



TEZ-KOOP-İŞ

Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası

KADIN

Tez-Koop-İş
Yayın Organı
Sayı: 18
Ekim 2024

KADINLARI ÖRGÜTLEMELİK

Doç. Dr. **Betül URHAN**

KADINLARIN SEVGİYLE ÖRÜLMÜŞ SENDİKAL EMEĞİ ÜZERİNE

Prof. Dr. **Nejla KURUL**

1 MAYIS DÜNYA İŞÇİLERİNİN "BİRLİK, DAYANIŞMA VE MÜCADELE GÜNÜ"



DOSYA SENDİKAL MÜCADELE VE HAKLARI İÇİN KADIN EMEKÇİLERİN ÖRGÜTLENMESİ

İŞYERİ
GEZİ NOTLARI
Eskişehir, Ankara, Karaman, Kırşehir, Kırıkkale



T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Önünde "Zordayız Geçinemiyoruz" Eylemi 2 Ekim 2024

bu sayıda

EKİM 2024

Sevgili Okurlar Merhaba,

Tez-Koop-İş Kadın Dergisinin 18. sayısı ile yine karşınızdayız. Önceki sayılarda emek veren tüm editör arkadaşlarımıza, Tez-Koop-İş ekibine teşekkür ederiz, minnettarız. Sendika, kadın ve yaşam konularını daha çok konuşacağımız ve yazacağımız bir zaman diliminin içindeyiz. Siyasal iktidardan ve sermayeden bağımsız, demokratik ve mücadeleci bir sendikada örgütlü olursak daha güçlü, sevinçli bir kadın olarak daha iyi bir yaşam sürdürürüz. Bunun için zihnimizi ve yüreğimizi bilgiye açmalı, pratiğin akli ve teorinin heyecanı ile yolumuza devam etmeliyiz.

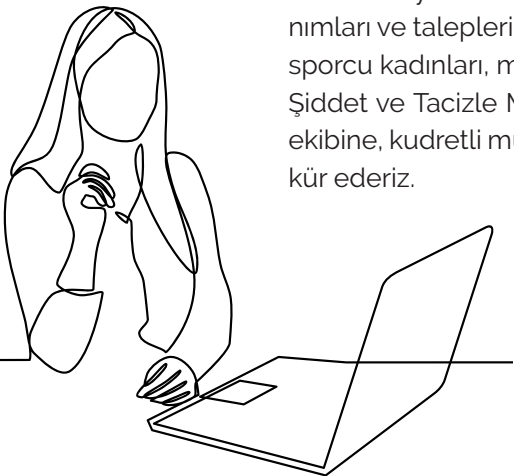
Tez-Koop-İş Kadın Dergisi'nin 18. sayısının dosya konusunu, "Sendikal Mücadele ve Hakları için Kadın Emekçilerin Örgütlenmesi" oluşturuyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri E-Bültenine (Eylül-2024) göre işçi sendikalaşma oranı yüzde 14.8 düzeyindedir. İşçilerin ve kadınların çok büyük bir çoğunluğu sendikasızdır. Sendikalı işçilerin yüzde 76'sı erkek, sadece yüzde 23.9'u kadındır. Genel olarak her üç kadından ikisi istihdamın dışında bulunmaktadır. Ekonomik krizin derinleştiği, işsizliğin ve yoksulluğun yaygınlaştığı, kamu ve özel sektör işverenlerinin keyfi uygulamalarının daha arttığı bu koşullarda sınıf mücadelesinin ve sendikaların önemi daha da artmaktadır. Bu nedenle dosya konumuzu kadınların örgütlenmesi ve sendikal faaliyetin "erkek işi" olduğu algısının kırılması için kadınların sendikal mücadelesine ayırdık.

Sınıf mücadelesinin bir boyutunu kuramsal bilgi oluşturmaktadır. Yazarlarımız Betül Urhan, Nejla Kurul, Dilan Toker, kadınları örgütlemek, kadınların sendikal emeği ve iş yaşamında kadın, sendika ve psikoloji konularını incelediler yazılarında. Sağlıklı yaşam hakkı ihlal edilen, şiddete uğrayan kadınların şiddet ile karşılaştığında ne yapabileceği konusunu Ayşe Uğurlu yazdı. Tülay Javanshır süt izni özelinde çalışan kadınlar hakkında yazdı bizler için. EŞİK gönüllüsü Sema Yurtbilir ile soyadı tasarısı hakkında söyleşi yaptık. Her kadın yazarımız, kadın üyelerin iyi olma hâlini geliştirmelerine yardımcı olacak düşünceleri ele aldı. Yazarlarımıza, konuk yazarlarımıza çok teşekkür ediyoruz.

Bu sayımızda Eskişehir, Ankara, Karaman, Kırşehir ve Kırıkkale'deki işyerlerine yaptığımız gezilerde kadın üyeler ve temsilcilerimizle buluşmalarımızın özetini "İşyeri Gezi Notları" başlığı ile verdik. Kadın üyelerin pratik alanda, işyerindeki sorunlarını sorduk, pratikte ortaya çıkardıkları çözümleri konuştuk kendileriyle, pratiğin aklını öğrendik. Üyemiz kadınlarla buluşmalarımız, birbirimizi güçlendirmemiz açısından çok değerli idi. Gezi Notları'nda üyelerimizin kendilerini bulacaklarını umut ediyoruz. Tez-Koop-İş Kadın Dergisi ekibi olarak işyeri buluşmalarını sürdüreceğiz ve Gezi Notları olarak sizlerle paylaşacağız. Bu buluşmalara zaman ayırıp katılan kadın üyelerimize bir kez daha teşekkür etmek istiyoruz.

Bu sayımızda, ayrıca Tez-Koop-İş 1 Mayıs yazıları ve fotoğraflarını, katıldığımız toplantıları, kadın cinayetleri karşısında kadın eylemlerini, toplu sözleşmelerimizde kadınların kazanımları ve taleplerimizi, önümüzdeki bütçe döneminde cinsiyete duyarlı bütçe talebimizi, sporcu kadınları, mor ekonomi toplantısını, biyosfer, toplum ve ekonomi ile Sendikamızın Şiddet ve Tacizle Mücadele Sendika Politika Belgesini siz okurlarımızla paylaştık. Haber ekibine, kudretli mutfak, bulmaca ve mandalaya emeği geçen arkadaşlarımıza çok teşekkür ederiz.

Sizleri, Tez-Koop-İş Youtube kanalımızda Sendika, Kadın ve Yaşam programlarımızı izlemeye ve Tez-Koop-İş Kadın Dergisini ve tüm dergilerimizi okumaya, işyerinizdeki kadınlara okutmaya, Kadın Dergimiz için yazmaya bir kez daha davet ediyoruz. Tüm okurlarımıza iyi okumalar diliyoruz.





TEZ-KOOP-IŞ
KADIN

4 Kadınların Çalışma Hayatına Katılımının Artırılması Fırsatlar Çalıştayına Katıldık!

ULUSLARARASI ÖRGÜTLERİ



7 Endüstri İlişkileri ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi Programına Katıldık



8 Mor Ekonomi Toplantısı Yapıldı!



12 Av. Sema Yurtbilir ile Söyleşi

KADIN ÖRGÜTLERİ



22 Tez-Koop-İş Tarihinde Kadın Sendikacılar

SENDİKAMIZDAN HABERLER



34 Şiddet Ve Tacizle Mücadele Sendika Politika Belgesi



37 Kadına Şiddette Türkiye Birinci Sırada



62 Biyosfer, Toplum ve Ekonomi

İKLİM



Sayı: 18 / Ekim 2024
Tez-Koop-İş Sendikası
Yayın Organı

Tez-Koop-İş Adına Sahibi
Haydar Özdemiroğlu
Genel Başkan

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Çağdaş Duyar
Genel Örgütlenme Sekreteri

Yayın Hazırlığı ve Düzenleme
Genel Eğitim Sekreterliği

Editör
Prof. Dr. Nejla Kurul

Katkıda Bulunanlar
Dr. Ayşe Uğurlu,
Berfin Diren Demirkaya,
Doç. Dr. Betül Urhan,
Psk. Dilan Toker,
Kudret Cengiz,
Av. Tülay Javanshır

Yasal Haklar
Bu dergide yer alan yazı, makale, fotoğraf ve tasarım unsurlarının bir bölümü veya tamamı (elektronik ortamda çoğaltmak da dahil) alın-tının kaynağı belirtilerek yapılabilir. Yazılardaki görüşler yazarlarına aittir ve sendika tüzel kişiliğini hiçbir biçimde bağlamaz. Dergiye iletilen yazı, belge, fotoğraf, karikatür gibi ürünler geri gönderilemez.

Yönetim Yeri ve İletişim Adresleri
Tez-Koop-İş Sendikası
Genel Merkezi
Mebusevleri Mah. İller Cad. No:7
06580 Tandoğan- Ankara
Tel: 0312 213 34 44
Faks: 0312 213 34 30
İnternet: www.tezkoopis.org
Elektronik posta:
tezkoopiskadin@tezkoopis.org

Baskı
Ziraat Gurup Matbaacılık
Ambalaj San. ve Tic. A.Ş.
Bahçekapı Mahallesi 2534. Sokak No:18
Şaşmaz-Etimesgut/ANKARA
Tel: 0312 384 73 44- 45

Yayın Türü: 3 Aylık,
Yaygın Süreli Yayın
ISSN: 2630-5658

Baskı Tarihi: Ekim 2024

Yayın Türü: Yaygın Süreli Yayın
Görseller:
<https://www.shutterstock.com/>
<https://www.freepik.com/>

İçindekiler

EKİM 2024

DOSYA: SENDİKAL MÜCADELE VE HAKLARI İÇİN KADIN EMEKÇİLERİN ÖRGÜTLENMESİ

38 Bir Kadın Olarak Şiddet ile Karşılaştığımızda Neler Yapabiliriz?
Dr. Ayşe Uğurlu

44 Kadınları Örgütlemek
Doç. Dr. Betül Urhan

48 Kadınların Sevgiyle
Örölmüş Sendikal Emegi Üzerine
Prof. Dr. Nejla Kurul

52 İş Hayatında Kadın, Sendika ve Psikoloji
Psk. Dilan Toker

56 Süt İzni Özelinde Kadın Çalışanlar
Av. Tölay Javanshır

ULUSLARARASI HABERLER

Kadınların Çalışma Hayatına Katılımının Artırılması Fırsatlar Çalıştayına Katıldık!.....	4
Tez-Koop-İş Sendikası Olarak ILO ve Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı ile İş Birliğimiz Sürüyor.....	5
Endüstri İlişkileri ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi Programına Katıldık	7
Mor Ekonomi Toplantısı Yapıldı.....	8

