

petrol-iş

Kadın

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Kadın Dergisi

SAYI: 75 ARALIK 2025

Türkiye'nin Dört Bir Yanından
Temsilci ve Yöneticiler Biraraya Geldi
PETROL-İŞ 30. GENEL TEMSİLCİLER KURULU YAPILDI

Petrol-İş Temsilciler Kurulundan Kadın Sesleri
"GÜÇLÜYÜZ, DAHA DA GÜÇLÜ OLABİLİRİZ"

Yves Rocher'deki Sendika Düşmanlığı ve
Cinsiyet Ayrımcılığı Yargılandı
**YVES ROCHER ÖZEN YÜKÜMLÜLÜĞÜ
KARAR DURUŞMASI İÇİN PARİS'TEYDİK**

Doç. Dr. Betül Urhan:
**YAŞAM HAKKI VE SAĞLIK HAKKI İÇİN
SENDİKAL ÖRGÜTLENME VE DEMOKRASI**

25 Kasım'da Petrol-İş'ten Örgütlenme Çağrısı
**ŞİDDETE KARŞI HER İŞYERİNE SENDİKA
ILO'NUN 190 SAYILI SÖZLEŞMESİ İMZALANSIN!**

Dilovası'nda Yaşanan Kaza Değil Katliam
"ÇALIŞIRKEN ÖLMEK İSTEMİYORUZ!"

Türkiye'nin İlk Kadın Römorkör Kaptanı Gizem Turan:
"ZOR AMA İMKÂNSIZ DEĞİL"

Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emekçinin Durumu
EŞİTLİĞE 123 YIL KALA

ABD Ücret Eşitliği Yasası'na Adını Veren Kadın
LILLY LEDBETTER ve GOODYEAR'LA MÜCADELESİ



**Petrol-İş 30. Genel
Temsilciler Kurulu'ndan
Kadınlar**

**"GÜÇLÜYÜZ, DAHA DA
GÜÇLÜ OLABİLİRİZ!"**



SAYI 75
ARALIK 2025

İÇİNDEKİLER

- 4 Merkez Yönetim Kurulu Adına Genel Başkan Süleyman Akyüz'ün 25 Kasım Açıklaması
Petrol-İş'ten Çalışma Yaşamında Her Türlü Şiddet ve Ayrımcılığa Karşı SENDİKALARDA ÖRGÜTLENME VE 190 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİNİN İMZALANMASI ÇAĞRISI
- 6 Küresel Raporlara Göre Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emeği
EŞİTLİĞE 123 YIL KALA
- 10 **KADIN AJANDASI**
- 12 Türkiye'nin Dört Bir Yanından Temsilci ve Yöneticiler Biraraya Geldi
PETROL-İŞ 30. DÖNEM GENEL TEMSİLCİLER KURULU YAPILDI
- 16 Petrol-İş Temsilciler Kurulundan Kadın Sesleri
"GÜÇLÜYÜZ, DAHA DA GÜÇLÜ OLABİLİRİZ"
- 22 "Kadınlar I-lh Derse" Oyunu ve Bir Sanat Mücadelesi
TİYATRONUN GELECEĞİ İÇİN AÇLIK GREVİ YAPAN KADIN: LALE ORALOĞLU
- 24 Doç. Dr. Betül Urhan yazdı:
YAŞAM HAKKI VE SAĞLIK HAKKI İÇİN SENDİKAL ÖRGÜTLENME VE DEMOKRASİ
- 28 Fransa'da "Özen Yükümlülüğü Yasası"na Dayanarak Açılan Dava Karar Aşamasında
**FLORMAR/YVES ROCHER DAVASI KARAR DURUŞMASI
PARİS ADLİYE MAHKEMESİ'NDE GÖRÜLDÜ**
- 32 Türkiye'nin İlk Kadın Römorkör Kaptanı Gizem Turan'la Ülkemizde Denizcilik Sektöründe ve Gemilerde Kadın Olarak Çalışmaya Dair Söyleştik
"ZOR AMA İMKÂNSIZ DEĞİL"
- 38 Dilovası'nda Parfüm Dolum Atölyesinde Çıkan Yangında Altı Kadın İşçi Can Verdi
DİLOVASI KAZA DEĞİL KATLİAM. ÇALIŞIRKEN ÖLMEK İSTEMİYORUZ.
- 40 Güvencesiz ve Denetimsiz Çalışam Biçimleri Kadın İşçileri Öldürmeye Devam Ediyor
BÜYÜK ENDÜSTRİ FACIALARI VE ÖLEN KADIN İŞÇİLERİN TARİHİ
- 42 ABD'de Ücret Eşitliği Yasası'na Adını Veren Kadının Öyküsü
LILLY LEDBETTER ve GOOD YEAR'DEKİ ÜCRET EŞİTLİĞİ MÜCADELESİ
- 46 Kosta Rika ve Bangladeş'ten Sonra Mozambik de ILO190'ı Onayladı
IL0190 SÖZLEŞMESİNİ İMZALAYAN ÜLKE SAYISI ELLİ DÖRDE ÇIKTI
- 50 **GÜNÜ GÜNÜNE YAŞAYANLARIMIZ** Suat Derviş
"Makinedeki Arızayı Anlıyayım Derken"
- 52 **SAĞLIK**
Bedenimizi Ayakta Tutan Hormonlar ve Yapı Taşları – II: SEROTONİN
- 55 **KADINLARDAN ÖYKÜLER**
FERİDE ABLAYI UNUTABİLİR MİYİZ? İlkay Bakırtaş Akar
- 58 **PETROL-İŞ'TEN BİR HAFTALIK 25 KASIM KAMPANYASI**
- 73 Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği'nden (CEID) İşyerinde Şiddet, Taciz ve Mobbing Atölyesi
PETROL-İŞ SENDİKASI'NIN KADINA YÖNELİK ŞİDDETLE MÜCADELE VE EŞİTLİK POLİTİKALARINI ANLATTIK
- 74 **DÜNYA MUTFAĞINDAN LEZZETLER**
Balkabağıyla Gelen Lezzet
- 75 **DÜNYANIN EKMEĞİ**
Türkiye ve Dünyadan, En Lezzetli Ekmek Tarifleri... **Limpa**

MERHABA

Dergimizin 75. sayısından merhaba. Bu sene, sendikamız Petrol-İş'in de 75. yılını kutluyoruz. Sayılar tesadüf olsa da yetmişbeşinci yılımızda dergimizin de yetmişbeşinci sayısını çıkarmamızın mutluluğu tarif edilemez.

Yine hareketli günlerden geçiyoruz, sendikamız, mücadeleci ruhuna uygun olarak pek çok işyerinde farklı hareketlilikler içerisinde. Sadece bizim işkolumuzda değil, pek çok işkolunda fabrikalar kapanıyor, başka ülkelere taşıyor veya küçülmeye gitme yolunu seçiyor. Tüm dünyayı etkileyen ekonomik kriz nedeniyle, hem işçileri hem sendikaları zor bir dönem bekliyor.

25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele günü vesilesiyle Merkez Yönetim Kurulu adına Genel Başkan Süleyman Akyüz bir açıklama yaptı. Açıklamada ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin imzalanması çağırımızı tekrarladı. İşyerlerinde şiddetin sona erdirilmesinde sendikal örgütlülüğün önemine vurgu yaptı. Farklı şubelere bağlı farklı işyerlerinden kadın üyelerimizle gerçekleştirdiğimiz bir haftalık farkındalık etkinliğimizin fotoğraflarına ilgili sayfalarda yer verdik.

Türkiye'de ve dünyada kadın emeğinin durumu-na dair raporlara yer verdiğimiz araştırmalara bu sayımızda da devam ediyoruz. Dünya Ekonomik Forumu'nun her sene güncellediği Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'nun 2025 sayısına göre, tüm dünyada eşitliğin sağlanması için 123 yıl geçmesi gerekiyor. Bu rakam, bugünün koşulları için geçerli. Koşullar daha da kötüye giderse bu süre daha da uzayabilir. Raporlardaki veriler, hem çalışma yaşamında hem toplumsal yaşamda cinsiyet eşitsizliğine dair gerçekleri içeriyor. İlgili sayfalarda.

Flormar'da yaşanan hak ihlalleri ve cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili Fransa'da Özen Yüklümlülüğü Yasası'na dayanarak açtığımız davanın karar duruşması 20 Kasım 2025'te, Paris Adliye Mahkemesi'nin Özen Yüklümlülüğü Yasası'na bakmakla görevli 34. Dairesi'nde görüldü. Fransa'nın önde gelen muhalif medyasıyla sendikaların davaya ilgisi büyüktü. Duruşmaya, Türkiye'den Petrol-İş Sendikası heyeti ve Flormar işçilerini temsilen üç kadın işçi katıldı. Gelişmeleri ve dava öncesi yapılan görüşmeleri ayrıntısıyla paylaştık.

Petrol-İş Sendikası 30. Genel Temsilciler Kurulu 3-4 Aralık 2025 tarihlerinde Antalya'da gerçekleştirildi. Merkez yönetimi, şube yöneticileri, temsilciler, genel merkez ve şube çalışanlarıyla konukların bulunduğu iki günlük etkinliğin ilk bölümünde 75. yılımıza yönelik hazırlanan belgeselin gösterimi ve çeşitli sunumlar yapıldı. İkinci bölümde, yöneticiler ve temsilciler söz aldı. Kadın temsilcilerin de yer aldığı kuruldan izlenimleri dergimizde paylaştık. Kurula katılan kadın temsilcilerimizle söyleşiler de yaptık. Temsilciler Kurulu sonuç bildirisinde kadın işçileri yakından ilgilendiren maddelere yer verdik.

Tiyatro ve sinemamızın unutulmaz ismi Lale Oraloğlu'nun 1967 yılında sahneye koyduğu ve antik Yunan komedyası yazarlarından Aristofanes'in kaleme aldığı Lysistrata eserinden uyarlanan "Kadınlar I-Ih Derse" oyunu, dönemin basın savcılığınca görevlendirilen bilirkişi heyeti tarafından müstahcen bulunduğu için yasaklandı. Oraloğlu'nun yasağa karşı 16 günlük açlık grevini ve mücadelesini sayfamıza taşıdık.

Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyesi Doç. Dr. Betül Urhan, Dilovası'nda yaşanan ve üçü çocuk yaşta, altı kadın işçinin acı bir şekilde ölümüyle sonuçlanan parfüm dolum atölyesi yangını bağlamında Türkiye'de işyerlerinde yaşam hakkının sağlanması, güvenli ve sağlıklı ortamlarda çalışmanın güvence altına alınması için sendikaların ne kadar önemli olduğunu tekrar gözler önüne seriyor.

Sanayileşme sonrası yaşanan ve kadınların çalışırken öldüğü her endüstri faciasından sonra yeni düzenlemeler yapılmıştır. Ancak Dilovası'nda yaşanan yangın, güvencesiz ve denetimsiz işyerlerinde önlem alınmazsa bu sorunun yaşanmaya devam edeceğini gösteriyor. Geçmiş yüzyıldan günümüze sonuçları tüm yakıcılığıyla etkisini sürdüren büyük fabrika yangınlarını tekrar hatırlamaya çalıştık. İlgili sayfalarda.

Türkiye'nin ilk kadın römorkör kaptanı Gizem Turan'la Türkiye'de ve uluslararası sularda kaptan olmayı, kadın olarak bu sektörde çalışmayı, artıları, eksileri konuştuk. Alanında epey bilgi ve deneyim sahibi olduğu, verdiği cevaplardan anlaşılıyordu. Bu aydınlatıcı söyleşi için Gizem Kaptan'a, Türkiye Denizciler Sendikası'na da buluşmamızı sağladığı için tekrar teşekkürler.

Örgütlü olduğumuz işkollarından biri olan lastik işkolunun ABD'deki en büyük üreticilerinden Goodyear, geçtiğimiz yıl bir filme konu oldu. Lilly filmi, firmada yönetici olup erkeklerden az ücret aldığı için şirkete dava açan ve ABD'de kendi adını taşıyan "Lilly Ledbetter Ücret Eşitliği Yasası'nın çıkmasına vesile olan kadının öyküsünü anlatıyor. Film ve kadın kahramanının ücret eşitliği mücadelesini yazdık.

ILO'nun 190 Sayılı sözleşmesini imzalayan ülkelere yenileri eklendi. Çalışma yaşamında şiddet ve tacize karşı mevzuatı geliştirmeyi ve yasal düzenlemeler yapmayı kabul eden ülkelerin sayısı elli dörde çıktı. Ayrıntılar sayfamızda.

Geçtiğimiz aylarda Petrol-İş Sendikası olarak Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği'nin (CEİD) Ankara'da düzenlediği "İşyerinde Şiddet, Taciz ve Mobbing Atölyesi"ndeydik. Hem tanıtımı yapılan haritalama çalışmasında yer aldık, hem de atölyede sendikamızın şiddetle mücadele ve eşitlik politikalarını anlattık. İlgili sayfalarda.

Düzenli sayfamız sağlık, mutfak, günü-gününe yaşayanlarımız, kadın öyküleri yeni içeriklerle karşınızda. Bir sonraki sayımızda görüşmek dileğiyle keyifli okumalar.

kadın

Yerel Süreli Yayın

Petrol-İş Dergisi'nin özel ekidir.

Üç ayda bir yayınlanır.

Aralık 2025'te 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 Zırhlı 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: EGE Basım Print&Press

Esatpaşa Mah. Ziyapaşa Cad. No:4
34704 Ataşehir/İSTANBUL



www.petrol-is.org.tr/kadindergisi



kadin@petrol-is.org.tr



www.facebook.com/petroliskadindergisi

Merkez Yönetim Kurulu adına Genel Başkan Süleyman Akyüz'ün 25 Kasım Açıklaması

Petrol-İş'ten çalışma yaşamında her türlü şiddet ve ayrımcılığa karşı Sendikalarda Örgütlenme ve 190 Sayılı ILO Sözleşmesinin İmzalanması Çağrısı



Fotoğraf: Zeynep Altun

**ŞİDDET VE TACİZE KARŞI HER İŞYERİNE SENDİKA...
ILO'NUN 190 SAYILI SÖZLEŞMESİ ONAYLANSIN!**

Tüm dünyada, kadına yönelik şiddet yaygın bir insan hakları ihlali olarak hem artmaya devam ediyor, hem de toplumda ve çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığını ve eşitsizliği yeniden üretiyor. Ülkemizde çalışma yaşamında kadınların % 7.7'si fiziksel şiddete maruz kalırken, % 8.2'si cinsel şiddet ve tacize uğramaktadır. Bunun yanı sıra, kadınlar işyerlerinde psikolojik tacize, mobbing ve ayrımcılıkla karşı karşıya kalıyorlar.

Çalışma yaşamında, işyerlerinde kadınlar için şiddet ve tacize karşı güvenli ortamlar sağlamak işverenin başta gelen yükümlülüklerinden biridir. Cinsiyete dayalı şiddet ve taciz, çalışma yaşamında kadınları orantısız etkileyen en yaygın şiddet ve taciz türüdür. Çalışanların yüzde

60'ı çalışma hayatı boyunca en az bir kez ekonomik şiddete uğruyor. Yüzde 77'sinden fazlası iş hayatı boyunca ayrımcılık, fiziksel, psikolojik, cinsel ya da ekonomik şiddet türlerinden en az birine maruz kalıyor. Her dört kadından biri hayatı iş hayatı boyunca en az bir kez cinsel tacize uğruyor. Her beş kadından biri en az bir kez cinsiyet ayrımcılığına maruz kalıyor.

Şiddet ve tacizden arındırılmış bir ortamda çalışmak temel insan haklarından biridir. İşverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmesi ancak örgütlülükle, işyerinde sendikanın olmasıyla mümkündür. Araştırmalar, sendikasız işyerlerinde kadın çalışanların şiddet ve tacize uğrama riskinin daha yüksek olduğunu ortaya koyuyor. Sendikalar, işyerinde cinsiyete dayalı şiddet ve tacize karşı güvenliğin teminatıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Haziran 2019'da kabul edilen 190 Sayılı "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi", şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma yaşamı hakkını koruyan ilk uluslararası anlaşma. Sözleşmenin bizim açımızdan önemi, sorunun çözümünde sendikaların taraf olarak kabul edilmesi, işyerlerinde çözüme ilişkin mekanizma oluşturulması zorunluluğu getirilmesi ve hem evdeki hem işyerindeki şiddetin bir iş güvenliği meselesi olarak kabul edilmesidir.

Petrol-İş Sendikası olarak kadına yönelik şiddet ve cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele, insana yakışır iş koşullarının sağlanması, geçmişten beri temel hedeflerimizden biri olmuştur. ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin ülkemizde onaylanması için yürüttüğümüz çalışmalar bunun göstergesi. Sözleşmeyi bugüne dek 52 ülke onayladı. Ülkemizde de onaylanması için çağrılarımızı, kampanya ve dayanışma çalışmalarımızı sürdüreceğiz.

25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Uluslararası Mücadele günü vesilesiyle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 190 Sayılı "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi" sözleşmesinin imzalanması çağrımızı tekrarlıyoruz.

ILO'nun 190 Sayılı Sözleşmesi imzalsın,
Çalışma yaşamında şiddet ve taciz son bulsun!

Petrol-İş Sendikası
Merkez Yönetim Kurulu adına
Süleyman Akyüz
Genel Başkan



Petrol-İş'ten bir haftalık 25 KASIM kampanyası

Petrol-İş Sendikası olarak 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Uluslararası Mücadele günü kapsamında, şiddet ve ayrımcılığın bulunmadığı, insana yakışır iş koşullarının sağlandığı işyerleri için örgütlenmenin önemine vurgu yapan "her işyerine sendika" şiarıyla çalışma yaşamında şiddetle mücadelede sendikalar için önemli bir dayanak olan 190 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin ülkemizde imzalanması için çağrıda bulunduk. Petrol-İş'in örgütlü olduğu işyerlerinden kadın üyelerimizle gerçekleştirdiğimiz şiddete karşı farkındalık ve ILO190'ın imzalanması çağrısına yüzlerce kadın üyemiz ses verdi.

Küresel raporlara göre Türkiye'de ve dünyada kadın emeği

Eşitliğe 123 yıl kala...

Hem Türkiye'de hem dünyada hayatın her alanında eşitsizliğin giderek derinleştiğini gözlemliyoruz. Bu eşitsizliğin en çarpıcı göstergelerinden biri ise kadınların hem toplumsal yaşama hem de çalışma hayatına katılımına ilişkin verilerde ortaya çıkıyor. Dünya Ekonomik Forumu'nun Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu 2025 dünyada cinsiyet eşitliğinin geldiği durumu ortaya koyarken, Türkiye'nin küresel görünüm içindeki yerini de gösteriyor. Türkiye'de yayınlanmış bazı raporlara yer vererek kadınların istihdama katılımı, işgücü piyasasındaki konumu ve toplumsal hayata katılımına ışık tutan güncel istatistikleri de değerlendirmeye aldık.



Dünya Ekonomik Forumu tarafından her sene güncellenen ve dünyada cinsiyet eşitliğini ekonomik katılım ve fırsatlar, eğitim, sağlık ve yaşam süresiyle siyasal güçlendirme konularında karşılaştırmalı olarak değerlendiren "Küresel Cinsiyet Uçurumu" raporu son olarak Haziran 2025'te yayınlandı. Raporda bu değerlendirmenin sayısal olarak ortaya konduğu bir de küresel cinsiyet uçurumu endeksi açıklanıyor. Bu endeks, cinsiyetler arasındaki uçurumun veya diğer deyişle derin eşitsizliğin ne kadar kapandığına veya kapanıp kapanmadığına dair sayısal bir değerlendirme sağlıyor.

2025 Cinsiyet Uçurumu raporunda 148 ülke karşılaştırılmıştır. Küresel olarak

yapılan karşılaştırmalara ek olarak, her ülkenin tek tek bu dört alandaki cinsiyet eşitliği, ilgili ülkenin resmi istatistikleri kullanılarak ortaya konmuştur.

Raporun temel bulgular kısmında belirtildiği gibi, bu sene 148 ülke için küresel cinsiyet uçurumu % 68.8 oranında kapatılmış durumda. Bu puan geçen yıl 145 ülke için % 68.4 olarak açıklanmış, ayrıca sürekli kapsanan 100 ekonomiyi ele alan grupta da bu karşılaştırma % 68.6'dan % 69'a 0.4'lük bir iyileşmenin gerçekleştiğini gösteriyor. Bu 100 ekonominin ilerleme hızına göre, küresel olarak tam eşitliğe ulaşmak 123 yıl sürecek. Raporda ayrıca şu temel bulgular yer alıyor:

► Rapora göre hiçbir ekonomide tam cinsiyet eşitliği sağlanamamıştır. On altı yıldır birinciliği sürdüren İzlanda'da eşitlik % 92.6 oranında kapanmıştır.

► 148 ülke arasında yapılan karşılaştırmada, ilk on sıradaki ülkede eşitliğin en az yüzde 80 oranında kapandığı gözlenmiştir. Bu on ülke de Avrupa ülkesidir ve eşitlik sıralaması şu şekildedir:

1. İzlanda (% 92,6)
2. Finlandiya (% 87,9)
3. Norveç (% 86,3)
4. Birleşik Krallık (% 83,8)
5. Yeni Zelanda (% 82,7)
6. İsveç (% 81,7)
7. Moldova Cumhuriyeti (% 81,3)
8. Namibya (% 81,1)
9. Almanya (% 80,3)
10. İrlanda (% 80,1)

► Raporun ortaya çıkardığı sonuçlardan birisi de ülkelerin gelir durumuy-la eşitlik düzeyinin birbiriyle yakından ilişki içerisinde olduğu. Buna göre, yüksek gelirli ekonomilerde cinsiyetler arasındaki uçurum % 74.3 oranında kapatılmışken, üst-orta gelirli ekonomilerde % 69.6, alt-orta gelirli ekonomilerde % 66.0 ve düşük gelirli ekonomilerde % 66.4 oranında kapatılmıştır.

Tablo: 2006'dan beri ilk ona giren ülkeler. (2019'da rapor yayınlanmamıştır.)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1.	SWE	SWE	NOR	ISL	ISL	ISL	ISL	ISL	ISL	ISL	ISL	ISL	ISL	ISL	ISL	ISL	ISL	ISL	ISL
2.	NOR	NOR	FIN	FIN	NOR	NOR	FIN	FIN	FIN	NOR	FIN	NOR	NOR	NOR	FIN	FIN	NOR	FIN	FIN
3.	FIN	FIN	SWE	NOR	FIN	FIN	NOR	NOR	NOR	FIN	NOR	FIN	SWE	FIN	NOR	NOR	FIN	NOR	NOR
4.	ISL	ISL	ISL	SWE	SWE	SWE	SWE	SWE	SWE	SWE	SWE	RWA	FIN	SWE	NZL	NZL	NZL	NZL	GBR
5.	DEU	NZL	NZL	NZL	NZL	IRL	IRL	PHL	DNK	IRL	RWA	SWE	NIC	NIC	SWE	SWE	SWE	SWE	NZL
6.	PHL	PHL	PHL	ZAF	IRL	NZL	NZL	IRL	NIC	RWA	IRL	NIC	RWA	NZL	NAM	RWA	DEU	NIC	SWE
7.	NZL	DEU	DNK	DNK	DNK	DNK	DNK	NZL	RWA	PHL	PHL	SVN	NZL	IRL	RWA	NIC	NIC	DEU	MDA
8.	DNK	DNK	IRL	IRL	LSO	PHL	PHL	DNK	IRL	CHE	SVN	IRL	PHL	ESP	LTU	NAM	NAM	NAM	NAM
9.	GBR	IRL	NLD	PHL	PHL	LSO	NIC	CHE	PHL	SVN	NZL	NZL	IRL	RWA	IRL	IRL	LTU	IRL	DEU
10.	IRL	ESP	LVA	LSO	CHE	CHE	CHE	NIC	BEL	NZL	NIC	PHL	NAM	DEU	CHE	DEU	BEL	ESP	IRL

■ Orta Asya ■ Doğu Asya ve Pasifik ■ Avrupa ■ Latin Amerika ve Karayipler
■ Orta Doğu ve Kuzey Afrika ■ Kuzey Amerika ■ Güney Asya ■ Sahra Altı Afrika

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu 2025

BEL = Belçika; CHE = İsviçre; DEU = Almanya; DNK = Danimarka; ESP = İspanya; FIN = Finlandiya; GBR = Birleşik Krallık; IRL = İrlanda; ISL = İzlanda; LSO = Lesoto; LTU = Litvanya; LVA = Letonya; MDA = Moldova Cumhuriyeti; NAM = Namibya; NIC = Nikaragua; NLD = Hollanda; NOR = Norveç; NZL = Yeni Zelanda; PHL = Filipinler; RWA = Ruanda; SVN = Slovenya; SWE = İsveç; ZAF = Güney Afrika.

► Cinsiyet eşitliğinin ölçüldüğü dört kategoride 148 ülke için belirlenen endeksler birbirinden farklı sonuçlar veriyor. Örneğin, **sağlık ve yaşam** için cinsiyet uçurumu % 96.2 düzeyinde kapanmış olup **eğitimde** bu değer % 95.1, **ekonomik katılım ve fırsatlar** için % 61, **siyasi temsiliyet** için % 22.9 oranında gerçekleşmiştir.

► 2006 yılından beri yapılan ölçümler içerisinde, ekonomik katılım ve fırsatlar, cinsiyet uçurumunun en fazla kapandığı alanlardan biri olmuştur. Raporda her yıl yer alan yüz ülke içerisinde bu fark 2006'dan 2025'e % 55.1'den % 60.7'ye gerileyerek 5.6 puan azalmıştır. Ekonomik katılım ve fırsatlar alanındaki cinsiyet farkının kapanması için 153 yıl geçmesi gerekecek.

► Raporda Orta Asya, Doğu Asya ve Pasifik, Avrupa, Latin Amerika ve Karayipler, Orta Doğu ve Kuzey Afrika, Kuzey Amerika, Güney Asya ve Sahra Altı Afrika'da cinsiyet eşitliğinin ne derece kapanmış olduğuna dair veriler de yer alıyor.

► Kuzey Amerika

Cinsiyet eşitliğini % 75,8 oranında sağlayarak bölgeler sıralamasında en başta yer alan Kuzey Amerika ekonomik katılım ve fırsatlar alanında da birinci sırada. Eğitime erişim konusunda tam eşitlik puanına (% 100) sahip olan Kuzey Amerika'da yüksek öğretime devam eden kadınların sayısı erkeklerin otuz puan üzerinde. Ekonomik katılım ve fırsatlar alanında % 76.1 ile ilk sırada olan K. Amerika, politik

güçlendirme alt endeksinde de % 29.7 puanla üçüncü sırada.

► Avrupa

% 75.1 eşitlik oranıyla ikinci sırada olan Avrupa, ekonomik katılım ve fırsatlar bakımından 684 puanla 8 bölge içerisinde dördüncü sırada. Eğitime erişimde % 99.6 puanla üçüncü, sağlık ve hayatta kalma konusunda % 96.9'la dördüncü sırada, politik güçlendirmede ise en yüksek puanla (% 35.4) birinci sırada.

► Latin Amerika ve Karayipler

Güçlü bir mücadele geleneği ve kültürüne sahip Latin Amerika ve Karayipler % 74.5 oranıyla eşitlik sıralamasında üçüncü. Ancak ilerleme hızı bakımından en iyi durumda olan bölge. Ekonomik katılım ve fırsatlarda üçüncü (% 65.6); eğitime erişimde üçüncü (% 99.6); sağlık ve hayatta kalma konusunda birinci (% 97.7) ve son olarak politik güçlendirme alanında % 35 puanla ikinci sıradadır. Son dönemde Latin Amerika'da 15 ülkede kadın devlet başkanı bulunması ve 17 ülkede kabinenin üçte birinden fazla kadın bulunması bu sıralamada büyük rol oynuyor. Nikaragua ve Meksike, par-





lamentoda tam eşitliğin sağlandığı iki ülke oldu.

► Orta Asya

Yüzde 69.8'lik eşitlik puanıyla sıralamanın dördüncüsü olan Orta Asya, ekonomik katılım ve fırsatlar bakımından % 71.2 ile üçüncü; eğitime erişimde % 99.3 ile dördüncü; sağlık ve hayatta kalma konusunda % 97.3 ile ikinci; politik güçlendirme bakımından % 11.6 ile sondan ikinci sıradadır.

► Doğu Asya ve Pasifik

% 69.4 eşitlik puanıyla 5. sırada Doğu Asya ve Pasifik yer alıyor. Bölge, % 71.6 ile ekonomik katılım ve fırsatlarda ikinci en yüksek puana sahip. Doğu Asya ve Pasifik, % 95.3 ile eğitime erişim açısından sondan üçüncü sırada. % 95.5'lik puanla sağlık ve hayatta kalma alanında en dü-

şük sırada yer alıyor. Politik katılım bakımından eşitlik konusunda Doğu Asya ve Pasifik % 15.3'lük oranla altıncı sırada. 19 ülkenin dokuzunda kadın devlet yöneticisi bulunmamaktadır.

► Sahra Altı Afrika

Sahra Altı Afrika, % 68 cinsiyet eşitliği puanı elde ederek küresel sıralamada altıncı sırada yer almaktadır. 36 ekonomiden oluşan bölge, çok çeşitli eşitlik sonuçları sergilemektedir.

Ekonomik Katılım ve Fırsatlar alanında beşinci sırada yer alan Sahra Altı Afrika, % 67.5 puanla 2006'dan bu yana 4,8 puanlık bir iyileşme kaydetmiştir.

Eğitime erişim kategorisinde % 85.6 puanla sekizinci sırada yer almaktadır ve 2006 yılından bu yana 5,2 puanlık bir artış kaydetmiştir.

Siyasi Güçlendirme kategorisinde Sahra Altı Afrika % 22,2 puanla beşinci sırada yer almaktadır. Kadınlar şu anda bakanlık görevlerinin % 40.2'sini ve parlamento koltuklarının % 37,7'sini elinde bulundurmaktadır.

Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı

Tüm dünyada ekonomik belirsizliğin yarattığı huzursuzluk ve olumsuz etkiler sürerken, kadınlar yine tüm kesimlerden daha fazla bedel ödemeye devam ediyor. Bu bedel, kayıtdışı çalışma, düşük ve vasıfsız işlerde yoğunlaşma, işçi sağlığı ve iş güvenliğinden taviz şeklinde kendini gösteriyor.

Raporun ortaya koyduğu bulgulara göre, son on yılda kadınların işgücüne katılım hem işgücü hem de yöneticilik seviyesinde artmıştır. Kadın işgücünün özellikle kamuda arttığına dikkat çekilirken, kadınlarla erkeklerin belirli işkolları etrafında yoğunlaşmaya devam etti vurgulanıyor. Kadınların daha çok insanı merkeze alan sağlık, bakım ve eğitim hizmetlerinde istihdam edildiği ve bunun da düşük ücretli çalışmaya karşılık gelmesinden kaynaklandığı ifade ediliyor. Bu istihdam seviyesi Sağlık ve Bakım Hizmetleri için % 58.5 iken Eğitim sektöründe % 52,9'dur.

2024 yılına ait veriler, erkeklerin tüm eğitim seviyelerinde işgücünde yoğunluğu oluşturduğunu ortaya koyuyor. Yükseköğrenim mezunu erkeklerde işgücü oranı % 60 iken, yükseköğrenim diploması olmayanlarda bu oran %65.

Kadınlarda yükseköğrenim mezunu olanların oranı erkeklerden daha fazla olsa da, bu durum işgücüne yansımamıştır. Yükseköğrenim mezunu kadınların işgücündeki oranı % 40.3 iken, üst düzey liderlik pozisyonlarında olan kadınların oranı % 29.5'tir. Yüksek lisans veya lisans derecesine sahip kadınlar için, üst12 düzey temsil oranları sırasıyla % 30.7 ve % 30.8'dir. 16-28 yaş arası kadınlar işgücünün % 45.7'sini oluştururken, 61-79 yaş arası kadınlarda bu oranı % 26.8'de kalıyor.

Türkiye Eşitlik Bakımından 135. Sırada

Avrupa ülkeleri kategorisinde değerlendirilen Türkiye, gelir düzeyi bakımından orta-üzeri gelire sahip ülkeler grubunda yer alıyor. **Genel değerlendirme bakımından**, Türkiye 0.633'luk skorla 148 ülke arasında cinsiyet eşitliği bakımından **135. sırada** yer aldı. Geçtiğimiz yılın 0.645'lik eşitlik skoruna karşılık 127. sıralamaya göre bariz bir gerileme söz konusu.

Tablo: Bölgelerde Alt Endeks Değerleri

	Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi	Ekonomik Katılım ve Fırsatlar	Eğitime Erişim	Sağlık ve Yaşam	Siyaset Temsiliyeti
Orta Asya	69.8%	71.2%	99.3%	97.3%	11.6%
D. Asya ve Pasifik	69.4%	71.6%	95.3%	95.5%	15.3%
Avrupa	75.1%	63.4%	99.6%	96.9%	35.4%
Latin Amerika ve Karayipler	74.5%	65.6%	99.6%	97.7%	35.0%
O.Doğu ve K.Afrika	61.7%	42.4%	97.6%	96.2%	10.5%
Kuzey Amerika	75.8%	76.1%	100.0%	97.2%	29.7%
Güney Asya	64.6%	40.9%	95.4%	95.8%	26.8%
Sahra Altı Afrika	68.0%	67.5%	85.6%	96.8%	22.2%
KÜRESEL ORTALAMA	68.8%	61.0%	95.1%	96.2%	22.9%

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu 2025



Ekonomik Katılım ve Fırsatlar

Ekonomik katılım ve fırsatlar bakımından Türkiye, bu yıl 0.518 skora sahip. Bu skorla, 148 ülke içerisinde 133. sırada yer alıyor. Geçtiğimiz yıl aynı kategoride 0.507'lik skorla yine 133. sırada yer almıştık. Alt kategoriler olan işgücüne katılım oranı bakımından Türkiye 0.503'lük skorla 132. sırada.

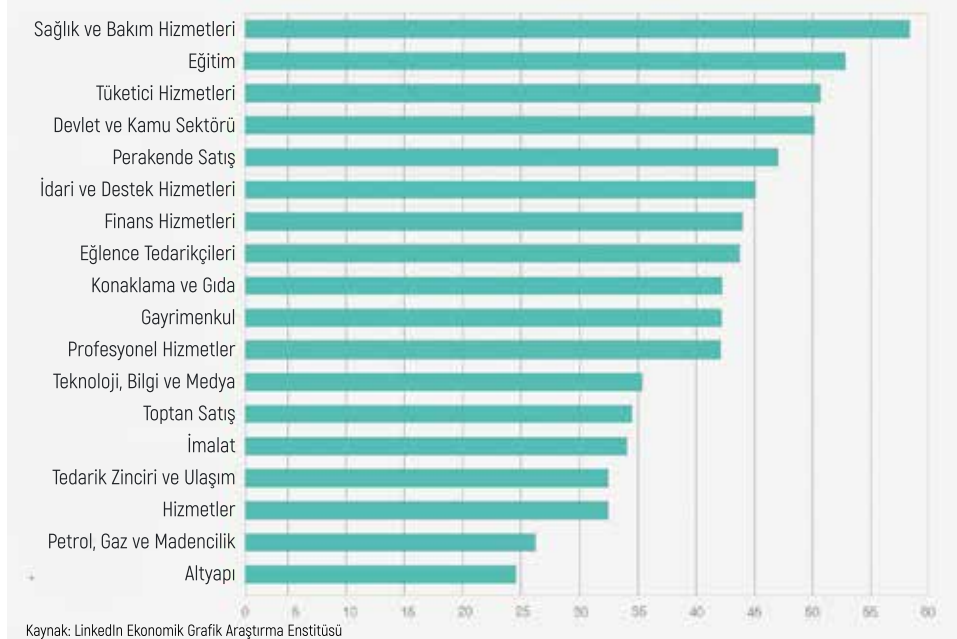
Kadınların işgücüne katılım oranı % 35.80 iken erkeklerde % 71.18'dir. Benzer işler için cinsiyetler arasındaki ücret farkı raporda yer almasa da, bu kategorideki sıralamada Türkiye 0.602'lik skorla 95. sırada yer alıyor.

