eski eşinin nafakayı düzenli ödememesi. Üstelik eski eşi çoğu zaman telefonlarına da cevap vermiyor ve çocukların sorumluluğunu büyük ölçüde Julie'nin omuzlarına bırakıyor. Film, bu açıdan bakım emeğinin eşit paylaşılması sorununu da görünürlü kılıyor.

Julie bir yandan işini aksatmamaya, çocuklarının ihtiyaçlarını karşılamaya ve borçlarını ödemeye çalışırken, diğer yandan daha iyi ücretli bir iş bulabilmek için görüşmelere gidiyor. Fakat hayatındaki en küçük aksama bile bütün düzeni altüst etmeye yetiyor. Bir trenin kaçması, çocukların hastalanması ya da işyerindeki beklenmedik bir sorun, kurduğu hassas dengeyi bir anda bozabiliyor.

Filmde ayrıca emeklilik reformuna karşı 2019-2020 yıllarında Paris'te toplu ulaşımı büyük ölçüde durma noktasına getiren grevin etkilerine de tanıklık ediyoruz. Ancak film grevi doğrudan tartışmaya açmıyor; grevi ne övüyor ne de eleştiriyor. Yönetmen, yaşananları Julie'nin gözünden göstererek grevin gündelik yaşam üzerindeki sonuçlarına odaklanıyor. Seferlerin iptal edilmesi, ulaşımın aksaması ve alternatif yollar bulma zorunluluğu, zaten zamanla yarışan Julie'nin hayatını daha da zorlaştırıyor.

Filmin sonuna yaklaştığınızda hem kötü son hem de iyi son duygusunu peş peşe yaşıyorsunuz. Gizlice iş görüşmelerine gittiği için amirinden eksi puan alan Julie, birkaç kez işe gecikince kartı iptal edilerek, herhangi bir bildirim almadan işten çıkarılıyor. Kartını okutup kapının açılmadığını görünce güvenlikten yardım istediğinde ise içeri alınmaması yönünde talimat verildiğini öğreniyor. Bu sahne, kapitalizmin emekçiyi bir anda görünmez kılabilen, yıllarca verilen emeği nasıl yok sayabildiğini gözler önüne seriyor.

Filmin sonuna yaklaştığınızda hem kötü son hem de iyi son duygusunu peş peşe yaşıyorsunuz. Gizlice iş görüşmelerine gittiği için amirinden daha önce eksi puan alan Julie, birkaç kez işe gecikince kartı iptal edilerek, herhangi bir bildirim almadan işten çıkarılıyor. Kartını okutup kapı açılmadığında güvenlikten kartını rica ettiğinde içeri alınmaması için talimat verildiğini öğreniyor. Bu sahne, kapitalizmin emekçiyi bir anda

nasıl yok sayabildiğini, yıllarca verilen emeği değersiz kılabilildiğini çok güzel özetliyor.

Ancak film, seyirciyi tamamen umutsuz bırakmıyor. Tam her şeyin çöktüğünü düşündüğümüz anda Julie'nin uzun süredir peşinden koştuğu iş fırsatının sonuçlandığını görüyoruz. Julie'nin kazandığı şey yalnızca yeni bir iş değil; ayakta kalabilmek için verdiği mücadelenin karşılığını alabileceğine dair bir umut.

Filmi izlemeyenler için hikâyesi ve sonu hakkında bazı ayrıntıları paylaşmış olsak da, filmin etkileyici temposuna ve Julie'nin bitmek bilmeyen koşusuna tanıklık etmek isteyenlere Tam Zamanlı'yı mutlaka izlemelerini öneriyoruz. Laure Calamy'nin unutulmaz performansı, kadınların çalışma yaşamıyla bakım yükü arasında nasıl sıkıştığını yalnızca anlatmakla kalmıyor, izleyiciye adeta hissettiriyor.