KADIN ÖRGÜTLERİ

18 Eylül Eşit Ücret Günü Nedir?	10
Av. Sema Yurtbilir ile Söyleşi	12
1 MAYIS	
Dünya İşçilerinin Birlik ve Mücadele Günü.....	16
1 Mayıs, Kız Kardeşlik ve Dayanışma	18

SENDİKAMIZDAN HABERLER

Tez-Koop-İş Tarihinde Kadın Sendikacılar	22
Kadına Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele İçin Politika Belgemizi Hatırlayalım!	24

ÜYELER İLE BULUŞMALAR

İŞYERİ GEZİ NOTLARI

Eskişehir, Ankara, Karaman, Kırşehir, Kırıkkale	26
---	----

KADIN MÜCADELESİ

Kadın Cinayetleri Karşısında Kadın Eylemleri	36
Kadına Şiddette Türkiye Birinci Sırada	37

SAĞLIK

Bir Kadın Olarak Şiddet ile Karşılaştığımızda Neler Yapabiliriz? / Dr. Ayşe Uğurlu.....	38
---	----

ÜYELER İLE SÖYLEŞİ

"Sendikalı Olmak Bana Bir Zırh Yarattı"	40
Ekonominin ve Emegın Nabzı Bültenimiz Çıktı.....	41

DOSYA

Sendikal Mücadele ve Hakları İçin Kadın Emekçilerin Örgütlenmesi	43
Kadınları Örgütlemek / Doç. Dr. Betül Urhan	44
Tez-Koop-İş YouTube Yayın Hayatında	47
Kadınların Sevgiyle Örölmüş Sendikal Emegi Üzerine / Prof. Dr. Nejla Kurul	48
İş Hayatında Kadın, Sendika ve Psikoloji / Psk. Dilan Toker	52
Süt İzni Özelinde Kadın Çalışanlar / Av. Tölay Uzunay Javanshır	56
Tez-Koop-İş Sendikası'nın Toplu Sözleşmelerde Kadınlara İlişkin Kabul Ettirdiği ve Görüşmelerde Talep Ettiği Hükümler.....	58
Bütçe Kanun Teklifi Bütçe Plan Komisyonu'nda 17 Ekim'den İtibaren Görüşölmeye Başlanacak!.....	60

İKLİM

Biyosfer, Toplum ve Ekonomi.....	62
----------------------------------	----

SPOR

Olimpiyatlar ve "Ateşinden Sorunlu Kadınlar / Berfin Diren Demirkaya.....	66
---	----

SANAT-TİYATRO

Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü Koordinasyon Toplantısına Katıldık ve Sanat ve Kültür Emekçilerinin Sorunlarını İfade Ettik.....	72
Hayvan Hakları Savunucuları "Can Dostlar İçin" Alanlardaydı	73

KİTAP TANITIMI

Caliban ve Cadı Kadınlar, Beden ve İlksel Birikim / Silvia Federici.....	74
--	----

KUDRETLİ MUTFAK

Domates Sosu - İstiridye Mantarı - Tatlı Patates Tatlısı	75
--	----

BULMACA	79
---------------	----

MANDALA	80
---------------	----

Kadınların Çalışma Hayatına Katılımının Artırılması Fırsatlar Çalıştayına Katıldık!

Tez-Koop-İş Kadın

Sendikamız Tez-Koop-İş, kadınların istihdam oranının yükseltilmesi ve sendikal örgütlenmelerinin artırılması için çaba göstermekte ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, kadına yönelik şiddetle mücadele etmek, kadınların istihdamını geliştirmek üzere yapılan çalışmaları desteklemektedir. Ayrıca sendikal bilgi ve deneyimlerini diğer kurumlarla paylaşmak, kamu kurumları, sendikalar, sivil toplum kuruluşları ile bilim insanlarının çalışmalarını öğrenmek amacıyla kamu yararını gözeten çalışmalara katılmaktadır.

Bu amaçla Tez-Koop-İş Sendikası olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi işbirliğinde, 26-27 Haziran 2024 tarihleri arasında yapılan "Kadınların Çalışma Hayatına Katılımının Artırılması: Fırsatlar Çalıştayı"na katıldık. Çalıştayı Bakanlık ve ILO Türkiye Ofisi'nin uzmanları, kamu kurumlarının temsilcileri ve sendikaların temsilcileri ve uzmanları katıldılar.

Çalıştayı açış konuşmasını Çalışma Genel Müdürü Mehmet Baş yaptı ve "Kadınların işgücüne katılmasını kolaylaştırmak ve çalışma hayatında kalıcı olmaları için kararlıyız" ifadelerine yer verdi. ILO Türkiye Direktörü Yasser Hassan, "İnanıyorum ve umuyorum ki bu etkinlik, burada tüm ortaklarımız tarafından dile getirilen önerileri almak, bunları gelecek planlarımızda kullanmak ve kadınlar için insana yakışır işleri ve herkes için sosyal adaleti gerçekleştirmek için bir platform görevi görecek" dedi.

Çalıştayı birinci gününde, "Kadınların Çalışma Hayatına Katılımının Artırılması ve Fırsatlar" ve "Çalışma Hayatında Şiddete Sıfır Tolerans" oturumları gerçekleştirildi. Çalıştayı ikinci gününde "Dönüştürücü bir güç: Bakım Ekonomisi", "Ev İşçileri ve Bakım Sektöründe Tüm Çalışanlar için İnsana Yakışır İşler" ve "Eşit Değerde İşe Eşit Ücret Prensibi ve Uygulamalar" oturumları yapıldı.



Tez-Koop-İş Sendikası Olarak ILO Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı ile İş Birliğimiz Sürüyor!

Tez-Koop-İş Kadın

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi toplumsal cinsiyet eşitliğinin çalışma yaşamında ve tüm emek süreçlerinde kabul görür bir niteliğe ulaşması için "**Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı**"na hayata geçirmiştir. Bu program İsveç'in finansal desteğiyle 2019-2024 yılları arasında devam etmiştir. Programın ikinci aşaması, Ankara, Bursa, İstanbul, İzmir, Kocaeli, Konya ve Ordu pilot illerinde yürütülmektedir. Program, kadınların insana yakışır işlerde istihdam edilme oranını artırmayı hedeflemekte ve bu hedef doğrultusunda işçi ve işveren örgütleri, kamu kurumları, özel sektör, akademi ve sivil toplum kuruluşları gibi çeşitli paydaşlarla iş birliği yapmaktadır.

Programın ana etkinlik alanları şunlardır:

- (1) Cinsiyete dayalı ücret farkı, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı şiddet ve taciz önlenmesi
- (2) İş ve yaşam dengesi
- (3) Kadın liderliği.

Programın belirlenen pilot sektörleri arasında metal, ofis ve ticaret, genel hizmetler, gıda ve tekstil yer almaktadır. Tez-Koop-İş olarak bu program çerçevesinde iş birliği yapmaktayız ve sendikamızda kadınların güçlendirilmesini amaçlamakta ve bunları yaşama geçirmek için çaba göstermekteyiz. Programın genel amacı, Türkiye'de kadınların insana yakışır çalışma koşullarında istihdam edilme sayısını artırmaktır, yani giderek artan kadın işsizliğini azaltmaktır. Bu amaca ulaşmak için Program, iki ana bileşen çerçevesinde üç somut sonuç hedeflemektedir.

Birinci Bileşen, "Türkiye'deki Kadın İş Arayanlar İçin Daha Fazla ve Daha İyi İş Fırsatları" sağlanmasını amaçlamaktadır. Bu kapsamda, 2019-2022 yılları arasında Kadın İstihdamı Ulusal Eylem Planı (UEP) ve Yerel Eylem Planları'nın (YEP) etkili bir şekilde uygulanması ve izlenmesi hedeflenmiştir.

İkinci Bileşen ise, pilot sektörlerde kadınlar için çalışma koşullarının iyileştirilmesine odaklanmaktadır. Bu bileşen, 2019-2024 yılları arasında toplumsal cinsiyet ücret farkı, işyerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, iş ve yaşam dengesi, kadın liderliği gibi konularda insana yakışır çalışma koşullarının sağlanmasını ve bu koşulların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sosyal ortaklar ve pilot işletmeler tarafından benimsenip uygulanmasını amaçlamaktadır.

KADINLAR İÇİN DAHA ÇOK VE DAHA İYİ İŞLER PROGRAMI

PROJENİN GENEL AMACI

Türkiye'de istihdam edilmeyen kadınların istihdam edilme oranını artırmayı hedeflemek ve bu hedef doğrultusunda işçi ve işveren örgütleri, kamu kurumları, özel sektör, akademi ve sivil toplum kuruluşları gibi çeşitli paydaşlarla iş birliği yapmaktır.

DONÖR

İsveç

TOPLAM BÜTÇE

3.200.000.000 USD

TEMATİK ALANLAR

Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitliği
Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitliği
İş ve Yaşam Dengesi
Kadın Liderliği

İLLER

Ankara, Bursa, İstanbul, İzmir, Kocaeli, Konya, Ordu

SEKTÖRLER

Madencilik, Enerji, İnşaat, Metal, Ofis ve Ticaret, Genel Hizmetler, Gıda ve Tekstil

HEDEF 1

Türkiye'de istihdam edilmeyen kadınların istihdam edilme oranını artırmaktır.

PROJE I

Türkiye'de istihdam edilmeyen kadınların istihdam edilme oranını artırmaktır.