Rapora göre, yıllık kazanç kadınlar için 21.59 bin dolar iken erkekler için 46.97 bin dolardır. Kazanç değerleri, çalışanların brüt ücretleri, yani işveren tarafından herhangi bir kesinti yapılmadan önceki toplam tutarı ifade eder. Bu değerler, 2021 uluslararası dolar cinsinden tahmini ortalama yıllık kişi başı kazanç değerleridir.

Kadınların yıllık kazançlarının erkeklerin yıllık kazançlarına oranı, cinsiyetler arasındaki ücret eşitlik oranını belirler. Bu oran, 0.460 olup Türkiye ücret eşitsizliği bakımından bu skorla 127. sırada yer almaktadır.

Eşitliğin ölçüldüğü diğer kategorilerde de Türkiye'nin sıralaması şu şekilde: **Eğitime katılım**da, Türkiye'nin eşitlik puanı 0.986 olup bu skorla ülke sıralamasında 92. sırada yer alıyor. **Sağlık ve yaşam** kategorisinde 0.968 puanla

Grafik: Seçilmiş ekonomilerde sektörlere göre işgücü kadın oranı



74 ekonomi için ortalama değer: Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Arjantin, Avustralya, Avusturya, Bahamalar, Bahreyn, Bangladeş, Barbados, Belçika, Birleşik Arap Emirlikleri, Birleşik Krallık, Bolivya, Brezilya, Cezayir, Kanada, Kolombiya, Kosta Rika, Kıbrıs, Çekya, Danimarka, Dominik Cumhuriyeti, Ekvador, Estonya, Fas, Filipinler, Finlandiya, Fransa, Gana, Guatemala, Güney Afrika, Hırvatistan, Hollanda, Hong Kong Özel İdari Bölgesi (Çin), Hindistan, İrlanda, İsrail, İtalya, İspanya, İsveç, İsviçre, Jamaika, Katar, Kenya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Malezya, Maldivler, Malta, Mauritius, Meksika, Mısır, Nepal, Norveç, Pakistan, Panama, Peru, Polonya, Portekiz, Porto Riko, Romanya, Singapur, Suudi Arabistan, Şili, Trinidad ve Tobago, Tunus, Türkiye, Ukrayna, Ürdün, Uruguay, Venezuela, Yeni Zelanda, Yunanistan.

82. sıradayken, **politik temsiliyet** bakımından Türkiye, 0.059'luk eşitlik skoruyla listede epey sonlara, 139. sıraya gerilemiş durumda.

Raporda kadın sağlığıyla ilgili spesifik değerlere de yer veriliyor. Örneğin, yaşamları boyunca cinsiyete dayalı şiddete uğrayan kadınların oranı % 32 olarak verilirken, kadın doğumlarına ilişkin veriler de paylaşıyor.

Buna göre, kadın doğumlarının % 97'si uzman personel tarafından gerçekleştirilirken, her 100 bin doğumun 15'i anne ölümüyle sonuçlanmaktadır. Kadınlarda doğurganlık oranı 1.51 (kadın başına doğum sayısı) olarak veriliyor.

Erken evlilik (15-19 yaş arası evli, boşanmış, eşi ölmüş veya resmi olmayan bir evlilik yapmış kız çocuklarının) oranı % 4 iken, kadınlarda ilk doğum yapma yaşı ortalama 27.10'dur.

Yönetimde Eşitlikten Çok Uzağız

Türkiye'de iş dünyasında, yönetim kurullarında kadınların oranı % 17.30. Hisselerin çoğunluğu kadınların elinde olan firma oranı % 4.8, kadın üst düzey yöneticilere sahip firmalar % 3.90.

Rapora göre, Türkiye'de işgücünde kadın sayısı 10 milyon 330 bin, erkeklerin sayısı 19 milyon 880 bin. İşgücüne dahil olan kadınların % 34.42'si, erkeklerin % 23.85'i kayıtdışı işlerde çalışıyor. İşsizlik oranı kadınlar için % 12.10 iken erkekler için yüzde 7.20'dir. İstihdamda yer alan kadınların % 31.59'u, erkeklerin % 19.86'sı yarı zamanlı işlerde çalışıyor. Ücretsiz ev işleri ve bakım işlerinde çalışanların oranı ise kadınlar için % 19.15, erkekler için % 3.71'dir.

Türkiye, karar verici, yetkili ve yönetici kategorisinde kadınların oranı bakımından 0.236 eşitlik skoruna sahip, bu skorla 135 ülke arasında 122. sırada yer alıyor. Bu pozisyonlarda kadınların oranı % 19.07, erkeklerin % 80.94. ■





KADIN AJANDASI

18 Mart 1975

Adrienne Bolland hayata veda etti.

Fransız test pilotu Adrienne Bolland hayata veda etti. Uzun denemeler sonunda 1 Nisan 1921'de Şili ile Arjantin arasındaki And Dağları üzerinden uçan ilk kadın pilot unvanını kazandı. Fransa'nın en başarılı kadın havacısı olarak bilinmesinin yanı sıra, otuzlu yıllarda kadınlara oy hakkı mücadelesine katılmıştır. (Doğum: 25 Kasım 1895)



Adrienne Bolland

25 Nisan 1920

Sofia Ionescu-Ogrezeanu dünyaya geldi.

Dünyanın ilk kadın beyin cerrahisi Sofia Ionescu-Ogrezeanu Romanya'nın Suceava ilinde dünyaya geldi. En yakın arkadaşının babasının doktor oluşu tıbbı ilgilendirmesine neden oldu. İlk olarak göz hastalıkları üzerine çalışan Ionescu, 2. Dünya Savaşı sırasında çalıştığı hastanede, yeterli doktor olmadığı için yaralı bir çocuğa beyin ameliyatı yapmak zorunda kaldı. Beyin cerrahisine yönelmesine neden olan bu ameliyattan sonra 47 yıl aynı hastanede beyin cerrahisi yaptı. Mart 2008'in başlarında, Ionescu, bir Rumen vatandaşının alabileceği en yüksek onur olan Şövalye ünvanlı Cumhurbaşkanı Yıldız'na layık görüldü. Ünvanı aldıktan birkaç gün sonra, 88 yaşında, Bükreş'te hayata veda etti. (Ölüm: 21 Mart 2008)



Sofia Ionescu-Ogrezeanu

15 OCAK 2017

Lale Oraloğlu hayatını kaybetti.

Tiyatro ve sinema oyuncusu, film yönetmeni, sporcu Emine Lale Oraloğlu hayata gözlerini yumdu. 1950'li yıllarda Türkiye'de tiyatro ve sinema oyuncusu olarak ünlünen Oraloğlu, 1960 yılında kendi tiyatrosunu kurdu. Oraloğlu Tiyatrosu'nu 43 yıl yöneten Oraloğlu, Anadolu turnelerinde oyunlarını sahneledi. Türkiye'nin ilk kadın yönetmenlerinden olan Lale Oraloğlu, beş film yönetti. Oyuncululuğu ve yönetmenliğinin yanı sıra senaryo yazarlığı da bulunan Oraloğlu, üç filmin yapımcılığını üstlendi. Sanatçının oyunculuk ve senaryo alanlarında ödülleri var. (Doğum: 15 Ağustos 1924)



Emine Lale Oraloğlu

Mercedes Gleitze



9 Şubat 1981

Mercedes Gleitze hayata veda etti.

Alman kökenli İngiliz profesyonel yüzücü, Cebelitarık Boğazı'nı yüzen ilk kişi olarak bilinen ve İngiliz Kanalı'nı yüzen ilk kadın ünvanına sahip Mercedes Gleitze hayatını kaybetti. Evlendikten sonra Carey soyadını almıştır. İki dil bilmesi nedeniyle Londra'da sekreterlik ve stenografik yaparken, boş zamanlarında Thames Nehri'nde yüzmeye başlayan Gleitze'nin ilk önemli rekoru 1923 yılında Thames'te yüzerek geçirdiği 10 saat 45 dakika olmuştu. Dayanıklılık rekor denemelerini yıllarca sürdürdü. 1932'de 46 saat yüzme dayanıklılık rekorunu kırdıktan sonra emekli oldu. Gleitze, 80 yaşında Londra'da hayatını kaybetti. (Doğum: 18 Kasım 1900)

5 Mayıs 1864

Elizabeth Jane Cochran dünyaya geldi.

Gazetecilik hayatı boyunca Nellie Bly takma adını kullanan, soruşturmacı gazetecilik alanında dünyanın tanınmış isimleri arasına girmeyi başaran ABD'li gazeteci, yazar Elizabeth Jane Cochran dünyaya geldi. İlk dönemlerinde kadın işçilerin kötü çalışma koşullarına yönelen Cochran, bir akıl hastanesine hasta olarak girerek içeride akıl hastalarına yönelik kötü muameleyi yazmış, bu sayede hastanede reformlar yapılmasına vesile olmuştur. (Ölüm: 27 Ocak 1922)

Elizabeth Jane Cochran



25 Temmuz 1978

Dünyanın ilk tüp bebeği Louise Brown İngiltere'nin Oldham

kentinde dünyaya geldi. İngiliz Hekim Patrick Steptoe ve Fizyolog Robert Edwards'ın Vücut Dışında Dölleme yöntemleri sonucunda dünyaya gelen Brown 47 yaşında ve iki çocuk annesi. "Dünyanın ilk tüp bebeği olarak hayatım" isimli biyografi kitabında doğduktan hemen sonra medya önünde büyümeyi ve ömrü boyunca tüp bebek çalışmalarına verdiği desteği anlatıyor.



Louise Brown

28 Temmuz 1992

Mebrure Sami Alevok hayata veda etti.

Cumhuriyet dönemi ilk kadın yazar ve tercümanlarından Mebrure Sami Alevok (Koray) 85 yaşında hayata veda etti. 1907 yılında dünyaya gelen Alevok, Avrupa ve dünya edebiyatından pek çok eseri Fransızca ve Almanca'dan dilimize kazandı. Roman ve öykü dizileriyle dönemin önde gelen yazarlarından biri oldu. Emekliliğinde oğlu Yaman Koray'la Erdek'e yerleşti, zeytincilik ve otelcilik yaptı. 1978 yılında oğluyla Gökova'ya yerleşti. 1992'de burada vefat etti. (Doğum: 1907)

Mebrure Sami Alevok



1 Eylül 1995

Hertha Sponer dünyaya geldi.

Alman fizikçi ve kimyager Hertha Sponer dünyaya geldi. Duke Üniversitesi Fizik Fakültesi'nin ilk kadın bilim insanı olarak görev alan Sponer, modern kuantum mekaniği ve moleküler fizik alanlarında çalışmalarıyla bilime katkıda bulundu. 1921 yılında Lise Meitner ve Hedwig Kohn ile birlikte Almanya'da fizik alanında doktora derecesini alan ilk kadın fizikçiler arasında yer aldı. (Ölüm: 27 Şubat 1968)

Hertha Sponer



15 Ağustos 1858

Edith Nesbit dünyaya geldi.

Dünyaca ünlü "Demiryolu Çocukları" romanının yazarı, İngiliz çocuk edebiyatçısı Edith Nesbit, İngiltere'nin Kennington kentinde dünyaya geldi. Kardeşi Mary'nin hastalığından dolayı ailesi sürekli seyahat ettiği için Edith'in çocukluğu İngiltere, Fransa, Almanya ve İspanya'da geçti.

(Ölüm: 4 Mayıs 1924)

19 Ekim 1909

Marguerite Catherine Perey dünyaya geldi.

Fransız fizikçi, Marie Curie'nin öğrencisi Marguerite Catherine Perey dünyaya geldi. 1939'da, aktinyum içeren lantan örneklerini aratarak fransiyum elementini keşfetti. 1946'da Sorbonne'dan Fizik Doktorası ile mezun oldu. 1949'da Strasbourg Üniversitesi'nde nükleer kimya bölümünün başkanı oldu. 1962'de Fransız Bilimler Akademisi'ne seçilen ilk kadın oldu. 13 Mayıs 1975'te Marie Curie ve Radyum Enstitüsü'nde çalışan birçok bilim insanı gibi, o da radyasyonla ilgili bir hastalıktan hayatını kaybetti.

Halide Pişkin



1 Kasım 1959

Halide Pişkin hayata veda etti.

Cumhuriyet dönemi ilk kadın oyuncularımızdan Halide Pişkin, hayata veda etti. 1923 yılında Şadi Fikret'in kurduğu "Milli Sahne"nin İzmir turnesinde Sevda Hanım Zevcem adlı oyunda yer aldı. Oyunculuk hayatı boyunca yaşlı kadın rolleri üstlendi. Ara verdiği Şehir Tiyatrosu'na 1951'de geri döndü ve hayatının sonuna kadar ayrılmadı. 1 Kasım 1959 tarihinde böbrek yetmezliği nedeniyle hayata veda etti.

Uğur Kıvılcım



15 Aralık 1942

Uğur Kıvılcım dünyaya geldi.

Tiyatro ve sinema oyuncusu Uğur Kıvılcım, İstanbul Beşiktaş'ta dünyaya geldi. İtalyan ortaokulunda okuyan Kıvılcım, sekiz yaşında İstanbul Şehir Tiyatrosu'nda "Altın Zincir" adlı oyunla sahneye çıktı. Çocuk oyuncu olarak çok sayıda filmde rol aldı. (Ölüm: 27 Kasım 2018)

Marguerite Catherine Perey





Türkiye'nin Dört Bir Yanından Temsilci ve Yöneticiler Biraraya Geldi

Petrol-İş 30. Dönem Genel Temsilciler Kurulu Yapıldı

Petrol-İş Sendikası'nın 30. Dönem Genel Temsilciler Kurulu, 3-4 Aralık 2025 tarihlerinde Antalya'da gerçekleştirildi. İki gün süren kurula merkez ve şube yöneticileri, baştemsilci ve temsilciler, merkez ve şube çalışanları olmak üzere yaklaşık 576 kişi katıldı. Sendikamızın 75. yılı olması vesilesiyle çeşitli etkinliklerin de yer aldığı temsilciler kurulunda biri yönetici onu temsilci olmak üzere, genel merkez ve şube çalışanlarıyla birlikte 29 kadın yer aldı.

Sendikamızın 30. Dönem Genel Temsilciler Kurulu'nda 75. kuruluş yıldönümüne denk gelmesi nedeniyle çeşitli etkinliklere, film gösterimine, tiyatro gösterisiyle misafir hukukçu ve akademisyenlerin sunumlarına yer verildi.

İki gün süren temsilciler kurulunda Merkez Yönetim Kurulu üyeleri, Genel Başkan Süleyman Akyüz, Genel Sekreter Ahmet Baranlı, Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri Niyazi Recepkehtüda, Genel Mali Sekreter Mehmet Kaya, Genel Yönetim Sekreteri Ali Haluk Koşar'ın yanı sıra, on yedi şubemizin örgütlü olduğu iş yerlerinden temsilciler söz adı.

Konuşmalarda sendikal örgütlenme sorunlarından işkolu sorunlarına, ekonomik durumdan işyeri sorunlarına pek çok konu konuşuldu. 3 Aralık 2025 Çarşamba günü başlayan Genel Temsilciler Kurulu'nda Genel Sekreter Ahmet Baranlı sunuş konuşmasını yaptıktan sonra herkesi saygı duruşuna ve İstiklal marşını okumaya davet etti. Açılış konuşmasını Merkez Yönetim Kurulu adına Genel Başkan Süleyman Akyüz yaptı. Tüm katılımcıları selamladıktan sonra konuşmasını gerçekleştiren Genel Başkan Akyüz, sendikamızın 75 yıllık tarihinin bize yol göstermeye devam ettiğini belirterek kısaca tarihçeyi anlattı.

6 Eylül 1950'de 25 akaryakıt işçisiyle başlayan maceranın bugün de vizyonumuzu oluşturmaya devam ettiğini belirten Akyüz, bugün 17 şubesi, 38 bin örgütlü üyesiyle anılan Petrol-İş'in yalnızca bir toplu sözleşme örgütü olmadığını, eğitimi, örgütlenmesi, dış ilişkileri, hukuku, araştırmaları, basın yayınıyla, işçi sağlığı iş güvenliğiyle bir bütün olduğunu dile getirdi.

2003 yılından beri yayınlanmaya devam eden Kadın Dergisi'ne de değinen Akyüz, "*Kadın Dergisi, yirmi iki yıldır kadın üyelerimizin sesi, nefesi olmuştur*" diyerek sözlerini şöyle sürdürdü: "... Toplumsal cinsiyet derslerini ilk kez eğitim prog-

ramına alan, kadın-erkek eşitliği, mobbing, çevre duyarlılığını toplusözleşmelerine koyan ilk sendika Petrol-İş. ... Sendikamızın tarihi mücadelelerle doludur. ...". Örgütlenme çalışmalarını daha da ileriye taşımamız gerektiğini belirten Akyüz, önümüzdeki dönem hedeflerinden birinin de kadın emekçilerin karar mekanizmalarında daha fazla yer almasını sağlamak olduğunu belirterek "Sendikamızın kadın politikaları, çocuk politikaları, eğitim programları ve uluslararası ağları, geleceğin Petrol-İş'ini daha güçlü kılacaktır." dedi. Genel Başkan Süleyman Akyüz'ün konuşmasının ardından sendikamızın 75. yılı için hazırlanan belgesel filmin gösterimi yapıldı. Dört bölümden oluşan ve 44 dakika süren film hem sendikamızın tarihini hem emek dünyasında iz bırakan çalışmalarını hem de geleceğe dönük mesajlarını içeriyor. Geçmişle gelecek arasında köprü kuran çalışmada ilk defa yapay zeka kullanıldı. Eğitim, dış ilişkiler, örgütlenme, kadın çalışmaları, basın yayın, toplusözleşme ve araştırma servislerinin çalışmalarına da yer verilen filmin kadın işçilerle ilgili bölümünde sendikamızda ilk defa kadın işçilerin grev önlüğü giydiği Bereç grevinden günümüze yürütülen mücadelelere değinildi.

Belgeselin toplumsal cinsiyet çalışmalarına ayrılan bölümünde "Yaşamın en az yarısıdır kadın. 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü etkinlikleri, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası mücadele günü buluşmaları, toplantılar, eğitimler, basın açıklamaları. Sendikal yayıncılıkta kadın işçilere yönelik çıkarılan ilk ve en uzun soluklu dergimiz: Petrol-İş Kadın. 22 yıldır kesintisiz yayını sürdürülen dergimiz, sendikamızın 75. yılında 75. sayısını yayınlıyor. Petrol-İş, sendikal eğitimlere toplumsal cinsiyet konusunu dahil eden ilk sendikadır. Tüzük ve toplusözleşme maddelerinde şiddete karşı mücadeleye ilişkin önemli hükümler koyan Petrol-İş, ILO'nun 190 Sayılı sözleşmesinin ülkemizde de imzalanması için ısrarlı çağrısını sürdürüyor." sözlerine yer verildi.



PETROL-İŞ 30. DÖNEM GENEL TEMSİLCİLER KURULU SONUÇ BİLDİRİSİNDE KADIN İŞÇİLERE DAİR MADDELER

Petrol-İş Sendikası 30. Dönem GENEL TEMSİLCİLER KURULU, 3-4 Aralık 2025 tarihinde Antalya'da 576 kişinin katılımıyla toplanmıştır. Her faaliyet döneminde yapılan ve Petrol-İş'in merkez yöneticilerini, merkez denetim ve disiplin kurulu üyelerini; sendikamızın 17 şubesinin örgütlü olduğu işyerlerindeki tüm temsilcileri, şube yöneticilerini, denetim ve disiplin kurulu üyelerini bir araya getiren Genel Temsilciler Kurulu, dünya ve Türkiye'deki gelişmeleri, emeğin ve sendikal hareketin gündemini, sendikamızın örgütsel konularını değerlendirmiştir.

Genel Temsilciler Kurulu, bu değerlendirmeler ışığında, aşağıda yer alan karar, görüş ve önerileri kamuoyuna iletmeyi uygun bulmuştur:

...

"9- Son dönemde giderek yoğunlaşan ekonomik sıkıntılar ve enflasyonun kontrolsüz artışı, ücretlerde ve çalışma koşullarında ciddi bir kötüleşmeye yol açmış; bu durum kadın işçileri de derinden etkilemiştir. Sendikamız, kadın işçilerin örgütlü mücadelesine ve gücüne büyük önem atfetmektedir. Güvenceli, insana yakışır çalışma koşullarının ve ücretin sağlandığı; şiddetin ve ayrımcılığın olmadığı işyerlerine kavuşmak için her geçen gün daha fazla kadın işçi sendikamız çatısı altında örgütlenmektedir.

Sendikamız Petrol-İş'in 75 yıllık tarihinde kadın işçilerle birlikte yaratılan direniş kültürü, bugün de karakterini koruyarak sürmektedir. Kadın işçilerin yoğun olduğu işyerlerinde örgütlenme faaliyetlerimizi önümüzdeki dönemde de aynı azim ve kararlılıkla sürdüreceğiz. Tüzüğünde kadın-erkek eşitliğine dair hükümler koyan ilk sendika olmanın sorumluluğuyla, örgütlediğimiz işyerlerinde mevcut eşitsizliklerin kaldırılması ve toplumsal cinsiyet politikalarımızın hayata geçirilmesi için çalışmalarımıza aynı gayretle devam edeceğiz. Kadınların çalışma yaşamında başta fiziksel, ekonomik, psikolojik şiddet olmak üzere her türlü şiddete karşı sendikalar için güçlü bir araç niteliğinde olan ILO'nun 190 Sayılı Sözleşmesi, bugüne kadar dünya genelinde 54 ülke tarafından onaylanmıştır. Ülkemizde de bu sözleşmenin imzalanması için Petrol-İş Sendikası olarak çağrılarımızı ve kampanyalarımızı kararlılıkla sürdüreceğiz.



Belgesel gösteriminin ardından akademisyen konuk konuşmacılar Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğretim üyesi Doç. Dr. Deniz Ugan Çatalkaya; Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğretim üyesi Dr. öğretim üyesi Hande Heper ve Çalışma ve Toplum Dergisi Genel Yayın Yönetmeni Av. Dr. Murat Özveri, çalışma yaşamında hukukun önemine ve işçilerin temel haklarına ilişkin son gelişmeleri paylaştıkları sunumlarını gerçekleştirdiler.

Sunumların ardından Kefeli Sanat Tiyatrosu'nun Jack London'un "Demir Ökçe" romanından uyarladığı yaklaşık bir buçuk saatlik tiyatro oyunu sergilendi. Oyunun ardından misafir katılımcılara plaketleri verildi.

Plaket töreninin ardından, temsilciler kuruluna katılan temsilci, yönetici, şube ve merkez çalışanı tüm kadınlar sahneye davet edilerek karanfil takdim edildi, Merkez Yöneticileriyle birlikte hatıra fotoğraf çekimi gerçekleştirildi.

Etkinliğin 75. yıl kutlamalarıyla ilgili bölümün ardından ikinci bölümde temsilcilerin konuşmalarına geçildi. Birinci gün on yedi, ikinci gün on yedi olmak üzere toplam otuz dört temsilcinin söz aldığı kurulda işkoluyla ilgili, işyerlerinde yaşanan

örgütlenme sorunları ve bölge sorunları üzerinde duruldu, geleceğe yönelik öneriler ve talepler paylaşıldı. Birlik ve dayanışma duygularının sıkça dile getirildiği konuşmalarda Petrol-İş sendikası olarak önümüzdeki döneme ilişkin temenniler de dile getirildi, sendikamızı daha da ileriye taşıma sorumluluğu hatırlatıldı.

Kadın temsilciler arasında konuşmacılardan biri yaklaşık bir senedir direnişlerini sürdüren Temel Conta baştemsilcisi Sinem Kaya'dı. Sık sık sloganlarla alkışlarla kesilen konuşmasında direniş ve örgütlenme hikayelerini paylaştı. Sinem Kaya, direniş ve greve çıkma ve direnişin sürdürülme sebeplerini şu sözlerle paylaştı: *"Bizim derdimiz para değil. Bizim derdimiz işçi sınıfının onurudur. Kadın işçilerin onurudur. Hepinizin annesi, eşi, kızı büyük ihtimalle bir işçi. Kadınlar yaşadığı baskıları çoğu zaman eve taşıyor; ailesinin içi yanmasın diye susuyor. Ama artık susmuyoruz ve biliyoruz, Sendika hayatidir. Örgütlü mücadele hayatidir."*

Sinem Kaya sözlerini şöyle sürdürdü: *"Karşılarında 16 cesur işçi ve 75 yıldır mücadele geleneğini hiç kaybetmemiş bir sendika var. Çünkü biz biliyoruz ki Petrol-İş tarihi mücadeleler tarihidir. Petrol-İş*

tarihi kadın işçilerin tarihidir. Hiçbir zaman kaybetmedik, ama çok şey öğrendik. Her mücadele bizlere yol gösterdi."

Temsilciler kurulunda ikinci gün temsilcilerin konuşmalarının tamamlanmasının ardından, Merkez Yönetim Kurulu üyelerinin konuşmalarına geçildi.

Merkez Yönetim Kurulu adına söz alan Genel Yönetim Sekreteri **Ali Haluk Koşar**, sunumuna Petrol-İş Sendikası'nın 75. yılına dair konuşmayla başladı. Konuşmasının devamında vergi dilimindeki adaletsizliğe değinen Koşar, işçinin alınterinin, kazancının vergilerle eridiğini belirtti. İki yıldır toplu sözleşmelerden sorumlu genel başkan yardımcısı olarak bu dönemde pandemi sonrası yaşanan ekonomik krizin yükünü taşıyan üyelerin yanında olduklarını belirterek yüksek enflasyona, baskılara, belirsizliklere rağmen her bir üyenin refahını korumak için masada müzakere, sahada mücadele anlayışıyla çalıştıklarını sözlerine ekledi. Ali Haluk Koşar, konuşmasının devamında toplu sözleşmelerde iki yıllık süreçte gelinen aşamayı ve elde edilen başarıları paylaştı.

Daha sonra söz alan Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri **Niyazi Recepkethüda**, tüm katılımcıları selamladıktan sonra konuşmasına sendikamızın 75 yıl önce kuruluşundan bugüne aktarılan değerlerden söz ederek başladı. Bu tarihte katkısı olan herkesin emeğiyle sendikamızın daha da ileriye taşındığını, zaman zaman inişler çıkışlar yaşansa da Petrol-İş'in her zaman bir numaralı sendika olduğunu sözlerine ekledi. *"Mücadele ve kavgadan hiç bir zaman geri durmadık, bundan sonra da durmayacağız"* diyen Recepkethüda, bugüne kadar her şe-

yin kavgayla, mücadeleyle elde edildiğini, hiç bir işyerinin altın tepside sunulmadığını hatırlattı. Petrol-İş Sendikası'nda altı yıldır eğitim ve örgütlenmeden sorumlu olduğunu, sendikanın iki olmazsa olmazlarından birinin sözleşme, diğerinin ise örgütlenme ve eğitim olduğunu dile getirdi. Geçtiğimiz temsilciler kurulundan bu yana, sendikamızın, tarihinde en fazla örgütlenme dönemini Petrol-İş'in yaşadığını belirten Niyazi Recepkethüda, salonda bulunan tüm temsilcilerin bunda emeği olduğunu dile getirdi. Bugüne kadar asla Petrol-İş düşüncesinden taviz vermeden hareket edildiğini sözlerine ekledi. Konuşmasının devamında eğitimle ilgili son dönem gelişmeleri paylaştı, sendikal örgütlenmede eğitimin önemini vurguladı. Konuşmasını bitirirken kadına yönelik şiddetle ilgili olarak "kadınlar yarımızı oluşturuyor, onlar olmadan hiç bir zaman olmayacağız, Petrol-İş Sendikası olarak kadına şiddeti kınıyoruz." dedi.

Genel Mali Sekreter Mehmet Kaya da konuşmasında sendikamızın 75. yılına ve kuruluşuna dair duygu ve düşüncelerini paylaştıktan sonra bugün gelinek noktanın hayal edilemeyecek bir nokta olduğunu sözlerine ekledi. 360 gündür grevi devam eden Temel Conta direnişinden söz ederken, bir kadın mücadelesi olarak başarıyla sonuçlanan Pas South direnişi örneğini hatırlatan Kaya, mücadelenin nasıl kazanıldığını ayrıntılarıyla anlattı. Yirmi kadın işçinin doksan gün boyunca direndikten sonra sendikamızın bayrağını fabrikaya diktiklerini ve bugün o fabrikada temsilcilik yaptıklarını hatırlatan Kaya, Temel Conta'da da mücadelenin kazanılması için Petrol-İş Sendikası olarak yapılması gereken her şeyin yapılacağını, her zaman yanlarında olacağını sözlerine ekledi. Mehmet

Kaya, konuşmasının devamında sendikamızın mali durumuyla ilgili son gelişmeleri ve önümüzdeki dönem hedeflerini paylaştı.

Genel Sekreter Ahmet Baranlı, konuşmasına salondakileri selamlayarak başladı. Sendikaların varolma sebebinin örgütlenme olduğunu hatırlatan Baranlı, örgütlenme önündeki engellerden söz etti. Fabrikada üye kaydedilen işçinin işten atıldığını; yetki aldığınızda işverenlerin dava açtıklarını; yetkili mahkemede itiraz edilirse bir buçuk, yetkisiz mahkemede açılırsa davanın üç sene sürdüğünü; üç sene sonunda yetki almayı başardığınızda da sendikada üyenin kalmamış olduğunu hatırlatarak, geçtiğimiz günlerde Yargıtay'ın almış olduğu ve bir işyerinde örgütlenirken çoğunluğu alıp Bakanlığa yetki başvurusunda bulunduktan sonra on günlük bekleme süresiyle ilgili kararın örgütlenmeyi daha da zorlaştıracağını dile getirdi. Bu kararın örgütlenmenin önüne bir set koymak amacıyla alındığını belirten Baranlı, zorlukların mücadeleyle aşılabileceğini sözlerine ekledi.

Kapanış konuşmasını yapmak üzere kürsüye gelen **Genel Başkan Süleyman Akyüz**, iki gün boyunca yapılan temsilci konuşmalarında öne çıkan konulara değindi, soruları cevapladı. Bazı konuların değişmediğini, ancak yasaların yönetmeliklerin değiştiğini, bunun da yeni sorunları beraberinde getirdiğini hatırlattı. Sendikamızın yetmiş beş yıllık birikimini daha da ileriye taşımak için her türlü çabanın sürdüğünü belirten Akyüz, bu çalışmalar hakkında kısaca bilgi verdi.

Genel Başkan Süleyman Akyüz, emek dünyasının karşı karşıya olduğu sorunlara değinirken, dünyanın, 1929 yılındaki ekonomik krizden daha kötü bir krize doğru gittiğini hatırlatarak küresel sermayenin diz çöktürmek için savaş dahil her yolu denediğini sözlerine ekledi.

Akyüz, konuşmasını "Emekten yana, işçiden yana, sınıftan yana, ezilmişten yana, emekliden yana tavır gösteriyorsa, davranış gösteriyorsa onun arkasında olacağız" sözleriyle bitirerek kapanışı gerçekleştirdi. ■



PETROL-İŞ TEMSİLCİLER KURULUNDAN KADIN SESLERİ

"GÜÇLÜYÜZ, DAHA DA GÜÇLÜ OLABİLİRİZ"

3-4 Aralık 2025 tarihlerinde gerçekleştirilen 30. Dönem Genel Temsilciler Kurulu'nda kadın temsilciler de iki gün boyunca salonda şubeleriyle birlikte yer aldılar. Kimisi kamuda, kimisi özelde çalışan, kimisi üretimde kimisi sahada, kimisi büroda çalışıyor. Söyleşi yaptıklarımız da oldu, katılamayan da. Kadın temsilcilerimizden bazılarıyla yaptığımız söyleşilere geçmiş sayılarımızda yer vermiştik. Hem uzun süredir görmediklerimizle hem Petrol-İş ailesine yeni katılan kadın temsilcilerimizle söyleşi yaptık. Çok güzel mesajlar paylaştılar geleceğe dair...



Neslihan Koç
Trakya Şubesi
TPAO Bölge Müdürlüğü
İşyeri Temsilcisi

Neslihan Koç, 37 yaşında. Trakya şubemizin örgütlü olduğu Türkiye Petrolleri AŞ'de İnsan Kaynakları'nda çalışıyor. Bundan on yıl önce Petrol-İş Sendikası olarak düzenlediğimiz Petrol-İş Kadın Okulu'na da katılmıştı. İlk söyleşimizi o zaman yapmıştık. O zaman henüz temsilci değildi. Aradan geçen on senede neler değişti, temsilci olarak neler yapıyor, zorlukları var mı, işkolunda kadınların durumu ve çalışma hayatından neler beklediğini kısaca anlatmasını istedik.

Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?

İsmim **Neslihan Koç**. 2012 yılından beri Trakya şubemize bağlı Türkiye Petrolleri İnsan Kaynakları'nda çalışıyorum. Eğitim

ve Kariyer Şefliği'ndeyim. Aynı tarihten beri de Petrol-İş üyesiyim. Her eylemine, her etkinliğine katılmaya çalıştım. İşe yeni başladığım dönemlerde kadınlar için düzenlenen "Petrol-İş Kadın Okulu"na da katılmıştım. İçine girince daha farkında oluyorsunuz. Birlik beraberlik duygusu da insanı motive ediyor. Üyeyken, kadınlar olarak o dönemdeki temsilci arkadaşlarımız bizi yönlendirdiler. Eğitime katıldık, çok da keyifli geçti.

Kaç yaşında başladınız çalışmaya?

Yirmi dört, yirmi beş yaşlarındaydım, şu anda otuz yedi yaşındayım.

Evlî misiniz, çocuk var mı?

Hayır bekârim.

Gelecekte evlilik planı var mı?

Biraz düşünce olarak uzak olanlardanım evlilik fikrine. Türkiye’de çalışmak gibi, evli bir kadın olmak da zor çünkü. Orada da bir mücadele vermek gerekiyor. Doğru insan olursa tabii ki düşünürüm.

Çevrenizde baskı yapan var mı evlenmeniz için?

Şu yönden şanslıyım, ailem hiçbir zaman bu konuda bana baskı yapmadı. Her zaman benim fikrimi önemsediler. Fikirlerini beyan ediyorlar tabii, “evlensen güzel olur, ailen olsun çocuğun olsun, biz her zaman yanında olamayacağız” diyorlar. Ama her anne babanın isteyeceği şekilde. İlla olsun diye yoğun baskı yapmıyorlar. Ama dediğiniz gibi, çevrenizden mutlaka bunu görüyorsunuz. “Yaşın geçiyor”, “çocuğun olmayacak”, “çocuk düşünüyorsan biraz acele et, elini hızlandır” filan diyorlar. En çok da kadın hemcinslerimiz yapıyor.

İşyerinizde kadın yoğunluğu nasıl?

Son iki yıldır alımlarla birlikte sayımız biraz daha arttı. Benim başladığım dönemlerde beş altı kadındık, şu an yirmilere yaklaştık. Sendika temsilcisi olmamın sebeplerinden birisi de bu. Daha önceki dönemlerde de “Neslihan sen yapabilirsin, temsilci ol” diyordu sendikacı arkadaşlar. Ben olmaya gerek yok diye düşünüyordum. Ama kadın sayımız artıyor, yarın öbür gün başka bir kadın arkadaşımız burada yer almak isterse, en azından onlara öncülük yapmak, yol açmak, burada da olabileceğimi göstermek için sendika temsilcisi olmaya karar verdim. Güzel de olduğunu düşünüyorum çünkü kadınlar kadınlarla iletişim kurma konusunda biraz daha rahatlar. Her ne kadar geliyor, değişiyor olsak da, yine de bir kadının sorununu bir kadına anlatması daha kolay oluyor, çünkü birbirimizi daha iyi anlıyoruz bence. Erkekler bizim kadar detaycı değil. Sendika temsilcisi kadınların olması gerekiyor, hem kadın arkadaşlarımız için hem de erkeklerle farklı bir vizyon, farklı bir bakış açısı sunmak için de gerektiğini düşünüyorum. Çünkü siz onların yanınızdayken oturmaları, konuşmaları, her şey değişiyor. Bence buna bütün arkadaşlarımızın dahil olması gerektiğini düşünüyorum.