Filmin sonunda Julie'nin yaşadığı duygu seline kayıtsız kalamayacaksınız. Şimdiden uyaralım, mendillerinizi yanınıza almayı unutmayın. İyi seyirler. ■

## FİLM ÇEKİMİYLE İLGİLİ BAZI AYRINTILAR



● Laure Calamy, çekimlerden önce Paris'teki lüks otellerden biri olan Le Bristol'de bir günlük uygulamalı eğitim aldı. Eğitimde oda temizliği, yatak toplama, temizlik arabasının kullanımı, odalara giriş kuralları ve çalışanların hareketleri üzerine çalıştı.

● Calamy ayrıca Paris'te uzun süre grev yapan otel temizlik işçileriyle de görüşerek çalışma temposu, fiziksel yorgunluk, bel ve sırt ağrıları, düşük ücretler, uzun yolculuklar ve aile yaşamıyla işi bir arada yürütmenin zorlukları hakkında birebir bilgi aldı.

● Film, Paris'in yanı sıra Yonne bölgesindeki Collemiers, Sens ve Pont-sur-Yonne komünlerinde çekildi. Banliyölerden Paris'e uzanan mekân tercihleri, her gün işe yetişebilmek için kat edilen uzun mesafeleri ve zamanla yarışı daha gerçekçi bir biçimde yansıtır.





## Suat Derviş GÜNÜ GÜNÜNE YAŞAYANLARIMIZ

*Günü Gününe Yaşayanlarımız, Suat Derviş'in 3 - 17 Nisan 1936 tarihli Cumhuriyet gazetesinde yayınlanan ve bir iş kanununa olan ihtiyaca dikkat çekmek için hazırladığı köşesi. Köşede, iş kazası geçirip iş göremez hale gelen, geçim derdi içinde olan kadın ve erkek işçilerin yanı sıra yoksul kesimin tercümanı olmaya çalışıyor. Bu sayımızda fertlerinin tümü işsiz kalan bir ailenin çileli durumu gözler önüne seriliyor.*

## Hepsi işsiz kalan bir işçi ailesinin feci vaziyeti...

*Cumhuriyet Gazetesi, 14 Nisan 1936*

**İhtiyar bir anne: "Üç evladın olsun üçü de iş bulamasın; yarı aç yaşamak çok acı!" diyor.**

Üstünde eflatun yollu beyaz basmadan bir entari, başında kulaklarını tamamiyle kapayarak çenesinin altından bağlanmış bir siyah örtü. Çıplak ayakları ile taş, toprak, çivi, teneke dolu yerlere hiç sakınmadan basıyor ve gözlerini güneşten korumak için başını bir yana bükmüş beni dinliyor ve dinledikten sonra:

- Sana annemi çağırayım; diyor. Annem, tam senin istediğin insandır.

On iki yaşlarında olan bu kızın herhalde ayakları acımıyor ki, onların üstünde bir tazi çevikliğiyle koşarak ortadan kayboluyor... Ve biraz sonra arkasında eski bir manto, başında eski bir örtü... Zayıf, esmer bir kadınla karşıma geliyor.

Bu zayıf yüzlü esmer anneye kendisiyle neden görüşmek istediğimi izah ediyorum. O da bana hikayesini anlatıyor:

- İsmim Refia'dır. Kocam arabacı idi; öldü. Üç tane çocuğum var. Biri şu kız, biri ondan küçük bir erkek, bir de onsekiz yaşındaki en büyük oğlum... Kocam öldükten sonra ben Rejide amelelik ettim. Dizi açardım ve günde elli kuruş kadar alırdım. Halbuki, orası bana yaramadı. Tütün işçilerinin birçoğu gibi ben de hastalandım. Nihayet ustamız bir gün bana: "Sana tütün yaramadı, hastalandın. Sen çık." dedi, ben de mecbur oldum, çıktım işten... Biz Kırklareli'ndeniz. Oraya döndüm, fakat baktım, orada iş yok. Gene bu tarafa, belki, tütünden başka bir iş bulurum diye geldim. O günden beri üç



### ***Üç kızı birden işsiz kalan talihsiz bir anne torunları ve işsiz kızlarıyla birlikte***

sene oluyor; bir daha iş bulamadım. On sekiz yaşında bir oğlum var dedim ya, işte, o bize bakıyor... Bakıyor diyorum, sen de birşey zannedersin... Eskicilik yapmaya çabılıyor.. İnan bana! Çok gün on para getirmez eve. Ve para getirdiği zaman da getirdiği yalnız on, on beş kuruştur. Yardım eden kimsemiz yok. Tanrının günü kapı, kapı dolaşıp dilencilik eder gibi iş aramak kolay değil.. Evinde oturup aç kalmak da kolay değil...