Proje Ortakları

İLO, TEZ-KOOP-İŞ, İSGÜB

Projenin Amacı

Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitliği, İş ve Yaşam Dengesi, Kadın Liderliği, Kadın İstihdamı

HEDEF 2

Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitliği, İş ve Yaşam Dengesi, Kadın Liderliği, Kadın İstihdamı

PROJE II

Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitliği, İş ve Yaşam Dengesi, Kadın Liderliği, Kadın İstihdamı

Proje Ortakları

İLO, TEZ-KOOP-İŞ, İSGÜB, ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Projenin Amacı

Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitliği, İş ve Yaşam Dengesi, Kadın Liderliği, Kadın İstihdamı

PROJE III

Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitliği, İş ve Yaşam Dengesi, Kadın Liderliği, Kadın İstihdamı

Proje Ortakları

İLO, TEZ-KOOP-İŞ, İSGÜB, ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, TÜRKİYE İŞSİZLİK VE İSTİHDAM BAKANLIĞI

Projenin Amacı

Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitliği, İş ve Yaşam Dengesi, Kadın Liderliği, Kadın İstihdamı

PROJE IV

Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitliği, İş ve Yaşam Dengesi, Kadın Liderliği, Kadın İstihdamı

Proje Ortakları

İLO, TEZ-KOOP-İŞ, İSGÜB, ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, TÜRKİYE İŞSİZLİK VE İSTİHDAM BAKANLIĞI

Projenin Amacı

Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitliği, İş ve Yaşam Dengesi, Kadın Liderliği, Kadın İstihdamı

PROJE V

Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitliği, İş ve Yaşam Dengesi, Kadın Liderliği, Kadın İstihdamı

Proje Ortakları

İLO, TEZ-KOOP-İŞ, İSGÜB, ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, TÜRKİYE İŞSİZLİK VE İSTİHDAM BAKANLIĞI

Projenin Amacı

Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitliği, İş ve Yaşam Dengesi, Kadın Liderliği, Kadın İstihdamı

Ayrıca 2023-2024 yılları arasında uluslararası çalışma standartlarının ve davranış değişikliklerinin bireysel, kurumsal ve toplumsal düzeylerde teşvik edilmesi yoluyla, çalışma hayatında Şiddet ve Tacize Karşı Sıfır Tolerans kültürü oluşturulması hedeflenmektedir. Tez-Koop-İş Sendikası olarak 10 Kasım 2022 tarihinde Şiddet ve Tacize karşı Sıfır Tolerans Politika Belgesini imzaladık ve belgenin yaşama geçirilmesi için çalışmalarımızı sürdürmekteyiz.

Program çerçevesinde, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak ve savunuculuk faaliyetlerini desteklemek için paydaş toplantıları ve çalıştaylar düzenlenmektedir. Sendikamız bu toplantı ve çalıştayların tamamına katılmış ve görüşlerini paylaşmış ve yeni bilgi ve pratik çalışmalar hakkında bilgilenmiştir.

Bu program çerçevesinde sendikalardan beklenen çalışmalar **politika belgesi** düzeyinde şunlardır:

- (1) Bir cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi hedefini taşıyan bir politika belgesinin bulunması.
- (2) Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi yaklaşımının tüzükte yer alması.
- (3) Bu yaklaşımın hayata geçirilmesi için genel kurul kararlarının alınmış olması.
- (4) Toplu iş sözleşmelerinde cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi konularının ele alınıyor olması.

Politikaların hayata geçirilmesi için uygulamalara dönük sendikal çalışmalar açısından değerlendirildiğinde ise aşağıdaki **pratik çalışmaların** yapılması iş birliği çerçevesinde gerekmektedir:

- (1) Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi alanında çalışan bir birimin bulunması.
- (2) Karar alma süreçlerinde ve mekanizmalarında eşit temsilin sağlanması ya da bunu sağlamak için adımlar atılması.
- (3) Eşit katılım hedefine yönelik geçici özel önlemler alınması.
- (4) Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi konularında kurumsal kapasitenin güçlenmesi ile bilgi ve farkındalığın artırılması için çalışmalar yapılması.

Programa dahil olan sendikalar/ konfederasyonlar bünyelerindeki kadın birimlerinin amaçlarını, görevlerini ve faaliyetlerini aşağıdaki şekilde ifade etmektedirler:

- Kadın çalışanların sendikal hayatta ve karar alma mekanizmalarında katılımlarının desteklenmesi.
- Eğitim, proje ve sendikal faaliyetler yoluyla kadın çalışanların güçlendirilmesi.
- Kadın üyelerin sorunlarına çözüm bulmak.
- Mobbing ve taciz gibi sorunlarda daha ciddi disiplin hükümlerinin uygulanması.
- Eşlerine şiddet uygulayan erkek üyeler için mali hükümler eklenmesi.
- İş-yaşam uyumlaştırması, kreş yardımı ve sosyal destek mekanizmaları ile ilgili kurumsal politika geliştirmek ve savunuculuk.
- Uluslararası uygulamalar hakkında araştırma ve raporlamanın yapılması.
- Uluslararası örgütlerle etkin iş birliğini sürdürmek.

Endüstri İlişkileri ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi Programına Katıldık

Tez-Koop-İş Kadın

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türk-İş, Hak-İş ve TİSK tarafından düzenlenen "Yeni Nesil Sendikacılıkta Kadın Liderlik" Programı bağlamında "Endüstri İlişkileri ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi Programına katıldık.

Bireysel iş hukuku ve toplu iş hukuku çerçevesi içinde, emekçilerin karşı karşıya kalabileceği iş sözleşmelerinin feshi durumunda ne tür bildirim sürelerinin olduğu, geçersiz nedenlerle yapılan fesih bildirimine itiraz ve sonuçları hakkında bilgilenme yapıldı. Sendika üyelerinin, sendika iş yeri temsilcileri ve sendika yöneticilerinin güvenliği hakkında iş hukukunda, özellikle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yer alan maddeler, (Madde 23, 24, 25) hakkında sunumlar yapıldı ve Yargıtay kararları paylaşıldı. Eğitim programında, işçi sağlığı ve iş güvenliği, ILO ve uluslararası sözleşmeler de işlenen konular arasında yer aldı.

Eğitim programının önemli bir kısmını "Kadınların İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku" oluşturdu. Bu sunum içinde 4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenlerin kadınlara eşit davranma borcu, doğum izni, süt izni, doğumdan sonra yarım ve kısmi çalışma, kadınların gece çalıştırılmasına ilişkin düzenlemeler yer aldı. Bu düzenlemelere göre, işverenlerin, iş alımda erkekler lehine ilan veremeyecekleri, eşit işe eşit ücret ödenerek kadınların insan onuruna yakışır bir biçimde çalıştırılması gerektiği, kadın istihdamını teşvik için gerek merkezi yönetimin, gerekse yerel yönetimlerin ve işyerlerinin kreş açmalarının sağlanması, doğum yapan kadın işçilerin günde en az 1,5 saat süt izni kullanmaları, süt izni esnasında kadınların karşılaşılabileceği kazala-

rın iş kazası olarak değerlendirilmesi gibi haklar istihdamdaki kadınların önemli kazanımları olarak belirtildi.

Yapılan sunumlarda ve katılımcıların tartışmalarında, emekçilerin ve kadınların kazanımlarının daha da geliştirilmesi için sendikalara üye olmanın önemi ifade edildi ve toplu iş sözleşmelerinde süt izni sürelerinin artırılması, babaları da dahil ederek ebeveynlik izninin talep edilmesi, doğum öncesi ve sonrası izin sürelerinin artırılması gibi yeni taleplerin yer alması için mücadele edilmesinin önemi belirtildi.



Mor Ekonomi Toplantısı Yapıldı!

Tez-Koop-İş Kadın

Uluslararası Feminist Ekonomistler Birliği'nin, IAFFE'nin 32. Yıllık Konferansı 3-5 Haziran 2024'te, Roma'da toplandı. Toplantıya 85 ülkeden 800'den fazla kadın ve feminist iktisatçı katıldı. Konferans, dünyanın en eski üniversitelerinden birisi olan Sapienza Üniversitesi'nde yapıldı. Toplantının ana başlığı "Dijital devrimle demokrasi krizi arasına sıkışmak: Feminist ekonomistlerin çözüm önerileri ve geleceğe bakış" oldu. İktisat biliminin erkek egemen bir alan ve bu kamusal alanda eril etkilerin yaygın olduğu anımsandığında, bu toplantıda kadın iktisatçıların ne yaptığını rahatça tahmin edebiliriz. Yeryüzünde küresel demokrasinin krizinin otoriter ve popülist rejimleri güçlendirdiği ve kadınların bu süreçten oldukça olumsuz etkilendiği toplantıda sıkça vurgulanan konulardan birisidir. Bu iktidarların uygulamaya çalıştıkları politika "Kadının yeri evidir, işi de çocuk doğurmaktır" olarak özetlenebilir.

Toplantıda ekonomiye, Tez-Koop-İş'in de savunduğu gibi, cinsiyet eşitliği görüşü açısından bakılmaktadır. Bu toplantıda, kadınların gelir ve servet paylaşımından ne denli az pay aldığını, istihdamdan nasıl dışlandığını, yönetsel hiyerarşinin üst basamaklarına neden çıkamadığını, bakım emeğini ağırlıklı olarak nasıl üstlendiğini gören bir zeminden eşitsiz ve adil olmayan bu düzenlemeler karşısında kadınların hakları için nasıl mücadele vermeleri gerektiği tartışılmıştır. Toplumsal sorunlara farklı açılardan bakarak din, dil, etnik, cinsel kimlik farkı gözetmeksizin ve en önemlisi toplumun, siyasetin mağdur ettiği kesimleri, başta kadınlar, mülteciler olmak üzere korumak için nasıl bir yol haritası izlenebileceği toplantının gündemlerinden birisi olmuştur.

Konferansın Başkanı, İTÜ İşletme Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. İpek İlkaracan'dır. İpek İlkaracan kadın istihdamı, cinsiyet eşitliği gibi konularda akademide ve sivil toplum örgütlerinde yaptığı çalışmalarla tanınmaktadır. Yaptığı açılış konuşmasında, Feminist yazar Margaret Atwood'un ünlü romanı (filmi aynı zamanda) Damızlık Kızın Öyküsü (The Handmaid's Tale) ve "Star Trek" in bugün dünyada yaşanan ekonomik, siyasi ve sosyal krizi sembolize ettiğini ifade etmiştir.