Türkiye’de yaşıyorsanız kadın olarak varlığınızı göstermek için her zaman üç katı çalışmanız gerekiyor.

Erkek üyelerin de oyunu aldınız bu durumda..

Tabii... Benim zaten sadece kadınlarla seçilmem mümkün değildi sayı olarak. Erkek arkadaşlarımız da destekledi, bu benim için onur verici çünkü demek ki kendime inandırabilmişim, desteklerini alabildim ki seçilmişim. Şöyle ki, bizim işyerimizde üç yüzün üzerinde erkek çalışan var. Ben bölge temsilcisiyim, yüz civarında bölgede, geri kalan 150 civarında sahalar var. Yüz kişinin çoğunluğunu sağlayıp seçilmiş olmak ve tek kadın aday olarak erkeklerin içinden seçilmek gurur verici.

Kaç aday vardı toplamda?

Üç kişiydik. En fazla oyu da ben aldım.

Kaç temsilci var işyerinizde?

İki temsilci var. Ben birinci olarak çıktım. Bu da beni mutlu etti. Bu göreve layık olmaya çalışıyorum.

Temsilci olmanın zorluklarını yaşıdınız mı hiç?

Ben aslında sendikacılıktan önce de İK’cı (insan kaynakları) olarak da zaten insanlar için ordayız. Sendika temsilcisi de insanlar için orada. O dönemde temsilci değildim de her zaman arkadaşların sorunlarıyla ilgileniyordum. Şu anda dengede yürütmeye çalışıyorum çünkü hassas bir terazide, hem İK’cı hem sendikacı olmak. İşverenle çalışan arasında köprüsünüz. O köprüyü ne kadar iyi sağlarsanız daha güçlü olur. Mesela başka sahadan bir problem getirildiğinde, bunu yapalım, şununla konuşalım, hatta bazen sorun yöneticilere hiç ulaşmadan çözülmüş oluyor.

Sahada çalışan kadınlar var mı? Nasıl çalışma koşulları?

Bir kadın çalışan alınmıştı sahaya, ancak sonradan büroya geçti. Bizimki ağır ve tehlikeli bir sektör. Sahada çalışmak ağır bir iş. Aslında kimya bölümüymüş ama üretim ve operatör yardımcılığına başvurmuş. Çok bilmeden yapılmış bir başvuru çünkü kuvvet gerektiren, biraz dayanıklılık gerektiren bir iş. Kadınlar yapamaz mı, tabii ki isterse yapabilir. Farkında olarak gelseydi yapabilirdi, ama yapılan işin ayrıntısı çok bilinmeyebiliyor dışardan. O yüzden dışardan yapılabilir denilen işin



içine girdiğinizde aslında öyle olmadığını fark ediyorsunuz. Bizim şirketin şöyle bir artısı var, tercih etmezse o konuda yardımcı olmaya çalışıyorlar.

Kadınlar genelde ne tür işler yapıyor işyerinizde?

Ofis ortamlarındayız. Şu anda sahada kadın yok.

Kaç yıldır temsilcilik yapıyorsunuz?

İlk defa seçildim, bir buçuk yıldır yapıyorum.

Temsilciliğiniz boyunca kadın üyeler size sorunlarını paylaştı mı?

Bizim işyerimizde kadın çalışanlar hiç sorun yaşamadı bugüne dek. Kurallar belli, oturmuş bir düzen var, uzun yıllardır sendika var, yönetici de çalışan da bunun bilincinde. Ufak tefek sorunlar oluyor, mesela ofiste bir ihtiyacı olabilir, servisle ilgili bir sıkıntı olabilir, yemekhanede bir sorun olabilir. Kadınların çocukları olabiliyor, izin dönemleri oluyor, ekstra izin kullanmaları gerekebiliyor, o tarz sorunlar olabilir onlar da konuşulduğunda kolaylıkla çözülüyor zaten.

Kadın üyelerin oranı nasıl? Sendikaya gidip geliyorlar mı?

Yirmi kadın üyemiz var. Yeni gelenler daha aktif rol almaya çalışıyor. Bağlılık konusunda eski nesil daha bağlı, ama talepler ve haklar konusunda yeniler daha istekli, daha talepkâr. Görev alma konusunda olmasa da rahatsızlığını dile getirme, talep etme konusunda daha aktifler. Biz eskilerde “tamam bir sorun var ama idare ede-

bilir miyiz, bakalım, değişecek mi, böyle mi devam edecek" mantığı var. Yeni nesilde böyle bir şey yok "bu benim hakkım, bu neden böyle oluyor" diye hemen gelebiliyorlar size. Bu bence olumlu bir şey. Tabii sadece benim çıkarım dememeli. Bugün beni rahatsız eden konu, sizi rahatsız etmiyor olabilir, yarın sizi rahatsız edecek bir konu oluşmayacağı anlamına gelmez. Kritik nokta "benim sorunun" yerine "bu sorun hepimiz için sorun olur mu". Orada zaten topluluk olmaya, doğru mücadele etmeye başlıyorsunuz."

Temsilcilik için ne kadar sendikal izin kullanabiliyorsunuz?

Yılda altmış gün. Buraya gelirken yıllık izinlerimizden kullanmak zorunda kaldık. Bir gün yazdırdık gerisini izinden kullandık. Temsil edilen üyelerin bunun farkında olması lazım. Talep ediyoruz, sorunları iletiyoruz, ama her şeyi çözebilecek kuvvete sahip değiliz çünkü sadece temsilciyiz. Tabii ki çözebileceğimiz şeyler de var. Ama bir yere kadar mücadele edebiliyorsunuz. Orada personelin birliğine ihtiyacınız var. Birlik olabiliyorsanız size kimse dokunamıyor. Çalışma hayatına yeni girmiş insanları da biz yönlendireceğiz çünkü bilmedikleri bir konu. İletişim kurduğumuzda, birlikte bir şey yapmak istediğimizde hepsi dahil oluyor. Bunun için yeni başlayanlarla belli aralıklarla bir araya gelinebilir. Sendika hakkında bilgilendirme yapılabilir.

Futbola ilgileniyordunuz bir dönem yanlış hatırlamıyorsam.

Futbol hakemliğine devam ediyorum. Bölgesel amatör ligde yardımcı hakemim. Türkiye'de yaşıyorsanız kadın olarak varlığınızı göstermek için her zaman üç katı çalışmanız gerekiyor. Mücadeleyi de bence Türkiye'de en iyi kadınlar biliyor, doğru mücadele için birlikte ve elele olmamız gerektiğini düşünüyorum.

Petrol-İş temsilcisi bir kadın olarak Petrol-İş'li kadınlara söylersiniz?

Kadınlar her yere renk ve güzellik katar. Farklı bakış açısı katar. Her zaman kadınların her yerde olması gerektiğini düşünüyorum. Güçlüyüz, daha da güçlü olabiliriz. ■



Seher Doğan
Ankara Şubesi
Oasis Medical Wellspect
İşyeri Temsilcisi

Seher Doğan 46 yaşında. 15 yıldır, Ankara şubemizin örgütlü olduğu Oasis Medical Wellspect firmasında çalışıyor. Fabrikada idrar sondası üretiliyor. Seher Doğan, ürünün hastalar için güvenli bir şekilde üretilmesini ve paketlenmesini kontrol ediyor. Fabrikalarını İsveç firması satın aldığı daha iyi şartlarda çalışacaklarını düşünmüşler, umduklarını bulamayınca sendikaya başvurmuşlar. İlk defa sendikalı bir işyerinde çalışan Seher Doğan, ayrıca temsilcilik görevi de üstlenmiş.

Sizi tanıyalım...

İsmim **Seher Doğan**. 1979 doğumluyum. 15 senedir Oasis Medical Wellspect firmasında çalışıyorum. Evliyim, iki oğlum var. Biri 25, biri 18 yaşında.

Çocukları büyütürken zorlandınız mı?

Annem yakınımızda yaşıyor, o baktı. Çocuklarımı annem büyüttü diyebilirim. Özellikle küçük oğlumu. Büyük oğlum beş yaşındaydı çalışmaya başladığımda, başka bir işyerinde. Küçük oğlumu altı aylıkken bırakıp çalışmaya başladım.

Nerede çalışıyordunuz o zamanlar?

Başkent Üniversitesinin Kazan'da açtığı Açkar Süt ürünleri fabrikasında çalıştım iki yıl. Küçük oğluma hamile kalınca doğum sonrası ayrıldım.

Ne iş yapıyordunuz orada?

Depoda sevkiyattan sorumluydum. Üniversitenin kendi bünyesinde açtığı bir fabrikaydı. Süt ürünleri, peynir, yoğurt, süt üretiliyor, kendi firmalarına gönderiyordu. Sonra birkaç farklı işyerinde daha çalıştım kısa süreli. Sonra buraya girdim. Çalıştığım hiçbir yerde sendika yoktu.

Petrol-İş'e ne zamandır üyesiniz?

Oasis Medical'de işe başladığımda da sendika yoktu, yeni örgütlendik. Bir buçuk yıldır sendikamız var. İkinci sözleşmemiz olacak. Burada işe başladığımda, Türk firmasıydı. İsveç firması satın aldı. Firma sahipleri İsveç'te ve Amerika'da. Buradaki müdürlerimizle muhatap oluyoruz.

Bir kadın olarak çalışma hayatında bulunmak gerçekten çok zor. Hiç bir şey bir insanın iki dudağı arasına bırakılmamalı.

Sendikalaşmak istediğinizde İsveç firmasının elinde miydi?

Evet. Firma sahipleri İsveçliydi ama işin iç yüzü farklıydı.

İsveç standartları uygulanmıyor muydu?

İsveç firması olunca biz de heyecanlanmıştık, daha iyi şartlarda çalışacağız, daha iyi ücret zammı alacağız diye düşünülmüştük. Maaşımızın düşüklüğü dışında şikayetimiz yoktu. İş güvenliğini çok önemsiyorlar. Neye ihtiyaç duyarsak değerlendiriliyor, üzerinde çalışmalar yapılıyor. Ama ücretlere gelince, on senelik çalışan asgari ücretten elli lira yüz lira fazla alıyordu. Müdür "bizim firmada hiç kimse

asgari ücretle çalışmıyor” diyordu, ama yüz lira fark alıyordu sadece. Yılbaşında zam yapıldı, arkadaşım “bordroya bakıyorum bakıyorum, zammı bulamıyorum, neye zam yapıldı acaba” diyor (gülerek).

Sendikalaşmaya gitmeden önce işverenle herhangi bir görüşmeniz oldu mu?

İşverene hiç gidilmedi, daha önce zam dönemlerinde görüşmeye gidildiğinde olumlu dönüş olmuyordu. Herkes kulaktan kulağa, ne kadar biliyorsa, sendikanın faydalarını, sendikali olursak hangi kazanımları elde edeceğimizi, çay saatinde, yemek saatinde, girişte çıkışta konuşmaya başladı, o şekilde başladı.

“Tek başına hiç bir şey değilsin, birlikten gerçekten güç doğuyor.”

sonra tuza ve başka bir maddeye batırılarak dışındaki kayganlık sağlanıyor. Bir kısmımız bunu yapıyor.

Solüsyona dikkat ediyor musunuz?

İş güvenliği konusunda hiçbir şikayetimiz yok. Havalandırmaları-mız çok iyi çalışıyor ve sürekli iyileştiriliyor. Herhangi bir işçi “bir maddeye maruz kalıyorum düzeltilsin” dediği zaman iyileştirme çalışmaları yapılıyor.

İsveçlilerin eline geçince mi böyle oldu, öncesinde de var mıydı?

Daha önce de vardı, ama şimdi çok daha iyileştirilmiş halde.

Başka neler düzeldi el değiştirdiğinde?

Daha önce şeflere, formenlere daha yakın olanlar vardı. Kişiliğim gereği böyle şeyleri sevmiyorum, işimi dört dörtlük yapıyorum. Ona zam yapılıyordu, ama öbür tarafta işini dört dörtlük yapan sıfır zamlı çalışıyordu. Şu anda kalmadı artık. Bu sebepten yola çıkmıştı ücret konusunda. Sözleşmemizde de maddelerimizden biri, kademeli zam idi, çünkü aynı senede girmişsin, aynı işi yapıyorsun, o senden fazla alıyor, sana hiç zam yapılmamış, on senelik çalışsın asgari ücret alıyorsun. O yüzden ilk maddelerinden biri kademeli zamdı, herkesin birbirine yakın olması için.

Kaç temsilci var işyerinde, kaç kadın?

Üç temsilciyiz, ikisi erkek.

Üretimi anlatıyordunuz, solüsyonlara batırdıktan sonra ne yapıyorsunuz?

Sonra başka bir bölüme geçiyor, delikleri açılıyor. Tek tek kontrol ediliyor, uygunsuz olanlar ayrılıyor ve sonra tekrar bir işleme tabi tutuluyor. Sonra paketlemeye gidiyor. Paketlemede bir makinede herkes farklı bir malzeme koyuyor. Bu arada farklı yerlerde farklı şeyler de yapılıyor. Su soketi konuluyor mesela onun içine, o farklı bir yerde geliyor. Başka şeyler farklı yerden geliyor, bunların hepsi makinede birleştiriliyor, paketleniyor ve sonra steril oluyor makinede. Sonra benim çalıştığım bölüme geliyor son kontrolleri yapılıyor.

Siz ne yapıyorsunuz bölümünüzde?

Benim bölümde az kişi olduğumuz için 08:00-16:00 çalışıyoruz, hep gündüz geliyoruz. Etiketleme oluyor, ürünlerin son kontrolleri yapılıyor, sonra sayılıyor. Her ürünün kendi sayısı var, sayılıp kutulara konuyor. Sonra tekrar iç kutular etiketleniyor. İç kutulardan belli sayılarda dış kutuya konulup etiketleniyor ve paletlere dizilip depoya teslim ediliyor.

Sorumluluk gerektiren bir iş, stres yapıyor mu?

Ürünü son çıplak gözle gören benim. Basitmiş gibi gözüküyor ama “acaba uygun-suz gitti mi” diye stres oluyorsunuz. Bazen şikayet olarak dönebiliyor.

Ne tür şikayetler mesela?

Çoğunlukla etiketlerle ilgili sıkıntı oluyor. Etiket yapışmamış oluyor ya da üzerinde takip edilebilirliği sağlamak için LOT’u, son kullanma tarihi ya da seri numarası oluyor. Onlar yanlış girilmiş olabiliyor.

Hata yaptığınızda ne yapıyor?

Daha önce bir erkek eleman vardı, onun yaptığı hatayı biz yaptığımızda farklı davranılıyordu. On beş yıllık çalışma hayatımda, kutunun kafama fırlatıldığı dönemler de oldu. İsveçliler almadan önceydi, ama sorun patronlarda değil, onlar adına bizi yönetenlerdeydi. Her zaman kraldan çok kralcılar olmuştur.

Neden çalışıyorsunuz?

Geçinebilmek için tabii ki. İki çocuğum var, biri yeni mezun oldu işe başladı, birisi okuyor. Her şey maddiyata dayanıyor.

Petrol-İş’li kadınlara mesajınız var mı?

Bir kadın olarak çalışma hayatında bulunmak gerçekten çok zor. Hiçbir şey, bir insanın iki dudağı arasına bırakılmamalı. Ben varım, ben buradayım, ben bu işi yapıyorsam, bu emeği veriyorsam, ömrümü burada harcıyorsam karşılığını almam gerekiyor denilmeli. Bu da çok seslilikle oluyor. Derler ya, “bir elin nesi var, iki elin sesi var” diye. Bir araya gelmeden, tek başına istediğin kadar “ben şuyum” de, çok iyi çalışsan da, bütün zamanını işe ayır, yine

Kadın oranı nedir işyerinizde?

Yüzde sekseni beş kadın çalışanların. Şu anda yüz elli iki üyemiz var, ellinin üzerinde beyaz yakalı var, onlar sendikali değil.

Fabrikada ne tür bir üretim yapılıyor?

Biz idrar sondası üretiyoruz.

Kadınlar hangi işlerde yoğunlaşıyor?

Fabrikada erkeklerin yaptığı her işi kadınlar da yapıyor. Ağır kaldırma, yük kaldırma gibi güç gerektiren fazla iş yok. Var ama az. Depoda sadece erkekler çalışıyor.

İşyerinizde sadece kadınların ya da erkeklerin yaptığı işler var mı?

Birkaç yerde var, depoda sadece erkekler çalışıyor, yükleme olduğu için. Ürünlerin sterilize edildiği yerde de sadece erkekler çalışıyor. Orada malzemenin makineye yüklenmesi işi var. Onun dışındaki her yerde on çalışandan sekizi kadın.

İşyerinin üretim düzeni ne şekilde?

Makineye malzeme diziliyor, herkes farklı malzeme koyuyor, ekleye ekleye ilerliyor. Genelde ekip halindeyiz ama tek çalışanlar da var. Malzemenin kontrol edilmesinde herkes tek çalışıyor. Daha ayrıntılı anlatmak gerekirse, sondanın kayganlığını sağlayacak bir solüsyon var, önce onlar tek tek şişlere diziliyor. Önce solüsyona

de kıymetin yok. Kendimden biliyorum. İş-
yerime gelip kime sorarsanız sorun, ben
ne iş yaparsam yapayım, dört dörtlük ya-
parım. O işi iyi yapacağım, emeğimin kar-
şılığını alamıyorum, ama kimsenin hakkı
kalmasın, benim hakkım onlarda kalsın.
İşin özü hakkını almaya gelince, bir kişiyle
hiçbir şey olmuyor. Tek başına hiçbir şey
değilsin, birlikten gerçekten güç doğuyor.
Biz ne zaman müdürün karşısına çıkıp "biz
buyuz, bu yoldan dönmeyeceğiz" dedik, o
zaman her şey değişti. Gerçekten birlik-
ten güç doğuyor, birleşsinler, bir olsunlar,
bir oldu mu her şey oluyor. ■



Figen Turan
Batman Şubesi Disiplin
Kurulu Başkanı
22 yıllık TPAO çalışanı

Figen Turan, Petrol-İş Batman Şubesi Disiplin Kurulu başkanı. 2003 yılından beri Petrol-İş üyesi. Kadın dergimizin çıkmaya başladığı dönemlere denk geliyor. Aradan 22 yıl geçmiş. 2008 yılında aktif üye eğitimlerine katıldıktan sonra sendikada aktifleşmeye karar vermiş. 2015'te düzenlediğimiz "Önce Eşitlik. Petrol-İş Kadın Okulu"na Batman'dan dört kadın üyemizle birlikte gelmişler. Son olarak 2025 Temsilciler Kurulu'nda karşılaştık. Kendisine Batman'da kadın olmak, sendikali olmak, sendikada yönetimde olmak üzerine kısa bir söyleşi yaptık...

Merhaba, sizi tanıyalım...

İsmim **Figen Turan**, 2003 yılında sendika-
ya üye oldum. 2008 yılında aktif üye eği-
timlerine katıldım. Aktif üye eğitimlerine
katılmamı en çok destekleyenlerden biri
de Mustafa Tekik'ti. Allah rahmet eylesin.
Ondan önce Batman'da kadınlar sendika-
ya pek gitmiyordu. Hatırlıyorum 2004 yılın-
da bir temsilci ya da delege seçimi vardı
katılmak istemiştım, birlikte aynı odada
çalıştığım kadın arkadaşlar "ne işin var,
oraya kadınlar gitmez, sen şimdilik bekle
hatta hiç girme" diye beni uyarmışlardı. O
dönem Eğitim-Sen'in tiyatro grubunday-
dım.

Nasıl girdiniz tiyatro grubuna?

Ev arkadaşım Eğitim-Sen'liydi. Petrol-İş'te
kadın yoktu zaten. İşe girerken hepimiz
üyeyiz, ama sendikaya karşı hiç aşina-
lığımız yok. Hatta ben bir ara kendimi
Eğitim-Sen'li hissediyordum, fahri Eğitim-
Sen'liyim diyordum. Arkadaş çevremden
kaynaklı oranın tiyatrosunda oynuyordum.
Tiyatro yönetmenimiz Petrol-İş'le görüşe-
lim belki oyun sergileriz deyince şubeye
gitmiştim. Mehmet Doğu'yu o zamanlar
şube başkanı. O gün Mustafa Tekik'le kar-
şılaşmıştım, "aktif üye eğitimleri olacak
yakında, katılmak ister misin" dedi. "Olur"
dedim, kim olduğunu da bilmiyordum, as-
kerden yeni gelmişti sanırım. "Olur ama
bir arkadaşım daha var gönderecekseniz
birlikte gideriz" dedim. O şekilde sendi-
kayla tanıştım. Bizimle birlikte birçok ka-
dın arkadaşımız da aktif üye eğitimlerine
katılmak istediler ve katıldılar da. Bende-
ki sendikal bilinç, aktif üye eğitimleriyle baş-
ladı.

Aktif üye eğitimlerinin çok önemli oldu-
nu düşünüyorum. Sendika bilinciniz geli-
şiyor. Petrol-İş'te çalışanlar çoğunlukla
erkek olduğu için kadınların sendikaya
erişimi zaten zor.

Size "gitme ne işin var" diyen arkadaşla- rınızdan katılan oldu mu sonradan?

Onlar hepsi emekliliği yaklaşmış arkadaş-
lardı. Onlardan da katılanlar oldu ama bir-
çoğunun emekliliği yaklaşmıştı.

İşyerinizle ilgili bilgi verebilir misiniz?

Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı'nda



(TPAO) çalışıyorum. 2003'te işe girdim.
Orada evrak kayıt bölümünde çalışıyorum.
22 yıldır aynı yerde, aynı işi yapıyorum.

Herhangi bir terfi aldınız mı?

Bizim kurumda terfi olmuyordu bir iki yıla
kadar, son üç dört yıldır terfiler başladı.
Hangi statüde giriyorsanız, kapsam içiyse
kapsam içi olarak, kapsam dışıysanız kap-
sam dışı olarak kalıyorsunuz. Onlar sen-
dika üyesi de değil. Dört yıldır KPSS şartı
getirdiler. KPSS'den 70 puan ve üstü alan-
lara kapsam dışına çıkma hakkı verdiler.

Neden kapsam dışına çıkıyorlar?

Kapsam dışına geçmek istemenin en
büyük sebeplerinden biri ücret dengesiz-
liğinden kaynaklanıyor. Türkiye Petrolle-
ri'nde eşit işe eşit ücret yok maalesef. İlk
yıllar daha fazlaydı, bu makas biraz daha
fazla daraldı.

**Figen Turan, 22 yıldır Petrol-İş
üyesi. 2008 yılında katıldığı
eğitimden bir fotoğraf karesi...**



Dergimizin Haziran 2008 tarihli 27. sayısında
aktif üye eğitimlerine katılan kadın üyelerimizle
yapılan söyleşiden: "Üye olurken sendikaya
gitmiştim... Hepsi o kadar. Onun dışında
sendikayı bilmiyordum, hiçbir bağım yoktu.
Temsilcimizin, "Eğitim var, gitmeyi düşünür
müsünüz?" sorusuyla karşılaştığımda, "tamam"
dedim hemen. Bu eğitim vasıtasıyla sendikayı
tanıyorum ... eğitimle kendimi sendikaya daha
yakın hissetmeye başladım. Bundan sonra aktif
roller de alabilirim. Çok faydalandım, bende
sendika bilinci oluşmaya başladı ve aidiyet
duygusu uyandı."

Kimler arasında ücret farkı var?

Kapsam içiyle kapsam dışı arasında. Beyaz yakayla mavi yakalılar olarak denge-sizlik çok fazlaydı. Şimdi nispeten azalsa da hala devam ediyor.

Ne zamandır disiplin kurulundasınız?

2008'den beri aktif olarak sendikal çalışmalara katılıyorum. Duygusal olarak da bağılım sendikaya. Daha önce bir dönem disiplin kurulundaydım sonra ara vermiş-tim, biraz geri planda kalmıştım. Şimdi de tekrar disiplin kuruluna girdim. Kadınlarla ilgili bir şey olursa görevim olmasa da hep arıyorlardı zaten.

Kadınların sendikaya katılımı nasıl?

Eskiye göre daha iyi. İşe girdiğim dönemlerdeki gibi değil. Sonradan gelen arkadaşlar aidiyet duygusu vermeye çalışıyor-lar. Ama görevlendirme ve yetki söz konu-su olduğunda ne yazık ki kadınlar yoklar.

Kaç kadın üye var şubenizde?

Tam olarak bilmiyorum, son zamanlarda personel alımları oldu. Tüpraş'la birlikte yüz elliye buluyorduk. Bu dönem içerisinde emekliliğe ayrılanlar çok oldu yeni alımlar da oldu. Bu hafta başlayacak arkadaşlar bile var. Yeni gelenlere bilinç kazandırıl-ması için aktif üye eğitimlerinin olması gerektiğine inanıyorum. Eğitimlerde ben-ce katılanlar tüm zamanını buna ayırmalı.

Kadınlar için nelerin değişmesini istedi-niz?

Kadınların biraz daha ön planda olmasını istedim. Kadınların istemesi lazım önce-likle, ama erkeklerin de buna fırsat ver-mesi lazım.

Konuşma yapsaydınız neler söylerdiniz?

Ülke ve gündem sorunlarına arkadaşla-rımızın hemen hepsi değişti zaten. Ben kadına yönelik konuşmak istedim. Ka-dınların temsil ve yönetim kademelerinde daha çok yer almasını istedim. ... Bu belki bir anda olmaz, ama yavaş yavaş bilinç vererek değişebilir. Bazı şubelerde kadın az ama kadın sayısının yüksek olduğu şu-beler de var. ■



Sinem Kaya, bir yıla yakın bir süredir grevde olan Aliğa şubemizin örgütlü olduğu Temel Conta'da işyeri temsilcisi. Henüz sözleşme masasına oturma-dılar ama umutlarını kaybetmeden "masaya oturana kadar devam" diyor-lar. Yaklaşık bir senedir grevdeler. Tem-silciler kurulunda konuşmacılardan biri olan Sinem Kaya'ya grevle ilgili son du-rumu ve beklentilerini sorduk.

Merhaba, naslı gidiyor greviniz?

Bugün tam 360 gün oldu. 360 gündür mü-cadele ediyoruz sendika hakkı için. Bunu söylerken bile sendika hakkının nasıl alın-dığının en canlı örneği Temel Conta işçile-ri. 360 gündür, toplu sözleşme masasına oturmayan ve buna ilişkin hiç bir yaptırı-mın olmadığı sistemden bahsediyoruz. 360 gündür inatla "o fabrikaya Petrol-İş sendikası girecek" diyoruz. İlk gün de aynı şeyi söylüyorduk, 360. gün yine aynı şeyi söylüyoruz: "Temel Conta fabrikasına Pet-rol-İş Sendikası girecek." Çünkü biz vaz-geçmedik.

Her gün aynı kadroyla fabrika önüne git-meye devam ediyor musunuz?

Hiç eksilen olmadı, aksine dışarda örgüt-leme çalışmamıza devam ettik. İçeriye grevi kırmak için aldıkları elemanlar bile-sendikaya üye olmaya devam ediyor.

Son durum hakkında bilgi verebilir misi-niz? Bir gelişme oldu mu bu arada?

Bir umut var. Şu anda masaya oturma-yan Tamer Kıp, yönetimi devredeceğini

açıklamış. Yine aynı aileden, yönetimde olan birisine devredilecekmış. Bu bizim için bir umut. Yeni gelen kişi belki ondan daha sağduyulu, daha vicdanlı, işçilerin emekçilerin anayasal hakkına saygı du-yan biri olur ve bizimle masaya oturur ve sözleşme imzalanır. Diyelim ki olmadı, ilk gün de aynı şeyi söyledik, bizim derdimiz orada para değil, bizim derdimiz sendika hakkımız. Çünkü biz bugün bu mücadeleyi sadece kendimiz için değil, çocukları-mız için de veriyoruz. İzmir için ne kadar demokrasi şehri dense de, şu an işçiler kölelik düzeninde çalıştırılıyor, asgari üc-rete mahkum ediliyor. Patronlar İzmir'de çok örgütlü, sendikal örgütlenme oldu-ğunu anladıkları an bıçak gibi kesiyorlar. Biz Temel Conta işçileri olarak bunu her zaman söylüyoruz: "İzmir'de patronlar çok örgütlü, bizim de örgütlenmemiz gerekli, çocuklara miras bırakmak için."

Temel Conta'ya Petrol-İş girerse kadın işçiler için ne değişecek?

Temel Conta'ya sendika girerse kölelik bi-tecek. Biz buna inanıyoruz. Bizler anneyiz. Bizler işyerinde ağlasak bile evde gülmek zorunda olan kadınlarız. Çoğu sıkıntıyı eve yansıtmıyoruz. Biz diyoruz ki artık bu sis-tem değişmeli. Biz kadınlar örgütlü müca-delenin gücünü dışarda öğrendik, çadırdan öğrendik. Gerçekten bizim tek gücümüz "biz" olabilmek. Sermayenin hakkından gelebilmenin başka yolu yok. ■



"Kadınlar I-lh Derse" oyunu ve bir sanat mücadelesi

TİYATRONUN GELECEĞİ İÇİN AÇLIK GREVİ YAPAN KADIN: LALE ORALOĞLU

Selgin Zırlı Kaplan



Sansürün egemen olduğu, tiyatro, sinema ve edebiyatın sıkı denetlendiği, pek çok eserin genel ahlâka uygunsuz bulunarak yasaklandığı altmışlar Türkiye'sinde tiyatrocuların da eylemlilik içinde olduğu dönemler. Lale Oraloğlu'nun 1967'de kendi kurduğu Oraloğlu Tiyatrosu'nda sahnelenmek üzere, Aristophanes'in *Lysistrata* eserinden uyarladığı "Kadınlar I-lh Derse" adlı oyun, dönemin yetkilileri tarafından "müstehtecen" bulunarak yasaklandı. Lale Oraloğlu'nun dokuz günlük açlık grevinin ardından karar yeniden değerlendirilerek müstehtecen olmadığına hükmedildi.

Lysistrata, Aristofanes tarafından Mİlattan Önce 411 yılında yazılmış, tiyatro tarihinin ilk savaş karşıtı oyunlarından birisi kabul edilir. Lale Oraloğlu, bu oyunu "Kadınlar I-lh Derse" adlı oyuna uyarladı. Ancak oyunun sahnelenmesi, basın savcılığının, oyunun içeriğinin "müstehtecen" olduğu iddiasıyla bilirkişi raporuna dayanarak aldığı karar uyarınca, valilikçe yasaklandı. Basın savcılığının görevlendirdiği ve oyunun müstehtecen olduğunu raporlayan bilirkişi heyetinde hukukçular Prof. Dr. Sahir Erman, Prof. Dr. Öztekin Tosun ve Prof. Dr. Ayhan Önder vardı.

Oyunun sergileneceği ilk gün 11 Nisan 1967 tarihinde seyirciler salonu dolurmuştu, ancak oyun sahnelenemedi. Sahnelenmediğinden emin olunması için polis ekipleri gönderilmişti. Lale Oraloğlu, sahneye çıkarak seyircilere, oyunun müstehtecen bulunması nedeniyle yasaklandığını seyircilere söyledi.

Bu olaydan bir gün sonra, 12 Nisan 1967 tarihinde oyunun sahnelenme saati geldiğinde, Lale Oraloğlu oyuncu ekibiyle birlikte sahneye çıktı. Oraloğlu bu sansüre ve oyunun yasaklanmasını protesto ederek sahnede açlık grevine başladığını duyurdu. Onunla birlikte

Ünlü tiyatro ve sinema oyuncusu Lale Oraloğlu, 1960 yılında kurduğu ve İstanbul'un Beyoğlu'nda İstiklal caddesindeki Baro Han'ın zemin katında bulunan Oraloğlu Tiyatrosu'nda, 1967 yılında, Aristofanes'in klasik eseri *Lysistrata*'dan uyarlanan Kadınlar I-lh Derse adlı oyunu, sahneleneceği gün dönemin yetkilileri tarafından "müstehtecen" olduğu iddiasıyla yasaklandı. Lale Oraloğlu'nun hem oyunculuğunu hem yönetmenliğini yaptığı oyun, savaş karşıtı bir oyun. Savaşı durdurmak için kadınların biraraya gelerek buldukları kadınca çözümler mizahi bir dille anlatılıyor.



Milliyet Gazetesi, 12 Nisan 1967

oyuncular da oturma eylemi yaptılar. Açlık grevini kendisi için değil, tiyatronun geleceği için yaptığını, oyunu sahnelemeden ölmeyeceğini dile getirdi.

Lale Oraloğlu ve ekibi, oyunlaştırdıkları eserin yazarı Aristofanes'in Lysistrata kitabını siyah kurdeleye sarıp dönemin valisi Vefa Poyraz'a gönderdiler. Kitabın ilk sayfasına şu sözler yazılıydı: *"Dikkatle okunduktan sonra, sayın bilirkişi heyetine iletilmesi ricası ile... Vakit bulup okumanız temennisi ile... Oyunun kitabını tetkik edip, vicdani kararınızı vermeniz temennisi ile..."*

Açlık grevi 8 gün sürdü, bu sürede Oraloğlu tiyatro sahnesinde eylemini sürdürdü. 19 Nisan tarihli duruşmaya sedyyle getirilen Oraloğlu, uzun bir savunma yaptı, tamamı hukukçulardan oluşan bilirkişi kuruluna itiraz etti; kurulda sanatçıların da bulunması gerektiğini söyledi. Mahkeme itirazı haklı buldu. Bilirkişi heyetinde

şair yazar Prof. Dr. Cahit Tanyol, ressam Zeki Faik İzer, tiyatro sanatçısı Sami Ayanoğlu ile gazeteci yazar Cevat Fehmi Başkut da yer aldı.

Davanın karar duruşması 26 Nisan'daydı, zayıf düşen Oraloğlu duruşmaya katılamadı. 16. gününde, avukatlarının ricasıyla grevi sonlandırdı. Yeni bilirkişi heyetinin raporuyla, mahkeme oyunun müstehcen olmadığına, sahnelenmesinde sakınca bulunmadığına hükmetti. Lale Oraloğlu'nun oyununun yasaklanmasına karşı yürüttüğü hukuki mücadele ve açlık grevi, dönemin gazetelerinde gün gün takip edilerek haber haline getirildi. 17 günlük mücadele ve 384,5 saatlik açlık grevinin ardından tiyatro, perdelerini yeniden açtı.

Oyunun yeniden sahnelenmesi, sansüre karşı sanatçı direnişinin başat bir örneği olarak kabul edildi. ■



Kadınlar 1-H Derse isimli oyundan bir sahne, eser sahneden kaldırılınca Lale Oraloğlu günlerce açlık grevi yapmıştır.

"Kadınlar 1-H Derse,, oyunu sanatçıları beraat ettiler

Aristofanes'in Oraloğlu Tiyatrosunda temsil edilen «Kadınlar 1-H Derse» komedisinin müstehcen olduğu iddiasıyla açılan dava 4. Asliye Ceza Mahkemesinde beraatle sonuçlanmıştır. Müstehcen eser oyun namaktan sanık Lale Oraloğlu, Ayten Güvenc, Lale Belkis, Zerrin Somer, Gürdal

Onur, İsmet Barlas ve Erdoğan Tunceli ile eseri sahneye koyan Erol Keskin'in ve killeri savunma yaparak müvekkillerinin beraatlerini istemiştir.

Duruşmada sanıklardan yalnız Erol Keskin bulunmuş, müdafii savunmasında şunları söylemiştir: (Devamı 5. sayfa)

Lale Oraloğlu kimdir?