Yanımıza yaklaşan ikisi siyah çarşafly, biri yeldirmeli üç kadını göstererek:

- İşte bunlar benim kızkardeşlerim, diyor. Öteki de anamızdır. onlar da işsiz...

Siyah çarşaflylardan sarışın bir kız çocuğunu paylayanı bana dönüyor:

- İşte, diyor. Bu çocuk da benim çocuğum. Biz iki kardeş evvela Kantarcılarda bri fabrikada çalıştık, sonra bir yün fabrikasına gittik. Bir zaman halimiz pek iyi idi, hepimiz çalışıyorduk, anamıza bakıyorduk. Anam yemeğimizi hazırlıyor, işimize bakıyordu. Biz de güller gibi geçiniyorduk.

- Peki nasıl oldu da işsiz kaldınız?

- Evlere şenlik; fabrika müdürünün oğlu deli idi. Onun için işsiz kaldık. Onun akli bazan başına geliyor, bazan gidiyordu.

Sonsuz bir şefkatle sözüne devam ediyor:

- Babası onu kıyıp da bir yere kapatamıyordu. Nasıl kıyar, bir evladı... Aslan gibi delikanlı... Akli başında olduğu zamanlar iyi idi amma!... Delililiği tutunca amelelere saldırıyordu. Birkaç amelenin ayağını sakat etti. Biz de iki kardeş korktuk. Öbür kardeşimiz de Rejiden çıkmıştı. Hep beraber Kırklareline gittik. Fakat orada iş bulup yaşayamayacağımızı anladık. Gene buraya döndük amma!.. Burada da arada bir tahta, çamaşırdan başka iş bulamıyoruz.

İhtiyar anne elinde bir iple tuttuğu siyah köpeği torununa bırakarak yanıma geliyor:

- Çok müşkül vaziyetteyiz kızım; diyor! Üç evladın olsun, üçü de çalışmak istesin de iş bulamasın ve sen yarı aç, yarı tok yaşa! Çok müşkül diyorum sana...

\*\*\*

İşini kaybettiği dakikada sefaletin en karanlığına düşmeğe mahkum olan işçilerden, bir ailede üç tane bulunması hakikaten çok feci bir şey olmalı!..

Bunu anlamak için bu aile kadınlarının solgun yüzüne, çocuklarının perişan ve sefil kıyafetine bir kere bakmak kifayet ediyor. ■



# Kortizol

## Stres Hormonu

Bedenimizi ayakta tutan hormonlar ve yapı taşları - III



**Vücudumuzun böbreküstü bezlerinden salgılanan ve stresle başa çıkmamızda önemli rol oynayan kortizol, "stres hormonu" olarak da bilinir. Kortizolün kan basıncının korunmasına yardımcı olmaktan bağışıklık sistemini düzenlemeye kadar pek çok görevi bulunuyor.**

### Kortizol Nedir?

Kortizol, böbreküstü bezlerde üretilen bir hormon olup vücudun enerji kullanımını, metabolizmasını, strese verdiği yanıtı düzenler. Yaygın olarak stres hormonu şeklinde adlandırılrsa da, görevi bundan çok daha geniş bir alanı kapsar. Kortizol, yaşam için gerekli temel hormonlardan biridir.

### Nerede, Nasıl Üretilir?

Kortizol, böbreklerin üstünde bulunan böbreküstü adrenal bezlerinin dış kısmında, adrenal kortekste üretilir.