Toplantı bildiri özetleri incelendiğinde, işgücü piyasalarında kadınlar ve istihdam; bakım ekonomisinin ekonomi politikası; güç, militarizm ve küreselleşme; eşitlik, yoksulluk ve adalet, kadınların zaman kullanımı ve eğitimin etkisi, dijital ekonomi, teknolojik değişim ve geleceğin işleri, yeşil ve mor işler, eşitlik, yoksulluk ve adalet konularını içeren yüzlerce özgün bildiri dikkati çekmektedir. Bildiri sunanlar arasında Türkiye'den çok sayıda akademisyenin, araştırmacının olduğu görülmektedir.

Uluslararası Feminist Ekonomistler Birliği toplantısına 800'ü aşkın kişi katıldı.

Kaynak : <https://premc.org/doc/IAFFE/BOA-IAFFE.pdf>

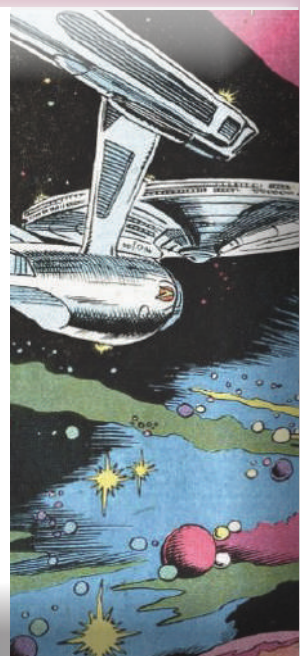
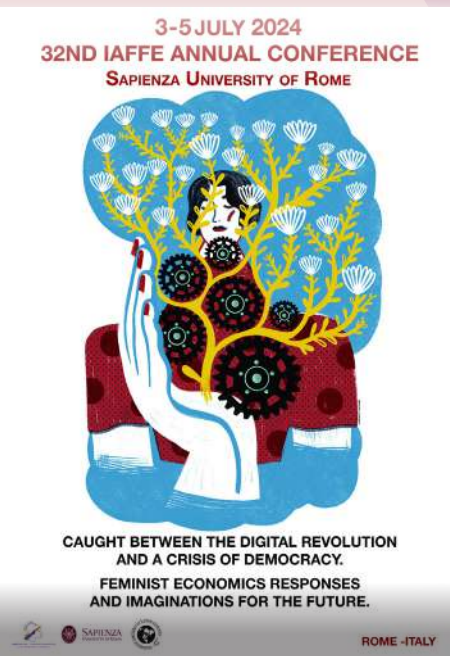




32nd IAFFE ANNUAL CONFERENCE

ITALY
2024

BOOK OF ABSTRACTS



18 Eylül Eşit Ücret Günü Nedir?

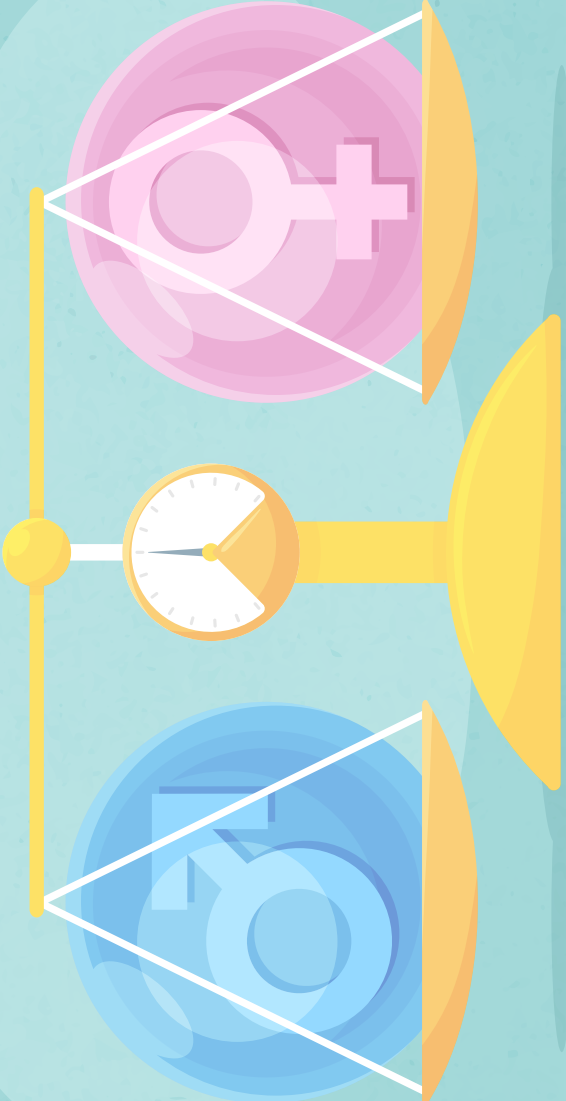
Tez-Koop-İş Kadın

Yeryüzünde cinsiyet temelli ücret farkı yaygın ve kalıcı bir sorun olmaya devam etmektedir. Bu sorun büyük ölçüde iş gücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanmaktadır. İş yükünün eşitsiz dağılımı, ev içinde başlar ve iş gücüne kadar uzanır, burada kadınlar genellikle erkeklerle aynı fırsatlara erişim konusunda engellerle karşılaşır. Bu durum, istihdam katılım oranları, işsizlik seviyeleri ve karar verme pozisyonlarına erişim açısından önemli eşitsizliklere yol açar.

18 Eylül, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından Uluslararası Eşit Ücret Günü olarak kabul edilmektedir. 18 Eylül günü, ortalama olarak kadınların erkeklere göre çok daha düşük maaş aldığını ve bu durumun yılın geri kalanında kadınların çalışmalarına karşın ödeme almadığı gibi bir gerçeğini vurgular. Bu, kadınlar ile erkekler arasındaki maaş/ücret farkını ifade eden cinsiyet temelli ücret farkından kaynaklanır. Bu durumda kadınların erkeklerin kazandığı ile eşit tutarı kazanabilmesi için yaklaşık üç daha ay çalışması gerekmektedir.

Bugün, yani 18 Eylül Eşit Ücret Günü'nde gerçekleştirilen etkinlikler, eşit değerdeki işlerde erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsiz ücret konusunda küresel farkındalık yaratmayı amaçlar. Sadece sürekli var olan cinsiyet temelli ücret farkını vurgulamakla kalmaz, aynı zamanda bu farkı etkin bir şekilde azaltma gereğini de vurgular. Cinsiyet temelli ücret farkı, ayrımcı uygulamalar, fırsat eşitsizliği ve cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık gibi birçok etkenden etkilenen karmaşık bir sorundur.

18 Eylül günü, ILO'nun **Eşit Ücret Sözleşmesi No. 100 (C100)**'ü hatırlatır. 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi (C 100), her işçinin, cinsiyetten bağımsız olarak, "eşit değerdeki iş için eşit ücret alma" hakkına sahip olduğunu teyit eder. **1966 yılında sözleşmeyi onaylayan Türkiye** de eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği ilkesinin tüm işçilere uygulanmasını ve bu ilkeyi ulusal mevzuat, ulusal mevzuatta tanınmış herhangi bir ücret düzeni, toplu iş sözleşmeleri veya bütün bu usullerin birleştirilmesi yoluyla yürürlüğe koyabilmek için somut adımlar atmaktadır.



C100 iki tür eşit ücrete değinmektedir: Bunlardan ilki **"Eşit işe eşit ücret"**, yani kadın ve erkeklerin aynı veya benzer işleri yaparken aynı ücret ve sosyal hakları almasıdır. İkincisi ise **"Eşit değerde iş için eşit ücret"** tir. Kadın ve erkeklerin, objektif, cinsiyetten bağımsız kriterlere göre değerlendirildiğinde eşit değerde olduğu gösterilebilen aynı, benzer veya farklı işler için nakdi veya aynı olarak eşit ücret ve yardım desteği almalarını vurgular. "Eşit değerde iş" kavramı, emek piyasasında görülen cinsiyete dayalı mesleksi ayrışmaya/ayrımıcılığa karşı mücadele için önemlidir. Çünkü, sadece kadınların aynı işi yapan erkeklerden daha az ücret aldığı durumlara odaklanmak yerine, kadınların düşük ücretli "kadın işlerine" ayrılmasından kaynaklanan ücret farklılıklarının ele alınmasını sağlamaktadır. Sözleşmeyi onaylayan ülkeler, çalışma yaşamında cinsiyet eşitsizliğini önlemek için ulusal mevzuatı, ücret belirleme sistemini geliştirmeli, uygulamalı ve toplu iş sözleşmelerine ilgili maddelerin eklenmesi için katkı sunmalıdır.

ILO'ya göre, küresel olarak, kadınlar ortalama olarak erkeklerden yaklaşık %20 daha az ücret almaktadır. ILO, mevcut ilerleme hızında, küresel cinsiyet temelli ücret farkını tamamen kapatmanın 257 yıl süreceğini tahmin etmektedir.

Cinsiyet ücret farkını ölçmenin çeşitli yöntemlerine rağmen, küresel resim açıktır: kadınlar, eşit değerde işlerde çalışsalar bile erkeklerden daha az kazanmaktadır. ILO ve EPIC (Eşit Ücret Koalisyonu) gibi girişimler, bu farkı kapatmak için savunuculuk, politika rehberliği ve uluslararası iş birliği yapmak suretiyle çalışmaktadır.

ILO'nun Önerileri Nedir?

Ücret farkını azaltmak için, ILO şu adımları önermektedir:

- Kayıtdışılıkla mücadele.
- Kadınların karar alma pozisyonlarına erişimini sağlamak da dahil olmak üzere, işyerlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı ele almak.
- Asgari ücret politikalarının kapsamını genişletmek.
- Toplu iş sözleşmeleri kapsamını genişletmek.
- İş yaşam dengesini teşvik eden politikalar ve uygulamalar, ev ve bakım sorumluluklarının dengeli dağılımını içermek.
- Ücret şeffaflığı önlemlerini benimsemek.

ILO'ya göre bu yol haritasına uymak, kadınların insana yakışır işlere erişimini artıracak ve dolayısıyla cinsiyet temelli ücret farkını da azaltmaya yardımcı olacaktır.