Lale Oraloğlu, 28 Eylül 1924 tarihinde İzmir'de dünyaya geldi. Tiyatro ve sinemayla erken yaşta tanışan Oraloğlu, çok yönlü bir sanatçıydı. Dört dil biliyordu. Tiyatro ve sinemanın yanı sıra piyano, şan eğitimi, gazetecilik gibi alanlarda kendini geliştirdi. Ayrıca at biniciliği de yapan Oraloğlu, dinç ve zinde oluşunu buna bağlıyordu.

İlk olarak Muhsin Ertuğrul'un dikkatini çeken Oraloğlu, 1951'den itibaren profesyonel tiyatro oyunculuğuna yelken açtı. Aynı dönemlerde sinemaya da adım atan Oraloğlu, 1951-1960 yılları arasında yaklaşık 35 filmde başrol oynadı. Senaryo yazarlığı, yapımcılık ve yönetmenlik deneyimlerinde bulundu. Kırık Çanaklar filmiyle En İyi Kadın Oyuncu ödülünü aldı. Avni Dilligil Tiyatro Jüri Özel Ödülü'ne layık görüldü. 1960 yılında kendi tiyatrosunu kurdu. "Oraloğlu Tiyatrosu"nda çoğunu kendi yönettiği 30'un üzerinde oyun sergilendi. Oraloğlu, tiyatrosunu 1987'de kapatarak prodüksiyon şirketleri kurdu. Aynı zamanda popüler televizyon dizilerinde rol aldı. Son olarak *Sihirli Annem* dizisinde Merzuka karakteriyle oynadı. Lale Oraloğlu'nun kızı Alev Oraloğlu da tiyatro ve sinema oyuncusu olmuştur. Lale Oraloğlu, 26 Kasım 2006 tarihinde beyin kanaması geçirdikten sonra tedaviye alındı, ardından zatürre ve kalp sorunlarıyla da mücadele eden Oraloğlu, 15 Ocak 2007'de vefat etti. ■



Yaşam hakkı ve sağlık hakkı için sendikal örgütlenme ve demokrasi

Doç. Dr. Betül Urhan

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

Bizde haftalık çalışma saatlerinin kısaltılmasına ilişkin tartışmalar sürerken, Avrupa'da bazı ülkelerde bu uygulama uzun süredir hayata geçirilmiş durumda. Araştırmalar, ücretlerde herhangi bir kesintiye gidilmeden çalışma sürelerinin azaltılmasının iş kazalarını düşürdüğünü; çalışanların sağlığını ve psikolojisini olumlu yönde etkilediğini ortaya koyuyor. Ancak çalışma süresinden bağımsız olarak, işçilerin güvenliğinin sağlanması hayati önem taşıyor. Türkiye'de son dönemde özellikle kadın işçilerin "iş kazası" olarak kayıtlara geçen toplu ölümleri, bu alanda ne kadar geride olduğumuzu acı biçimde gösteriyor. Peki, işyerlerinde sendika olsaydı bu ölümler yaşanır mıydı? Doç. Dr. Betül Urhan, bu sayımızda hepimizin aslında cevabını bildiği bu soru etrafında, çalışanların yaşam hakkını ve örgütlenmenin bu hak üzerindeki belirleyici rolünü ele alıyor.

Bu dergideki yazımı hazırlarken bir arşiv haber dikkatimi çekmişti. Haberin kendisi eskiydi. Ama tartışma güncelliğini koruyordu. Haber günde 6 saatlik mesai pilot uygulamasının İsveç'te nasıl sonuç verdiğini anlatıyordu.

Aslında haftalık ve günlük çalışma sürelerinin kısaltılmasına yönelik tartışmalar eski. Örneğin 1930'lar'da *John Maynard Keynes*, torunlarının haftada 15 saat çalışacağını öngörüyordu. Teknolojinin ilerlemesiyle birlikte aynı yaşam kalitesiyle giderek daha az çalışacağımızı varsayıyordu. Bu, bugün bile dünya genelinde baskın olan 40 saatlik çalışma haftası rejiminde yaşayan bizler için abartılı görünebilir. Ancak, alışılmış sekiz saatlik çalışma gününün de bir zamanlar radikal ve abartılı bir fikir olduğu unutulmamalıdır. Bir sosyal reformcu olan *Galli* ile bir sanayici olan *Robert Owen*, ilk olarak 1800'lerin



başında 8 saat çalışma, 8 saat eğlence ve 8 saat dinlenme fikrini ortaya attı. Bu öneri, insanların haftada ortalama 70 ila 80 saat çalıştığı ve çok az izin günü olduğu bir dünyada oldukça radikal bir öneriydi. Ancak bir asır sonra, 1920'ler ve 1930'larda İsveç'te ve Avrupa'nın çoğunda, 8 saatlik iş günü ve 48 saatlik çalışma haftası, sanayi işçileri için standart bir uygulama haline geldi. İsveç'te 1960'larda ve 1970'lerin başında, çalışma süresi önce 45 saate, sonra 42,5 saate ve en sonunda 40 saate düşürmek için bir dizi yasa çıkarıldı. 35 veya 30 saatlik çalışma haftası fikri ise, 1970'lerden beri farklı gruplar tarafından savunulsa da son yıllarda ivme kazandı. 2024 yılında yapılan bir anket, İsveçlilerin % 53'ünün 6 saatlik çalışma gününe geçişi desteklediğini ortaya koydu.

Daha kısa çalışma saatleri daha az ölüm demek

Bu ülkelerde haftalık çalışma saatlerinin kısılmasının sosyal, sağlık ve istihdam üzerindeki etkilerini anlamak için birçok çalışma yapıldı. Örneğin İsveç'te yapılan bir araştırma, 1920 yılında haftalık çalışma saatlerinin 55 saatten 48 saate düşürülmesinin, uygulamanın başladığı tarihten itibaren ilk altı yılda ölüm oranını yaklaşık %15 oranında azalttığını gösterdi. Bu etkinin ardında birkaç mekanizma belirlendi. Daha kısa çalışma haftasına yönelik politika daha az iş kazasına, kazalar sonucunda oluşan sakatlıklarda bir düşüşe, çalışanların hastalık izinlerinde azalmaya yol açmıştı. Bu etkinin özellikle yaşlı çalışanlar için güçlü etkileri vardı. Araştırmancının sonuçları, emeğin daha fazla kullanıldığı (emek yoğun) mesleklerde ve sektörlerde uzun çalışma saatlerinin azaltılmasıyla dünya çapında

birçok hayatın kurtarılabileceğini gösterdi.

Kuşkusuz ücret kesintisine gitmeden çalışma saatlerinin azaltılması ayrıca toplam istihdamın artırılması, kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının artırılması, gelir eşitsizliğinin çalışanların lehine azalması ve işgücü verimliliği açısından da faydalarının olduğunu ortaya koyan bazı araştırmalar oldu.

Çalışma saatlerinin kısaltılmasına yönelik tartışmalar ve araştırmalar sürerken İsveç'in Gothenburg şehrindeki bir yaşlı bakımevinde çalışan hemşirelerin günlük çalışma süresinin 2 yıl boyunca 6 saatle sınırlandırıldığı bir deney yapıldı. Bu önemliydi. Çünkü İsveç, sağlık personelinin elde tutmakta zorlanıyordu. Bu süre içinde hemşirelerin ücretlerinde bir kesintiye gidilmedi. Hak kaybına uğramadan daha az saat çalışmanın hemşirelerin elde tutulmasını artırdığını, iş-yaşam dengesi anlayışını geliştirdiğini, uyku kalitelerini artırdığını, daha sağlıklı hissettiklerini, hastaların bakımını daha iyi yaptıklarını, bu nedenle hasta bakım kalitesinin iyileştiğini, daha az stres yaşadıklarını ve daha az hastalık izni aldıklarını ortaya koydu. Çalışmayı yürüten *Bengt Lorensen*'a göre sağlık çalışanlarının dans dersleri, kitap kulüpleri ve dışarda yürüyüşler gibi faaliyetlere katılmaları hasta bakımında ilerleme sağlıyordu. Tüm bu olumlu sonuçlara rağmen, tahmin edilebileceği gibi söz konusu uygulamaya karşı çıkanlar da oldu. Çünkü 68 hemşirenin çalışma saatlerinin azalması nedeniyle 17 ek çalışana iş verilmesi önemli bir maliyet unsuruydu. Bu nedenle de yerel yönetim günlük 6 saatlik mesai uygulamasını kalıcı hale getirmede ve bu uygulamayı diğer işkollarında başlatmadı. Ancak ça-

alışma süresinde azalmanın kanıtlanmış faydaları ve tartışmaları 6 saatlik işgününün İsveç'te gerçeğe dönüşme olasılığını da artırıyor.

Bu eğilim diğer Avrupa Birliği ülkelerinde de gözlemleniyor. 2023 yılında AB ülkeleri arasında en düşük haftalık çalışma saatine sahip ülke 30,4 saatle Hollanda'dır. Diğer AB ülkelerinden Danimarka'da 33,1, Almanya'da 34,3, İtalya'da 36,1, Fransa'da 36,2, İspanya'da 36,5, Yunanistan'da 39 saat çalışılıyor. Öte yandan OECD verilerine göre Türkiye'de haftalık ortalama çalışma süresi 45,5 saattir. Ancak Türkiye'de yaklaşık her dört çalışandan biri, başka bir ifade ile çalışanların yüzde 27,1'i haftalık 50 saatten fazla çalışmaktadır. Türkiye bu oranla OECD ülkeleri arasında lider konumundadır.

Veriler haftalık çalışma süresinin en kısa olduğu ülkelerin oldukça gelişmiş refah ülkeleri olduğunu gösteriyor. Bu ülkelerde sendikalar güçlü örgütlenmeleri ve etkili toplu pazarlık güçleriyle işgücü piyasasında büyük bir rol oynuyor. Bu nedenle çalışma süresinin azaltılmasının sonuçlarını işçiler lehine etkileyebiliyorlar. Ancak sendikal örgütlenme sadece ücretlerin artırılması veya korunması için değil işçilerin en temel haklarından biri olan yaşam hakkının korunması ve sağlıklı olma hakkı için de son derece önemlidir. Bunu Türkiye'yi sarsan bir "iş kazasına" yönelik yapılan haberlerin düşündürdükleri üzerinden anlatmaya çalışayım.

Dilovası pargüm imalathanesi yangını ve gerçekler

Hepimizin bildiği gibi Dilovası ilçesi Mimar Sinan Mahallesi'ndeki bir kozmetik fabrikasında 8 Kasım'da bir yangın çıkmıştı. Bu yangında çocuk işçiler Tuğba Taşdemir (17)

ile kuzeni Nisanur Taşdemir (15), Cansu Esetoğlu (15) ile kadın işçiler Hanım Gülek (52), Esmâ Gikan (31) ve Şengül Yılmaz (59) hayatını kaybetmişti ve 7 işçi yaralanmıştı. Yangından ağır yaralı olarak kurtulan işçilerden Tuncay Yılmaz'ın da hayatını kaybetmesiyle ölenlerin sayısı yediye yükselmişti.

Alınan ifadeler ve yapılan incelemelerde söz konusu işyerinde uzun süredir sigortasız ve düşük ücretli işçi çalıştırıldığı tespit edildi. İşyerinde bir sendika yoktu. İşyerindeki yangınla ilgili çeşitli uzmanlar tarafından hazırlanan raporda, Dilovası'ndaki yangın ve patlamanın öngörülebilir olduğu ve 'çok yönlü bir ihmal zinciri' sonucunda meydana geldiği belirtiliyordu. Ayrıca gerekli güvenlik önlemleri alınmış olsaydı bu ölekte bir patlamanın ve can kaybının yaşanmayacağı ifade ediliyordu.

Bursa Özay Tekstil yangını

Yangına ilişkin raporlar, ifadeler ve kamu yöneticilerinin söylemleri çok tanındı. Çünkü bundan 20 sene önce de böylesi bir haberi okumuş ve aynı sözleri duymuştum. Bursa'da 29 Aralık 2005 tarihinde Özay Tekstil'de gece vardiyasından sonraki vardiyada bir yangın çıkmıştı. Bu yangında beş kadın tekstil işçisi hayatını kaybetmişti.

Bir haberde yangının fabrikanın kapalı bölümlerinde başladığı ve işçilerin kaçış kapılarına ulaşamaması nedeniyle, başka bir haberde ise işçilerin "işten kaytarmasınlar" denilerek tekstil atölyesi üzerlerine kilitlendiği için işyerinden kaçamadıkları için hayatlarını kayb ettikleri yazılıyordu. Bu yangında da ölen kadınlar ve kız çocuklardı. Ölen işçilerden birisi hamileydi, ikisi ise 15 ve 17 yaşındaydı, yani çocuktu. Bu işyerinde de sendika yoktu. 200 işçi çalışıyordu ve bunların büyük bir oranı kadındı. İşyeri sigortalatılmıştı ancak işçilerin %70'i sigorta-

sızdı. Pek çoğu asgari ücretin de altında bir ücretle çalıştırılıyordu.

Kuşkusuz yasalar, 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılmasını, 15 yaşından büyük 18 yaşından küçük çocukların ve hamile kadınların, gelişimlerine ve sağlıklarına uygun olmayan işlerde ve saatlerde çalıştırılmasını yasaklıyordu. Ancak işçi, işverenden şikayetçi olduğunda işine son verileceğini biliyordu. Dilovası'ndaki kadın ve kız çocukları gibi Bursa'daki kadın işçilerin de bu işe ihtiyaçları vardı. Yoksulluk bu koşulları kabul etmeye onları zorluyordu. Devlet ise bu gerçeğe gözlerini kapatmıştı. Bütün bunların yanı sıra en basit önlemleri bile bir maliyet unsuru olarak gördüğü anlaşılan işveren, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önlemleri almamıştı. Devletin yetkili mercileri de gerekli denetimleri yapmamıştı.

İkitelli'de selde yiten Pameks Tekstil işçisi kadınlar

Bursa'da yanarak ölen 5 işçinin Avukatı Ayşe Batumlu aynı zamanda sağanak yağışların etkisiyle yaşanan selde, insan taşınması yasak olan, camsız ve tek kapılı yük minibusünde mahsur kalıp boğularak ölen yedi Pameks Tekstil işçisi kadınların da avukatlığını yapıyordu. Bianet'e verdiği bir demeçte, Bursa'daki davada işverenin tutuklanmadığını, birden fazla kişinin ölümüne taksirle yani kasten değil kusurla sebebiyet vermekten iki yıllık hapis cezasına çarptırıldığını, ancak hapis cezasının 180 bin TL para cezasına çevrildiğini ve bu cezanın 12 taksitde bölündüğünü belirtti. Konuyu değerlendirdiği dikkat çekici ama hepimizin bildiği şu ifadelerine yer vermek önemli; "Eğer Bursa'da tekstil firmaları denetleniyor olsaydı kadınlar yanarak ölmeyecekti. Eğer yanarak



ölen kadınların çalıştığı fabrikanın sahibi caydırıcı bir ceza alsaydı İkitelli'de kadınlar boğularak ölmeyecekti... Tekstil işçisi kadınların çoğu deyim yerindeyse bombaların üzerinde çalışıyor. Sadece deprem, yangın, sel gibi afetlerde can güvenliklerini sağlamak yeterli değil. 12 saati aşan çalışma saatleri de onların hayatlarını tehlikeye atıyor. Birçok iş kazası işverenin ihmalin-den kaynaklanıyor. İşçi daha çok kazanmak daha çok çalışmak için iş güvenliğini bir kenara atıyorsa da bunun sorumlusu işveren ve onu denetlemeyen kamu yetkilileridir."

Öngörülebiliyorsa iş kazası sayılır mı?

Sonuç olarak önlem alınmamış işyerlerinde çıkan yangınlarda yanarak ölen kadınlar, insan taşımak için uygun olmayan taşıtlarla taşındığı için araç içinde sıkışarak boğulan kadınlar gibi ölen binlerce işçi, istatistiklere iş kazası sonucunda ölen çalışanlar olarak geçti ve geçecek. Ama birçok uzman, meslek odası ve sendika bu kazaların çok yönlü bir ihmâl zinciri ve öngörülebilir olduğu tespitini yapıyor. Bu durumda artık biz buna iş kazası diyebilir miyiz?

Bir işyerinin kaçak çalışması, işçilerin sigortasız olması, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması işverenin doğrudan sorumluluğunda olan konulardır. Ancak işyerlerinin bu açılardan denetlenmesi başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmak üzere çeşitli yerel ve merkezi kamu makamlarının doğrudan sorumluluğundadır. Kamu denetiminin yetersiz olması ve caydırıcılığı olmayan cezalar Türkiye'de her yıl yüzlerce işçinin işyerlerinde, servislerde ve işlerinin başlarında öl-



melerine neden oluyor. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSİG) 2024 yılına ait verilerine göre, 2024 yılında yaşanan iş kazalarında en az 1.897 işçi hayatını kaybetti. Bu rakam, günde en az 5 işçinin hayatını kaybettiğini ortaya koyuyor. Söz konusu verilere göre 14 yaşında ve daha küçük 22, 15-17 yaş arası 49 çocuk işçi iş kazalarında hayatını kaybetti. Bir başka veri de iş kazalarının önlenmesinde sendikal örgütlülüğün önemini ortaya koyması bakımından önemli. İSİG verilerine göre, hayatını kaybeden işçilerin, yüzde 98,1'i (1.861 işçi) sendikasızdı. Yalnızca %1,89'u (36 işçi) sendikalıydı.

İşçi sağlığı ve güvenliğini sendikalar sağlayabilir

Sendikalar işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik mekanizmaları kurabilecek ve gereken tüm önlemlerin alınmasını sağlayabilecek bir potansiyele

ve araçlara sahip. Özellikle üyelerinin örgütlü gücüne dayanarak işçi sağlığı ve iş güvenliğinin eksiksiz bir şekilde sağlanması için işverenlere ve kamu yetkililerine sorumluluklarını ve görevlerini hatırlatacak ve bunları yerine getirmeleri için baskı uygulayabilecek en temel aktörlerdir. Sendikaların böyle bir güce sahip olması da sendika içi demokrasilerini, örgütlenmelerini ve işçi denetimlerini güçlendirmeleri ile mümkün olabilir. Bu nedenle en temel haklardan olan yaşama hakkı ve sağlık hakkı da sendikal mücadelenin ve toplu pazarlıkların merkezi konusu olmalıdır. ■

<https://bianet.org/haber/kadınlar-pameks-tekstil-i-protesto-etti-117036>

<https://bianet.org/haber/sendikaszlik-olduruyor-72746>

<https://www.24saatgazetesi.com/isig-her-gun-en-az-5-isci-is-cinayetlerinde-hayatini-kaybetti>

<https://www.isigmeclisi.org/21145-ic-cepheyi-saglamlastirma-siyasetinin-ortmeye-calistigi-gerce>

<https://www.evrensel.net/haber/583238/dilovasindeki-fabrika-patlama-mecelis-gundeminde-ruhsatsiz-atolyeye-kim-izin-verdi>



Fotoğraf: Davadan hemen önce Paris Adliyesi önü

Fransa'da "Özen Yükümlülüğü Yasası"na dayanarak açılan dava karar aşamasında

Flormar/Yves Rocher Davası Karar Duruşması Paris Adliye Mahkemesi'nde Görüldü...

2018'de Gebze Organize Sanayi Bölgesi'nde kurulu Fransız Kozmetik devi Yves Rocher'in satın aldığı Flormar kozmetik fabrikasında düşük ücretler, cinsiyet ayrımcılığı, işçi sağlığını hiçe sayan çalışma ortamına karşı Petrol-İş Gebze Şubesi'nde örgütlendiği için işten atılan çoğu kadın 132 Flormar işçisi 297 günlük direniş öyküsü yazmıştı. Öykünün ikinci bölümü, Paris'te Yves Rocher'e açılan davayla başladı. Petrol-İş, Sherpa Hukuk Bürosu, ActionAid Fransa ve işten atılan 81 Flormar işçisinin Fransa'da çıkan 2017 tarihli "Özen Yükümlülüğü Yasası"na dayanarak açtığı dava karar aşamasına geldi.

Petrol-İş Sendikası Gebze Şubesi'nde örgütlendiği için işten atılan yüzde seksen kadınlar arasında oluşan 132 işçi, 297 gün boyunca fabrika önünden ayrılmadı, yaz kış demeden Anayasal hakları olan sendikali çalışma hakları, insana yakışır iş ve ücret için, işyerindeki işçi sağlığı ihlallerine ve cinsiyet ayrımcılığına karşı direndi. Direniş boyunca, Fransız işveren Yves Rocher'le görüşmeye ve sorunu anlaşma yoluyla çözmeye çalışan Petrol-İş, çözüm yolları tıkandığında hukuki yola başvurdu. Fransa'da 2017 yılında yürürlüğe giren "Özen Yükümlülüğü Yasası"na (devoir de vigilance) dayanarak Mart 2022'de Petrol-İş Sendikası, işten atılan 81 Flormar işçisi, Sherpa hukuk bürosu ve ActionAid Fransa'nın açtığı davanın son duruşması 20 Kasım 2025 tarihinde Özen Yükümlülüğü davalarına bakmaya yetkili Paris Adliye Mahkemesi 34. Dairesi'nde görüldü. Duruşmaya Petrol-İş Genel Mali Sekreteri Mehmet Kaya, Petrol-İş Gebze Şube Başkanı Şivan Kırmızıçiçek, Petrol-İş Kadın Dergisi Genel Yayın Yönetmeni Selgin Zırlı Kaplan, Petrol-İş Uluslararası İlişkiler Uzmanı Rıza Köse'den oluşan Petrol-İş heyeti, Sherpa ve ActionAid temsilcileri ve Flormar'dan atılan işçileri temsilen İlkunur Keleş, Hatice Durmuş ve Kader Boylu katıldı.

Kimya Sektöründe Örgütlü CFDT ile Görüşme

Duruşma öncesi Petrol-İş heyeti ve Flormar işçisi kadınlarla çeşitli görüşmeler gerçekleştirildi. İlk görüşme, 18 Kasım 2025 tarihinde Fransa'da Yves Rocher direnişi boyunca destek vermiş bulunan Fransa Demokratik İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nda (CFDT) yapıldı. CFDT Konfederasyonu'na bağlı Kimya Enerji Sendikası Federal Temsilcisi Bruno Bouchard'ın ve Uluslararası İlişkiler sorumlusu Maher Tekaya'nın katıldığı toplantıda bilgi alışverişinde bulunuldu, davadan beklentiler ve olası sonuçları üzerine istişarede bulunuldu. CFDT yetkilileri davayı başından beri takip ettiklerini belirterek yaptıkları destek çalışmalarını anlattılar. Sendikalaşma nedeniyle ilk işten atılmaları duyduklarında federasyon olarak Yves Rocher'e çağrıda bulunduklarını dile getirdiler. Duruşma günü mahkeme salonunda olacaklarını davaya ilişkin bir basın açıklaması yapacaklarını belirttiler. Petrol-İş Gebze Şube Başkanı Şivan Kırmızıçiçek, Flormar'da yaşanan süreci ve Yves Rocher'le yapılan görüşmeleri anlattı. Flormar direnişçisi İlkunur Keleş yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığını anlatırken Kader Boylu da işyerindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği

ihlallerini dile getirdi. Hatice Durmuş, direniş başladıktan sonra Yves Rocher'in işçilere yönelik kötü tutumunu hatırlattı. Genel Mali Sekreter Mehmet Kaya, Yves Rocher'in Türkiye'deki yasalara sığınarak hak ihlalleri yaptığını söyledi. ActionAid Çokuluslu Şirketlerde İnsana yakışır İş Kampanya Sorumlusu Chloe Rousset ve Kadın Hakları Kampanya Sorumlusu Daisy Schmitt de toplantıda heyete eşlik etti. Chloe R., davanın içeriği, dayanaklar ve gelişmeler hakkında bilgi verdi. Kadın Dergisi genel yayın yönetmeni Selgin Zırhlı Kaplan da Flormar'da daha işe alım sırasında başlayan cinsiyet ayrımcılığına işaret etti. Uluslararası İlişkiler Uzmanı Rıza Köse, Petrol-İş Sendikası'nın 12 Fransız firmasında örgütlü olduğunu belirterek, davanın bu bağlamda önümüzdeki dönem açısından önemini vurguladı.

CFDT Konfederasyonu'na bağlı Kimya Enerji Sendikası olarak, dava kazanılırsa tüm kadınlar için bir kazanım olacağını belirterek her türlü desteği gösterme sözü verildi. Toplantı, karşılıklı dayanışma ve destek duygularının dile getirilmesiyle sona erdi.

Sherpa Avukatları ve ActionAid ile Görüşme

İkinci buluşma, direnişle ilgili Fransa'da kamuoyu oluşturulmasına ön ayak olan ve dünya çapında kadın emeği alanında kampanyalar yürüten ActionAid Fransa'nın Paris'teki bürosunda gerçekleştirildi. 19 Kasım 2025 tarihinde yapılan görüşmeye Sherpa hukuk bürosundan Lucy Chatelaine ve davada Petrol-İş tarafını temsil edecek olan avukat François Lafforgue, Petrol-İş heyeti ve Flormar işçisi kadınlar katıldı. Toplantıda, avukat Lafforgue, davada nasıl bir savunma izleneceğini, Yves Rocher tarafının davayla ilgili iddialarını ve davanın ayrıntıları, davayı yönetecek ekip ve görüleceği salon hakkında bilgi verdi.

Yves Rocher davasında Petrol-İş, Flormar işçileri, Sherpa ve ActionAid taraflarını savunacak avukat François Lafforgue, dava için önemli olan iki noktanın altını çizdi. Bunlardan birisi, Yves Rocher tarafının Mart-Eylül 2018 tarihleri arasında yaşanan hak ihlalleri için bir ihtiyat planının yayınlanmamış olması, ikincisi ise işyerinde yaşanan sendikal haklara yönelik saldırı; kadın işçilere yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve çalışanların sağlığını hiçe sayan işçi sağlığı iş güvenliği ihlalleri. Avukat Lafforgue, ayrıca duruşma günü olası durumlarla ilgili önceden bazı hatırlatmalarda bulundu. Yargıcın gerekli görürse davacılara söz verebileceğini belirtti.

Toplantıda Petrol-İş heyeti ve Flormar işçileri yaşanan süreci tekrar anlattı. Genel Mali Sekreter Mehmet Kaya, işyerindeki örgütlenme sürecini, çoğunluk elde edilmesinden sonra Bakanlığa



başvuru ve çoğunluk tespitini, ardından yetki kararı aşamalarını, Flormar işverenin bu karardan sonraki tutumunu, işyerindeki baskıyı ayrıntısıyla anlattı.

Uluslararası İlişkiler uzmanı Rıza Köse örgütlenmeye ve işçilere yönelik baskılar başladıktan, işveren sendikayı tanımayacağını açıkladıktan sonra Yves Rocher ile iletişime geçildikten sonra başlayan süreci aşamalarıyla anlattı, ilerleyen dönemde gerçekleştirilen uluslararası girişimleri paylaştı.

Gebze Şube Başkanı Şivan Kırmızıçiçek, Petrol-İş olarak sürecin başından sonuna kadar yapılan tüm çalışmalarını anlattı. İşyerinde örgütlenme çalışmalarından başlayarak son aşamada Yves Rocher işverenleriyle görüşme talebi ve yaşananlarla ilgili ayrıntılı bilgi verdi.

İşten atılan Flormar işçileri adına davaya katılacak olan İlkur Keleş, Hatice Durmuş ve Kader Boylu da sürecin başından sonuna kadar kendi yaşadıklarını paylaştı, duruşma günü neler yaşanabileceği ve yargıcın söz vermesi durumunda ne yapılması gerektiğiyle ilgili avukata sorularını yönelttiler. Flormar'da bir seneye yakın bir süre direnen kadın işçiler, sendikalaşma öncesi dönemi de katarak işyerinde cinsiyete dayalı ücret farkını, kadınlara işçilere uygulanan ayrımcılığı, çalışırken maruz kaldıkları kimyasallara karşı korumasız kalmaları, daha hızlı üretim yapısın diye makinelerin güvenlik kilitlerinin kaldırılması; ağır yükler kaldırmak zorunda kalmaları başta olmak üzere kendilerini sendikalı olmaya yönelten sorunları paylaştılar. İstenen üretim sayısına ulaşamadıklarında veya izin kullandıklarında, sadece kadın işçilere uygulanan "ceza" uygulamalarını anlattılar. Sendikalaşma çalışmaları başladıktan sonra işyerinde artan baskıları, işten atılma biçimlerini, işten atıldıktan sonra Flormar işverenin talimatlarıyla başka işyerlerinde iş nasıl iş bulamadıklarına varıncaya kadar tekrar anlattılar.

Fransa Genel Emek Konfederasyonu (CGT) Merkezi'nde Halka Açık Toplantı Gerçekleştirildi

Davadan bir gün önce, 19 Kasım 2025 tarihinde, Fransa'nın en büyük konfederasyonlarından biri olan Fransa Genel Emek Konfederasyonu'na (CGT) bağlı, aynı zamanda Paris'teki Yves Rocher çalışanlarının örgütlü olduğu FNIC-CGT (Ulusal Kimya Sanayi Federasyonu) Paris'te bulunan genel merkezinde halka açık bir toplantı gerçekleştirildi. İki ayrı oturum şeklinde gerçekleştirilen toplantıya davayla ilgili bilgi almak isteyen, dava sürecini başından beri takip eden sivil toplum örgütü temsilcileri, sendika aktivistleri, akademisyenler ve kadın hakları savunucuları katıldı.

ActionAid bürosunda
Sherpa hukukçularıyla görüşüldü





CGT merkezinde
yapılan bilgilendirme
toplantısı

Flormar direnişini başından beri destekleyen, Yves Rocher'e açılan davayı başından beri takip eden, davanın sendikal çevrede duyulmasına katkı sağlayan ve dayanışma eylemleri, basın açıklamaları, toplantılar ve kampanyalar yürüten FNIC-CGT Genel Sekreteri Serge Allegre'nin de yer aldığı toplantıda katılımcılara süreç hakkında bilgi verildi.

Genel Mali Sekreter Mehmet Kaya, Gebze Şube Başkanı Şivan Kırmızıçiçek ve Uluslararası İlişkiler uzmanı Rıza Köse, süreçle ilgili yaşananları başından başlayarak tekrar anlattılar. FNIC-CGT yetkilileri de söz alarak davayla ilgili düşüncelerini ve süreci başından beri desteklediklerini, bununla ilgili dava günü basın açıklaması yapacaklarını dile getirdiler. Mehmet Kaya, Flormar davasının Türkiye ve dünyaya malolmuş, kadınların öne çıktığı büyük bir direniş olduğunu söyledi.

Şivan Kırmızıçiçek, süreci sendikalaşma çalışmalarından başlayarak ayrıntılı olarak tekrar anlattı, sendika olarak başından beri diyalog kurmak için çaba gösterdiklerini sözlerine ekledi. Elde edilecek kazanımın tüm sınıf açısından bir kazanım olacağını, herkes için önemli dersler içeren Flormar/Yves Rocher davasının kadın mücadelesi açısından da büyük önem taşıdığını dile getirdi. Kadınları bu direnişte yer almasının anlamlı ve değerli olduğunun altını çizdi. Flormar direnişçisi kadınlar da bu oturumda söz alarak sendikaya karşı baskıları, işyerindeki cinsiyetçi uygulamaları, işçi sağlığı ihlallerini anlattılar. Davadan beklentilerini paylaştılar.

İkinci oturumda FNIC-CGT Federal Sekreteri Murielle Morand, Petrol-İş Kadın Dergisi genel yayın yönetmeni Selgin Zırhlı Kaplan, işten atılan Flormar işçileri İlknur Keleş, Hatice Durmuş ve Kader Boylu'nun söz aldığı ve Flormar'da yaşananların anlatıldığı bölüme geçildi. FNIC-CGT Federal Sekreteri Murielle Morand konuşmasında Yves Rocher gibi şirketlerin tek dertlerinin kar yapmak olduğunu, insanları işten çıkartarak daha ucuz olan ülkelerde fabrika açarak oradaki işçileri de ezdiklerini belirterek Yves Rocher'de yaşananların Fransa'daki işçileri de yakından ilgilendirdiğini sözlerine ekledi.

Sherpa hukuk bürosu adına söz alan Lucy Chatelain, davayla ilgili bilgilendirmede bulundu. Sherpa olarak bu davaya nasıl dahil olduklarını anlattı, amaçlarının çokuluslu şirketlerin hukuksuzluklarıyla mücadele etmek olduğunu belirtti. ActionAid adına konuşan Chloe Rousset ise 2019'dan beri Yves Rocher dosyasıyla ilgilendiklerini ve Fransız şirketlerin yurtdışındaki sorumluluklarından kaçmamalarını sağlamak açısından bu davanın önemine vurgu yaptı.

Yves Rocher firmasının 2020 yılında ihtar aldığı zaman bir ihtiyat planı açıkladığını ancak Türkiye'deki riskleri doğru belirlemediklerini, bir risk haritası çıkarması gerektiğinin altını çizdi. Bu

noktada yeterli önlem almadığı için yaşananlardan sorumlu olduğunu belirtti. Rousset ayrıca Avrupa'nın şu anda özen yükümlülüğü yasasının altını boşaltma çabalarından da söz etti. Oturumun devamında Flormar'da yaşananları anlatmak üzere sırasıyla Kader Boylu, Hatice Durmuş ve İlknur Keleş söz aldı. Sendika öncesi işyerinde yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığı, ücret farkı, iş çıkışı üst baş aramalarını, dolap aramalarını, işçi sağlığı ve iş güvenliği ihlallerini, tuvalet yasaklarını ve kadın işçilere özel cezaları anlattılar. Sendikalaştıktan sonra işten atılma sürecini ve direniş deneyimlerini paylaştılar. Direnişten sonra Flormar işverenin girişimleriyle uzun süre iş bulmalarının önündeki engelleri anlattılar.

Kadın Dergisi genel yayın yönetmeni Selgin Zırhlı Kaplan da, davaya sunduğu ve Türkiye'de kadın işçilerin yaşadığı cinsiyet ayrımcılığıyla kötü muameleyi paylaştığı raporun özetini paylaştı. Petrol-İş Sendikası'nın bu konudaki politikalarını, kadın-erkek eşitliğine verilen önemi dile getirdi. Başından beri Flormar direnişinde cinsiyet ayrımcılığını vurguladıklarını ve davada en önemli dayanaklardan birisinin de sendikanın cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumu olduğunu belirtti. Özellikle çokuluslu firmalarda kadın işçilerin yaşadığı cinsiyete dayalı ücret farkı, cinsiyet ayrımcılığı, işyerinde ayrımcı iş organizasyonu gibi sorunlara değindi. Özellikle sendikalaştıkları zaman kötü muamele, tehdit, işten atılmalarla karşı karşıya kaldıklarını hatırlattı.