Kortizol üretimi beyin ile böbreküstü bezleri arasındaki bir sistem tarafından kontrol edilir:

- Beyindeki hipotalamus CRH hormonu salgılar. CRH (Kortikotropin Salgılatıcı Hormon), vücudun strese verdiği tepkiyi başlatan birincil nörohormondur.
- Hipofiz bezi ACTH hormonu salgılar. ACTH (Adrenokortikotropik Hormon), vücudun stres tepkilerini, metabolizmasını ve bağışıklık sistemini düzenler.
- ACTH, böbreküstü bezlerini uyarır.
- Böbreküstü bezleri kortizol üretir.

### Kortizolün Görevleri

Temel hormonlardan biri olan Kortizol'ün en önemli görevi, vücudu stresli durumlara hazırlamak ve enerji dengesini sağlamaktır.

**Enerji sağlar:** Kan şekerini yükselterek hücrelere enerji sağlar. Açlık dönemlerinde karaciğerden glikoz üretimini artırır.

**Stresle başa çıkmaya yardım eder:** Fiziksel veya psikolojik stres sırasında vücudu hazırlar. Kalp, damar ve beyin fonksiyonlarının sürdürülmesine yardımcı olur.

**Kan basıncını destekler:** Tansiyonun çok düşmesini önlemeye yardımcı olur. Damarların normal çalışmasını sağlar.

**Bağışıklık sistemini düzenler:** İltihaplanmayı kontrol eder. Kortizon içeren ilaçların etkisi büyük ölçüde kortizolün etkilerine benzer.

**Metabolizmayı düzenler:** Yağ, protein ve karbonhidratların kullanımını etkiler. Vücudun enerji depolarını yönetir.

**Günlük biyolojik ritmi düzenler:** Sabah saatlerinde yükselerek uyanmayı sağlar. Akşam saatlerinde düşerek uykuya hazırlanmaya yardımcı olur.

### Kortizol Fazlalığı

Kortizolün kısa süreli yükselmesi, vücudun stresle başa çıkabilmesi için normal ve gerekli bir durumdur. Ancak kortizol düzeyinin uzun süre yüksek kalması çeşitli sağlık sorunlarına yol açabilir:

- \* Kilo artışı
- \* Kas güçsüzlüğü
- \* Yüksek tansiyon
- \* Kan şekerinde yükselme
- \* Uyku bozuklukları
- \* Ruh hali değişiklikleri

\* Bağışıklık sisteminin zayıflaması  
Fazla Kortizolü Azaltmak İçin:

- \* Düzenli ve yeterli uyku
- \* Düzenli fiziksel aktivite
- \* Dinlenme ve stres yönetimi
- \* Dengeli beslenme
- \* Kafein sigara tüketimini azaltma
- \* İş ve özel yaşam dengesi

**Kortizol Artışının Nedenleri:** Kortizol artışının en yaygın nedenleri; kronik stres, yetersiz uyku, aşırı çalışma, hastalıklar, yoğun fiziksel yüklenme ve düzensiz yaşam alışkanlıklarıdır.

### Kortizol Eksikliği

Kortizol eksikliği, böbreküstü bezlerinin yeterli miktarda kortizol üretilmesi ya da bu üretimi kontrol eden sistemin düzgün çalışmaması sonucu ortaya çıkar.

#### Kısa Vadede Yol Açabilecekleri

- \* Sürekli yorgunluk ve bitkinlik
- \* Kas güçsüzlüğü
- \* Düşük tansiyon
- \* Baş dönmesi ve bayılma eğilimi
- \* İştahsızlık

- \* Kilo kaybı
- \* Bulantı, kusma ve karın ağrısı
- \* Konsantrasyon güçlüğü ve unutkanlık

#### Uzun Vadede Yol Açabilecekleri

- \* Günlük yaşam aktivitelerinde belirgin azalma
- \* Sürekli halsizlik nedeniyle fiziksel performans düşüklüğü
- \* Depresif ruh hali ve motivasyon kaybı
- \* Sık hastalanma hissi
- \* Kan şekeri düşüklüğü (özellikle açlıkta)
- \* Vücudun enfeksiyon, ameliyat veya ağır stres durumlarına yeterince yanıt verememesi