<https://www.ilo.org/tr/resource/news/18-eylul-esit-ucret-gunu-nedir#:~:text=18%20Eylul%2C%20Uluslararası%20Eşit%20Ücret,bırakmış%20gibi%20olduğu%20gerçeğini%20vurgular.>

Av. Sema Yurtbilir ile Söyleşi

Eşik Platformu: *Temel haklarımızı elde etmek ve var olanları kaybetmemek için kadın dayanışması vaktidir. Bütün kadınları soyadı haklarına sahip çıkmaya, mücadeleyi büyötmeye, eşit, özgür, şiddetsiz bir yaşam için dayanışmaya davet ediyoruz.*



Av. Sema Yurtbilir
Eşitlik İçin Kadın Platformu Gönüllüsü

Tez-Koop-İş Kadın

- **Eşitlik İçin Kadın Platformu'nun kadınlara soyadı dayatması konusunda çok etkili bir çalışma yürüttüğünü gözlemliyoruz. Siyasal iktidar size göre bu dönemde soyadı konusunu neden gündeme getirdi?**

Av. Sema Yurtbilir: Siyasal iktidar aslında kadınların temel haklarını hiçbir zaman gündeminden düşürmüyor. Biliyorsunuz Adalet Bakanlığı'nın son yaptığı açıklama Türkiye Adalet Akademisi içerisinde bir "Aile Hukuku Değerlendirme Kurulu" oluşturulduğu yönündeydi. EŞİK olarak Anayasa Mahkemesi'nin 28/02/2024 tarihli 2023/229 sayılı kararı ile Kuruluş Görev ve Yetkilerine İlişkin Usul ve Esaslarını Düzenleyen Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'ni Anayasa'ya aykırı olarak iptal ettiği Türkiye Adalet Akademisi bünyesinde nasıl oluyor da Aile Hukuku Değerlendirme Kurulu oluşturulabildiğini de sorduk.

Adalet Bakanı daha önce de kadınların medeni haklarını içinde barındıran ve kadınlara eşit yurttaşlık hakkı veren Medeni Kanun ile ilgili "sil baştan" değişiklik yapma iradesini açıklamıştı. Görüleceği üzere, siyasal iktidarın kadınların temel hakları ile bir derdi var. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından sonra da soyadı meselesi siyasal iktidarın gündemine girdi. Bu nedenle, siyasal iktidarın kadınların soyadı meselesini neden bu dönemde gündeme getirdiği sorusundan çok,

niçin hâlen eşitliğe uygun bir düzenleme yapmadığı, soyadı hakkımızı neden sürüncemede bıraktığı sorusuna cevap aramanın daha uygun olacağını düşünüyorum.

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı 9 ay sonra 28 Ocak 2024 tarihinde yürürlüğe girdi. TBMM'nin eşitliğe uygun bir yasal düzenleme yapması için 9 aylık süresi vardı. Fakat bu düzenleme bilinçli olarak seçim sonrasına ertelendi. Seçimlerden sonra da 9.Yargı Paketi ile birlikte AKP'nin Medeni Kanun'un iptal edilen hükmünü aynen yerine koyma şeklindeki teklifi gündeme geldi. Tabi ki Anayasa'ya, uluslararası sözleşmelere aykırı olan bu düzenlemenin meclis Adalet Komisyonu'ndan ve Genel Kurul'dan geçirilmemesi için EŞİK olarak büyük bir mücadele verdik. Düzenleme yeni yasama dönemine ertelendi. Fakat tehdit hâlen devam ediyor.

Siyasal iktidar eşitliğe uygun bir düzenleme yapmak istemiyor. Bunun en önemli sebeplerinden birisi cinsiyet eşitliğine inanmaması. Medyadan basit bir araştırma yapılarak bunu her fırsatta dile getirdikleri, cinsiyet eşitliğinin "fıtrata (!) ters" olduğunu dillendirdikleri görülecektir. Cinsiyet eşitliğine inanmayan bir siyasal iktidarın kadınların soyadı konusunda da eşitsiz ve ayrımcı bir tavır sergilemesi bizi şaşırtmıyor. Siyasal iktidar, toplumda benimsenmiş ataerkil kodların

sürdürülmesinden yana. Ataerkil kodlara inanan, bu kodlara dokunulmasından çok büyük rahatsızlık duyan ve iktidarın çarkına su taşıyan bir kesim de siyasal iktidardan bunu bekliyor. İstanbul Sözleşmesi'nden çekilme sürecini yakından takip eden herkes siyasal iktidarın birtakım cemaatlerin baskısı ile nasıl yol aldığına şahit olmuştur. Meşruiyetinizi demokrasi, laiklik ve hukuk üzerinde değil de birtakım cemaatlerin beklentileri üzerinde inşa eder-seniz daima o beklentileri karşılamak zorunda kalırsınız.

Laik, demokratik hukuk devleti ilkesinden koşarak uzaklaşıyoruz. Temel hukuk ilkeleri dahi yerle bir ediliyor, Anayasa'ya Anayasa Mahkemesi kararlarına, uluslararası sözleşmelere uyulmuyor. Hukuka uymamak, mahkeme kararlarına uymamak bir alışkanlık hâline gelmiş durumda. Dolayısıyla, iptal kararının yürürlüğe girmesinden bu yana tam 211 gün geçtiği hâlde kadınların soyadı hakkında ne yasal düzenleme yapan ne de evlendirme daireleri ve nüfus müdürlüklerine genelge göndererek kadınların soyadı konusunda iptal hükmüne uygun davranılmasını sağlayan siyasal iktidar, bir kez daha yargı kararını ve Anayasa'yı ayaklar altına almakta, hukuk devleti ilkesini yerle bir etmektedir.

- **Kadınların evlendikten sonra soyadını taşımasından kimler neden rahatsız oluyorlar?**

Av. Sema Yurtbilir: Ataerkil zihniyete sahip ve bu zihniyetin taşıyıcısı olan, cinsiyetler arası eşitliğe, aile içi eşitliğe inanmayan, reisli aile modelini benimseyen herkes kadınların evlendikten sonra kendi soyadını tek başına taşımasından rahatsız. Siyasal iktidar ise sadece bu kesimi dinliyor. Eşitlikten yana olan çok büyük bir kesimin sesine kulaklarını kapamış durumda. Sadece soyadı meselesinde değil, her konuda böyle. Toplumu geliştirici, zihniyeti dönüştürücü ve ilerlemeci politikalar üretmesi gereken iktidar, tam aksine toplumu geriye götürecektir, cinsiyet eşitliğini ortadan kaldıracak politikaların altına imza atıyor.

Av. Sema Yurtbilir Yavuz Soyadı hakkına sahip çıkıyor



Eril zihniyet, bırakın kadınların soyadı hakkını, yaşam hakkını bile elinden alıyor. Her gün en az bir kadın, cinsiyeti nedeniyle şiddete maruz kalıyor, öldürülüyor.

Bunların hepsi birbiri ile bağlantılı. Hepsinin altında yatan temel bakış açısı kadının daha aşağı bir cinsiyet olduğu inancı ve eşitsizlik.

Bu nedenle verdiğimiz mücadele sadece bir soyadı mücadelesi değildir. Bu mücadelenin çok daha derin bir anlamı var. Bu nedenle soyadı hakkım için mücadeleye sonuna kadar devam edeceğim. Tüm kadınları soyadı hakkına sahip çıkmaya davet ediyorum.

#AiledeEşitlikToplumdaEşitlik



- **Bu konu, kız çocuğu olan babalara annelere nasıl anlatılabilir?**

Av. Sema Yurtbilir: Öncelikle cinsiyet eşitliğine inanmak, bu konudaki kalıp yargıları değiştirmek çok önemli. Zihniyet değişimi hayati öneme sahip. Çünkü bu zihniyet sadece soyadı konusunda eşitsizlikle kalmıyor. Kadınların bütün hayatına ve yaşam hakkı da dahil her hakkına gerçekleştirilen saldırıların altında aynı zihniyet yatıyor. Kadınların daha aşağı bir cinsiyet olduğu inancı. Öncelikle bu inancın hayatın her alanında ortadan kaldırılması gerekli. Kadınların daha aşağı bir cinsiyet olduğu inancı ve cinsiyet eşitsizliğinin en can yakıcı sonucu ise kadına yönelik şiddet ve kadın cinayetleri. Dolayısıyla kadınların soyadı hakkı için mücadele etmekle kadın cinayetlerinin son bulması için mücadele etmek aynı amaca hizmet eder. Cinsiyetler arası eşitliğin sağlanmasına. İşte bu sebeple kadınların yaşam hakkı, soyadı hakkı ve diğer bütün hakları zincirin halkaları gibi birbirine bağlıdır.

Cinsiyet eşitliği konusunda mücadeleciler ve rol model olmak ise ebeveynler için tavsiye edilebilecek en kıymetli şey. Çocuklar öğüt dinlemeyi sevmez, savunduğunuz şeyleri davranışlarınızda görmek ister.



• **EŞİK soyadı dayatmasına karşı neler yaptı?**

Av. Sema Yurtbilir: EŞİK, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı sonrasında hemen aksiyon aldı. Öncelikle kadınlar kendi soyadlarını alma konusunda cesaretlendirildi. Anayasa Mahkemesi iptal kararı yürürlüğe girer girmez, EŞİK Platform gönüllüsü kadınlar olarak nüfus müdürlüklerine başvuru yapmaya başladık. EŞİK dışından kadınlar da bize ulaşarak nasıl başvuru yapacaklarını sordular. Onları da yönlendirdik.

Medeni Kanun 187.maddesi'nde yer alan "Kadın evlenmekle kocasının soyadını alır" hükmü Anayasa Mahkemesi tarafından kaldırılmış olduğu için EŞİK olarak baştan beri yasal düzenlemeye dahi gerek olmaksızın kadınların kendi soyadlarını taşıyabilecekleri, zira imzalamış olduğumuz CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) Sözleşmesi gereği, taraf devletlerin kadınlara eşit şekilde soyadı belirleme hakkını tanımak zorunda olduğunu ve uluslararası sözleşmelerin Anayasa gereği kanun hükmünde olduğunu, usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümlerinin esas alınacağını belirttik. Fakat nüfus müdürlüklerine yapılan hiçbir başvuru Anayasa Mahkemesi, AİHM, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararlarına ve Anayasa'ya rağmen kabul edilmedi. Yeni evlenen kadınların tek başına kendi soyadlarını

kullanma talepleri de evlendirme memurlukları tarafından reddedildi. Ortada artık erkek eşin soyadını taşıma ile ilgili bir hüküm olmadığı hâlde kadınlara eşlerinin soyadı dayatıldı.