Genel Mali Sekreter Mehmet Kaya, Trakya şube başkanlığı döneminde Alman Pas South firmasında kadın işçilerin sendikal örgütlenme ile sonuçlanan direnişini örnek vererek "kadınlar isterse bu işi çok iyi başarırlar" dedi, bugün de benzer süreçlerin yaşandığı ve kadın işçilerin ayrımcılığa uğradığı çokuluslu firmalarda sürdürülen sendikalaşma çabalarını anlattı. Buralarda kadın işçilerin özellikle baskılara, ücret eşitsizliğine uğradığını ve mola yerlerinin bile kameralarla gözetlendiğini dile getiren Kaya, sendika üyeliğinden vazgeçirmek için uygulanan baskı ve tehditleri, ikna odalarını anlattı. Flormar işçilerinin bu anlamda her zaman gurur duyacağımız bir direniş sergilediklerini sözlerine ekledi. Mehmet Kaya'dan sonra söz alan Gebze Şube Başkanı Şivan Kırmızıçiçek, bu oturumda da süreci en başından itibaren ayrıntısıyla anlattı. Direniş boyunca hem Türkiye'de hem uluslararası alanda yaşanan dayanışmanın ne kadar değerli olduğunu dile getirdi. Herkesin bu süreçte "Biz Flormar işçisi için en yapabiliriz"e odaklandığını, katkı koymaya çalıştığını söyleyerek ekledi: "Sendika olarak en güçlü silahımız dayanışmamız, Flormar işçileri de bunu yaşayarak öğrendi". Toplantı, ertesi gün davanın görüleceği adliyede buluşmak üzere sona erdi. ■

İki gün süren görüşmeler sırasında Fransa'nın önde gelen muhalif medya organları Décideurs Juridiques, Mediapart, Liberation, Yves Rocher davasıyla yakından ilgilendi, Flormar işçisi kadınların tanıklıklarına yer verdi. Cfdt'ye bağlı Kimya Enerji Sendikası, dava günü basın açıklaması yayınlayarak dayanışma mesajını paylaştı. FNIC-CGT, yayın organı LA VOIX dergisinde Flormar direnişini ve Yves Rocher davasını anlatan bir makaleye yer verdi.



20 Kasım 2025 Flormar/Yves Rocher Davası'na Katıldık

Fransa'da Mart 2017'de yürürlüğe giren "Özen Yükümlülüğü Yasası"na dayanarak 2020'de Sherpa, ActionAid Fransa ve Petrol-İş, Yves Rocher Grubu'na yasa çerçevesindeki yükümlülüklerini yerine getirmediklerine ilişkin resmî ihbar göndermiş, 23 Mart 2022'de Sherpa, ActionAid France, Petrol-İş ve 34 eski Kosan/Flormar işçisi, Yves Rocher Grubu'nu Özen Yükümlülüğü Yasası'na uymamakla suçlayarak Paris Adliye Mahkemesi'nde dava açmıştı. 2023'te davaya 47 Flormar işçisi daha dahil oldu.

20 Kasım 2025 günü görülen davanın konusu, Flormar işyerinde örgütlenme faaliyetleri nedeniyle yüzde sekseni kadınlardan oluşan 132 işçinin işten atılmasıyla başlayan süreçte o dönem % 51 hissesine sahip olan Fransız kozmetik devi Yves Rocher'in içeride yaşanan cinsiyet ayrımcılığı, işçi sağlığı ve iş güvenliği ihlalleri ve sonrasında yaşanan sendika düşmanlığı neticesinde yaşanan mağduriyeti önlemek üzere bir ihtiyaç planı yayınlamış olması ve Fransız firması olarak yurtdışında çalıştırdığı işyerinde yaşananları önleyebilmesi için doğru bir risk değerlendirmesi ve gerekli denetimleri yapmamış olmasıydı.

Üç saat süren duruşmada Petrol-İş Sendikası, Sherpa ve ActionAid ve Flormar işçilerinin avukatlığını François Lafarge yaptı. Mahkemeye Petrol-İş Sendikası'ndan Genel Mali Sekreter Mehmet Kaya, Gebze Şube Başkanı Şivan Kırmızıçiçek, Kadın Dergisi Yayın Yönetmeni Selgin Kaplan, Uluslararası İlişkiler Uzmanı Rıza Köse katıldı. Flormar işçilerini temsilen İlkur Keleş, Hatice Durmuş ve Kader Boylu mahkemede hazır bulundu.

Davada ilk sözü Yves Rocher avukatları aldı ve davanın bu mahkemede görülemeyeceğini savundu. Sonrasında farklı savunma yolları denendi. Önce, Yves Rocher'in yaşananlardan haberdar edilmediğini, yerel firma tarafından eksik bilgilendirildiklerini söylediler. Sherpa avukatlarının bu konudaki savunusunu dinledikten sonra ise konunun yerel şirketin (Kosan Kozmetik) sorunu olduğunu, Yves Rocher'in yaşananlardan sorumlu tutul-

mayacağını iddia ettiler. Ayrıca olaylar yaşandığında Özen Yükümlülüğü yasa yeni çıktığı için hazırlanmaya yeterli zamanları olmadığını da dile getirdiler. Bir diğer savunuları da 2020'de bir ihtiyat planı hazırladıkları, ancak yayınlamak zorunda olmadıkları için yayınlamadıkları üzerineydi. Son olarak da yerel iştiraki satmaları nedeniyle konunun artık Türkiye mahkemelerinde görüşülmesi gerektiğini dile getirdiler.

Flormar işçileri adına savunma yapan avukat François Laffarge, Yves Rocher tarafının tüm savunmalarına karşı tüm argümanlarında Yves Rocher'in iddialarında haksız olduğunu dile getirdi. Mahkeme başkanı, yazılı ifadeler ellerinde olsa da Türkiye'den haklarını savunmak için Paris'e kadar gelen heyeti dinlemeye karar verdiklerini söyleyerek konuşmak isteyenlere konuşma hakkı verdi. Duruşmada Flormar işçileri İlkur Keleş, Kadir Boylu, Hatice Durmuş söz alarak yaşadıkları baskıları, cinsiyet ayrımcılığını, ücret eşitsizliğini, işçi sağlığı ihlallerini anlattılar. Gebze şube başkanı Şivan Kırmızıçiçek, süreci başından itibaren anlatarak sendikal örgütlenme konusunda Yves Rocher işverenin kayıtsızlığını, diyalog çağrılarına gösterilen ilgisiz tutumu dile getirdi. Petrol-İş Kadın Dergisi genel yayın yönetmeni Selgin Zırlı Kaplan da söz alarak davaya sunulan raporlardan birini kendisinin hazırladığını, bu raporda başta Flormar olmak üzere, Türkiye'de çoğu çokuluslu firmada ve örgütsüz işyerlerinde kadın işçilerin yaşadığı cinsiyet ayrımcılığına, yirmi yılın üzerinde deneyimine ve gözlemlerine dayanarak yer verdiğini söyledi.

Mahkeme başkanının Yves Rocher tarafına yönelttiği "neden tedbir alınmadı" ve "sorunun çözüldüğünü düşünüyorsanız şu anda 132 işçinin durumu nedir" sorularına düzgün cevap alamayışı Yves Rocher tarafının hazırlıksız olduğu konulardı. Mahkeme salonu tamamen doluydu, herkes pür dikkat avukatların karşılıklı konuşmalarını, mahkeme başkanının sorularına verilen cevapları ve davacı tarafın konuşmalarını dinledi. Mahkeme başkanı, tarafları dinledikten sonra kararın 12 Mart 2026 tarihinde açıklanacağını söyleyerek duruşmayı sonlandırdı. ■

FNIC-CGT'nin federal sekreteri Murielle Morand'la Söyleşi

Fransa Genel Emek Konfederasyonu'na (CGT) bağlı Ulusal Kimya Sanayi Federasyonu FNIC-CGT'nin Federal Sekreteri Murielle Morand'la Fransa'da kimya sektöründe kadın işçilerin durumu ve sendikal çalışmaları hakkında konuştuk.

Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?
İsmim, Murielle Morand, 55 yaşındayım. Biyokimyacıyım. İlaç sektöründe yaklaşık 30 yıldır çalışan bir sendikacıyım. Sınıf mücadelesi vizyonunu benimseyen ve 120 yıl önce kurulduğunda oylan Amiens Tüzüğü'ne* atıfta bulunan, sosyal sınıfların ortadan kaldırılmasını hedefleyen bir sendikayı seçtim.

FNIC-CGT'de göreviniz nedir, ne zamandır bu görevdesiniz?

10 yıldır şirketimde sendikamın merkezi temsilcisiyim ve bir buçuk yıldır FNIC-CGT'nin federal sekreteriyim, tıbbi analiz ve teşhis laboratuvarlarında çalışan sendika üyeleriyle ilgileniyorum, ayrıca Normandiya ve Île-de-France bölgelerindeki sendikalarla da çalışıyorum.

Örgütlü olduğunuz işkolunda kadın sayısı ve oranı hakkında bilgi verebilir misiniz?

Laboratuvar alanında, kadınların oranı yüzde 80'dir. Diagnostik alanında ise yüzde 50.

Sendikanızda kadın üye oranları, yönetici ve temsilci kadınların sayısı nedir?

Genel olarak bütün kimya işkolunda sendikalı kadın oranı yüzde 20'dir. Benim sendikamda, kadınların sayısı, erkeklerin sayısı kadar. Yöneticilerde de aynı oran söz konusu. Ama bizim sorunumuz, kadınlar sendikal olabilir, ama aktif değiller.

Sendikanızda kadın işçilere yönelik faaliyetleriniz var mı?

Hayır biz, şirket sendikamızda, kadınlara yönelik özel bir çalışma yapmıyoruz.

Kimya sektöründe çalışan kadın işçilerin ne tür sorunları var?

Maaş eşitliği yok, promosyon daha zor, cinsel taciz yaşıyor.

Fransa Özen Yükümlülüğü Yasası hakkında ne düşünüyorsunuz?

Önemli bir yasadır ama onu patronların elinde bırakırsak, hiç bir şey değişmeyecek. Evet, onlar zaten bilerek, sosyal hakların daha az olduğu ülkelerde yerleşmeyi seçtiler. Hem daha fazla çıkar elde edebiliyorlar, hem Avrupa'nın

dışında olan şirketleri hesap vermeden kapatabiliyorlar, istedikleri maaşı verebiliyorlar... Sonunda bu yasaı uygulamak, işçi sınıfının bilincine varması gerekir, ancak bir güç dengesiyle yaratılabilir. Bizim için önemli olan diğer ülkelerde temas kurmamız lazım. Bir yerde patronlar baskı yapıyorlarsa, bizim tarafımızdan cevap verilmesi gerekir.

20 Kasım'daki Yves Rocher karar duruşması nasıl geçti sizce?

Çok teknik bir davadı. Şans eseri işçiler ifade verebildiler, ama her şeye rağmen, burjuva yasalarına güvenmiyorum. Sonucunu bilemem, ama Ocak ayında Fransa'daki Yves Rocher şirketinde bildiri dağıtacağız. Olduğumuz ve olmadığımız yerlerde, bilinçleri uyandırmaya çalışacağız. ■

* Amiens Tüzüğü (Charte d'Amiens) 1906 yılında Fransa'nın Amiens kentinde imzalanan, sendikaların devletten ve siyasi partilerden bağımsız olması gerektiğini savunan ilkeler bildirgesi. Devrimci sendikalizm anlayışının temel metinlerinden biri kabul edilir.

Türkiye'nin ilk kadın römorkör kaptanı Gizem Turan'la ülkemizde denizcilik sektöründe ve gemilerde kadın olarak çalışmaya dair söyleştik...

"Zor ama imkânsız değil"

Gizem Kaptan, genç yaşına uluslararası denizler dahil binlerce mil yapmış bir kaptanıdır. Şu anda kıyılarımızın emniyetiyle ilgili bir alanda çalışıyor. Söyleşiye başladığımızda, sorularımızı yöneltmeden anlatmaya başlaması ve merak ettiğimiz her konuya açıklık getirmesi, mesleğine ne kadar hakim olduğunu ve kadın olarak bu mesleği yürütmenin zorluklarının bilincinde olduğunu gösteriyor. Zor ama imkânsız değil diye belirtiyor. Kadınlara karşı önyargıları yıkmak adına bazen gereğinden daha fazla çalıştığını söylüyor. Denizcilik sektöründe kadınların artmaya başladığını belirtiyor. Hiç bilmediğimiz konular konusunda aydınlatıcı ve özellikle kadınların azınlıkta olduğu işkolları açısından umut verici bu söyleşi için Gizem Kaptan'a, tanışmamıza vesile olan Türkiye Denizciler Sendikası yetkililerine teşekkür ediyoruz.

Söyleşi: Selgin Zırlı Kaplan



Bölümün eğitimi kaç yıl?

Dört, bir sene de hazırlık beş yıl. Uluslararası sularda çalıştığımız için İngilizce gerekiyor. Birinci sınıfta, bütün mühendisliklerle aynı dersleri görüyoruz. Sonraki üç yıl denizcilik dersleri ağırlıklı bir eğitim müfredatı var.

Kız öğrenci sayısı kaçtı?

250 öğrenci içinde yedi kız öğrenciydik. Aslında çok rekor bir sayıydı. Ben birinci sınıftayken dördüncü sınıfta sadece iki abla vardı. Biz geldiğimizde çok kalabalık bir kız grubu geldi diye konuşuldu.

Mezun olur olmaz kaptanlığa başlıyor musunuz?

Mezun olduğumuzda uzakyol vardiya zabiti diye geçiyor mesleğimiz. Uzakyol vardiya zabiti ehliyetiyle, uzakyol gemilerinde uluslararası sularda çalışan armatör gemilerinde firmanın ihtiyacına göre üçüncü kaptan veya dördüncü kaptan olabiliyorsunuz. Bu ehliyetle bu iki görevden birini yapabiliriz. Dördüncü kaptanı bulunan büyük ve kalabalık bir gemiyse genelde dördüncü

Kısaca kendinizden söz eder misiniz?

İsmim Gizem Turan, 36 yaşındayım. İstanbul Teknik Üniversitesi Denizcilik Fakültesi, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği 2012 mezunuyum. Gemiye ilk çıkışım 2009 birinci sınıfı yazında. Okul zamanı

bir senelik stajı tamamlamak zorundayız. Bunun altı ayı üçüncü sınıfın ikinci döneminde ders sayılıyor, altı ayı yaz tatillerinde. Okula girdikten sonra gemi hayatıyla tanışıp bütün yazları gemide geçiriyoruz mezun olana kadar.



kaptan olarak başlanıyor. Biraz daha tecrübeden sonra üçüncü kaptanlığa yükseliyorsunuz.

Kaç yılda kazanılıyor bu tecrübe?

Hizmet sektörü içinde ilerleme askeriye hizmet doldurma sistemine benziyor. Üç senelik iş günü hizmet doldurdukça bir üst mertebe için sınava girmeye hak kazanıyorsunuz. Sınava giriyorsunuz, ikinci kaptan oluyorsunuz. Bir üç sene daha hizmet tamamladıktan sonra -ki üç sene iş günü olduğu için beş altı yılda tamamlanıyor zaten- bir daha sınava giriyorsunuz askeriye gibi. Başarılı olursanız bu sefer birinci kaptan, biz birinci kaptan demiyoruz tabii, kaptan diyoruz. Üç iki bir diye gittiği için açıklayayım dedim. Bu şekilde kademeli olarak yükseliyor.

Siz hangi kademedesiniz şu anda?

Ben şu an olabilecek en üst noktadayım, kaptanım. Daha fazla terfi edebileceğim bir yer yok. Dünyanın herhangi bir yerindeki herhangi bir gemide ehliyetimle çalışabilirim.

Uluslararası kaptanlık yaptınız mı?

Bir on yıl kadar uzak yolda çalıştım ticari gemilerde, yük gemilerinde.

Git gel yaptım. Bir yerden sonra insan bir ayağının karada olduğu, daha hayatın içinde hissedeceği bir iş arıyor. Hem mesleğimden kopmadan, kaptanlık yapabileceğim hem de daha hayatın içinde olabileceğim için İstanbul Boğazında kurtarma gemilerinde çalışmaya başladım. Beş yıldır burada çalışıyorum. Türkiye'deki ilk kadın römorkör kaptanıyım.

Hayatın içinde hissetmekle neyi kastedtiniz? Evli misiniz?

Evli değilim. Uzakyolda çalışırken çok zor. Çünkü bizde kontrat usulü çalışılıyor uzakyolda, uluslararası sularda çalışırken. Kontratlar da üç ayla altı ay arasında değişiyor. Bir gemiye gidiş minimum üç ay, ya da altı ay. O da eğer vaktinde inebiliyorsanız. Bazen iniş zamanı liman denk gelmiyor. Uygun liman olmuyor, inişler gecikebiliyor. Bir ay bir buçuk ay ötelenebiliyor. Bir sonraki limana kalıyorsunuz. Çıkabildiğiniz limana kalıyorsunuz.

Hangi limanda işlemler kolay yapılabilirse, transfer nereden rahat sağlanabilirse. Şirketler onu ayarlıyor. Süreç biraz uzuyor. O yüzden uzun süreli gidişlerde çok düzenli bir hayat söz konusu değil. Yılın dokuz on ayı gemide geçiriliyor.

Görevlendirme yapılırken, aile durumunuz, medeni halinize dair sorular soruluyor mu?

Hayır hiç sorulmuyor. Bizde kontrat imzalanıp gidildiği için o süre içinde gemide olmak zorundasınız. O sırada evli olmanız, bekar olmanız hiç fark etmiyor. Zaten dünyanın bir ucundaki bir gemide oluyorsunuz.

Bu meslek için evli, bekar, çocuklular için uygun, uygun değil diye bir değerlendirme yapılabilir mi?

Çocuk olunca evet çok zor, evlilik yürütülebilir.

Meslek içi evlilik yaygın mı?

Çok yaygın değil, ama var.

Çevrenizde hiç çocuk sahibi olduktan sonra mesleği bırakmak zorunda kalan kadın kaptan oldu mu?

Bırakmak zorunda değil, ama iş-kolu değiştirmek zorunda kalıyor. Erkekler için bu daha yönetilebilir bir durum. Erkek evde mi önemli değil, gidiyor geliyor, iş hayatına devam ediyor, çocuk oluyor, yine gidiyor geliyor. Ama kadın için çok sürdürülebilir değil. Kadın illa ki çocuğu olduğunda bir noktada gemiyi bırakmak zorunda. Başka bir alanda, yine bu sektörde ama daha stabil olduğu bir alana geçmek zorunda kalıyor.

Sizin bir gelecek planınız var mı?

Ben yakın zamanda kılavuz kaptan olacağım inşallah. Gelen ve geçen





gemilerin manevrasını yapıp, yine sabit bir istasyonda kalıyorsunuz, gemilere seferlerinde eşlik ediyorsunuz. Manevralarını yaptırıp iniyorsunuz.

Gemiye çıkıyor musunuz?

Evet gemiye çıkıyoruz, manevrayı yaptırıp geçiriyoruz. Böyle bir versiyonu da var yani işimizin. Sabit bir yerde manevrayı yapıp ineciğim. Gemiyle beraber bir sefere gidip günlerce, hatta haftalarca orada kalmam gerekmeyecek.

Nerede kılavuz kaptan olacaksınız?

Şu anda çalıştığım kurum içinde birim içi değişiklik gibi yapacağım için yine İstanbul boğazında olacak. Ama başka bir yere gitmek istersem, Türkiye'de bulunan limanların hepsinde kılavuz kaptanlık yapabilirim. Kılavuz kaptan bizde bölgenin deneyimli, kılavuzluk eden demektir.

Çalıştığınız kurum özel mi?

Kamuda, kamu iktisadi teşebbüsü olarak geçiyor, ulaştırma bakanlığına bağlı olarak çalışıyoruz. Bo-

ğazda kurtarma römorkörlerinde çalışıyoruz. İlk kadın römorkör kaptanı benim. İtalyan televizyonu bile çekime gelmişti o zaman, ilk olduğum için.

Uluslararası deneyimlerinizden söz eder misiniz biraz? Nerelere gittiniz?

Her yere gittim diyebilirim aslında. Uzakdoğu ve Amerika hariç gemiyle Avrupa kıtasındaki, Karadeniz'deki çoğu ülkeyi gezdim. Daha önce konteyner firmasında çalışıyordum. Uzun yıllar orada çalıştım. Orada çalışırken dünyanın birçok yerine gittik.

Gemiler 'line' denilen belli hatlar üzerinde çalışırdı. Dolmuş gibi düşünebilirsiniz bunu. Bir gemiye gittiğimde, o gemi dört ay boyunca belli sayıda limandan oluşan bir hattı oluyor, yedi liman olabilir, onbeş liman yirmi liman olabilir o hattın içinde... Tamamladıkça aynı seferi tekrar atıyor, büyük firmaların limana getirdiği konteynerleri dağıtıyor, getirilen limandan alıyoruz ve dağıta dağıta gidiyoruz. Yol üstündeki ülkelerin limanlarına uğrayıp yük bırakarak ilerliyoruz. En son final varış noktasına varıyoruz.

Sizin gemideki göreviniz neydi?

Orada bütün kademelerde çalıştım, bizde dördüncü kaptanlıkta başlanıyor, dördüncü kaptan, üçüncü kaptan, ikinci kaptan... Mezun olduktan itibaren, ikinci kaptanlığımın sonuna kadar toplamda yedi yıl uluslararası ticaret gemilerinde çalıştım.

Daha sonra ne yaptınız?

Arada 7-8 ay tersane kaptanlığı yaptım. Çok güzel bir tecrübeydi, kullandığımız gemileri yapım aşamasında görüyorsunuz. Nelere dikkat ediliyor, neler yapılıyor, test aşamaları, kullandığımız her ekipman nasıl konuşlandırılmalı, biten gemilerin deneme seyirleri test

aşamaları kısmında çalıştım. İşin mutfağında olmak gibiydi.

Tersanede geçici çalıştınız o zaman...

Evet, o arada işkolumu değiştirmek için yeni bir sektöre giriş yapmak istedim. Sonra baktım saatli işler bana göre değil, çünkü hep saha insanı olmaya alışmışım gemilerde çalışırken... Çünkü gemide çalışırken bir çalışma saatimiz yok, yirmi dört saat yüzen bir sistem var, işleyen bir sistem ve bunu yürütmek zorundayız.

Manevralar geceye ya da gündüze denk gelebiliyor, saatler bizim için hiç önemli değil, saatsiz çalışıyoruz. Tam vardiyanız var, vardiya bitiyor, vardiya bittiğinde limana yanaşma oluyor, süreç sürekli devam ediyor.

Ben aktif sahada çalışmaya alıştığım için, tersane kaptanlığı dönemimde saatli olarak çalışmak, sabah sekizde kartla girip akşam beşe kadar çalış ve çıkla çok mutlu olamadım. Çok bana hitap etmediğini fark ettim. Çünkü alışmışım aktif sahada çalışmaya. Öyle olunca tekrar gemiye döndüm, böylelikle kurtarma gemilerinde çalışmaya başladım. O zamandan beri beş yıldır aynı yerdeyim.

Şu andaki çalışma düzeniniz nasıl?

Ayın yarısı çalışıyorum, on beş gün çalışıyorum, on beş gün boşum. On beş içeri, on beş dışarı gibi çalışıyorum. On beş gün boyunca 7/24 (yedi yirmidört) gemiye gidiyorm, orada bir odam var kamaram, yatağım var. Oraya yerleşiyorum, on beş gün oradayım. Bire bir gibi çalışıyoruz. Bunun karşılığında on beş gün dinlenme, istirahat sürem var. O arada gemiye başka bir meslektaşım gidiyor. Bir gemi işini dönüşümlü karşılıklı kullanıyoruz.

On beş günlük süreçte günlük rutini- niz nedir? Neler yapıyorsunuz?

Normalde belli bir tonaj ve boyun üstündeki büyük gemilerin geçişle-
rinde onlara herhangi bir durumda,
acil bir durum olması ihtimaline
karşı anında müdahale edebilmek
için refakat ediyoruz. Bunlar gün-
lük rutin işimiz.

Bunun dışında, ola ki, büyük bir
kaza olması halinde, ki böyle du-
rumlar yaşanabiliyor boğazdan ge-
çişte. Yangın çıkıyor, gemi batıyor,
karaya oturuyor, sürükleniyor, ça-
tışma oluyor, gemiler birbiriyle ça-
tışıyor, (denizcilik hukukunda çar-
pışma için kullanılan terim) makine
arızası oluyor, dümen kilitleniyor,
bazen o sebeplerle oluyor, bazen
dikkatsizlik, uykusuzluk, yorgunluk
faktörleri girebiliyor devreye.

Böyle durumlarda rutin refakatlar
dışında operasyon müdahalesi
yapıyoruz. Bayağı yoğun geçiyor
vardiyalar.

Bu bölümü okumaya nasıl karar ver- diniz? Bildiğiniz bir bölüm müydü?

Aslında ilk girdiğimde ne olduğu-
nu çok bilmiyordum. Her zaman
gezmeyi çok seven, denizi çok
seven, sosyal ilişkileri çok kuvvet-
li biriydim. Üniversitede okurken,
"Gülhan'ın Galaksi Rehberi" diye
bir program vardı gezi programı,
çılgın bir kızdı dünyayı geziyordu.
O zamanlar bir aile dostumuzun
oğlu, benim okuduğum okulda bi-
zim bölümümüzde okuyordu. Ben
ilk ondan duymuştum bölümü ve
"benim mutlu olabileceğim tek iş
bu" demiştim. Zaten her hafta Gül-
han'ı izliyorum, çok seviyorum.
Geziyorum tozuyorum dünyayı, bir
yandan para kazanıyorum. Tabii
girdikten sonra insan zorluklarını,
yoğunluğunu görüyor. Dışardan
göründüğü gibi olmadığını. Tanı-
dığımızdan da bölümü biraz dinle-
miştim. O şekilde aklıma girdi. Tek
İstanbul tercihim olarak orayı yaz-
dım ve girdim.



Kız öğrencilerin bu kadar az olduğu bir bölümde okumak zor oldu mu? Ne işiniz var bu bölümde diyen oldu mu?

Okulda zorluk yaşamadım, ama
çalışmaya başladığım yıllarda
-sektör de çok değişiyor bu arada
üzerinden on onbeş yıl geçti- ilk
staja çıktığımda gemilerde ve ça-
lışma ortamında kadınlar çok ka-
bul edilmiyordu. Eski bir inaniş-
göre "kadınlar gemide uğursuzluk"
getirmiş. Bunun da sebebi, gemi-
nin dişi olarak kabul edilmesi. İn-
gilizce'de de gemiden söz ederken
"she" ön eki kullanılır. Mesela gemi
ne zaman gelecek diye "When she
is coming" denir. Gemi kadın sa-
yıldığı için iki kadın birbirini çeke-
mez ve uğursuzluk getirir denir. Bu
maalesef uluslararası ve çok eski-
ye dayanan bir inaniş. Ama bunu
gerçekten ciddiye alan ve böyle
olduğunu düşünen yaşlı kaptanla-
rımız vardı.

Yavaş yavaş sektörde kadın sa-
yısı arttığı için, ayrıca okul sayısı
da çok arttığı için değişiyor. Benim
zamanımda sayabileceğim iki üni-
versite vardı, şu anda sayısını ben
bile bilmiyorum, belki on belki daha
çok okul var.

Üniversite sayısı artınca mezun
sayısı artıyor, bizler gibi rol model-
ler sosyal medya aracılığıyla daha
çok biliniyor artık. Kız öğrenciler,
böyle mesleklerin olduğundan ha-
berdar oluyor ve bunu yapabile-
ceğini düşünüyor. Talep arttıkça,
mezun sayısı arttıkça bu sektörde

çalışan kadınların sayısı artıyor.
Gemi ekipleri de artık buna alış-
ıyor ve mecburen kabulleniyorlar.
Yavaş yavaş kabullendi ve artık
daha yaygın. Ama başlarda böyle
değildi.

Bu durumu direkt yaşadınız yani... Yüzünüze söyleyen oldu mu hiç?

Hayır hiç diyen olmadı, ama şöyle
oluyor. İstenmediğinizi ya da garip
karşılandığınızı fark ettiğinizde, is-
ter istemez daha çok çalışmak zo-
runda hissediyor ve kendinizi ispat
etmeye çalışır hale geliyorsunuz.
Bir süre sonra işinizi iyi yaptığınızı
kabulleniyorlar.

Yavaş yavaş o algılar kırılıyor ve
kabul edilme evresi başlıyor. Süreç
hep bu şekilde işliyor. İlk gittiğiniz-
de önce bir önyargı, sonra bakı-
yorlar azimlisiniz, çalışıyorsunuz,
işinizi yapıyorsunuz, "oluyor bu iş".
Sonra yavaş yavaş normalleşme
ve kabul edilme.

İlk başlarda hep fazla çalışmak zo- rundasınız o zaman...

Biraz da yapı meselesi, ben yaptı-
ğım her işte yapabildiğimin en iyi-
sini yapmaya çalışırım. Kendimin
en iyisini en azından. Bu benim
yapım. Ne olursa olsun ve nereye
gidersem gideyim, bunu yapaca-
ğım muhtemelen. Ama başlarda
bunu niçin ekstra çaba harcamak
zorunda kalıyorum.



Biraz da ailenizden söz eder misiniz, onlar nasıl karşıladı bu işi?

Onlar için de başta çok zordu. İki kardeşiz bir ablam var. Onlar için değişik bir durum, çok alışamadılar. Çoğu zaman telefonum çekmiyordu. Gidiyorum, dünyanın bir ucundayım, telefonla ulaşamıyorlar. Bazen bir adanın yanından geçerken telefonum çekiyor bir anlık sonra geri gidiyor. O arada on altı on yedi cevapsız arama görünüyor. Sekiz dokuz kere babam aramış, dokuz on kere annem aramış, onlar için zordu.

Hiç vazgeçirmeye çalıştılar mı?

Hayır hiç olmadı, ama biraz zor bir okuldu, askeri eğitim aldık, normal üniversite gibi değildi. Üniforma giyiyorduk, ast üst ilişkisi vardı, belli kurallar vardı uymamız gereken. Zor bir üniversite yolculuğuydu. O zamanlar annem hep "bırak şu okulu, sen de normal çocuklar gibi üniversite okumak istemiyor musun, ne bu halin" diyordu. Ama çalışmaya başladıktan sonra öyle bir şey yapmadılar. Benim şöyle bir şansım oldu, ilk çalıştığım firmanın çoğu hattında İzmir uğrağı vardı. Gemiler ayda bir İzmir seferi

yapıyordu. Orada liman izinleri alarak ailemi gemiye sokma şansım oldu. Onlar ben çalışırken oraya gelip ziyaret etme fırsatı buldular için, orada çalıştığım insanları, kaptanları -ben daha dördüncü kaptandım- ekibi görüp onlarla konuşunca biraz rahatlamışlardı, nasıl bir ortamda kimlerle çalıştığımı görünce.

Çalışma koşullarından söz eder misiniz, toplu sözleşmeniz var mı?

Toplusözleşmemiz var, ben kaptan olduğumda kapsam dışı oldum. Kaptan olana kadar sendikalıydım. Kaptan ve baş mühendis olduğunuzda yönetici oluyorsunuz. Terfi alana kadar sendikanın üyesi oluyorsunuz. Sonrasında kapsam dışına çıkınca sendikadan ayrılmış oluyorsunuz. Ama sendika üyesi bir ekibiniz oluyor, dokuz kişinin başındayım ve oradaki herkes sendikalı. İkinci kaptan, üçüncü kaptan, diğer gemici çalışanların hepsi sendikalı olduğu için toplu sözleşmeye tabi oluyorlar, o sözleşme bize de uygulanıyor.

Ücretlerde farklılık oluyor mu?

Yok bizde sadece kademeye göre maaşlar oluyor. Genelde bütün sektörde bir kademedeki ortalama maaş birbiriyle benzerdir. Her kademedeki herkesin aldığı maaş, özelde de olsa kamuda da olsa tüm sektörde birbirine çok yakındır.

Çalışılan gemi tipine göre değişiyor olabilir. Bir konteyner dökme yük gemisiyle tankerde çalışan farklı maaş alır çünkü tankerde risk faktörü biraz daha fazladır, yakıt ve patlayıcı madde taşır. Ya da korsan bölgesine gidenlere ekstra prim verilir çünkü orada da risk vardır. Savaş bölgesi için de biraz fark olur. Yakın yol, uzak yol farkı olabilir. Uzakta ve Türkiye uğrağı olmayan gemiler yakın gemilere göre bir kaç yüz dolar daha fazla alır. Yabancı bayraklıysa, burada

sigortası olmadığı için yine bir kaç yüz dolar daha fazla alır.

Kadın kaptanların kesinlikle çalışmam dediği alanlar var mı?

Bunlar biraz kişisel tercihlerle ilgili, çalıştığı firmaya "oraya gitmek istemiyorum, beni o gemilere göndermeyin" diyebilir, firma da anlayış gösterir ve göndermez. Ya da firmalar bazen kendileri karar alır belli hatlarda kadınları çalıştırmıyoruz diye. Ama bunlar çok kişisel tercihler, kesin kurallar yok. Kadınlar isterse her şeyi yapabilir, her yerde çalışabilir.

Gemilerde olası sorunlar için firmaların koruyucu önlemleri var mı?

Çalışılan firmaya bağlı biraz. Ben hep Türkiye'nin büyük firmalarında çalıştım. Denizcilik biraz askeriye gibi ast üst ilişkisinin olduğu bir yer, herkes yerini biliyor. Herkesin bir kademesi var. Gemide birbirine hitaplar bile bey hanım şeklinde değildir. "Efendi kaptan, süvari hanım, süvari bey, elektrik zabıtim"...

Aslında bir nevi görünmez bir çeper var, herkes ona uyduğu sürece tedirgin olacak bir şey yok. Ama tabii ki bazen herkesin ruh hali aynı olmayabiliyor, gözü kararıyor, çalışma ortamı çok zor bir ortam, psikolojisini herkes sağlam tutamayabiliyor... Altı yedi ay uzaktaşın, telefon çekmiyor, yedi yirmi-dört hep aynı insanlarlasın. Böyle durumlarda yaşanan aksiliklerde belki anlık tedirginlik olabilir, ama onun dışında genel olarak kademeler çok belli, ve kaliteli, iyi bir firmada çalışılıyorsa, senelerdir insanlar orda çalıştığı için herkes yerini biliyor, ona göre davranıyor.

Bununla ilgili şirket politikaları, uluslararası yasalar var mı?

Uluslararası kurumlar var, ITF var mesela. ITF'te böyle bir konu olduğunda müdahale edilebiliyor.

En çözülemeyen durumda ITF'e başvuruluyor, onlar aracı oluyor. İhtiyaç halinde birebir temas kurulabiliyor.

Bununla ilgili yaşanmış bir örnek var mı çevrenizde?

Bu konuda yok, ama mesela personel maaşını alamıyor, gemiye haciz geliyor, bırakıyor bir limanda, aylarca kalıyorlar. Maaş zaten ödemiyor, evrakları yapılmadığı için karaya da çıkamıyor, gemideki yiyecek bitiyor, su bitiyor. Temel ihtiyaçlar bitiyor, karşılanamıyor, aylarca insanlar mağdur oluyor, evlerine de dönemiyor, yurda dönemiyor. Öyle durumlarda ITF'in devreye girdiği olayları biliyorum.

Pozitif ayrımcılık uygulamalarıyla karşılaşıyor musunuz hiç?

Aslında ben negatif de pozitif de ayrımcılığa karşıyım. Bu sefer de işinizde gerçekten başarılı da olmanız sanki pozitif ayrımcılık nedeniyle bir yere gelmiş oluyorsunuz. Ya da çalışma arkadaşlarınız tarafından tepki görüyorsunuz.

Siz bileğinizin gücüyle, hakkınızla çalışıyorsunuz ama herkes sırf cinsiyetiniz sebebiyle bu muameleyi gördüğünüzü düşünüyor. O yüzden pozitif de karşıyım. Ben çok cinsiyetsiz bir iş yaptığımıza inanıyorum hep bunu vurgulamaya çalışıyorum. Kadın denizci diye vurgulamak çok hoşuma gitmiyor. O zaman ayırtırdığınız için, her türlü davranışa açık oluyorsunuz. Biz denizciyiz, kadın denizci, erkek denizci demiyorum. Denizciyiz, hepimiz aynı gemideyiz. Aynı gemiyi götürmeye çalışıyoruz ve aynı koşullarda çalışıyoruz.

Bununla ilgili bir deneyimiz oldu mu?

Kendi gemimde şahit olduğum bir şeyi paylaşmak istiyorum. Benim ikinci kaptan olduğum bir gemide. İkinci kaptan, tüm personeli yöneten işveren geminin bakım tutumundan sorumlu.