#### Kortizol Eksikliğinin Nedenleri

- \* Böbreküstü bezlerinin hasar görmesi
- \* Otoimmün hastalıklar
- \* Hipofiz bezi hastalıkları
- \* Uzun süre kullanılan kortizon ilaçlarının aniden bırakılması
- \* Bazı enfeksiyonlar ve genetik hastalıklar ■

## KORTİZOL DENGESİ İÇİN ÖNERİLER



DÜZENLİ UYKU



DENGELİ BESLENME



DÜZENLİ FİZİKSEL AKTİVİTE



STRES YÖNETİMİ



KAFEİNİ SINIRLAYIN



SİGARAYI AZALTIN



SOSYALLEŞMEYE ÇALIŞIN



DİNLENMEYE ÖNEM VERİN



## Genel Başkanımız Süleyman Akyüz, 8 Mart vesilesiyle Gebze Şubesi iftar yemeğinde Gebze şube yöneticileri ve kadın komisyonu üyelerimizle buluştu

8 Mart Kadınların Uluslararası Mücadele ve Dayanışma Günü'nde Genel Başkanımız Süleyman Akyüz, Gebze Şube Yönetimi ve Petrol-İş Gebze Kadın Komisyonu ile iftar yemeğinde bir araya geldi. Buluşmada, kadın işçilerin örgütlenmesi, sendikal çalışmalara katılımının güçlendirilmesi ve kadın komisyonlarının faaliyetleri üzerine görüş alışverişinde bulunuldu, önümüzdeki dönem için yapılabilecekler üzerine sohbet edildi.





## Adana Şubemizde 8 Mart







## Aliğa Şubemizde 8 Mart

Petrol-İş Sendikası Aliğa Şubesi olarak örgütlü olduğumuz Tüpraş İzmir Rafinerisi, Ravago ve Star Rafinerisi işyerlerimizde, üretimin her aşamasında emeğiyle var olan kadın üyelerimizi ziyaret ettik. 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü vesilesiyle; yönetim kurulu, işyeri baş temsilci ve temsilcilerimiz, kadın üyelerimizi çalışma alanlarında ziyaret ederek günün anlamını simgeleyen karanfillerini takdim ettiler. Yaşamı ve üretimi emekleriyle güzelleştiren, hak mücadelesinde omuz omuza yürüdüğümüz tüm kadın üyelerimizin mücadelesini selamlıyor, her zaman yanlarında olduğumuzu bir kez daha yineliyoruz.







Star Rafinerisi



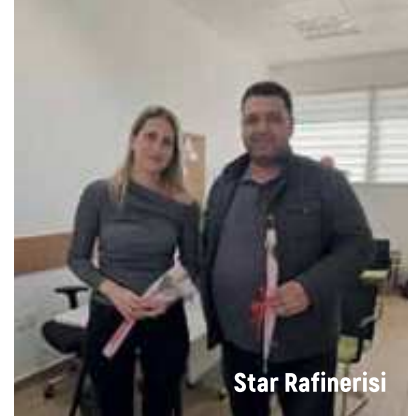
Star Rafinerisi



Star Rafinerisi



Star Rafinerisi



Star Rafinerisi



Aliğa Tüpraş



Aliğa Tüpraş



Aliğa Tüpraş



Aliğa Tüpraş



Aliğa Tüpraş





## Ankara Şubemizde 8 Mart



## Bandırma Şubemizde 8 Mart

Bandırma şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü vesilesiyle, örgütlü olduğumuz Eti Maden İşletmeleri, Bağfaş, Hidrojen Peroksit ve Seljel Jelatin fabrikalarımızdaki emekçi kadın üyelerimizin gününü kutladık.







## Bursa Şubemizde 8 Mart

Bursa şubemizde 8 Mart vesilesiyle örgütlü olduğumuz Faurecia Polifleks, Solar Patlayıcı, Demo Plastik, Plastiform Plastik, Vibracoustic fabrikalarımızdaki kadın üyelerimiz ziyaret edildi, günün anlamına uygun olarak karanfil takdim edildi.