Başvurular nüfus müdürlüklerinde reddedilince bu kez Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK)'na ve Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvuru yaptık. Tüm bu başvurular yapılırken EŞİK aynı zamanda "Soyadı Dayatmasına Hayır" kampanyasını sosyal medyada, medyada ve her türlü mecrada sürdürmeye devam etti. Siyasal parti liderleri ile grup başkanları ile görüşmeler yapıldı. Bütün bu mücadeleler devam ederken TBMM Adalet Komisyonu'nda AKP'nin kadının soyadı ile ilgili teklifi görüşüldü. 11-12 Temmuz 2024'ta TBMM Adalet Komisyonu'nda maalesef soyadı maddesi, komisyonda çoğunluğu oluşturan AKP ve MHP oylarıyla kabul edildi.

Kadınların mücadelesi sayesinde konu, 1 Ekim'de başlayacak yeni yasama dönemine ertelendi. EŞİK, 31 Temmuz'da İçişleri Bakanı ve Adalet Bakanı'na açık çağrı yaptı. Bakanlıklara yapılan çağrıda özetle "Medeni Yasa başta olmak üzere kadınların kazanılmış haklarına dokunmayın. CEDAW, AİHS, Anayasa ve yasalara; AİHM ve Anayasa Mahkemesi kararlarına uyun!" denildi. İçişleri Bakanlığı'ndan nüfus müdürlüklerine Anayasaya ve uluslararası sözleşmelere uygun bir genelge göndererek bu hukuksuz soyadı dayatmasına son vermesi istendi.

- **Konu hâlâ Mecliste. İktidar kadınların mücadelesi karşısında şimdilik konuyu erteledi diye biliyoruz. Size göre iktidar ne yapmayı düşünüyor?**

Av. Sema Yurtbilir: Siyasal iktidarın kadınların soyadı meselesini yeni yasama dönemine ertelemesinde kadınların örgütlü mücadelesinin çok büyük etkisi var. Kadının soyadı konusunun yeni yasama yılına bırakılması bile, iktidar bloğunun meclise getirdiği her şeyi geçirdiği koşullarda büyük bir başarı. Bu başarıda EŞİK'in aylardır yürüttüğü kampanya, kadın hareketinin ortak mücadelesi belirleyici oldu.

9. Yargı Paketi Meclis gündemine girer girmez mücadelemizi gece nöbetleri ile daha da büyüttük. Adalet Komisyonu'ndaki her bir gelişmeyi takip ettik. Temel bir hakkımızın gasp edilmesine müsaade etmedik, etmeyeceğiz.

Siyasal iktidar yeni yasama döneminde de soyadı hakkımızın teslimini ertelemeye devam edebilir veya yasal düzenleme yoluna gidebilir. Baştan itibaren teklifi gösterip geri çekiyordu. Kapalı kapılar ardında yasal düzenleme yapılmaya çalışıldı. Kadın alanında çalışan hiçbir sivil toplum örgütünün, hiçbir meslek odası ya da platformun görüşü alınmadı. Bu nedenle siyasal iktidarın bundan sonraki aşamada ne yapmayı düşündüğünden çok kadınların ne yapacağı daha önemli hâle geliyor. Siyasal iktidarın medeni haklarımızla ilgili her söylediğini, her planını izliyoruz, takipteyiz. Hiçbir hakkımızdan vazgeçmemekte de kararlıyız.

- **EŞİK örgütleriyle muhafazakâr kadınlar hiç görüşme yaptımı? Bu kadınlar süreci nasıl değerlendiriyorlar?**

Av. Sema Yurtbilir: Toplumun her kesiminden kadınların soyadı hakkı ile ilgili Anayasa Mahkemesi kararını olumlu değerlendiren kadın sayısı çok fazla. İktidar kanadı içerisinde de soyadı hakkını destekleyen kadınlar var. Dolayısıyla biz burada herhangi bir ayırım gözetmeksizin bütün kadınları soyadı hakkına sahip çıkmaya davet ediyoruz.

İktidarın, Kadınlara Karşı Şiddetle İlgili Attığı Her Adım Göstermelik!



- **Sendikalara üye olan ve sendikasız kadınlara ne söylemek istersiniz? Kadın olarak nasıl bir mücadele yürütelim? Bu konuda ne önerirsiniz?**

Av. Sema Yurtbilir: Sendikalı, sendikasız bütün kadınlar için önerimiz soyadı haklarına sahip çıkmalarıdır. Elbette örgütlü mücadele daha etkili bir mücadeledir. Sendikaların, sivil toplum örgütlerinin, meslek odalarının, üyelerini cesaretlendirmesi çok kıymetlidir. Soyadı hakkına sahip çıkan evli kadınlar nüfus müdürlüklerine, yeni evlenen kadınlar evlendirme dairelerine 'evlenmeden önceki soyadlarını tek başına kullanmak istediklerine dair' yazılı başvuru yaparak evrak kayıt numaralarını alıp reddedildikleri takdirde TİHEK'e, Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvuru yapabilirler. Ne kadar çok başvuru olursa kararlılığımızı o kadar net ifade ederiz. Temel haklarımızı elde etmek ve var olanları kaybetmemek için kadın dayanışması vaktidir. Bütün kadınları soyadı haklarına sahip çıkmaya, mücadeleyi büyütmeye, eşit, özgür, şiddetsiz bir yaşam için dayanışmaya davet ediyoruz.

1 MAYIS

Dünya İşçilerinin “Birlik, Dayanışma ve Mücadele Günü”

Tez-Koop-İş Kadın

1 Mayıs 1886'da ABD'de 13 bin işyerinde çalışan, 300 bin işçi iş bırakarak sokaklara çıktı. Eylemlerinin nedeni günde 16 saati bulan çalışma saatlerinin ücretleri düşürülmeden 8 saate düşürülmesini ve çalışma saatlerinin iyileştirilmesini sağlamaktı. Böylece yıllar öncesinde başlatılan mücadeleler sonucunda, çalışma saatleri günde 8 saate düşürülmüş oldu. Bu mücadelenin bir anma ve kutlama hâline gelmesinde ve mücadelenin değerinin bugünkü kuşaklara kadar uzanmasında üç kavramın yeri ve pratikteki yansıması büyüktür: Mücadele, Birlik ve Dayanışma.

1 Mayıs'lar bir kuşağın kazanımlarının bir sonraki kuşağı güçlendirmesinin onurlu mücadelesini anlatırlar. 1 Mayıs'lar, yeni emekçi kuşaktan mücadele etmesini, birliği sağlamasını ve dayanışmayı örmesini anımsatır. Yaşamı üretenerin ortak mücadelesi, yan yana gelerek birliği sağlayabilmeleri ve aralarında dayanışmayı örmeleri büyük önem taşımaktadır. Emekçiler mücadele, birlik ve dayanışma derken patronlar emekçiler için boyun eğdirme, böl-parçala-yönet stratejileri ve emekçiler arasında çeşitli yollarla acımasız rekabet ve yarış işleyişleri kurarlar ve işletirler. Sermayenin hileli yönlendirmeleri karşısında, bu nedenle 1 Mayıs'ların bayram olarak kutlanmasından çok mücadele vurgusu ön plana çıkmaktadır.

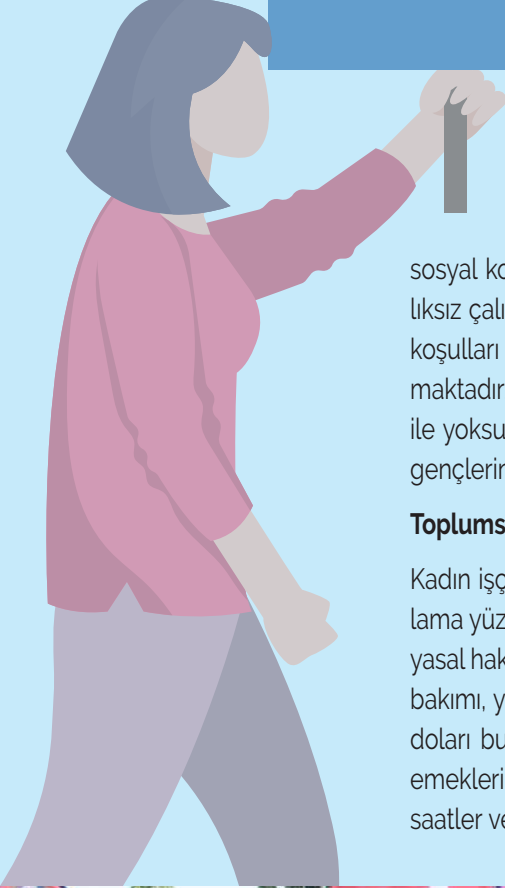
İşçilerin Çalışma ve Yaşam Koşulları Kötüleştii!

1 Mayıs günü, öncelikle işçi sınıfının durumunu konuşmaktayız. Dünyadaki 4 milyara yakın işçinin, ülkelere göre değişmek üzere yüzde 40- 70'i güvencesiz ve her türlü



ANKARA 2024

MEYDANLARDAYIZ! 1 MAYIS



sosyal korumadan mahrum, adeta çağdaş kölelik koşullarında ve son derece sağlıksız çalışma şartlarında çalıştırılmaktalar. Bu işçilerin çalışma, ücret, ücretli izin gibi koşulları ya da hakları çok yetersiz. Enflasyon yükselmekte, patronların kârları artmaktadır, ancak işçi ücretleri yerinde saymakta ya da gerilemektedir. İşçi olma hâli ile yoksulluk iç içe geçmektedir. Yoksulluk, artık yaşlıların, emeklilerin sorunu değil gençlerin de sorunu hâline gelmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Olmayan Bir Düzen!