Kaptanla personel arasında sadece kaptana raporlama yapan, ama aslında gemideki esas işleyişi yürüten kişi. Ben ikinci kaptanım, dördüncü kaptana iş veriyorum, yanında stajyer bir kız öğrenci var, küçük bir kardeşimiz. İş veriyorum, bir kaç saat geçiyor, ofiste bakıyorum. Normalde iki stajyer var, bir kız bir erkek öğrenci.

Kız öğrenci ofiste oturuyor, diğerleri yangın tüplerinin aylık kontrolleri için erkek stajyerle birlikte bir yere taşıyorlar tüpleri, kontrollerini yapıyorlar. "Neden burada oturuyor?" diyorum, "abla o taşıyamaz" diyor. Niye taşıyamasın... Seneye buraya geldiğinde dördüncü kaptan olacak ve bu işi kendi yapmak zorunda kalacak.

Neden taşıyamasın yani. Pozitif ayrımcılık yaptığını, iyilik yaptığını sanıyor. Bu arada hem işi öğrenmesini engelliyor, hem diğer stajyerle arasının açılmasına neden oluyor. Bir de çocuğun bir şey öğrenme hakkını elinden alıyor.

Gemilerde ücretler nasıl?

Başlangıç için bizim meslekte genelde üç bin dolar civarında başlanır. Uluslararası gemilerde çalışanlar için. Kademe yükseldikçe altı bin, on bin dolara kadar gidebilir. Gemi tipi ve risk faktörlerine göre, maksimum on bin dolara kadar çıkabilir. Kamuda daha farklıdır ücretler. Bu da bir tercih tabii. Özel sektörde daha hayattan uzaksınız, yılın on ayı denizdesiniz çoğu zaman. Kamuda yarı zamanlı çalışıyorsunuz ve çalışıyorsunuz, altı ay karadasınız, altı ay içeridesiniz. Hayatın içinde hissediyorsunuz.

Çoluğu çocuğu olanlar daha çok böyle pozisyonlara geçmeye çalışıyor, ki evinden çok uzak kalmasın, ailesinden. Ya da karada sörveyörlük işi var, denetçilik gibi bir iş, ya da planlama ayağına ya da operasyona... Bir süre sonra evlilik ve çocuk düşünmeye başladıktan sonra gemi hayatını bırakıp yine sektörün içinde olabileceğiniz, sektörle alakalı ama ofisten yürütülebilecek işlere geçmeye çalışıyorlar.

Ekleme istediğiniz bir şey var mı?

Ben bu mesleğe başladığımda, ilk başlarda çok heyecanlıydım. Sonra yapmaya başladığımda, baktım çok zor bir meslek, ve aslında çok fedakarlık isteyen, sizden çok şey götüren bir iş. Çok sabır istiyor, çok hayattan alıyor aslında. Başta "ben bu işi biraz yapıp bırakacağım" demiştim. Sonra çalıştıkça baktım çok seviyorum. Bir de yapamazsın gözüyle bakılan bir işte başarılı olmanın verdiği tuhaf bir haz vardı. Onlar yapamazsın dedikçe "hayır bakın ben bu işi yapabiliyorum" diyordum. Bu bana ayrı bir keyif veriyordu, tabii yaptıkça işimi sevmeye başladım. Şimdi çok severek yapıyorum, iyi ki bu mesleği seçmişim diyorum, ama gerçekten çok zor bir meslek, öyle genel geçer bir iş değil. ■



**Dilovası'nda parfüm dolum atölyesinde çıkan yangında
üçü çocuk yaşta altı kadın işçi can verdi**

DİLOVASI KAZA DEĞİL KATLİAM ÇALIŞIRKEN ÖLMEK İSTEMİYORUZ

Kocaeli'nin Dilovası ilçesinde, parfüm dolum atölyesinde kayıtlara "iş kazası" olarak geçen patlamada, ikisi kız çocuğu, dördü kadın olmak üzere yedi kişi can vermiş, altı kişi de yaralanmıştı. Sadece kazanç düşünülerek yönetilen işyerinde sendika da yoktu, herhangi bir iş güvenliği önlemi de. Yangında ölenlerin yakınlarının verdiği ifadeler, durumun vahametini ortaya koyuyor.

Denetimlerin eksikliği, yasaların uygulanmasında yaşanan aksaklıklar, son dönemde gerek bina güvenliği gerek işçi sağlığı alanında yaşanan faciaların artmasına neden oldu. Çalışanların emek haklarından önce gelen "yaşam hakkı" gerekli mekanizmalar çalıştırılmadığı müddetçe yazılı bir kağıt parçası olmaktan öteye geçmiyor ne yazık ki. Hafızalarımızdan silinmeyen Kartalkaya otel yangınının üzerinden daha bir yıl geçmedi. Kocaeli'nin Dilovası ilçesinde iki katlı Ravive parfüm dolum atölyesinde 8 Kasım 2025 tarihinde meydana gelen yangında acı şekilde can veren kadınların yürek burkan öyküsüyle sarsıldık.

Parfüm yapımında kullanılan kimyasalların bulunduğu tankerin, elektrikli çirpiciyle karıştırılması sırasında oluştuğu söylenen patlamadan meydana gelen yangında üçü çocuk yaşta altı kadın işçi olmak üzere yedi kişi hayatını kaybetti, altı kişi yaralandı. Binanın kaçak olmasına rağmen ruhsatlı olduğu belirtilen işyerinde yangın söndürme sistemi de yoktu, havalandırma da. Tehlikeli madde sınıfında sayılan parfümün üretildiği bir işyerinde yangın merdiveni olmaması akıl almaz bir durum. Ayrıca kimyasalların karıştırıldığı tankerin de işçilerin çalıştığı bölümden farklı bir bölümde ve izole olması gerekirdi. İşçilerin sigorta, sendika gibi temel haklarından söz edemezken, yaşam haklarının bile önemsenmediğini görüyoruz. Defalarca şikayet edilmiş, mahalleli kendini korumak için itiraz etmiş imalathanenin varlığına, ama nafi... Buna sessiz kalan, denetimsiz bırakan yetkililer de bu tabloya ortak olmuş yıllarca. İşyeri sahibi Kurtuluş Oransal kaçmaya çalışırken yakalandı. Cezavevinde geçirdiği kalp krizi neticesinde hayatını kaybetti. Sonuç olarak, önünde daha

uzun hayatları olan yedi kadın, sevdiklerinden, çocuklarından, ailelerinden koparıldı.

Giderek artan yoksulluk, kadınları düşük ücretli, güvencesiz, güvenliksiz işlere yöneltti işsizlik, geçici işçi çalıştırmak isteyen işyerleri için bulunmaz bir fırsat haline geldi. Birkaç ay çalıştırıp işten çıkartmak, deneme süresi adı altında ücretten kesinti yapmak, yaşa ve medeni durumuna göre farklı ücretler vermek, sigorta yapacağım diye aylarca, hatta yıllarca oyalamak, normal çalışma standardı haline getirilmeye çalışılıyor. Yanarak can veren kadın işçilerin bazıları işi bırakmak üzereymiş, borçlarını ödemek, ailelerinin, çocuklarının bir iki ihtiyacını daha karşılayıp bırakmayı düşünüyorlarmış, yakınlarından öğreniyoruz bu acı gerçeği.

Şengül Yılmaz 55 yaşındaydı. Bir çocuk annesiydi. Yakında işten çıkmayı planlıyordu, borçlarını ödemek için yılbaşına kadar çalışmaya karar vermişti. Ablası Emine Bulut da orada bir ay çalışmıştı. Bırakın yangın önlemini, yemek yiyecek masa bile yokmuş, yemeklerini yerlerde yiyorlarmış. SGK'dan denetime geldiklerinde imalathaneyi boşaltıyorlar, denetimciler gidince işbaşı yapıyorlarmış. Çaylarının şekerini, tuvaletin sabununu evlerden getiriyorlarmış çalışanlar.

Hanım Gülek 52 yaşındaydı. O da sigorta bekleyenlerdendi. Üç yıl önce de çalışmış ama sigortası yapılmadığı için ayrılmış. Bir yıl önce tekrar girmiş. Günlük 700 Lira yevmiye alıyormuş.

Esma Dikan 32 yaşındaydı. En büyüğü en büyüğü 13 yaşında üç oğlu vardı. Günde 750 lira yevmiye, 100 lira da yemek parası alıyordu. Sigortasız çalışmasını istemeyen eşi işten

8 Kasım 2025 Dilovası Ravive Parfüm Dolum Atölyesi'nde Kaybettiğimiz Kadın İşçiler



ŞENGÜL YILMAZ (55)



ESMA GİKAN (32)



NUR TAŞDEMİR (15)



TUĞBA TAŞDEMİR (17)



HANIM GÜLEK (52)



CANSU ESATOĞLU (15)

çıkmasını istemişti. Eşini dinleyerek işten çıkmış, ancak işverenleri evine kadar gelip ısrar edince, tekrar işbaşı yapmış, sigorta sözü vermişler o dönem. Eşinin aktardığına göre, koruyucu maske yokmuş, başörtülerini kullanıyorlarmış kokudan korunmak için. Binada yangın çıkışı olsaydı kurtulurlardı diye ekliyor.

Tuğba Taşdemir 18'ine girecekti. İnşaat işçisi olan babası uzun süredir işsizdi. Erkek kardeşiyle birlikte evin geçimini sağlamaya çalışıyordu. Okumaktan uzun süre önce umudunu kesmişti. Tercih yapmak zorunda kalmıştı ya okuyacak ailesine yük olacak, ya da katkı koyacaktı. İşyerinde sigorta yapılacak diye sürekli oyuyorlardı. Anne ve babasına evlenmeyip onlara bakacağını söylemişti ölmeden önce. Babası, işten eve her geldiğinde kimyasallardan başının ağrıdığını söylüyor. Annesi "ben çektim kimse çekmesin" diyerek sorumluların cezalandırılmasını istedi.

Nisa Taşdemir, 15 yaşındaydı. Tuğba'nın kuzeniydi, amca çocuklarıydılar. Babası kanser hastası. "O benim çiçeğimdi, kömür oldu" sözleri insanın için acıtıyor. Ailesinin tek geçim kaynağı olmak zorunda kalmıştı gencecik yaşta.

Okulu bırakmıştı anne babasına bakabilmek için. Annesi olayı duyar duymaz binaya koşmuştu, kızının yanmış bedenini vermişlerdi "al götür" diyerek. Ölmeden bir hafta önce, çalışma şartlarından bıktığını, arkadaşlarıyla başka bir yerde çalışmaya başlayacaklarını söylemiş ailesine.

Cansu Esatoğlu da 15 yaşındaydı. Nisa'nın arkadaşıydı. Dilovası'ndan taşınacaklarmış son bir maaş daha alayım diye çalışmaya devam etmiş. Babası, imalathanede çalıştığını olaydan sonra öğrenmiş. Bir senedir paketleme çalışıyormuş. Yangın çıktığında Tuğba, Nisa ve Cansu'nun bedenleri birbirine sarılmış olarak bulunmuş. Sigorta için konuşmuşlar ancak hep oyalamışlar.

Dilovası yangını kadın işçilerin çalışırken öldüğü ne ilk ne de son iş faciası. Geçmişte meydana gelmiş yangınlarla beraber bir daha unutulmamak üzere belleklerimizde yerleşecek. Kadın emeği tarihini incelerken karşımıza çıkan toplu kadın işçi ölümleri, aradan geçen yüz küsur yılda işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda hâlâ etkin politikalar üretilmediğinin en büyük göstergesi. ■

**Güvencesiz ve denetimsiz çalışma biçimleri
kadın işçileri öldürmeye devam ediyor**

BÜYÜK ENDÜSTRİ FACIALARI VE ÖLEN KADIN İŞÇİLERİN TARİHİ

Sanayileşmenin hız kazandığı dönemlerde, aşırı kâr hırsıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin göz ardı edilmesi, kaçınılmaz olarak iş kazalarının artmasına yol açmıştır. Bu kazaların -ya da daha doğru bir ifadeyle, iş cinayetlerinin- bazıları toplu ölümlerle sonuçlanmıştır. Fabrika facialarının önemli bir bölümü geçen yüzyılda yaşanmış olsa da, iki binli yılların ilk çeyreğinde olmamıza rağmen bu tür olayların günümüzde de devam ettiği görülmektedir. Bunun başlıca nedenlerinden biri, güvencesiz ve denetimsiz çalışma biçimlerinin giderek yaygınlaşmasıdır.



Newark Fabrikası
Yangını 1905

10 Ocak 1860: Pemberton Dokuma Fabrikası Faciası

ABD'nin Massachusetts eyaletinin Lawrence kentinde kurulu beş katlı Pemberton dokuma fabrikası, 10 Ocak 1860 günü içerisinde 600 (bazı kaynaklarda 800) işçinin çalıştığı sırada aniden yıkıldı. Çoğu İrlanda ve İskoçya göçmeni kadın işçilerle çalışsın diye yanlarında getirdikleri kız çocukları enkazın altında kaldı. Ertesi gün enkaz kurtarma çalışmaları sürerken gaz lambası sonucu oluşan yangın enkaz aramalarını engelledi. Yıkımdan sağ kalan kadın işçiler de yanarak can verdi. Toplamda 145 işçinin öldüğü kayıtlara geçti.

20 Mart 1905: Grover Ayakkabı Fabrikası Yangını

ABD'nin Massachusetts eyaleti Brockton kentinde bulunan Grover ayakkabı fabrikasında öğle saatlerine yakın bir zamanda fabrikadaki buhar kazanının patlaması yangına yol açtı. Patlama, binanın ahşap yapısı ve içerideki yanıcı maddeler nedeniyle yangının çok hızlı yayılmasına neden oldu. Binanın bazı bölümleri çöktü ve özellikle üst katlarda çalışan ve çoğu kadınlardan oluşan işçiler kaçmayı başaramadı. Yangında,

resmi rakamlara göre 58 kişi hayatını kaybetti, 150 kişi yaralandı.

26 Kasım 1910 Glass Binası ve Newark Fabrikası Yangını

Takvimler 26 Kasım 1910 tarihini gösterdiğinde, ABD'nin New Jersey eyaleti Newark kentinde, High ve Orange caddelerinin kesiştiği yerde dört katlı fabrika binasında, Cumartesi günü kadın işçilerin üretimde bulunduğu sırada, gaz yağının alev almasından kaynaklanan bir yangın çıktı. Yangında çoğu genç, 26 kadın işçi can verdi. Kimisi yanarak, kimisi alevlerden kurtulmak için pencereden atlayarak öldü, çoğu ağır yaralandı.

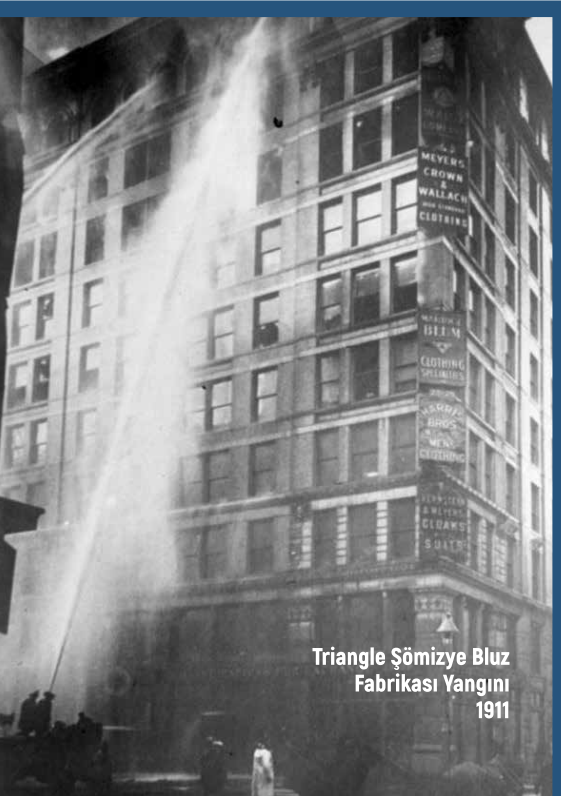
Glass binası olarak adlandırılan ve yaklaşık elli yıllık dört katlı bir binaydı. 1855 yılında inşa edilen binanın birinci katında otuz işçinin çalıştığı Drake-Morrison Paper Box Company adlı karton kutu imalatçısıyla on altı kişinin çalıştığı bir makine atölyesi bulunuyordu. İkinci katta elli işçinin çalıştığı, karton kutu imalatçısı Newark Paper Box Company firması, üçüncü katta yedi kişinin çalıştığı Anchor Company ve Aetna Electric Company firması akkor lamba imalatçısı vardı. Dördüncü ve son katta ise sayıları yetmişle yüz on beş arasında

değişen işçinin çalıştığı Wolf Muslin iç giyim imalatçısı yer alıyordu. Binada çalışanların çoğu genç kadınlardan ve kız çocuklarından oluşuyordu. Yangın, üçüncü kattaki Anchor lamba fabrikasında sabah 9:15 civarında çıktı.

25 Mart 1911 Triangle Şömiye Bluz Fabrikası Yangını

25 Mart 1911'de New York'un eyaletine bağlı Manhattan ilçesi Greenwich Village mahallesinde bulunan Triangle şömiye bluz fabrikası yangınının üzerinden 114 yıl geçti. Yangında çoğu 18'ine bile gelememiş 123 kadın, 23 erkek toplam 146 işçi can vermişti. Yangın, tarihteki en ölümcül endüstriyel felaketlerden biri olarak kayıtlara geçti.

Fabrika, 1901 yılında inşa edilmiş Asch Binası'nın 8., 9. ve 10. katlarında bulunuyordu. Molaları önlemek ve mesai bitiminde işçilerin çıkarken üst baş aramalarını tek noktadan yapmak için merdiven ve çıkış kapıları kilitliydi. Kapıların kilitli olması ölüm sayısını arttırdı. Ayrıca yangın başladığında dokuzuncu kattakilere haber verilmediği için en fazla ölüm, 9. katta meydana gelmişti. Triangle fabrikası yangını ne ilk ne de sonuncuydu. Ancak bu yangından sonra, ABD'de fabrikalarda sıkı yangın yönetmelikleri uygulanmaya başladı. Fabrika güvenlik standartlarının iyileştirilmesi için yasalar çıkartıldı, sendikaların önemi daha iyi anlaşılma başladı.



Triangle Şömiye Bluz Fabrikası Yangını 1911

1 Temmuz 1918: Chilwell Mühimmat Fabrikası'nda Patlama

1 Temmuz 1918 tarihinde İngiltere'nin Doğu Midlands bölgesinde bulunan Nottinghamshire'a bağlı Chilwell kentinde Ulusal Top Mermisi Dolum Fabrikası'nda 25'i kadın 134 işçinin öldüğü, 250'sinin yaralandığı büyük bir patlama meydana geldi. Patlama günümüzde hâlâ bu ölekte meydana gelen kazalar içinde en ağırları arasında sayılıyor.

11 Eylül 2012 Pakistan AliEnterprises Hazır Giyim Fabrikası Yangını

Tarihteki ölümcül fabrika yangınları arasında yerini alan olaylardan birisi de 11 Eylül 2012 tarihinde Pakistan'ın Karachi kenti Baldia Town bölgesinde Ali Enterprises adlı hazır giyim fabrikasında meydana geldi. Özellikle kot pantolon üretiminin yapıldığı fabrikada çalışma koşulları çok kötüydü, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri bulunmuyordu. Kazanın ardından alevler hızla büyüdü; içeride çok sayıda kimyasal ve yanıcı madde bulunuyordu. Acil çıkış kapıları kilitliydi; pencereler demir parmaklıklarla kaplanmıştı. Bu nedenle işçilerin büyük bir kısmı yangından kaçamadı. Yangına itfaiye müdahalesi geç ulaştı ve yangın hızlı yayıldı. Resmî raporlar ve bağımsız incelemelere göre yangında yaklaşık 258-260 işçi öldü ve onlarca kişi ciddi şekilde yaralandı. Yangında ölenlerin çoğu hazır giyim işçisiydi ve aralarında çok sayıda kadın işçi de bulunuyordu. Olay Pakistan tarihinin en ölümcül sanayi kazası olarak anılıyor ve işçi güvenliği eksikliğinin dramatik bir örneği olarak gösteriliyor. Olay sonrası fabrika sahiplerine ve yetkililere karşı ihmal ve suçlamalar yöneltildi.

24 Nisan 2013 Rana Plaza Binası Çöktü

Bangladeş'in Dakka kenti Savar bölgesinde bulunan hazır giyim fabrikalarının bulunduğu 8 katlı Rana Plaza binası aniden çöktü. Yüzde yetmiş kadınlarından oluştuğu tahmin edilen 1134 işçi hayatını kaybetti, 2500 işçi yaralandı. Binanın çökmesinin en büyük nedenle-



rinden birisi kaçak katların olmasıydı. Kaçak olarak yapılan katlara ağır sanayi makineleri yerleştirilmişti. Çökmeden önceki gün çatlaklar artmaya başladı ancak bu uyarı dikkate alınmadı. Üretimin aksamadan sürmesi için üstü örtüldü. Binanın güvenliği olmadığı bilindiği halde işçiler üretime zorlandı. Kurtarma çalışmaları ilk olarak yerel halk tarafından başlatıldı. Çalışmalara daha sonra asker, itfaiye ve arama-kurtarma ekipleri katıldı. Enkazdan günler sonra bile sağ çıkarılanlar oldu. Kurtarma çalışmaları 3 hafta sürdü.

Kayıtlara geçenler, buzdağının yalnızca görünen kısmı. Endüstri tarihi boyunca yaşanan pek çok fabrika kazası; sansür, örtbas politikaları, ekonomik ve siyasal çıkarlar, kayıt kültürünün olmaması gibi nedenlerle belgelenmedi. İş kazaları çoğu kez "kader", "kaçınılmaz kaza" ya da "işçinin dikkatsizliği" olarak tanımlandı. Gerçek sorumlular aranmadı, benzer facialar tekrar tekrar yaşandı. Bu facialar, sanayileşmenin insan hayatını değil, kârı merkeze aldığını ortaya koyuyor. Üretim maliyetlerini düşürmek için iş güvenliği önlemlerinin ertelenmesi, denetimlerin aksatılması ve sorumluluğun işçiye yığılması yaygın bir davranış. Bu döngüyü kırabilecek etkili güç ise, sosyal hakların yanısıra yaşam hakkına da öncelik veren sendikal örgütlenme anlayışıdır. [S.Z.K.]

157 yıl önce yıkılan bina ve kadın işçilerin hazin öyküsü: PEMBERTON DOKUMA FABRİKASI FACIASI, Petrol-İş Kadın Dergisi, Sayı 56, Ekim 2017

Savaş sanayiinin kadın işçileri, fabrikalarda sünen hayatlar: CHILWELL MÜHİMMAT FABRİKASI FACIASI ve KANARYA KIZLARI, Petrol-İş Kadın Dergisi, Sayı 60, Nisan 2019

Kadın Emekçi Tarihi ve Çalışırken Ölen Kadınlar, 1910 Newark Fabrika Yangını, Selgin Zırlılı Kaplan, Petrol-İş Kadın Dergisi, Sayı 67, Şubat 2022



ABD'de ÜCRET EŞİTLİĞİ YASASI'NA ADINI VEREN KADININ ÖYKÜSÜ



LILLY LEDBETTER ve GOODYEAR'deki Ücret Eşitliği Mücadelesi



"Lilly" filminde Lilly Ledbetter'i
Patricia Clarkson canlandırdı.

"Lilly", ABD'de araba lastiği üretiminde önde gelen firmalardan biri olan Goodyear'in Alabama Gadsden fabrikasında bölge müdürlüğü yaptığı 19 yıl boyunca erkek meslektaşlarından daha az ücret aldığını öğrenen Lilly Ledbetter'in ayrımcılığa karşı ve ücret eşitliği için başlattığı mücadeleyi ele alıyor.

Lilly filminde, Lilly Ledbetter'i Patricia Clarkson canlandırıyor. Lilly Ledbetter'in gerçek hayat hikâyesine ve Lilly'nin Lanier Scott'la birlikte kaleme aldığı anı kitabı "Grace and Grit" (Onur ve Cesaret) kitabına dayanan senaryoyu Rachel Feldman ve Adam Prince yazdı.

Film, Ledbetter'in ölümünden iki gün önce, 10 Ekim 2024'te Hamptons Uluslararası Film Festivali'nde prömiyer yaptı. 2025 Palm Springs Uluslararası Film Festivali'nde "Festivalin En İyi Filmi" ödülünü ve Santa Barbara Uluslararası Film Festivali'nde Anti-Defamation League'in "Dikkat Ödülü"nü kazandı. Lilly filmi, birçok festivalde gösterildi.

- Oyuncular** : Patricia Clarkson, John Benjamin Hickey, Thomas Sadoski, Will Pullen, Deirdre Lovejoy, Josh McDermitt, Bethany Anne Lind, Keith Brooks, Paul Teal, Amy Parrish, Rhoda Griffis, Judd Lorman, Robert Praigo, Darin Toonder
- Yazarlar** : Rachel Feldman ve Adam Prince (Lilly Ledbetter'in hayatı ve Lilly Ledbetter & Lanier Scott Isom'un GRACE AND GRIT (Onur ve Cesaret) adlı kitabından esinlenilerek yazılmıştır.)
- Yönetmen** : Rachel Feldman
- Yapımcı** : Blue Harbor Entertainment
- Gösterim Tarihi** : 9 Mayıs 2025

LILLY LEDBETTER ve Adını Taşıyan ÜCRET EŞİTLİĞİ YASASI'NIN ÖYKÜSÜ

2009 yılında ABD'de yürürlüğe giren "Lilly Ledbetter Ücret Eşitliği Yasası"nın çıkartılmasına vesile olan Lilly Ledbetter, ülkenin en büyük lastik ve kauçuk firması Goodyear'de 19 yıl yöneticilik yaptıktan sonra erkek yöneticilerden daha düşük ücret aldığını öğrendiğinde hukuk savaşı başlattı. Amerikan Yüksek Mahkemesi'nde şirkete karşı cinsiyet ayrımcılığı davası açtı. Davayı kaybetse de tek tek kongre üyeleriyle görüşerek sonunda ücret ayrımcılığına karşı bir yasanın onaylanmasını sağladı.

Lilly Ledbetter, 14 Nisan 1938 tarihinde, ABD'nin Alabama eyaletinin Jacksonville kenti Possum Trot kırsalında dünyaya geldi. Elektriği ve suyu olmayan bir evde büyüdü. Çocukluğu ve gençliği boyunca sürekli çalıştı. Fasülye ve bamyalar tarlalarında çalıştı, mısır ve pamuk topladı, elleri daima yara bere içindeydi.

En yakın arkadaşının babası Goodyear'da çalışıyordu ve durumları çok iyiydi. Lilly daha çocukken Goodyear'de çalışma hayalleri kurmaya başlamıştı. Dokuzuncu sınıftayken, gelecekte eşi olacak olan Charles ile tanıştı. O da lise son sınıftaydı ve babasının yerine okul otobüsünde şoförlük yapıyordu.

Lilly üniversitede okumayı çok istiyordu. Öğretmenleri Jacksonville Eyalet Üniversitesi'nde okuması için annesini ikna etmesini söyledi, ancak annesi karşılayamayacaklarını söyledi. Onun yerine Lilly'yi ev ekonomi dersine yazdırdı.

Liseyi bitirip 17 yaşına girdiğinde, annesine Charles'la evlenmeye karar verdiklerini söyledi. Annesinin söylediği şey "emin misin" oldu. Evet, emindi.

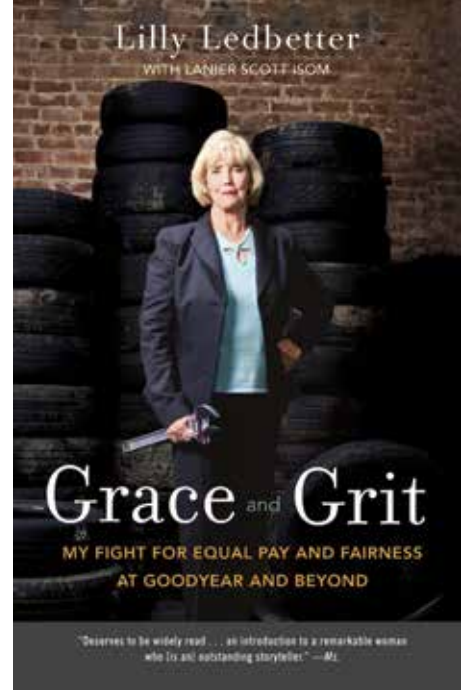
Eşi Charles çalışmak için üniversiteden ayrıldığında General Electric'te işe başladı. Lilly, lise son sınıftayken General Electric'e iş başvurusunda bulundu ve o da aynı yerde çalışmaya başladı. Orada televizyon ve radyo tüplerinin son rötuşlarını yapıyordu. Ekstra ücret almaları için üretim sayılarını aşmaları gerekiyordu. Bir gün amirlerinden birisi kendisine sataşınca başka bir iş aramaya başladı. Ancak hiç bir ücret şimdiki işten daha yüksek değildi. O yüzden bu fikrinden vazgeçti ve

General Electric'teki işine devam etti. İki yıl sonra ekonomik sebeplerle işten çıkarmalarda ilk çıkarılanlardan biri Lilly oldu.

Kısa süre sonra kızı Vicky dünyaya geldi. Ondan üç yıl sonra ise oğlu Phillip doğdu. 1979 yılının bir sabahı Business Week'i okurken, Goodyear hakkında bir makale gözüne çarptı. 1976'da kurulan yeni radyal lastik fabrikasıyla lastik üretim teknolojisi değişirken, yönetim felsefesi de değişiyor; artık ekip yaklaşımı öne çıkıyordu. Bu yeni anlayışla, ekipte kadınlara da yer verileceği belirtiliyordu. Ancak Lilly, yakın çevresinde Goodyear şirket yöneticilerinin sendika düşmanı tutumunu ve sendika örgütçülerine yönelik hain saldırıları duymuştu.

1979 yılında, hayalini kurduğu ve çalışanlarının civardaki en yüksek maaşları aldığı Goodyear'de işe başladı. Goodyear 1929'da Alabama eyaletinin Gadsden kentinde kapılarını açtığı anda, çevre halkı için büyük bir fırsat doğmuştu. Şimdiye kadar kazanılabilecek en büyük aylık ücretin epey üzerinde ücretler söz konusuydu.

Lilly, okuduğu haberden etkilenerek bunun kadınlar için bir fırsat olduğu düşüncesiyle işe başladı. Fabrikaya girdiğinde edindiği ilk izlenimini şöyle paylaşıyor Lilly: "Sanki kafamı sıcak ziftle dolu bir fıçıya sokmuş gibi hissettim. Abartmıyorum. O kadar kötü kokuyordu ki, 'erçekten burada çalışmak istiyor muyum' diye düşündüm. Sağır edici makineler kulaklarımı çınlatıyordu, dumanlar neredeyse beni boğuyordu, lastik yapım ekipmanları dev örümcekler gibi arka ayakları üzerinde dikiliyordu ve üç katlı kek mikserlerine benzeyen banbury adı verilen makineler dört



yüz kiloluk siyah kauçuk marshmallow partileri ürettiyordu. O günden itibaren günde birkaç kez kendime gerçekten neye bulaştığımı bilip bilmediğimi sordum.”

Lilly fabrikada işe başladıktan sonra altı aylık bir eğitim aldı. Bu süre boyunca, fabrikanın beş ana bölümünde işin inceliklerini öğrendi. İç lastiğin üretildiği bölüm, haddehane, kamyon lastiklerinin üretildiği bölüm, binek araçları için lastik üretim yeri ve radyal lastik üretimhanesi. Tüm bu bölümler, elli dönüm üzerinde kurulu kilometrelerce uzanan konveyör bantlarından oluşan bir tesis üzerinde yer alıyordu. Bu eğitimlerde, hammaddenin hazırlanışından lastiğin nasıl üretildiğine, kauçuğun nasıl kesildiğinden tüp odasında beyaz tebeşir fırtınasında dayanıklılığa kadar pek çok şey öğrendi. Lastik yapım sürecini ve bir işçi ekibini yönetmeyi en ince ayrıntısıyla öğrendi. Birkaç aylık eğitimden sonra gece vardiyasında stok hazırlama bölümünde amir olarak çalışmaya başladı.

Goodyear'ın geleceğinin önemli bir parçası olabileceğine inanan Lilly, yönetim ile sendika arasında daha iyi bir ilişki geliştirebileceğine de inanıyordu. Yönetimde kadınların varlığı yeni bir şeydi, başarılı olursa, bu diğer kadınların yolunu açacaktı. Fabrikada daha önce gece vardiyasını yönetmek üzere atanmış ancak bir süre sonra istifa eden bir kadından söz edildiğini duymuştu, o yüzden ilk görevi olan gece vardiyası amirliğini kendini kanıtlamak için bir fırsat olarak görüyordu.

İlk görevi, gece 23:00 sabah 7:00 vardiyasında radyal bölümünde stok hazırlama kısmındaydı. Göreve geldiği ilk günden zorluklarla karşılaşmaya başlamıştı. Kırk yıldır orada çalışan bir işçi, onun amir olduğunu öğrendiğinde başka bir bölüme transfer edilmek istemişti. Başka bir işçi "evde bir kadından emir aldığım yeter, burada da bir kadından emir almayaca-

ğım" diyerek tepki göstermişti. Başka bir işçi onun ev kadını olamayacak kadar beceriksiz olduğu için burada işe başlamakla büyük hata ettiğini ima eden sözler etmişti.

Lilly, kısa sürede rahatsız edici sözleri ve edilen küfürleri duymazdan gelmeyi öğrendi. Her zaman gelebilecek bir sataşmaya hazır olmayı da öğrendi. Bir süre sonra olumsuz yorumlara, kötü şakalara anında cevap verecek duruma gelmişti.

Sendikalı işçiler Lilly'yi başından beri destekledi, zor durumda kalması için planlanan tuzaklara karşı uyardılar, pek çok kötü durumdan kurtardılar. Amirleri onu sıkıştırmak için bilmediği bölümlerde görevlendirdi, işin püf noktalarını gizledi, hatta bazen yanlış taktikler verip hata yapmasına neden oldu. Bu tür tuzaklara ve meydana gelecek makine arızalarında suçu üstüne yıkmalarına karşı vardiya başlamadan iki saat önce işe gelmeye ve iki saat geç çıkmaya başladı.

Lilly asla pes etmedi, kendisine yönelik her türlü davranışı görmezden gelmeye devam etti, bir kaç badire de atlattı ama işini severek yapmaya ve ekibini korumaya devam etti. Bir süre sonra işler düzelmeye ve işçiler onunla çalışmaya, ondan talimat almaya alışmaya başladı. En inatçı olanlar bile varlığını kabullendi. İşini aksatmadan yaptığını ve kadın olmaktan dolayı herhangi bir iltimas istemediğini anladıklarında ona saygı göstermeye başladılar. Bunun için yüz kiloluk kauçuk rulolarını taşıması gerekmişti.

Ancak onu istemeyen amirler onu yok etmekte kararlıydı. Performans değerlendirme puanını hakettiğinden az verdiler, firmanın denetçi sayısını azaltacağını, işten çıkartılacağını söylediler. 1981 Temmuz'unda son işlemden alıp özel lastik denemeleri bölümüne geçirdiler. Bu bölüme geçtiğinde, yönetici toplantılarından ve eğitim seminerlerinden dışlanmış oldu. Yeni bölümdeki amirin yaklaşma isteğini yerine getirmediği için her seferinde iş miktarını arttırdı ve en sonunda "yetiştiremiyorsun" diyerek ücretinde kesinti yapılmasına neden oldu. Kendini savunmak için amirini şikayet etmek zorunda kaldığında onu eve gönderip sonucu beklemesini söylediler. Ancak amirin çalışmaya devam edecekti.

Lilly Ledbetter, merkezi Birmingham'da bulunan Eşit İstihdam Fırsat Komisyonu'na* (Equal Employment Opportunity Commission EEOC) başvurdu, ancak telefonla değil yüzyüze başvurması gerektiği söylendi. Maruz kaldığı durum, cinsiyet ayrımcılığıydı ve 1964 tarihli Medeni Haklar Sözleşmesi'nin 7. maddesine göre suç sayılıyordu.