Demo Plastik



Faurecia Polifleks



Faurecia Polifleks



Faurecia Polifleks



Faurecia Polifleks





Faurecia Polifleks



Faurecia Polifleks



Faurecia Polifleks



Faurecia Polifleks



Faurecia Polifleks



Faurecia Polifleks



Faurecia Polifleks



Faurecia Polifleks



Plastiform Plastik



Plastiform Plastik



Solar Patlayıcı





## Düzce Şubemizde 8 Mart





## Gebze Şubemizde 8 Mart





**Petrol-İş Gebze Şubesi Kadın Komisyonu, 8 Mart günü işyerlerinde kadın üyelerimizle buluşup kadınların uluslararası mücadele ve dayanışma gününe ilişkin açıklamalarını okudular.**

## **YAŞASIN 8 MART, YAŞASIN KADIN DAYANIŞMASI!**

Bugün 8 Mart. Kadınların insana yakışır iş ve ücret, eşitlik, adalet arayışının, şiddetten ve ayrımcılıktan arındırılmış bir çalışma yaşamı için yükselttiği mücadelenin 116. yıldönümü. Yüz yılı aşkın süredir dünyanın dört bir yanından çoğalan dayanışmanın ortak belleği. Bugün sadece bir anma değil, mücadeleyi yükseltme günü. Yakılan meşalenin ışığı bugün de yolumuzu aydınlatıyor.

8 Mart'ı karşıladığımız bu günlerde dünya yeni bir savaşın içinde. Direnişleriyle 8 Mart'ın tarihçesine damga vuran kadın işçilerin ülkesi ABD, Ortadoğu'ya yönelik saldırı politikalarıyla anılıyor artık. Savaşı ve yıkımı getiren bu politikalar yine en çok kadınları ve çocukları vurmaya devam ediyor.

Bizler kimya, petrol, plastik, lastik ve ilaç işkolunda çalışan Petrol-İş'li kadın işçiler olarak örgütlü ve toplu sözleşme hakkının güvence altına alındığı işyerlerinde çalışmanın sağladığı hakların bilincindeyiz. Ancak bu tablo tüm işyerleri için geçerli değil ne yazık ki.

Sendikalaşma önündeki engeller nedeniyle pek çok kadın işçi, işe alımdan ücret ve terfiye, çalışmanın her aşamasında ayrımcılıkla karşı karşıya, aynı işi yapan erkek meslektaşından daha düşük ücret alıyor, analık haklarını kullanmak istediğinde işten çıkarılmakla tehdit ediliyor, şiddete, mobbinge karşı savunmasız hale getiriliyor. Bu vesileyle, ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin imzalanması çağrımızı tekrarlıyoruz!

Geçtiğimizi haftalarda doğum izinlerinin altı aya çıkarılacağına dair açıklamalar yapıldı. Bakım hizmetleri herkes için eşit hizmet veren bir kamu uygulaması haline getirilmediği ve bakım işi sadece anne yükümlülüğü olarak görüldüğü sürece bu çözümler kadın işçilerin çalışma yaşamından dışlanmasına ya da güvencesiz, düşük ücretli, örgütsüz

işyerlerinde yoğunlaşmalarına yol açmaktan başka bir işe yaramayacaktır. Bu vesileyle her işyerine kreş talebimizi dile getirmek istiyoruz.

Aliağa'da örgütlendikleri için adeta cezalandırılan Temel Conta işçisi kadınların direnişi 450 günü aştı. Kadın işçilerin yoğunlukta olduğu Trakya'daki Submed işyerinde örgütlendikleri için işten atılan kadın işçiler destan yazmaya devam ediyor. Yine Trakya'da YKK'da başarıyla sonuçlandırılan örgütlenme çalışması, işverenin işkolu itirazı nedeniyle engellenmeye çalışılıyor. Hiçbir hesap vermeden, işçilerin tazminatlarını ödemediği kapatılan İzmir TPI işyerinde yüzlerce kadın arkadaşımız mağdur oldu. Mücadeleleri müca-delemizdir!