Kadın işçiler dünya genelinde aynı sektörlerde ve eşit işlerde erkek işçilerden ortalama yüzde 23 daha az ücret alıyorlar. Kadın işçilerin yüzde 75'i (600 milyon) her türlü yasal haktan yoksun bir biçimde kayıt dışı çalıştırılmaktadır. Kadınların ev işleri, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi karşılığı ödenmemiş emeklerinin yıllık değeri ise 10 trilyon doları bulmaktadır (dünya yıllık hasılasının sekizde biri kadar). Yani kadınlar ücretli emeklerinin 10 katı kadar da ücretsiz çalıştırılıyorlar. Üstelik erkeklerden daha uzun saatler ve ortalama çalışma ömürlerinde 4 yıl daha fazla çalışıyorlar. Dünya çapında

her 3 kadından 1'i yaşamları boyunca şiddet ya da tacize uğramaktadır. Emekçilerin, kadın emekçilerin insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürmeleri için sermaye karşısında mücadele etmeleri, örgütlenmeleri, sendikal demokrasiyi geliştirmeleri, etkin etkilenişlerle yaşam uğraşısında fark yaratmaları gerekmektedir.

1 Mayıs'lar: Kadınların, Emekçi Kadınların Mücadelesi ve Dayanışması

Tez-Koop-İş'li kadın emekçilerin 1 Mayıs'ta yana gelmeleri, ortak mücadeleye güç vermeleri, işsiz kadınlarla, evin görünmeyen emeği olan kadınlarla, diğer iş kollarındaki kadınlarla kadın mücadelesini güçlendirmek üzere dayanışmaları toplumsal mücadeleye ve sınıf mücadelesine güç katmıştır.

Kaynak: <https://www.oxfam.org/en/why-majority-worlds-poor-are-women>



ANTALYA 2024

1 Mayıs, Kız Kardeşlik ve Dayanışma

Tez-Koop-İş Kadın

Tez-Koop-İş'li kadın emekçilerin 1 Mayıs 2024'teki fotoğrafları kadınlar arasındaki duygu ortaklığını, duygu yoldaşlığını, dayanışmayı ve sevgiyi anlatmaktadır. Fotoğraflar, kadınlar arasında rekabetin değil, dayanışmanın el ele büyülebileceğini kanıtlar niteliktedir. Yaşamı boyunca kendilerini değersiz hissettiren ortamlardan çıkıp hayatın her alanında kadının emeğinin, bedeninin, iradesinin değerini gören sendikal bir uğraşının içinde olmak, 1 Mayıs hazırlıklarını birlikte yapmak, alanlarda birlikte yürümek, ortak sloganlar atmak dayanışmayı pekiştiren çabalar.

Kadınlar arası dayanışmayı güçlendirmek için kadınlar arası bağlantıları anlamlandırmaya çalışmak oldukça önemlidir. Kadın çalışmaları, kadınların diğer kadınlarla, özellikle anneleri ile ilişkilerini araştırmaktalar. Annelerin, ataerkil işleyiş içinde erkek çocuklarına daha fazla değer vermeleri, gelecek kaygısı içinde duygusal yatırımlarını erkek çocuklarına yapmaları ve kız çocuklarını ikinci planda değerlendirmeleri kadınların kadınlarla ilişkilerinin bir boyutunu oluşturmaktadır. Ayrıca yaşamının pek çok uğraşında değersiz olduğu hissettirilen anne, erkek çocuğunun ona değer vermesini kız çocuklarının verdiği değer ifadesinden daha çok önemsemektedir. Annelerin çocukları arasında eşitliği sağlaması, kız çocuklarını güçlendirmesi toplumsal cinsiyet duyarlılığının geliştirilmesiyle mümkün olacaktır.

Annelerin kız çocukları ile ilişkileri, kendi bastırılmışlıklarının etkisi altındadır. Bell Hooks'a göre, kendi yetileri bastırılan kadınların öfkeyle dolu oldukları akademik çalışmalarla ortaya konmuştur. Kendi gelişiminin engellendiğini düşünen bir annenin, kızının kendini gerçekleştirdiğini görmekten heyecan duyması mantıklı ve anlamlı olurdu, böyle davranabilen anneler vardır. Ancak annenin aşınan özgüveni genelde karmaşık duygulara ya da rekabet ve öfkenin en saf hâliyle ifade edilmesine yol açabilmektedir. En kötü durumda, anne-kız çocuk arasındaki bu savaş ebeveynlerin, "yetilerini hiçbir zaman gerçekleştir-



ANTALYA 2024

MEYDANLARDAYIZ! 1 MAYIS



BURSA-
ESKİŞEHİR 2024



EDİRNE 2024



ANTALYA 2024



BURSA-
ESKİŞEHİR 2024



BURSA-
ESKİŞEHİR 2024



BURSA-
ESKİŞEHİR 2024

mesin" diye kızlarının özgüvenini sistematik olarak yok etmeye çalıştıkları, kızlarının sivil ölümüne neden olacak davranışlar sergilemelerine neden olabilir. Ataerkil düşünce, annelerle kızları arasındaki rekabeti normalleştirdiği gibi, kız çocuğun isyanını da normalleştirir. Hayata yeterince hazırlıkla başlamış, yaralayıcı düzeyde özgüven eksikliğinden kurtulmuş, hatta kız çocuğu olarak gelişimleri cesaretlendirilmiş ortamda yetişen, toplumsal cinsiyete duyarlı anneler, kızlarıyla rekabete girmeden, onları kendi yaşadığına benzer biçimde değersizleştirmeden muhteşem kız çocukları yetiştirebilmektedirler.

Bu toplumsal cinsiyet duyarlılığını içeren bu deneyim, Hooks'a göre, anne-kız bağında kıskançlığın ve rekabetin doğalında var olduğunu iddia eden her toplumsal anlayışa doğrudan meydan okumaktadır. Kendini seven ve değerli bulan bu kız çocuklarının varlığı sayesinde kolektif kadın ruhu kıvançla dolmaktadır. Genç kadınların 8 Mart'larda ve gündelik yaşamda ortaya koyduğu kişisel gücü muhteşemdir. Bir gün bu genç kadınlar hikâyelerini kamusal bir şekilde ifade eden kadınlar olacaklardır. Kendilerini destekleyen, onaylayan ve onlara her zaman özen gösteren annelerine dair anıları, anne-kız arasındaki nefrete ve çatışmaya dair eski imgelere meydan okuyacak ve bu imgeleri değiştiren karşı anlatılar olarak yerini alacaktır.

Anne-kız bağında gelişen ilişkiler kadın örgütlerinde ve karma örgütler olarak sendikalarda kadınlar arasındaki ilişkilere de etki ederler.



ERZURUM 2024



İSTANBUL 2024



İZMİR 2024



İSTANBUL 2024

1 MAYIS

MEYDANLARDAYIZ! 1 MAYIS

Sendikalı genç kadınlar arasındaki ilişkiler, genç kadınlarla yaşını almış kadınlar arasındaki ilişkiler, kadınlar arasında yaş ve deneyime dayalı tahakküm ilişkileri; kadın mücadelesini güçlendirmek amacıyla tartışılmaya değer konulardır. Bu ilişkilerin rekabetçi niteliğini terk ederek dayanışmacı ve birbirini güçlendirici bir niteliğe evrilmesini sağlamak kadınların kendilerini dönüştürebilmeleri ile mümkün olacaktır. Bir kadının bir derdi olduğunda veya ortak bir derde sahip olduğunda pek çok kadın birbirine sıkı sıkıya sarılmalı ve aralarında bağ kurmalıdır. Kadın ve emek mücadelesinde 1 Mayıs'larda olduğu gibi ortak bir zenginliğin ortaya çıkarılmasında üretilen bir duygu olan sevgi ve dayanışmanın yaşama geçirilmesi son derece önemlidir. Kadınlar birlikte güçlüdür! Yaşasın kadın dayanışması!

Bell Hooks (2020) Duygu Yoldaşlığı, Kadınların Sevgi Arayışı (Türkçesi: Öznur Karakaş) Birinci Basım: İstanbul, bgst Yayınları Şubat 2020.



SAMSUN 2024



MUĞLA 2024



İZMİR 2024



Tez-Koop-İş Kadın

Tez-Koop-İş Tarihinde Kadın Sendikacılar

Tez-Koop-İş Kadın

Tez-Koop-İş Sendikası Kadın Dergisi için 1950'lere dönüyor, sendika tarihinde kadınların izine rastlıyoruz. Kadınlar zaten her dönem yaşamın içindeler, ancak sendikal kamusal alanda varoluşunu aramaktayız. Toplumsal mücadele tarihi açısından da önemli bir gelişme sayılabilecek bir kongre sürecinde Melek Kaynak'ın adına rastlıyoruz.

Sümerbank Mağaza İşçileri Sendikası'nda olağanüstü kongre 29.05.1955 tarihinde tüzük tadilatı amacıyla toplanmıştır. Kongreyi izleyen hükümet komiserinin raporuna göre kongreyi "Sendika Başkanı" olarak Melek Kaynar açmıştır. Kadınların sendikal katılımının çok zayıf olduğu o yıllarda bir kadın genel merkez yöneticisinin olması oldukça dikkat çekicidir. Hakan Koçak'ın hazırladığı İpekış'ten Günümüze Tez-Koop-İş Tarihi yayınımda, konuya ilişkin Hükümet komiserinin raporu dışında sendikanın belgesinin olmadığı anımsatılarak Kaynak'ın 2. Genel Kurul sonrası yapılan bir kongrede genel başkan seçilmiş olabileceği ya da sehven Genel Başkan olarak tanıtılmış olduğu belirtilmektedir. Her durumda Melek Kaynak sendikanın tarihinde bilinen ilk genel merkez düzeyinde kadın yönetici olarak kayıtlara girmiştir.

Sendikanın bir sonraki olağan kongresi 24.6.1956 tarihinde gerçekleşmiştir. Hükümet komiserinin raporuna göre, kongrede 140 civarında üye hazır bulunmuştur. Yapılan seçimlerde, İsmail Kaçmaz yeniden Genel Başkanlığa seçilmiştir. Bu kez Melek Kaynak da 2. Başkan olarak yönetim kurulundadır. Emek mücadelesinde etkin bir kadın olduğu anlaşılmaktadır. Kadınlar açısından olumlu başka bir gelişme bir kadının genel sekreterliğe seçilmiş olmasıdır. Genel Sekreter, Gaye Ozanoğlu da adından anlaşıldığı kadıyla bir kadın üyedir. Bu durumda Sendikada kadınların ağırlığının arttığı söylenebilir. Sendikal mücadelede kadınların varoluşu açısından çok da bilinmeyen bu gelişme oldukça önemlidir.