* ABD Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu, 1964 Medeni Haklar Yasası'ya kurulan ve işyerine ayrımcılığa karşı medeni hakların uygulanmasını sağlamayı amaçlayan federal kurum.



LILLY filminin Hamptons'taki galasında. Soldan sağa yönetmen ve senarist Rachel Feldman, Lilly'nin kızı Vickie Saxon, oyuncu Patricia Clarkson ve yazar Lanier Isom.

Eşit İstihdam Fırsat Komisyonu (EEOC), cinsiyet ayrımcılığı- nı tanımlayan ve cinsel taciz terimini belirleyen yönergeler yayınlamıştı. 1976'da mahkeme, erkek amirin kadın çalışana uygunsuz yaklaşımını taciz olarak kabul etmiş, 1977'de erkek amirinin yakınlaşma teklifini reddeden kadın çalışana misil- lemede bulunması, 7. maddenin ihlali olarak kabul edilmişti.

EEOC soruşturmayı sürdürürken Lilly'yi geçici olarak kalite kontrol biriminde görevlendirildi. Çalışma arkadaşını şika- yet ettiği için çoğu işçi onunla konuşmuyordu. Altı ay sonra komisyondan dava açabileceğine dair karar geldi. Bunun anlamı doksan gün içerisinde dava açması gerektiği idi. Onun istediği tek şey eski yöneticilik görevine, çalışarak, eğitimi alarak yapmaya hak ettiği işine dönmekti, bunu Goodyear yöneticileriyle de paylaştı. Ancak kabul edilmedi. İşten çıkarıldığında bir süre tavuk fabrikasında çalıştı. Ünlü bir fastfood zincirine tavuk gönderiyorlardı. Orada dokuz ay eğitim aldıktan sonra, menajer olarak işe başlayacağı gün Goodyear arayarak onu işe geri istediklerini söyledi. Üretim arttığı için elemana ihtiyaçları vardı. Ona tavuk fabrikasında- ki maaşının iki katı maaş önerdiler. İşten çıkarılmasının üs- tünden üzerinden on beş aydan fazla zaman geçmediği için kıdemini, birikmiş ve izin ve haklarını koruyabilmişti.

Goodyear'a döndüğünde, kauçuk karıştırıcıların çalıştığı fabri- ka odasındaki cam seraya atandı. Bir kişiyle daha çalışıyordu ve kauçuk karıştırıcıların kurulum işlemini denetlemekle gö- revliydi. Cam serada bir yıl çalıştıktan sonra tüp bölümüne gönderildi. Kısa süre sonra bir haftalığına işten çıkarıldı ve amir olarak değil işçi olarak lastik denemeleri yapmak için geri dönebildi. Elli iki yaşına geldiğinde, 1990 yılında son rötuş- larda bir amirin yerine kalıcı bir pozisyon teklif edildi. 1992'de, SUV ve binek araç lastiklerinin üretileceği radyal hafif kamyon bölümünü kurmak üzere dört yöneticiden biri olarak seçildi.

1996 yılının ilkbaharında, radyal fabrikadaki lastik odasının, otomatik radyal tam kademeli (ARF) makinelerinin lastik üre- tiği bölüme taşındı. Radyal binek araç lastiklerinin üretimini denetlemeye devam ettim. Departmanının yeterli envantere sahip olması, makineler ayarlanması, lastik üretim kotaları- nın yerine getirilmesi ve işçilerin koruyucu giysi ve ekipman kullanmalarını sağlamak onun sorumluluğundaydı. Bu arada şikayetçi olduğu eski müdürü tekrar müdürü olarak karşısına çıktı. Geçirdiği kolon ameliyatından sonra geçici olarak sek- reter ofisinde çalışmaya gönderildi. 1 Ocak 1997'de departma- nıma döndü. Bir süre sonra İnsan Kaynakları müdürü şirketin ciddi kesintiler yaşadığını ve Gadsden tesisinin aşamalı olarak kapatılacağını, kendisinin düşük performansı nedeniyle ilk onu işten çıkartacaklarını söyledi. Ancak Lilly bunu kabul et- medi, performansının her zaman iyi olduğunu söyledi. Altmış yaşındaydı ve emekliliği için çalışması gerekiyordu, Goodyear onun kariyeriydi. Pes etmek için doğru zaman değildi.



ABD Yüksek Mahkemesi'nin Goodyear'dan yana çıkan kara- rına itiraz eden tek üyesi Ruth Bader Ginsburg, aynı zaman- da ABD'nin ilk kadın yüksek mahkeme yargıcı. Onun muhale- feti sonucu dava ABD Kongresi'ne taşındı ve "Lilly Ledbetter Adil Ücret Yasası'nın çıkartılmasına vesile oldu.

1998 yılında, Goodyear'deki on altıncı yılında, Lilly Ledbetter, bölge müdürleri için belirlenen asgari ücretin altında ücret aldığını öğrendi. Posta kutusuna gizlice gönderilen bir kağıtta, maaşının 44.724 dolar, erkek müdürlerin maaşlarının 59.028, 58.464 dolar ve 58.226 dolar olduğunu öğrendi.

Jacksonville doğumlu Lilly Ledbetter, Etowah County, Gads- den'deki Goodyear Lastik ve Kauçuk fabrikasında birim mü- dürü olarak çalıştığı 19 yıl boyunca, ayrımcılık ve ücret farkı ve diğer suistimaller nedeniyle dava açtı. ABD Yüksek Mah- kemesi davada Goodyear'ın tarafını tuttu. 2006'da mahkeme, Ledbetter'in ilk maaşından sonraki 180 gün içinde dava açma- dığı için başvurma hakkı olmadığına karar verdi. Dönemin ABD Yüksek Mahkemesi'nin tek kadın üyesi Ruth Bader Ginsburg karara muhalefet eden tek kişiydi. Ledbetter mücadelesini ABD Kongresi'ne taşıdı ve bunun sonucunda dönemin ABD başkanı Barack Obama'nın yasalaştırdığı ilk yasa olan **2009 Lilly Ledbetter Adil Ücret Yasası** yürürlüğe girdi.

Bu yasanın çıkması, Lilly'nin geriye dönük haklarını almasını sağlamadı. Ancak ücret eşitsizliği davalarında 180 gün içe- risinde dava açma şartını kaldırdı. Şubat 2013'te Ledbetter, eşit ücret mücadelesini, *Grace and Grit: My Fight for Equal Pay and Fairness at Goodyear and Beyond* (Onur ve Cesaret: Goodyear'da ve Sonrasında Eşit Ücret ve Adalet Mücadelem) adlı kitabında ayrıntılı olarak anlattı. Kitapta 2009'da Obama tarafından imzalanan Lilly Ledbetter Adil Ücret Yasası'nın kabulüne kadar olan kısımlar ayrıntılı olarak anlatılıyor. Lilly Ledbetter'in mücadelesi 2024 yapımı Lilly filminde de anlatıl- dı. Film, Ledbetter'in ölümünden iki gün önce, 10 Ekim 2024'te Hamptons Uluslararası Film Festivali'nde prömiyer yaptı. ■

Kosta Rika ve Bangladeş'ten sonra Mozambik de ILO190'ı Onayladı

ILO190 SÖZLEŞMESİNİ İMZALAYAN ÜLKE SAYISI ELLİ DÖRDE ÇIKTI

Geçtiğimiz Haziran'da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 190 Sayılı sözleşmesini imzalayan ellinci ülke Angola'dan sonra dört ülke daha sözleşmeyi imzaladı. Böylelikle sözleşmeyi imzalayan ülke sayısı elli dörde çıktı. Kosta Rika'da sözleşmenin imzalanmasında muz endüstrisinde örgütlü güçlü sendikaların rolü büyük. Bangladeş, sözleşmeyi imzalayan ilk Güney Asya ülkesi oldu.



2023: İrlanda, Kanada, Lesotho, Fransa, Avustralya, Şili, Belçika, Almanya, Uganda, Papua Yeni Gine, Norveç, Kuzey Makedonya, Ruanda

2024: Portekiz, Filipinler, Moldova Cum., Samoa, Kırgızistan, Danimarka, Finlandiya, Romanya, Avusturya, Zambiya, Estonya

2025: Karadağ, Kıbrıs, Angola, Kosta Rika, Bangladeş, Mozambik, Ermenistan

Sözleşme şu anda 47 ülkede yürürlükte, 7 ülkede ise imzalandığı tarihten itibaren bir yıl sonra yürürlüğe girecek.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Haziran 2019'da onaylanan ve Haziran 2021'de yürürlüğe giren "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi"ni onaylayan ülke sayısı 54'e çıktı.

2019'da ILO Konferansı'nda kabul edilen sözleşmeyi sırasıyla imzalayan ülkeler ve imzalandığı yıllar:

2020: Uruguay, Fiji, Namibya

2021: Arjantin, Somali, Ekvador, Mauritius, Yunanistan, İtalya, Güney Afrika

2022: Birleşik Britanya ve K. İrlanda Kr., San Marino, Arnavutluk, Antigua ve Barbuda, İspanya, El Salvador, Peru, Orta Afrika Cum., Meksika, Barbados, Panama, Nijerya, Bahamalar

KOSTA RİKA'DA SENDİKAL MUHALEFETİN GÜCÜ VE ROLÜ

Kosta Rika'da sözleşmenin onaylanması sürecinde sendikaların da aktif rolü bulunuyor. 2019 yılında sözleşmenin kabul edilmesinden bu yana, Kosta Rika'da sendikalar, hükümet ve yasama organlarıyla yoğun temaslar kurarak şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma yaşamı için gerekli standardın onaylanması için geniş çaplı

KOSTA RİKA MUZ ENDÜSTRİSİNDE ÇALIŞAN KADIN İŞÇİLER AÇISINDAN SÖZLEŞME ÖNEMLİ

Kosta Rika'da ve Latin Amerika'nın diğer bölgelerinde, muz endüstrisinde işgücünün büyük çoğunluğu erkeklerden oluşuyor. Çalışanların sadece % 12.5'i kadın. Kadınlar genellikle vasıfsız ve düşük ücretli işlerden oluşan paketleme tesislerinde çalıştırılıyor. Kadın çalışanlar buralarda hem yoğun tarım ilacı maruziyet

riskiyi hem de cinsiyet ayrımcılığı, şiddet ve taciz riskiyle karşı karşıyalar. Bu işyerlerinde ayrıca sendikal örgütlenme önünde de engeller var, sendikaya üye olanlar büyük ayrımcılığa uğruyor, tehditlerle karşılaşıyor. 190 Sayılı ILO sözleşmesinin imzalanmasıyla ülkede konuyla ilgili yasal düzenlemeler bekleniyor.



bir çalışma yürüttüler. Özellikle muz ve ananas işçilerinin çoğunluğunu temsil eden ANEP (Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Ulusal Birliği) ve SITRAP (Tarım Plantasyon İşçileri Sendikası) da dahil olmak üzere Kosta Rika sendikaları parlamentoda geniş çaplı kampanya ve lobi faaliyetleri yürüttü. Bu çalışmaya, sendikaların yanı sıra sivil toplum örgütleriyle kadın hakları savunucuları da destek verdiler.

Yoğun müzakerelerin ardından, Kosta Rika Yasama Meclisi, 28 Nisan 2025 tarihinde, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına ilişkin 190 sayılı sözleşmesini onaylayan bir yasa tasarısını 37 evet oyu dokuz hayır oyuyla kabul etti. Tasarı Anayasa'ya uygunluğu için Anayasa mahkemesine de gönderildi.

BANGLADEŞ İMZALAYAN İLK GÜNEY ASYA ÜLKESİ

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi'ni imzalayan ülkelere Bangladeş de eklendi. Bangladeş, hem bu sözleşmeyi imzalayan ilk Güney Asya ülkesi, hem de ILO'nun 11 temel sözleşmesinin tümünü imzalamış bu-

11 TEMEL ILO SÖZLEŞMESİ

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) çalışan haklarını korumaya yönelik yaklaşık 200 sözleşmesinin on biri temel sözleşmelerden oluşuyor. Bangladeş'le birlikte, temel sözleşmelerin on birini de imzalayan ülke sayısı 26'ya ulaştı.

Örgütlenme özgürlüğü, zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, ayrımcılık ile işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik on bir temel ILO sözleşmesini imzalayan ülkeler Antigua ve Barbuda, Arjantin, Avustralya, Belçika, Bosna Hersek, Şili, Fildişi Sahili, Kıbrıs, Çekya, Danimarka, Finlandiya, İzlanda, Lesotho, Lüksemburg, Madagaskar, Malawi, Hollanda, Nijer, Norveç, Portekiz, Rusya Federasyonu, Sierra Leone, İspanya, İsveç, Özbekistan ve Bangladeş. Asli sözleşmelerin biri dışında hepsini imzalayan Türkiye, temel sözleşmelerin onunu imzalayan 33 ülke arasında yer alıyor. Türkiye'nin imzalamadığı temel sözleşme, P029 sayılı "1930 Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'ne Ek 2014 Protokolü". Çalışma yaşamında temel hak ve özgürlükleri düzenleyen 11 temel ILO sözleşmesi, onaylandığı tarih ve onaylayan ülkelerin sayısı şöyle:

ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN SÖZLEŞMELER

- 1 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 (158 ülke)
- 2 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 1949 (168 ülke)

ZORLA ÇALIŞTIRMAYA İLİŞKİN SÖZLEŞMELER

- 3 29 Sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930 (181 ülke)
- 4 29 Sayılı 1930 Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'ne Ek 2014 Protokolü, 2014 (62 ülke)
- 5 105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi, 1957 (178 ülke)

AYRIMCILIKLA İLGİLİ SÖZLEŞMELER

- 6 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (175 ülke)
- 7 111 Sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (175 ülke)

ÇOCUK İŞÇİLİĞİNE DAİR SÖZLEŞMELER

- 8 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973 (177 ülke)
- 9 182 Sayılı Çocuk İşçiliğinin En kötü Biçimleri Sözleşmesi, 1999 (187 ülke)

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİYLE İLGİLİ SÖZLEŞMELER

- 10 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 1981 (87 ülke)
- 11 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, 2006 (73 ülke)



lunan ikinci Asya ülkesi, ayrıca aynı anda üç sözleşmeyi birden imzalayan ilk ülke. Bangladeş, 190 Sayılı sözleşmenin yanısıra 155 Sayılı İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi'yle 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'ni de imzaladı.

20 Kasım 2025'te Cenevre'de gerçekleştirilen imza toplantısına Bangladeş adına, Çalışma ve İstihdam Danışmanı, Tuğgeneral Dr. Muhammad Sakhawat Hussain, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) adına Genel Müdür Gilbert F. Houn-gbo katıldı.

Bangladeş, 17 kasım 2025'te çalışma mevzuatında değişiklikler yaparak uluslararası standartlara daha uygun bir ulusal yasayı onaylamıştı. Yeni mevzuatta, çalışma yaşamında ayrımcılığı, şiddet ve tacizi önleyici hükümler getiriyor ve çalışanların misillemeye uğramadan mevcut risklerden kurtulmalarını da garanti ediyor.

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesini amaçlayan ilk uluslararası sözleşme olan ILO'nun 190 Sayılı Sözleş-

mesi, imzalandığı ülkede bir sene sonra yürürlüğe giriyor. Sözleşme, Bangladeş'te 20 Kasım 2026 tarihinde yürürlüğe girecek. Yürürlüğe girdikten sonra belli aralıklarla Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "Sözleşme ve tavsiye kararlarının uygulanması komitesi"ne uygulama raporları sunulması bekleniyor.

Hatırlanacağı üzere, tarihler 24 Nisan 2013'ü gösterdiğinde Bangladeş'te sekiz katlı Rana Plaza binası yerle bir olmuş,

resmi rakamlara göre 1134 kişi göçük altında kalarak can vermişti. 19 günlük arama çalışmalarının ardından yaklaşık 2500 kişi yaralı olarak kurtarılmıştı. Dönemin en ölümcül fabrika faciası sayılan Rana Plaza yıkımından sonra küresel sendikalar ve sivil toplum örgütlerinin çabalarıyla, Bangladeş'te bir dizi yasal değişiklik yapılarak yeni uygulamalar getirilmişti.

RANA PLAZA FACİASINDAN SONRA BANGLADEŞ

Bangladeş İş Kanunu, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası'nın (2013) kabulü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ulusal Eylem Planı'nın (2021-2030) geliştirilmesi ve Fabrika ve İşyerleri Denetim Dairesi'nin (DIFE) kapasite geliştirilmesi, İş Denetim Yönetimi Uygulaması (LIMA) ve Endüstriyel Güvenlik Birimi'nin (ISU) oluşturulması bunlardan bazıları. Yakın zamanda kurulan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim ve Araştırma Enstitüsü (NOHSTRI), Bangladeş hükümetinin İSG konusunda ciddi olduğunu gösteriyor.



Mozambik Çalışma, Cinsiyet ve Sosyal Eylem Bakanı Ivete Ferrao Alane ve ILO Genel Müdürü Gilbert F. Houn-gbo

MOZAMBİK DE İMZALAYAN ÜLKELER ARASINDA YER ALDI

Sözleşmeyi Bangladeş'ten sonra Mozambik imzaladı. Bu güne kadar temel ILO sözleşmelerinin 9'unu imzalayan Mozambik, s Sözleşmeyi 26 Kasım 2025 tarihinde imzaladı, aynı tarihte 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi'ni de imzaladı.

15 Mayıs 2024'te Mozambik Cumhuriyeti Meclisi, 190 Sayılı ILO sözleşmesinin onaylanmasını, 4/2024 sayılı kararla kabul etmişti. Sözleşmenin imzalanması için gerekçe, Mozambik Meclisi tarafından **ülkede cinsiyete dayalı şiddetin yaygınlaşması** olarak gösterildi; başta gelen amaç çalışanların haklarını güçlendirmek ve daha güvenli, daha adil bir çalışma ortama yaratmak şeklinde açıklandı. Sözleşmenin etkin uygulanmasının; iş yerinde şiddet ve tacizin azaltılmasına yönelik hukuki çerçevenin geliştirilmesi konusunda büyük katkı koyacağı dile getirildi. Sözleşme, Mozambik'te 26 Kasım 2026'da yürürlüğe girecek.

Aynı tarihte 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi'yle 2002 Protokolü'nü de imzalayan Mozambik, bu konuda tutarlı bir ulusal politikayı hayata geçirmeyi kabul ettiğini beyan etti. Sözleşme, Uluslararası Çalışma Örgütü Tarafından Haziran 2022'de temel sözleşmeler arasına dahil edilmişti.

Mozambik adına, imza törenine katılan Çalışma, Cinsiyet ve Sosyal Eylem Bakanı Ivette Ferrao Alane, sözleşmelerin onay belgelerini ILO Genel Müdürü'ne teslim ederek belgelerin imzalanmasını "Hükümetin sosyal adalet ve insan haklarına saygı evrensel ilkelerine uygun olarak onurlu, güvenli ve sağlıklı çalışmaya olan bağlılığının yeniden teyit edilmesini temsil ediyor." sözleriyle gerekçelendirdi.

ILO'nun 190 Sayılı Sözleşmesi'ni 2025 yılı içerisinde son imzalayan ülke Ermenistan oldu. Ermenistan sözleşmeyi 4 Aralık 2025 tarihinde imzalayarak ILO'nun 190 Sayılı sözleşmesini imzalayan 54. ülke oldu.

İmza törenine Büyükelçi ve Ermenistan Cumhuriyeti Cenevre Ofisi Daimi Temsilcisi Hasmik Tolmajian ve ILO Genel Müdürü Gilbert F. Houngbo katıldı. ■

Kaynak: www.ilo.org

190 Sayılı ILO Sözleşmesi'ni İmzalayan Ülkeler ve Yürürlük Durumu

Ülke	Onaylanma Tarihi	Yürürlükte Olup Olmadığı
Arnavutluk	6 Mayıs 2022	Yürürlükte
Almanya	14 Haziran 2023	Yürürlükte
Angola	11 Haziran 2025	11 Haziran 2026'da yürürlüğe girecek.
Antigua ve Barbuda	9 Mayıs 2022	Yürürlükte
Arjantin	23 Şubat 2021	Yürürlükte
Avustralya	9 Haziran 2023	Yürürlükte
Avusturya	11 Eylül 2024	Yürürlükte
Bahamalar	30 Kasım 2022	Yürürlükte
Bangladeş	20 Kasım 2025	20 Kasım 2026'da yürürlüğe girecek.
Barbados	1 Eylül 2022	Yürürlükte
Belçika	13 Haziran 2023	Yürürlükte
Birleşik Britanya ve Kuzey İrlanda Krallığı	7 Mart 2022	Yürürlükte
Danimarka	6 Haziran 2024	Yürürlükte
Ekvador	19 Mayıs 2021	Yürürlükte
El Salvador	7 Haziran 2022	Yürürlükte
Ermenistan	4 Aralık 2025	04 Aralık 2026'da yürürlüğe girecek.
Estonya	18 Aralık 2024	Yürürlükte
Fiji	25 Haziran 2020	Yürürlükte
Filipinler	20 Şubat 2024	Yürürlükte
Finlandiya	7 Haziran 2024	Yürürlükte
Fransa	12 Nisan 2023	Yürürlükte
Güney Afrika	29 Kasım 2021	Yürürlükte
İrlanda	12 Ocak 2023	Yürürlükte
İspanya	25 Mayıs 2022	Yürürlükte
İtalya	29 Ekim 2021	Yürürlükte
Kanada	30 Ocak 2023	Yürürlükte
Karadağ	27 Şubat 2025	27 Şubat 2026'da yürürlüğe girecek.
Kıbrıs	4 Mart 2025	04 Mart 2026'da yürürlüğe girecek.
Kirgizistan	3 Haziran 2024	Yürürlükte
Kosta Rika	2 Ekim 2025	02 Ekim 2026'da yürürlüğe girecek.
Kuzey Makedonya	20 Ekim 2023	Yürürlükte
Lesotho	15 Mart 2023	Yürürlükte
Mauritius	1 Temmuz 2021	Yürürlükte
Meksika	6 Temmuz 2022	Yürürlükte
Moldova Cum.	19 Mart 2024	Yürürlükte
Mozambik	26 Kasım 2025	26 Kasım 2026'da yürürlüğe girecek.
Namibya	9 Aralık 2020	Yürürlükte
Nijerya	8 Kasım 2022	Yürürlükte
Norveç	6 Ekim 2023	Yürürlükte
Orta Afrika Cum.	9 Haziran 2022	Yürürlükte
Panama	1 Kasım 2022	Yürürlükte
Papua Yeni Gine	27 Eylül 2023	Yürürlükte
Peru	8 Haziran 2022	Yürürlükte
Portekiz	16 Şubat 2024	Yürürlükte
Romanya	12 Haziran 2024	Yürürlükte
Ruanda	1 Kasım 2023	Yürürlükte
Samoa	31 Mayıs 2024	Yürürlükte
San Marino	14 Nisan 2022	Yürürlükte
Somali	8 Mart 2021	Yürürlükte
Şili	12 Haziran 2023	Yürürlükte
Uganda	7 Ağustos 2023	Yürürlükte
Uruguay	12 Haziran 2020	Yürürlükte
Yunanistan	30 Ağustos 2021	Yürürlükte
Zambiya	13 Aralık 2024	Yürürlükte



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 yanısıra yoksul kesimin tercümanı olmaya çalışıyor. 72. sayımızda yayınlamaya başladığımız bu söyleşilerin bu sayıdaki konusu bir iş kazası sonucu parmağı sakatlanan, tazminatsız işten çıkartılan ve parmağındaki sorun nedeniyle kimsenin iş vermediği işçi Fatma'nın öyküsü.

"Makinedeki arızayı anlıyayım derken"

Cumhuriyet Gazetesi, 10 Nisan 1936

Parmağım koptu ve sakat kaldı. Üç ay sonra da ustam beni kapıdışarı etti. O vakitten beri artık mütemadiyen sürünüyorum...

Evi Feriköyünde Dere sokağında. Kendisini evinin kapısında gördüm. Üstünde dallı pazenden bir esvab, yün bir bluz vardı. Başına kenarı pullu bir yemeni almış, ayaklarında, terliklerinin üstüne takunyeler geçirmişti. Kendisini niçin aradığımı kısaca anlattım.

- İsmim Fatmadır, diye söze başladı, evliyim. Kocam balıkçılık ederdi. Fakat şimdi işsizdir. Dolabderede bir konserve fabrikasında çalışıyordum. Salça yapıyordum. Yedi sene çalıştım. Yedi sene sonra bir cumartesi günü gene çalışırken başıma bu kaza geldi. Evvela kayış koptu.

Amelelerden Mişel vardı, o çıktı, kayışı taktı. Makinede muhakkak bir bozukluk vardı o gün... Çünkü biraz sonra gene makine işlememeğe başladı. Şu makinede ne var, bir anlıyayım, dedim, domates çekirdeklerinin aktığı küçük bir delik var, oraya parmağımı götürdüm...

Elektrik cereyanının başında duran arkadaşşıma da "cereyanı açmayınız" diye seslendim. Halbuki o gürültüden işitmemiş. Cereyanı açivermiş. Birdenbire parmağım o deliğe girdi ve tamamilе döndü. Ben bayılmışım. Ayıldığım zaman parmağımdan dehşetli



**Fatma arkadaşımıza sakat
parmağını gösteriyor**

kan akıyordu. Beni aldılar, bir otomobile attılar. Ustam da beraber...

Evvela bir eczaneye gittik. Oradan da Beyoğluna bir doktora gittik. Ustam: "Doktor sargıları açtı. Kafanı çevir" diyorda amma ben gördüm, parmağım tamamilе kopmuş, yalnız bir iplik kadar et tutuyor. Doktor çevrilmiş olan parmağımı gene yerine getirdi ve dikti. Tedavi paramı neme lazım fabrika verdi. Hastayken de yevmiyelerimi tamam verdi. Üç ay kadar böyle geçti.

Üç ay sonra gene beni makineye koydular. Bu defa lastik yapıyorduk. Konserve kutularının ağzına konan lastik. Bakınız parmağıma...

Parmağını bana doğru uzatıyor:

- Görüyorsunuz ya! Kaç sene geçti. Elim hala böyle... Hele üç ay sonra ne berbad haldeydi bir düşününü? Lastik yapmak için sağ eli mütemadiyen çekmek lazım: hem de kuvvetle. Ben o hareketi yapınca parmağım şişiyor, kızarıyor, morarıyordu.

Ustama: "Bu iş pek güç, parmağım pek ağrıyor, bana daha kolay bir iş yok mu?" dedim. Hiddetle elimden tepsiyi çekti: "Yok, hastaysan git evine yat" dedi. Ustam o gün kızdı. Gittim, lakin artık unutmuştur. Belki gene beni alır, diye birkaç gün sonra gene fabrikaya geldim. Beni işe almadı. Sonra birçok kereler müracaat ettim. Ağladım, sızladım, beni almadılar. Ondan sonra aylarca, senelerce, işsiz kaldım, süründüm. Yalnız bir gün bisküi fabrikasında çalıştım. "Bu parmakla işimize yaramazsın" dediler. Onlar da çıkardılar. Ortalarda kaldım. Bir daha da iş bulamadım.

- Kırılan parmağın için fabrikandan bir tazminat istemedin mi?..

- Hayır.. Ne fabrikadan bir şey istedim, ne de hükümete müracaat ettim. Ben işçiyim, onlara her zaman muhtac olurum diye düşündüm. Bizim ekmeğimiz onların elinde... Hem de hükümete müracaat etseydim ondan para almağa hakkım var mıydı, yok muydu? bilmiyordum.

- Şimdi ne yapıyorsun?..

- Şimdi haftada üç lira ile Harbiye mektebinde bulaşıkçılık ediyorum. Az bir para ammal... Allahıma şükürler olsun gene iş... Fakat şimdi pek korkuyorum. Mekteb Ankaraya gidecek, diyorlar.

Mekteb Ankaraya giderse ben ne yapacağım... Sürüm sürüm sürüneceğim. Çünkü hiçbir fabrika parmağı benim gibi olan işçiyi almaz... On parmağı sağlam olan işçiler, işsiz dolaşırlarken sakatlara kim iş verir?

İçini çekiyor:

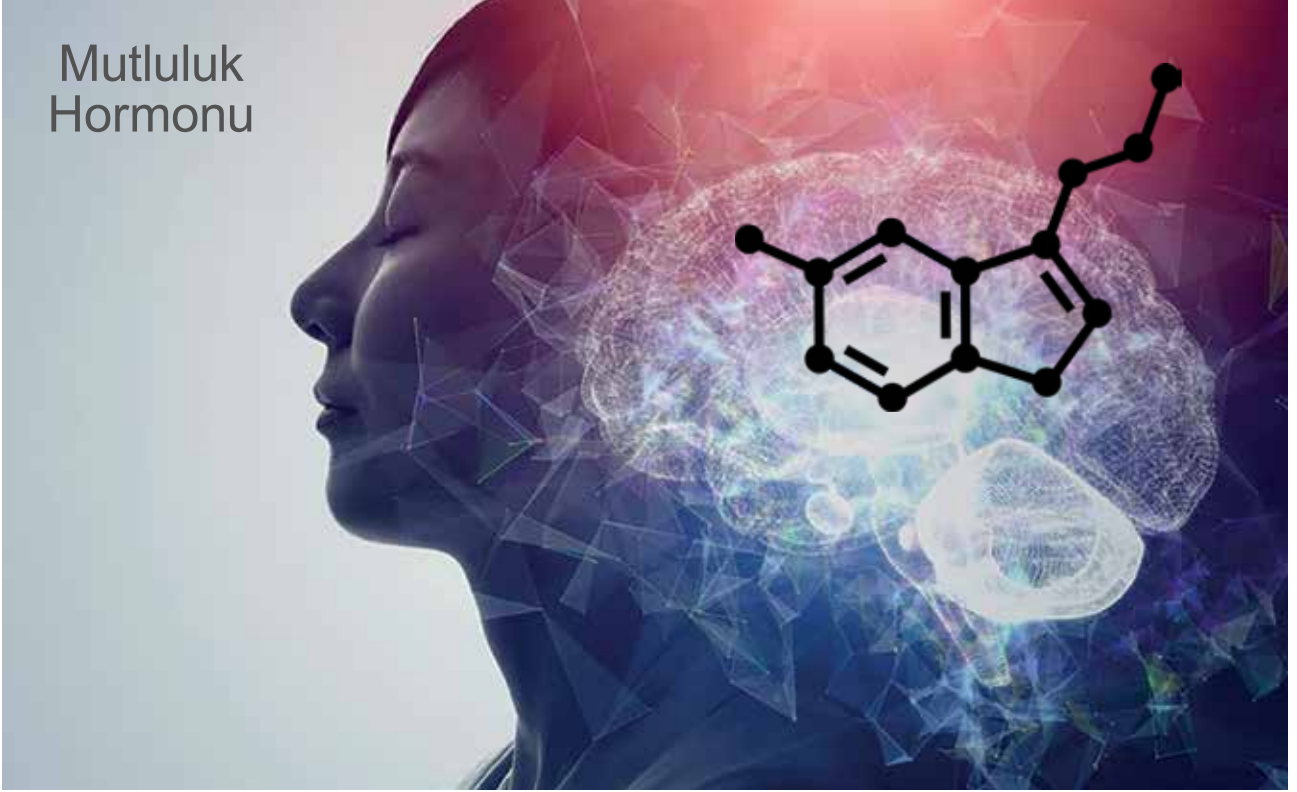
- Bilmem, diyor, siz bunları yazarsanız bir fayda olacak mı bize?..

Ben de içimi çekiyorum:

- Vallahi ben de bilmiyorum.

Serotonin

Mutluluk
Hormonu



Ruh halimizle yakından ilişkili bir hormon olan serotonin, "mutluluk hormonu" olarak da biliniyor. Vücudumuzda uyku kalitesinden bağırsak hareketlerine pek çok yaşamsal fonksiyonda önemli role sahip olan bu nöronlar arası iletişim kimyasalı, vücutta üretilmiyor, besinler yoluyla alınabiliyor.

Serotonin Nedir?

Serotonin, vücudumuz tarafından üretilen ve duygularımız, uyku durumumuz, bağırsak hareketleri gibi bir dizi yaşamsal fonksiyonu düzenleyen önemli bir hormondur. Serotonin, iyi bir ruh halinde olmamızı sağlayan kimyasaldır. Vücudumuzun serotonin üretebilmesi için besinler aracılığıyla alınan

triptofana ihtiyacı vardır. Triptofan, insan vücudunda sentezlenemeyen, dışardan alınması gereken ve protein yapımında kullanılan sekiz temel aminoasitten biridir. Tükettiğimiz çoğu besinde triptofan bulunmaktadır.

Vücudumuzda bulunan serotoninin bir bölümü beynimizde bir bölümü de bağırsakta yer alır. Bağırsak

içinde bulunan serotonin önemli bir ağırlığa sahiptir.

Ne İşe Yarar?

Serotonin seviyesi istenen düzeyde ise kendimizi iyi hissederiz. Normal serotonin seviyesinde sakin, mutlu, esnek ve memnun bir durumda oluruz, odaklanmak kolaylaşır, uyku düzeni sağlıklı bir şekilde işler.

Serotonin vücudumuzda sinir hücrelerinin iletişim kurmasını sağlayan kimyasaldır. Ruh hali, uyku sistemi, sindirim, kemik gücü, cinsel sağlık ve kan pıhtılaşması dahil birçok önemli işlevi etkiler.

Vücudumuzdaki serotoninin yüzde doksana yakını bağırsakta bulunur. Bağırsak hareketlerini ve işlevini düzenleyerek bağırsak sağlığının korunmasında büyük rol oynar.

Serotonin, merkezi sinir sisteminde duyguları, uykuyu, iştahı, hafızayı ve öğrenmeyi etkiler.

Serotonin Eksikliği

Serotonin seviyesi azaldığında vücudumuzda bazı belirtiler ortaya çıkar. Bu belirtiler:

- Dengesiz ruh halleri,
- Uyku kalitesinde düşüş,
- Kaygı bozukluğu,
- Depresyon,
- Dikkat vermekte zorlanma,
- Hiperaktivite

- Hafıza fonksiyonu değişimi,
- Sindirim zorlukları.

Düşük serotonin seviyesi kötü ruh hali, anksiyete ve uyku kalitesinin azalması gibi yaygın sorunlara yol açar. Bu hormon, adet döngüsüyle de yakından ilişkilidir. Adet dönemlerinde serotonin seviyesini artıracak beslenme alışkanlıkları tercih edilmelidir.

Serotonin Seviyesini Etkileyen Etmenler

- * Genetik
- * Diyet ve beslenme
- * Egzersiz ve fiziksel aktivite
- * Güneş ışığı
- * Uyku ve sirkadiyen ritim

Serotonin Seviyesinin Korunması

Vücut sağlığı için yüksek öneme sahip serotoninin seviyesini korumak için çeşitli yöntemler bulunuyor.

KADINLAR ANKSİYETE VE DEPRESYONA KARŞI DAHA SAVUNMASIZ

Hormonlar beynin duygu, stres ve korku merkezlerini doğrudan etkiler. Özellikle üç hormon önemlidir:

Östrojen: Serotonin (mutluluk-denge hormonu) üzerinde etkilidir ve beyindeki amigdalayı (korku merkezi) etkiler.

Östrojen sabit değildir. Regl öncesi, regl sırasında, ergenlikte, doğum sonrası ve menopoz döneminde dalgalanır. Östrojen düştüğünde kaygı artabilir, panik hissi kolaylaşır, duygusal hassasiyet yükselir.

Progesteron: Normalde sakinleştirici etkiye sahiptir, beyinde GABA (Gama-aminobütirik asit) sistemini destekler. Progesteron ani düştüğünde huzursuzluk, iç sıkıntısı ve anksiyete artışı görülebilir. Özellikle regl öncesi sendrom (Premenstrual Syndrome PMS) ve regl öncesi huzursuzluk sendromunda (Premenstrual Dysphoric Disorder PMDD) bu etki belirgindir.