Kadın cinayetlerinde hayatları alınan kadınları; İran'da eğitim hakkı için gittikleri okulda savaşın kurbanı olan kız öğrencileri; daha geçtiğimiz günlerde acımasızca katledilen Fatma öğretmen ve farklı işkollarında çalışırken nefretin ve şiddetin hedefi haline getirilen tüm kadın işçileri unutmamak, unutturmayacağız. Onların mücadelesini bıraktıkları yerden devam ettireceğiz. Hayalleri hayallerimizdir!

8 Mart'ta dayanışma duygularıyla örgütlü mücadeleyi bü-yütme kararlılığımızı bir kez daha dile getiriyoruz.

Yaşasın kadın dayanışması, yaşasın örgütlü mücadelemiz!

Temel Conta'da, Submed'de direnen kadın işçiler yalnız değildir.

Tüm kadın işçilere sendikacı, güvenceli, insana yakışır iş!

Şiddete, ayrımcılığa, savaşa hayır!

YAŞASIN 8 MART, YAŞASIN DAYANIŞMAMIZ!

**Petrol-İş Gebze Şubesi Kadın Komisyonu**



**Novares'te 8 Mart etkinliğindeydik...**

## **KADINLARIN ORTAK SORUNLARI VE ÖRGÜTLÜ MÜCADELENİN ÖNEMİ KONUŞULDU**

**Sendikamızın son dönemlerde özellikle kadın üyelerimizin yoğunlukta olduğu işyerlerinde imzaladığı toplu sözleşmelere eklenen 8 Mart maddesi kimi iş yerinde izin şeklinde uygulanırken, kimi işyerinde etkinlik düzenlenmesi öngörülmüştür. Bu kapsamda, Kadın Dergisi adına Gebze Şubemizin örgütlü olduğu Novares iş yerinde kadın çalışanlarla bir araya geldik.**



Sendikamız Gebze Şubesi'nin örgütlü olduğu Novares işyerinde, toplu iş sözleşmesinde yer alan "*İşveren ve sendika; her yıl 8 Mart Emekçi Kadınlar Günü'nde, kadına yönelik şiddetin önlenmesi, kadın emeğinin görünür kılınması ve genel olarak çalışan kadınların sorunlarına duyarlılık gösterilmesi adına işyerinde çeşitli etkinlikler düzenlerler.*" hükmü doğrultusunda bir etkinlik gerçekleştirildi.

Yaklaşık 25 kadın çalışanın yer aldığı programa, Petrol-İş üyesi kadın işçilerin yanı sıra İnsan Kaynakları ve Muhasebe birimlerinde çalışan kadınlar da katılım sağladı.

Programın ilk bölümünde kadın sağlığı ve kadın psikolojisi alanında uzmanlar sunumlarını gerçekleştirdi. Ardından düzenlenen söyleşide, 8 Mart'ın tarihsel anlamı çerçevesinde kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları ortak sorunlar ele alındı. Kadın olmanın toplumsal yaşamda yarattığı eşitsizlikler, ev içi bakım ve sorumlulukların çalışma yaşamına etkileri ile iş ve aile yaşamını birlikte yürütmenin yarattığı güçlükler üzerine katılımcılar deneyimlerini paylaştı.

Etkinlikte ayrıca sendikal örgütlülüğün, dayanışmanın ve ortak mücadele bilincinin kadın işçiler açısından taşıdığı önem vurgulandı. Program sonunda katılımcılara Petrol-İş Kadın Dergisi'nin son sayısı, 8 Mart'ın tarihçesini anlatan kitapçığımız ve "Kadınız, Petrol-İş'liyiz, Sendikamızla Güçlüyüz" yazılı rozetler hediye edildi. Etkinlik, katılımcıların iyi dileklerini paylaşmalarıyla sona erdi.