Kortizol: Kadınlarda stres anında kortizol yanıtı daha güçlü olabilir. Kortizol uzun süre yüksek kalırsa sürekli tetikte olma, zihinsel yorgunluk ve kaygı bozukluğu riski artar.

Kadın beyinde:

• **Amigdala** (korku merkezi) hormonlara daha duyarlıdır

• **Prefrontal korteks** (mantık-kontrol merkezi) hormon dalgalanmalarında geçici olarak baskılanabilir.

Sonuç: Duygular daha hızlı yükselir, sakinleşme daha geç olabilir.

SEROTONİNİ ARTTIRMANIN DOĞAL YOLLARI



HAREKETLİ YAŞAM



BOL GÜNEŞ IŞIĞI



KALİTELİ UYKU



DOĞAYLA İÇİÇE OLMAK



MEDİTASYON



ŞEKERSİZ BESLENME



SAĞLIKLI BESLENME



VİTAMİN D



POZİTİF DÜŞÜNME

✳ **Egzersiz yapmak:** Düzenli ve yeterli egzersiz, serotonin seviyesini arttırmak için en basit yöntemlerden biri. Egzersiz sırasında kas hareketleri daha fazla serotonin üretilmesi için triptofanı uyarır.

✳ **Sağlıklı beslenme:** Besin değeri yüksek, her besin grubundan dengeli öğeler içeren gıdalar tüketmek vücutta serotonin sentezlenmesine yardımcı olabilir. Serotonin üretimini destekleyen triptofan içeren gıdalar yumurta, hindi, süt ürünleri, ıspanak, somon, soya, fındık ve tohumlar.

✳ **Güneş ışığı:** Yeterli güneş ışığı almamak depresyona yol açar. D vitamini düşüklüğünün bunda rolü büyüktür. D vitamini ve serotonin seviyelerini artırmak için güneş ışığıyla daha fazla temas edilmelidir.

Serotonin Takviyesi

Her konuda olduğu gibi, bu konuda da ilaç firmaları takviyeler üreterek serotonin eksikliğini tedavi etmeye yönelik çalışmalar yapıyor. Ancak bu takviyelerin kullanımı her zaman ilaç etkisi göstermiyor.

Bazen mevcut durumu daha da kötüye götürebileceği gibi, yanlış kullanım sonucu vücutta başka sorunların oluşmasıyla sonuçlanabilir.

Uzmanlar, doktorunuza danışmadan bu tür takviyelerin asla kullanılmaması gerektiğini belirtirken, serotonin takviyesinin kesinlikle kullanılmaması gerektiği durumları da hatırlatıyorlar:

✳ Bipar bozukluk, Tip 1 veya Tip 2 diyabeti olanlar, böbrek, karaciğer,

kalp problemleri olanlar, epilepsi rahatsızlıkları bulunanlar serotonin takviyesi kullanmamalıdır.

✳ Hamilelikte kullanılmamalıdır.

✳ Emzirirken kullanılmamalıdır.

✳ 18 yaş altında kullanılmamalıdır.

İlaçlar, vücuttaki serotonin seviyesini artırmanın yollarından biridir. Serotonin, kişinin kendini iyi hissetmesine yardımcı olan bir kimyasaldır. SSRI adı verilen anti-depresanlar, beyinde serotoninin geri emilmesini engelleyerek bu maddenin daha uzun süre etkili olmasını sağlar. Böylece serotonin miktarı artar ve bu da depresyon ve kaygı (anksiyete) belirtilerinin azalmasına yardımcı olabilir. Sertraline ve Prozac bu ilaçlara örnek olarak verilebilir. ■

SEROTONİN SENDROMU NEDİR?

DİĞER ADIYLA "SEROTONİN ZEHİRLENMESİ" VÜCUTTA AŞIRI DÜZEYDE SEROTONİN BİRİKMESİNDEN KAYNAKLANIR. ÖLÜMCÜL NETİCELERLE SONUÇLANABİLECEK BU SENDROMUN ÇOĞUNLUKLA AŞIRI ANTİDEPRESAN KULLANIMINDAN KAYNAKLANDIĞI BELİRTİLİYOR.

Serotonin zehirlenmesi (tıpta daha sık adıyla serotonin sendromu), vücutta serotonin düzeyinin aşırı yükselmesi sonucu ortaya çıkan potansiyel olarak tehlikeli bir durumdur.

Serotonin zehirlenmesi neden olur?

- Antidepresanların (özellikle SSRI, SNRI, MAOI grubu) aşırı kullanımı.
- Birden fazla serotonin artırıcı ilacın birlikte kullanılması.
- İlacın dozunun artırılması.
- Bazı migren ilaçları, öksürük şurupları veya bitkisel ürünlerin (ör. sarı kantaron) birlikte alınması sonucunda görülür. Çoğunlukla kasıtlı olmayan, tıbbi bir yan etki olarak ortaya çıkar.

Belirtileri nelerdir?

Belirtiler hafiften ağıra doğru değişebilir:

Zihinsel belirtiler: huzursuzluk, ajitasyon, kafa karışıklığı, kaygı. **Fiziksel belirtiler:** Terleme, titreme, hızlı kalp atışı, yüksek ateş, ishal, mide bulantısı. **Kas ve sinir sistemi belirtileri:** Kas sertliği, kaslarda seğirme, reflekslerde artış, koordinasyon bozukluğu.



Belirtiler varsa derhal tıbbi yardım alınmalıdır. Serotonin sendromu acil bir durumun belirtisi olabilir. Tedavi genellikle ilacın kesilmesi ve destekleyici tıbbi bakımı içerir. Serotonin zehirlenmesi nadir ama ciddidir. İlaçlar doktor önerisi dışında birlikte kullanılmamalı veya dozları değiştirilmemelidir. ■



KADINLARDAN
ÖYKÜLER

Feride Ablayı * Unutabilir miyiz?

İlkay Bakırtaş Akar



Annem artık unutuyor. Zamanla daha çok şeyi daha hızlı unutmaya başlayacak. Böyle diyor doktoru. 'Sizi de unutacak bir gün', demiyor ama ben biliyorum unutacağını. Bundan rahatsız da olmuyorum. O da rahatsız olmaz aslında, diyorum düşününce. Unutabilmek kadar iyi gelen başka ne var insana. Arkanda ne varsa, üzerine bastığında yumuşacık çimenler gibi sessizce ezildiğinde, huzur içinde yürümeye devam edebilirsin.

Annem oğlunu hiç unutmuyor, geleceği günü hiç unutmuyor. O gün mutlaka sevdiği şeyleri pişirmeye çalışıyor: Etli dolma, sütlaç. Hep beklenen oğul ayda bir gün geliyor. Arada bir çocuklarıyla, karısıyla geliyor. Onların geleceği günün sabahı annem aniden telaşlanıyor. "Sigara dumanı sinmiş her yere, çocuklara dokunur." diyor. Camları açıyor.

Çamaşır suyu döküyor lavabolara. Yemek hazırlığına giriyor. "Kıymayı biraz kavururum dolma içini hazırlarken", diye anlatıyor her seferinde. Bu sabah da aynı şeyi anlatıyor. Kimse dinlemese de yüksek sesle anlatıyor. "Hepten çiğ konmaz" derken, yüzüne çarpık bir gülümseme yerleşiyor. Dolma içine kıymayı çiğden koyan eski komşularını hatırlayıveriyor ve gülüyor o beceriksizlere kıs kıs. "Maharetli Melahat Hanım" hışımla geriye dönüyor yıllar öncesinden. Kıymayı kavurmaya başladığında, evin kokusu değişiyor, perdeler, koltuklara, halılara sinmiş, ikimizi de rahatlatan unutma kokusu, yerini hoyrat iç yakan bir kokuya bırakıveriyor. Annem hırsla dolma dolduruyor.

"Bugün kimi gördüğümü söylesem hayatta inanmazsınız." derken gözlerini bana diyor kardeşim. Sütlaçın tadını



daha iyi almak istercesine lokmasını ağzının içinde ileri geri gezdirirken çok mutlu. Anneme dönüp, "bundan bir kazan olsa yerim be anne." diyor. "Şöyle bol tarçınla oh." Ağzındakini yutmadan konuşmaya başlıyor. "Hani eski evde üst katta oturan kadın vardı ya, neydi onun adı?" derken gene bana bakıyor. Susuyorum. Annem hatırlamanın coşkusuyla, bağırıyor: "Feride ayol Feride, annesi de deliydi unuttunuz mu!"

"Sınav kağıtlarını okumayı bitiremedim hâlâ, notların bugün sisteme girilmesi gerek" deyip odama giderken annem arkamdan söylenmeye başlıyor. "Bak gene içki içecek odasında, sanki bilmiyorum ben. Kadın içki içer mi hiç oğlum sen söyle. Akşam okuldan dönünce bir giriyor, sabaha kadar o odadan çıkmıyor. Neymiş, çalışıyormuş. Çalış çalış maaşı hep aynı ama. Ne bir dizi seyreder, ne konu komşu ziyareti". Kapı annemin sözlerinin üzerine kapanıyor.

Eski evde kış geldi mi, soba oturma odasında kuruluyor. Herkesin evinde olduğu gibi. Oturma odasında yaşam sürüp gidiyor. Melahat Hanım'ın evi hep derli toplu. Ayak parmaklarının iyice dışarıya kaydığı topuklu terlikleri sabahın köründen gecenin yarısına kadar ayaklarında, yemek yapıyor, çamaşır çitiliyor, bulaşık yıkıyor. Derisi hep suda kalmaktan gerginleşmiş, balık derisi gibi olmuş ellerini, kendini evine adanmış fedakâr bir ev kadını oluşunun sembolleri olarak gururla taşıyor.

Kahvaltıdan sonra ev boşalınca, mutlaka birkaç komşu kadın bize kahve içmeye geliyor. Kadınlar, üç kap akşam yemeğini hazırlamayı, akşam bulaşığını alelacele halledip gece kocalarıyla yatmayı, sabah sobayı yakıp kahvaltı hazırlamayı, sonra kahvaltı sofrasını toparlayıp yağlı çay bardaklarını yıkamayı bir güzel becermeleri şerefine kahvelelerini içip fal bakıyorlar.

Feride ablaya hep acıyorlar kahve içerken. Güzelce kız aslında ama deli anayla kimse almaz onu diyorlar. Yaşı da kırka dayandı diyorlar. Yüzlerini buruşturuyorlar. Bundan sonra, anası ölürse belki bir dul adam falan alır onu, diye ekliyorlar.

Eve gelen kadınlar komşu değil de, arada sırada gelen akrabadan, eş dosttan birileriye, annem Feride abla meselesini yine de mutlaka açıyor. Onu ve annesini herkese aynı iştahla anlatıyor. Neredeyse aynı kelimelerle, ezberden bir anlatımla. Gözleriyle üst katı işaret ederek başlıyor anlatmaya: "Şimdi bu Feride'nin babası ilkokul öğretmeniymiş. Adamcağız şehirden şehire tayin olmuş hayatı boyunca. Dolaş Allah dolaş. Köyü var, kasabası var. Karısı da peşinden. Uzun yıllar çocukları olmuyor. Neyse, tam umudu kesmişler ki, bu Feride oluyor. Seher Hanım'ın sinirleri oldum olası gerginmiş zaten. Çocuk olunca kadın sevineceğine iyice bunalıma giriyor. İçine kapanıyor. Kızla da hep babası ilgileniyor. Zavallı adam. Sonra kız ergenlik çağına girince, kadın başlıyor, bakkal kızıma göz koydu, peynire ekmeğe zehir bulaştırıp bizi öldürecekler, kızımı kapatma yapacaklar falan filan diye. İyice fittiriyor yani. Herkesten şüpheleniyor. Bir gün sinir krizi geçirip balkondan gelen geçene bağırıp küfretmeye başlayınca, karga tulumba tımarhaneye. E, oraya bir kere giren iflah olur mu anacım? Senede üç beş girip çıkıyor. O arada kocası üzüntüden, sıkıntıdan sizlere ömür. Kalıyor mu bu kızcağız deli anayla. Akrabaları sahip çıkıyor, destek oluyor da öğretmen okulunu bitirebiliyor. Öğretmenlik yapıyor şimdi. Emekliliği bile yaklaştı aslında. Evden okula okuldan eve. Namuslu kızdır ama bahtı kötüymüş. Boşuna dememişler ölüsü olan bir gün ağlar, delisi olan her gün. Buraya bile göndermiyor kadın. Biraz gelse, olur ya canım, insan komşusuna bir çay içmeye gelemmez mi? Hemen güm güm güm, tavana vurmaya başlıyor yukardan."

Artık benim onlara gitmeye başladığım yıllardan önce, haftada birkaç akşam Feride abla bize uğruyor. Her seferinde bana bir kitap getiriyor. "Sen bunu okumamışsındır emnim. Sen yaşta çocuklar okumalı bunları". "Küçük Kara Balık", "Şeker Portakalı", "Çingene Masalları". Okulda saatlerce ders anlatmaktan sesi hafifçe kısılmış, çekyatın köşesine iliştiriyor. "Çocuklar beni çok yoruyor, susun susun demekten ders anlatamıyorum ki." Gözlerini uzak bir noktaya diyor. Bakışı oturma odasının duvarını aşamıyor, parlak mavide asılı kalıyor. Sonra çayını bir kez daha karıştırıyor hızlı hızlı. "Melahat abla, senin oraletli kekin gibisi yok, tarifini alayım bir ara." diyor. Seher teyze tavana vurmaya başlayınca, "annem" diyor sadece Feride abla her seferinde. Çayı hep yarım kalıyor. Çizgilerinin artık derinleşmeye başladığı güzel yüzünde beliren endişeyle, evine, annesine dönüyor.

Seher teyzenin kötüleştiği ayların birinde, ilk kez annemin elime tutuşturduğu bir tabak kurabiyeyle üst kata çıkıyorum. Seher teyze, kurabiyeleri zehirli diyor diye çöpe atıyor ama bana kızmıyor. Bir şey söylemeden sigarasını içmeye devam ediyor. Dumanını arada burnundan çıkarıyor. Yüzünde bıkkın bir ifadeyle art arda sigara içiyor. Bahar geldi mi hep kötüleşiyor. Bahar her sene geliyor. Dışarda kadınlar halılarını sokağa çıkarıp ortancaların dibinde büyük bir keyifle yıkıyorlar. Arap sabunuyla iyice köpürtüp sonra tah-ta fırçasının sert tarafıyla köpükleri sıyrıyorlar. O günlerde anlıyorum Seher teyzenin yakında delireceğini. Anlaşılmaz cümleler kurmaya, bağırarak dualar okumaya başlıyor. Karşı evin balkonunda Atatürk'ü görüyor. "İhtilal yaklaş-tı" diyor. Feride abla birkaç akraba yardımıyla hastaneye yatırıyor onu. Öyle zamanlarda annem izin veriyor, Feride ablayla kalıyorum üst katta. O günleri çok seviyorum. Feride ablanın kitaplarına bakıyorum. Şiir defterini okuyorum. Küçük pembe cam kadehlerde vişne likörü içiyoruz birlikte. Vişne likörünü Seher teyze yapıyor. "Vişnelerini de yersen başın döner ama bir dene istersen" diyor Feride abla. Ekşi, alkolü iyice içlerine çekmiş vişnelerin lezzeti damağımdan beynime hızla yol alıyor. Geceleri Feride ablaya sokulup uyuyorum. Hiç üzülmesin, hiç korkmasın diye sıkıca sarılıyorum.

Hastaneden her dönüşünde çok neşeli oluyor Seher teyze. Bir keresinde bana bir avuç şeker veriyor. "Madam verdi bana bunları. Çok iyidir madam. O da hasta. Birlikte hep sigara içtik ordayken." Doktorların yaşlı şizofrenleri bir iki şok tedavisi yapıp evlerine gönderdiğini söylüyor. "Biliyorlar bizim iyileşemeyeceğimizi" deyip gülüyor. Feride abla annesine sevecenlikle bakıp, "iyisin anne bak iyileştin" diyor. "Bak anne sen seversin". Pikaba bir plak koyuyor. "Benim Gön-lüm Sarhoştur Yıldızların Altında". Üçümüz birlikte yavaşça eşlik ediyoruz. Seher teyzenin gözleri yaşıyor. Akıllılarla dolu alt kata dönmek hiç istemiyorum. Akıllı olmanın hoy-rat bir sıradanlık olduğunu anlamaya başlıyorum. Yıllarca üst katın şizofreni, likör ve sigara kokan oturma odasında, masallar, öyküler, şiirler, romanlar okuyorum sobanın yanındaki mindere oturup. Bazı kitapları tekrar tekrar okuyorum. Sevdığım bir kitabı tekrar okumanın tadını keşfediyorum. Feride abla bittikçe plakları değiştiriyor. Gülümsüyor.

Üniversiteyi kazanıp başka bir kente giderken en çok ikisini özleyorum. İlk yıl bahar geldi mi içimi tarifsiz bir sıkıntı kaplıyor. Durmadan onlara mektup yazıyorum. Mektuplar, özenle seçilmiş kartlar geliyor Feride abladan. Seher teyze hep selam ediyor, zihin açıklığı diliyor. "Vişne likörü çok güzel oldu bu sefer, gelsene içmeye" diye yazıyorlar.



Zamanla dersler, sevgililer, kariyer fırsatları anılarımı acımasızca siliyor. Geleceği düşünmekten geçmişe yer kalmıyor beynimde. Ben de parça parça silip anıları, yenilere yer açıyorum. Onlar için kaygılanmayı bırakıyorum. Yazmayı da bırakıyorum. Adresim sık sık değişiyor. Yeni adresimi kimseye bildirmiyorum. Onlara da bildirmiyorum. Başka ülkelere, başka kentlere gidip geldikçe, kaygısız, rahat özgüveni tam insanları tanıdıkça, değişik yemekler yiyip, sert içkiler içtikçe, her şeyin iyi olacağına, içimdeki hüznün bir gün mutlaka silineceğine olan inancım acımasızca pekişiyor.

Şimdi öğrencilerimin sınav kağıtlarını okumalıyım. Çalışma masamın gözünden kağıt tomarını çıkarıp masanın üzerine bırakıyorum. Yüzlerce kağıttan bir anda tiksiniyorum. Üzerlerindeki özensiz karalamalardan, onları dikkatlice tek tek okuyup notlandırmam gerekmesinden tiksiniyorum. Kardeşim aylık ziyaret görevini halletmiş olmanın rahatlığını sesine yerleştirip, "çalış çalış nereye kadar abla, biraz da hayatını yaşasana artık" diye bağırıyor giderken.

Kalkıp camı açıyorum. Derin bir nefes alıyorum. Sonra, elim birden telefona uzanıyor. Hatırladığım numaranın başına yeni telefon kodunu yerleştirip tuşluyorum. Kimsenin açmamasını istiyorum. Kimse açmıyor.

Eski evi unutulabilir miyiz? Feride abla hâlâ eski evde mi yaşıyor diye merak etmekten kurtulabilir miyiz? Annesi ölmüş müdür, diye düşünmekten kendimizi alıkoyabilir miyiz? Feride abla evlenmiş midir diye düşünmekten kurtulabilir miyiz? Feride ablayı unutulabilir miyiz? ■

Petrol-İş'ten bir haftalık 25 KASIM kampanyası



Petrol-İş Sendikası olarak 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Uluslararası Mücadele günü kapsamında, şiddet ve ayrımcılığın bulunmadığı, insana yakışır iş koşullarının sağlandığı işyerleri için örgütlenmenin önemine vurgu yapan "her işyerine sendika" şiarıyla çalışma yaşamında şiddetle mücadelede sendikalar için önemli bir dayanak olan 190 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin ülkemizde imzalanması için çağrıda bulunduk. Petrol-İş'in örgütlü olduğu işyerlerinden kadın üyelerimizle gerçekleştirdiğimiz şiddete karşı farkındalık ve ILO190'ın imzalanması çağrısına yüzlerce kadın üyemiz ses verdi.

**ŞİDDET VE TACİZE KARŞI
HER İŞYERİNE SENDİKA!**
**ILO'nun 190 Sayılı
Sözleşmesi İmzalsın!**

petrol-iş





ADANA ŞUBESİ
Alpla Plastik



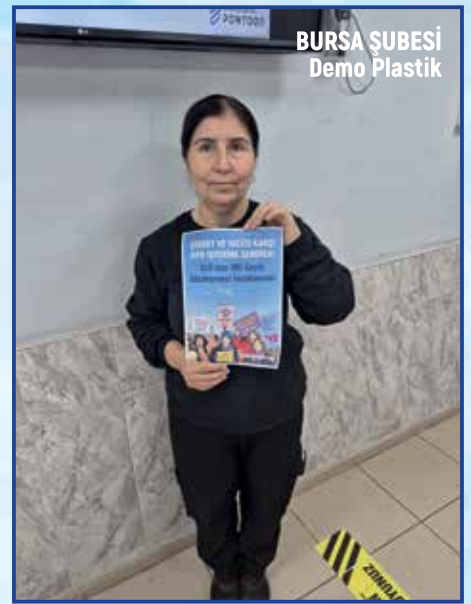
ALİAĞA ŞUBESİ
Tüpraş



ALİAĞA ŞUBESİ
Star Rafineri



ADANA ŞUBESİ
Alpla Plastik



BURSA ŞUBESİ
Demo Plastik



BURSA ŞUBESİ
Autoneum Erkurt



BURSA ŞUBESİ
Vibracoustic



PETROL-İŞ
Genel Merkez



ALİAĞA ŞUBESİ
Star Rafineri



PETROL-İŞ
Genel Merkez



BURSA ŞUBESİ
Demo Plastik





BURSA ŞUBESİ
Demo Plastik



BURSA ŞUBESİ
Faurecia Polifleks



BURSA ŞUBESİ
Vibracoustic



BURSA ŞUBESİ
Vibracoustic



BURSA ŞUBESİ
Vibracoustic



BURSA ŞUBESİ
Vibracoustic



BURSA ŞUBESİ
Vibracoustic



GEBZE ŞUBESİ
Serioplast Ambalaj





GEBZE ŞUBESİ
Portakal Plastik



GEBZE ŞUBESİ
Steep Tr Plastik



GEBZE ŞUBESİ
Novares



GEBZE ŞUBESİ
Tekno Kauçuk



İSTANBUL 1 NO'LU ŞUBE
3M İnovasyon



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Carpenter Teknik



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Carpenter Teknik



İSTANBUL 1 NO'LU ŞUBE
Novartis İlaç



İSTANBUL 1 NO'LU ŞUBE
Polimer Kauçuk



İSTANBUL 1 NO'LU ŞUBE
Polimer Kauçuk



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Carpenter Teknik



GEBZE ŞUBESİ
Alpa Plastik



İSTANBUL 1 NO'LU ŞUBE
Novartis ilaç



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Carpenter Teknik



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Greiner Ambalaj



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Greiner Ambalaj



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Carpenter Teknik



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Mehmetçik Vakfı Maslak



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Mehmetçik Vakfı Maslak



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Mehmetçik Vakfı Maslak



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Dilovası



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Dilovası



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Dilovası





İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Dilovası



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Dilovası



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Dilovası



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Dilovası



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Dilovası



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla



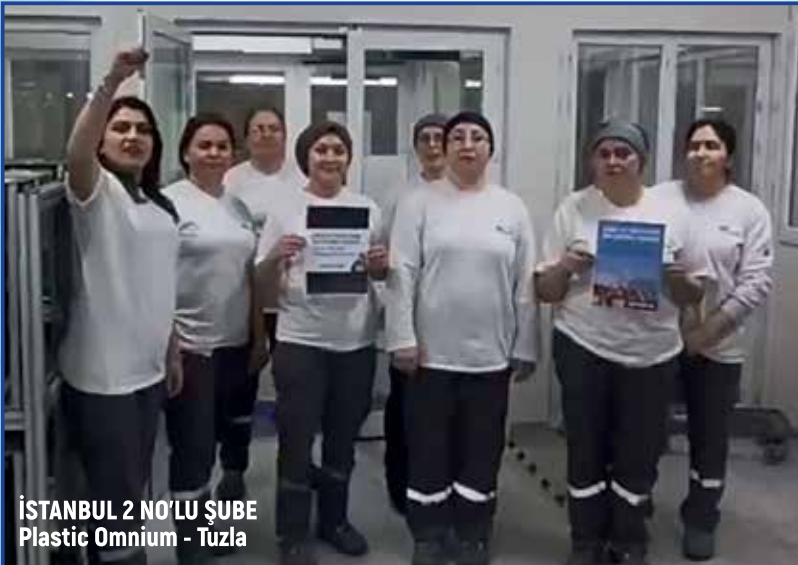
İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla



İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Plastic Omnium - Tuzla

CİNSİYET EŞİTLİĞİ İZLEME DERNEĞİ'NDEN (CEİD)
İşyerinde Şiddet, Taciz ve Mobbing Atölyesi

PETROL-İŞ SENDİKASI'NIN KADINA YÖNELİK ŞİDDETLE MÜCADELE VE EŞİTLİK POLİTİKALARINI ANLATTIK

26 Eylül 2025 Cuma günü Ankara'da, on sendikadan temsilci ve uzmanlarla akademisyenlerin katıldığı "İşyerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyesi" gerçekleştirildi. Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği'nin yürüttüğü ve Çağla Ünlütürk'ün hazırladığı İşyerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği - Haritalama ve İzleme Çalışması'nın tanıtıldığı etkinlikte, Petrol-İş Sendikası olarak sendikamızın kadın-erkek eşitliği, cinsiyete dayalı şiddete karşı politikalarını ve aktivitelerini anlattık.

Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü' Öğretim Üyesi Çağla Ünlütürk'ün T. Barbaros Ulutaş'la birlikte hazırladığı ve Petrol-İş Sendikası'na da yer verildiği İşyerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği - Haritalama ve İzleme Çalışması'nı tanıtmak amacıyla gerçekleştirilen atölyede, Çağla Erdoğan da ülkemizde kadına yönelik şiddetle ilgili yasal mevzuat hakkında ayrıntılı bir sunum gerçekleştirdi. Sendikalarda kadın çalışması yürüten uzmanlar da sunumlarıyla sendikalarındaki çalışmalarını paylaştılar.

Petrol-İş olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politika ve çalışmaları paylaştığımız sunumda, işkolumuz ve örgütlü işyerlerimizde kadınların durumuna dair bilgilendirmeden sonra, tüzük ve toplu sözleşme metinlerimizde şiddetle mücadele ve eşitlik hükümlerini, Türkiye'nin ilk ve uzun soluklu tek sendikal kadın yayını "Petrol-İş Kadın Dergisi", toplumsal cinsiyet eğitimleri, kadına yönelik şiddetle mücadele anlayışı, ulusal ve küresel işbirliği çalışmaları ve ILO'nun 190 sayılı sözleşmesine yönelik çalışmalarımızı paylaştık.



Raporun sendikalar kısmında 'Araştırmalarla ortaya konulan veriler ve uluslararası örgütlerin işyerinde şiddet ve tacize ilişkin düzenlemeleri ile konuya yönelik farkındalık artmıştır. ILO ve IndustriAll gibi uluslararası kuruluşlar bu farkındalıkta önemli rol oynamıştır. IndustriAll Kadın Komitesi'nin 2017'de "Sendikalar Kadına Yönelik Şiddete Hayır Diyor!", "Hem İşyerimizde Hem Sendikamızda Kadına Yönelik Şiddet ve Tacize Hayır!" başlıklı taahhütname ile üye sendikalarını işyerlerinde ve sendikalarda meydana gelebilecek şiddet ve tacizi önlemek için çalışmak üzere yaptığı çağrı, Türkiye'deki üye sendikalarda karşılık bulmuştur. ... ILO 190 sayılı Sözleşme'nin 21 Haziran 2019'da kabul edilmesinin ardından ILO Türkiye Ofisi, Türkiye'deki sosyal taraflarla işyerinde şiddet ve taciz konusunda ortak çalışmalar ve eğitimler yürütmeye başlamıştır. ... "ILO 190'ı İmzala" kampanyaları, sendikaların işyerinde şiddet ve tacize ilişkin yayınlar ve eğitimler düzenlemeleri sorunun kamuoyunun gündemine taşınmasında önemli bir etki yaratmıştır." ifadesi yer alırken, **Petrol-İş**'le ilgili şu bilgilere yer verildi:

Sendika Tüzüğü'nde, sendikanın görev ve yetkileri arasında "kadın-erkek eşitliğini savunmak, bu eşitliğin inşası için evde, işyerinde ve sendikada gereken her türlü önlemin alınması ve uygulanması için çaba sarf etmek, bu amaçla kadın büroları ve komisyonları kurmak, kadına yönelik evde, işyerinde ve sendikada her türlü şiddete karşı mücadele etmek" sayılmıştır (mad.4). Ayrıca tüzüğün disiplin cezalarını düzenleyen 123. maddesinde kadına yönelik şiddetle yer verilmiştir: "Merkez ile şube disiplin kurulları, Sendika Anatüzüğüne uymayan, Sendika tüzekliği aleyhinde faaliyet gösteren, Sendikanın ilkelerine, amaçlarına ve hedeflerine aykırı davranışlar ile kadına yönelik cinsel taciz, mobbing ve şiddet uygulayanlar hakkında disiplin kovuşturması yapar. Kadınlara yönelik şikâyetlerde, disiplin kovuşturmasının başlanmasında şikâyetçi kadının beyanı esastır, karşı taraf aksini ispatla yükümlüdür".

Petrol-İş, 29. Genel Kurulu'nda işyerinde şiddet ve tacize ilgili "Petrol-İş, ev içi şiddet ve işyerindeki şiddeti kadın işçiler açısından bir iş güvenliği riski olarak değerlendirmekte ve şiddetle mücadeleyi sendikal bir mücadele alanı olarak kabul etmektedir" kararı alınmıştır. ■





DÜNYA MUTFAĞINDAN TARİFLER



BALKABAĞIYLA GELEN LEZZET

Yeşilinden kırmızısına, miniğinden büyüğüne, her büyüklükte ve renkte çeşit çeşit balkabaklarının pazar tezgâhlarında yer bu günlerde, sofralarımızda da tatlıdan tuzluya, çorbadan püreye, kekten fırın yemeklerine farklı tatlarda balkabağı lezzetlerine yer vermek için en uygun zamanlar. Bu sayımızda, leziz balkabaklı mücver ve erişte tariflerine yer verdik. Denemenizi öneririz.

BALKABAKLI MÜCVER

MALZEMELER: 2 su bardağı rendelenmiş balkabağı, 1 adet kuru soğan, 1 yumurta, 2 yemek kaşığı un, 1 yemek kaşığı kaşar rendesi, yarım çay kaşığı tuz, bir tutam karabiber, bir yemek kaşığı ince kıyılmış maydonoz, 2 yemek kaşığı zeytinyağı.

YAPILIŞI: Balkabağını rendeleyin, suyunu süzün, orta boy bir kaseye koyun. Soğanı soyup yıkadıktan sonra ince ince doğrayın, balkabağı rendesine ekleyin. Daha sonra yumurta, kaşar peyniri rendesi, un, tuz, maydonoz ve karabiberi ekleyin. İyice karıştırın. Elinizle köfte şekli vererek yapışmaz tavada biraz zeytinyağı ile kızartın. Kızartırken spatulayla hafifçe bastırıp pişmesini hızlandırabilirsiniz. Her iki tarafı da kızarıncaya kağıt havlu veya peçete serilmiş bir tabağa, daha sonra servis tabağına alın. Afiyet olsun!



BALKABAKLI ERİŞTE

MALZEMELER: 1 su bardağı (haşlanıp veya fırınlanıp ezilmiş) balkabağı püresi, 1 yemek kaşığı zeytinyağı, 1 yemek kaşığı tereyağı, yarım çay kaşığı tuz, 1 diş rendelenmiş sarımsak, 2 yemek kaşığı kaşar rendesi, 1 paket taze krema, bir paket yumurtalı erişte, bir tutam maydonoz.

YAPILIŞI: Geniş bir tavaya zeytinyağı, tereyağı ve sarımsağı ekleyin, kısık-orta ateşte 1 dakika pişirin, balkabağı püresi, tuz, Parmesan peyniri ve kremayı ekleyin, iyice karıştırın ve yaklaşık 3-5 dakika pişirin. Çok koyu olursa biraz makarna suyundan ekleyin, ardından pişmiş makarnayı yavaşça ekleyin ve karıştırın. Üzerine taze rendelenmiş kaşar peyniri ve ince kıyılmış maydonoz serperek sıcak servis yapın. Afiyet olsun!

DÜNYANIN EKMEĞİ

Türkiye ve Dünyadan, En Lezzetli Ekmek Tarifleri...



İsveç mutfağının yumuşak dokulu hoş kokulu ekmeği...

Limpa Ekmeği

Limpa, kökeni İskandinav mutfağına dayanan, yumuşak iç dokusu ve hoş kokulu portakal ve anason tohumu aromasıyla klasik bir İsveç çavdar ekmeği. Esmer şeker ve pekmezle tatlandırılmış, mayalı baharatlı bir ekmektir. Yapımında tereyağı ve baharatların kullanımına bağlı olarak çok farklı çeşitleri vardır. Geleneksel ekmeğin baharatları anason, kimyon, rezene tohumu ve acı portakal içerir. Özellikle esmer ekmeğin sevenler için tercih edilebilecek bir ekmeğin Limpa'da bulunan anason, rezene, kimyon ve portakal kabuğu sindirim açısından büyük önem taşıyor.



Nasıl Yapılır?



Malzemeler: 2 yemek kaşığı tereyağı, 2 yemek kaşığı su, 2 yemek kaşığı pekmez, bir adet portakalın kabuğunun rendesi, 1 su bardağı ayran ya da kefir, 1/2 tatlı kaşığı kabartma tozu, 1 çay kaşığı kavrulup havanda dövülmüş anason tohumu, 1 tatlı kaşığı tuz, 1 paket instant maya, 1 su bardağı çavdar unu, 2 su bardağı beyaz un.

Yapılışı: Tereyağı, su, pekmez ve portakal kabuğunu küçük bir tencerede karıştırın ve kısık ateşte ısıtın. Ateşten alın ılımaya bırakın. Ayran ve kabartma tozunu bir bardakta karıştırın. Ayran karışımını ve pekmez karışımını büyük bir kasede karıştırın. Anason, tuz, maya ve çavdar ununu ekleyin. Malzemeler birleşene kadar elinizle yoğurarak karıştırın. Ekmek ununu ekleyin ve hamur tamamen birleşinceye kadar iyice yoğurun. Kaseyi streç filmle örtün ve hamurun oda sıcaklığında iki katına çıkana kadar, yaklaşık 1,5 ila 2 saat mayalanmasını bekleyin.

Fırını 190 derecede önceden ısıtın. Hamuru yoğurun ve kaseden çıkarın. Hamuru katlayın ve yaklaşık 4 cm kalınlığında oval bir şekil verin. Hafifçe streç filmle örtün ve 45 dakika ila 1 saat daha mayalanmaya bırakın.

Streç filmi çıkarın ve ekmeğin üzerine jilet veya keskin bir bıçakla çizikler atın. Fırın tepsisine yerleştirin ve altın kahverengi olana kadar 30-35 dakika pişirin. Dilimlemeden önce ekmeği tel ızgara üzerinde tamamen soğumaya bırakın. ❄️

petrol-iş

"Şiddet ve tacizden arındırılmış bir ortamda çalışmak temel insan haklarından biridir. İşverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmesi ancak örgütlülükle, işyerinde sendikanın olmasıyla mümkündür. Araştırmalar, sendikasıız işyerlerinde kadın çalışanların şiddet ve tacize uğrama riskinin daha yüksek olduğunu ortaya koyuyor. Sendikalar, işyerinde cinsiyete dayalı şiddet ve tacize karşı güvenliğin teminatıdır."

Petrol-İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulu adına
Genel Başkan Süleyman Akyüz'ün açıklamasından...
25 Kasım 2025