Program öncesinde katılımcılardan kısa bir anket doldurmaları istendi. Ankette yöneltilen sorulardan biri, "Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları en önemli zorluk sizce nedir?" oldu. Katılımcıların ifadelerinden bazıları şöyleydi:

*"Kadına bakış açısından kaynaklı ev robotu olarak görülmemiz."*

*"İşten çıkınca evde işe devam etmek, vardiyalı çalışma koşulları..."*

*"Saatlerce çalıştıktan sonra ev işleri."*

*"Vardiyalı çalışmak."*

*"Çalışma saatleri, kadınları dışlayan terfi politikaları."*

Verilen yanıtlar, kadınların işyerinde yaşadıkları sorunların yanı sıra ev içindeki görünmeyen emeğin de çalışma yaşamını doğrudan etkilediğini bir kez daha ortaya koydu.

Etkinliğin ardından Gebze Kadın Komisyonu'nun çağrısıyla işyeri bahçesinde bir araya gelinerek 8 Mart açıklaması okundu. Açıklamada dayanışma ve ortak mücadelenin önemi vurgulandı. ✨

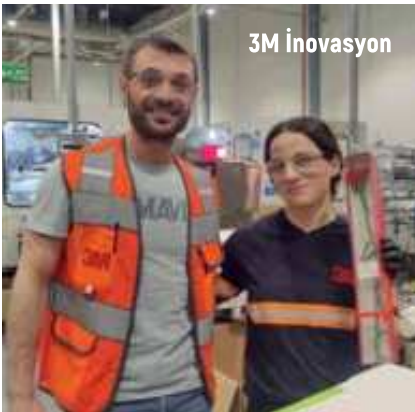


8 Mart'ın bu yıl hafta sonuna denk gelmesi nedeniyle program, 6 Mart 2026 tarihinde işyeri yemek salonunda yapıldı. Etkinliğe sendikamız adına Petrol-İş Kadın Dergisi Genel Yayın Yönetmeni Selgin Zırhlı Kaplan konuşmacı olarak katıldı.





## İstanbul 1 No'lu Şubemizde 8 Mart







Genveon İlaç



Novartis İlaç



Polimer Kauçuk



Polimer Kauçuk



Polimer Kauçuk



Polimer Kauçuk



## İstanbul 2 No'lu Şubemizde 8 Mart



OP Mobility Dilovası



OP Mobility Dilovası



OP Mobility Dilovası



OP Mobility Tuzla



OP Mobility Tuzla



OP Mobility Tuzla



OP Mobility Tuzla



OP Mobility Tuzla





Okşa Kimya



Carpenter Teknik



Carpenter Teknik



Carpenter Teknik



Carpenter Teknik



Carpenter Teknik



Carpenter Teknik



Greiner Ambalaj



Greiner Ambalaj



Greiner Ambalaj



Greiner Ambalaj





## İzmir Şubemizde 8 Mart



## Kırıkkale Şubemizde 8 Mart







Petlas



Petlas



M.K.E.



M.K.E.



Tüpraş

## Trakya Şubemizde 8 Mart



TPIC



TPIC



TPIC



TPIC



TPIC



TPIC





Submed



Submed



Elba Bant



Elba Bant



Elba Bant



Sanofi İlaç



Sanofi İlaç



Elba Bant



Sanofi İlaç



Süper Film Ambalaj











ÖRGÜTLÜ KADIN, GÜÇLÜ SENDİKA  
**KADINLAR İÇİN EŞİTLİK  
SENDİKAYLA GELECEK!**

**petrol-iş**

**KADINIZ  
PETROL-İŞ'LİYİZ  
SENDİKAMIZLA  
GÜÇLÜYÜZ!**  
**petrol-iş**

**KADINLAR  
SENDİKA-  
LARA!**

**PETROL-İŞ  
SENDİKASI**

**PETROL-İŞ  
SENDİKASI**

**PETROL-İŞ  
SENDİKASI**

**PETROL-İŞ  
SENDİKASI**

**PETROL-İŞ  
SENDİKASI**

**PETROL-İŞ  
SENDİKASI**

**PETROL-İŞ  
SENDİKASI**

**PETROL-İŞ  
SENDİKASI**

**PETROL-İŞ  
SENDİKASI**

**PETROL-İŞ  
SENDİKASI**