Kadına Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele İçin Politika Belgemizi Hatırlayalım!

Tez-Koop-İş Kadın

25 Kasım, Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü yaklaşıyor. Türkiye'de kadına ve çocuğa yönelik şiddetin geldiği boyut, ne yazık ki hız kesmiyor. Tez-Koop-İş Sendikası olarak 25 Kasım'da şiddete karşı duyarlık kazandırmaya yönelik etkinlik planlamalarımız sürüyor. Üyelerimiz ve kamuoyu nezdinde 10 Kasım 2022'de imzalanan Tez-Koop-İş Sendikası Şiddet ve Tacizle Mücadele Sendika Politika Belgesi'ni hatırlatmak istiyoruz.

Tez-Koop-İş Sendikası, Şiddet ve Tacizle Mücadele Sendika Politika Belgesi aracılığıyla; iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan şiddet ve

taciz vakaları karşısında unvanları ve statüleri ne olursa oldu tüm çalışanları ve üyeleri içinde, örgütlü oldukları işyerlerinde ve sektörlerde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de kapsayacak şekilde her türlü şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma ortamının sağlanmasını amaçlar. Bu amaçlar doğrultusunda benimsenecek ve uyulacak davranış kurallarının düzenlenmesini ve uygulamaya geçirilmesini kabul ve taahhüt etmektedir.

Şiddet ve taciz "fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan, bir defaya özgü veya tekrarlanan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamalar ya da bunlarla ilgili tehditleri" ifade etmekte ve insana yakışır bir çalışma yaşamının oluşturulmasını engellemektedir. Ev içi şiddetin tanınması ve çalışma ortamına olumsuz etkilerinin hafifletilmesi için gerekli önlemlerin alınması da bu Politika Belgesi'nin amaçları arasındadır.

Tez-Koop-İş Sendikası, Bu Politika Belgesi aracılığıyla;

- Tüm çalışanları ve üyeleri için şiddet ve tacizden tamamen arındırılmış, insana yakışır, güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı ve üçüncü taraf şiddet ve tacizi de dahil her türlü şiddet ve taciz karşısında sıfır tolerans tutumunu teşvik etmeyi,





- Çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele adına güçlü bir yasal çerçeve oluşturulması için ulusal ve uluslararası düzeyde savunuculuk faaliyetleri yürütmeyi,
- Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi bir ayrımcılık sorunu olarak ele almayı,
- Sendika yönetimi ve diğer temsil kademelerinde cinsiyet dağılımında adaleti gözetmeyi,
- Toplu pazarlık süreçlerinde ve toplu iş sözleşmeyi maddelerinde şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin düzenlemelere yer vermeyi,
- Şiddet ve taciz vakaları karşısında gizlilik ve mahremiyete özen gösteren, tarafsız ve güvenilir, çalışanları ve üyeleri misillemeye karşı koruyan etkin şikayet, soruşturma, yönlendirme, destek ve telafi mekanizmaları oluşturmayı ve örgütlü olduğu işyerlerinde oluşturulmasını teşvik etmeyi,
- Şiddet ve tacizin bir iş sağlığı ve güvenliği sorunu olduğunu kabul ederek, ev içi şiddeti de gözetken risk değerlendirmeleri yapmayı, önleme planları oluşturmayı ve örgütlü olduğu işyerlerinde oluşturulmasını teşvik etmeyi,
- Sendika temsilcileri, yöneticileri ve uzmanlar dahil çalışanları ve üyeleri için farkındalık, bilinçlendirme ve eğitim çalışmaları yürüterek, çalışma yaşamında şiddeti ve tacize ilişkin mücadele stratejileri ve bilgi materyalleri oluşturmayı, araştırma yapmayı, karşılaştırılabilir veriler elde etmeyi ve raporlar hazırlamayı,
- Şiddet ve taciz karşısında çalışanları ve üyeleri için soruşturma ve şikayet konusunda gerekli yönlendirmeyi yapmayı ve yeterli hukuki desteği sağlamayı,
- Şiddet ve tacizle ilgili konularda çalışanlarının ve üyelerinin bilgi edinme ve danışma haklarını etkin şekilde kullanmalarını mümkün kılmayı,
- Politika Belgesi hükümlerinin kurum kültürüne yansıtılmasını sağlayarak, kurumsal mekanizmalara entegre etmeyi, sendika tüzük ve yönetmelikleri ile sendika kurullarında şiddet ve tacizle mücadeleyi gündeme almayı,
- Şiddet ve taciz karşısında ulusal ve uluslararası kampanyaları desteklemeyi, iyi uygulamaları hayata geçirmeyi, sendikalar ve sivil toplum örgütleri arasındaki ortaklıkların yanı sıra çok paydaşlı işbirliklerini teşvik etmeyi,
- Tüm çalışanlarının ve üyelerinin şiddet ve taciz konusu ile Politika Belgesi'nin içeriği hakkında bilgilendirilmesi ve eğitilmesi için gerekli stratejileri geliştirmeyi ve uygun koşulları sağlamayı,
- İşyeri politika belgelerinin, örgütlü olunan işyerlerinde kabul edilmesi yönünde çalışmalar yürütmeyi kabul ve taahhüt eder.

İŞYERİ GEZİ NOTLARI

Sendikal alanda emek, demokrasi ve barış mücadelesinin çok önemli bir boyutu kadınların güçlendirilmesi ve çok çeşitli boyutları ile kadın emeğinin sendikal alana dahil edilmesidir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin hem evde hem de farklı veçhelerde iş yaşamında etkilerini sürdürdüğü koşullarda, “kadınlar birlikte güçlü, haydi sendikal yaşama emeğimizi, gücümüzü daha çok katalım” demenin ve yola çıkmanın önemi büyük!

Kadınların insani güç ve yeteneklerinin, emeğinin, sendikal alanda değerlendirilmesi, Tez-Koop-İş’in örgütlenme, eğitim ve basın-yayın faaliyetlerini büyütecek ve zenginleştirecektir. Kadının sesini, sözünü ve iradesini ortaya koyduğu “Tez-Koop-İş” Kadın Dergisi şimdiye dek yaşama geçirdiği değerli ve anlamlı çalışmaları, sahadaki kadın üyelerin faaliyetleri ile zenginleştirmeyi ve yaygınlaştırmayı planlamaktadır. Eskişehir, Ankara ve Karaman, Kırşehir ve Kırıkkale’de kadın üyelerle güzel ve anlamlı buluşmalarımızın detaylı, derin ve çok boyutlu izlerini sizinle paylaşmaktan onur duyuyoruz.

Tez-Koop-İş Kadın

Eskişehir, 5 Temmuz 2024

Kadın üyelerimizle Sendikamız Eskişehir şubemizde buluştuk. Porsuk Çayı'na bakan şubemiz Eskişehir'in en güzel yerinde bulunuyor. Şubemizi ziyaret etmek demek, sendikaya giderken şehrin doğal ve tarihsel varlıklarını görmek, biraz ilerisinde çok sayıda kafeden birini seçerek dinlenmek ve sendikamız şubesinden güzel bir manzaraya bakarak çayını içmek demek!

Eskişehir'de kadın arkadaşların çalışma saatleri birbirinden farklı olduğu için geniş bir katılım sağlayamadık. Toplantımıza katılan dört kadın arkadaşımızla önce Kadın Dergimiz hakkında konuştuk. Derginin kadın üyelerimizin sözü ve sesi olması için çaba gösterdiğimizi, kadınların daha nitelikli, daha üretken ve demokratik bir yaşam için düşünceleri, yazmaları ve eylemelerinin önemine değindik. Kadın üyelerin sendikal yaşama katılımının Tez-Koop-İş Sendikasını daha da güçlendireceğini ifade ettik.



Gündelik yaşamın rutin akışı içinde kadın üyelerin koşturmaca hâlinde önce iş yerindeki birinci mesaiyi sonra da evdeki ikinci mesailerini tamamladıklarını, zorlu bir süreç olsa bile böyle bir yaşam için yetiştirildikleri için bu sürece alıştıklarını ifade etti kadın arkadaşlar. Kadın üyeler, Tez-Koop-İş Kadın Dergisini duyduklarını ancak okumadıklarını ifade ettiler. Son dergimizin sayfalarını birlikte karıştırarak Derginin işlediği konuları konuştuk. Bundan sonra okumaya gayret

edeceklerini belirttiler. Uzun zamandır Migros'ta çalışan bir kadın üyeye bu yorucu işi daha ne kadar sürdürebileceğini sorduk, onu çalışmaya iten şeyin ne olduğunu merak ettiğimizi belirttik. Yanıtı oldukça anlamlı idi: Sendikalı bir kadın olarak iş içindeki hareketi sevdiğini (fiziksel ve sosyal), bu hareketin onu dinamik kıldığını söyledi. Bir başka kadın üye bir dönem günlük tuttuğunu, ancak şimdi yazmak için hiç vakti olmadığını dile getirdi. Genç bir kadın üye olan bir başka üyemiz, yazmayı düşündüğünü Kadın Dergisi ile bağlantıda olacağını belirtti. Çocuğunu tek başına büyüten bir üyemizin birlikte Sendikaya geldiği oğlunun annesini ne denli desteklediğini ve kendini geliştirmesi için teşvik ettiğini gözlemledik.

Nihayetinde iletişim ve etkileşimin önemini gördük. Tez-Koop-İş Sendikası birbirini hiç tanımayan, farklı alanlardan kadın üyeleri yan yana getirmişti, bu ilk toplantı ile bir başlangıç yapmıştık. Bağlantıyı sürdürmek, Kadın Dergisi'nin yeni buluşmaları örgütlemesi ve sonra Eskişehir'deki kadın üyelerin sendikal mücadeleleri şube ile birlikte yürütmeleri ile mümkündür. Eskişehir'den kadın yazarların çıkacağı umudu ile vedalaştık.

Ankara, 11 Temmuz 2024

Ankara'da yoğunluk nedeniyle örgütlenme sürecini yeterince yaşama geçiremeden az sayıda kadın üyelerimizle buluşabildik. Yine de Kadın Dergisi ekibi dahil Ankara şubelerimizden kadınlarla bir masanın etrafında toplandık. Eskişehir'de olduğu gibi birbirini tanımayan, bununla birlikte ilgi ve merak ile bir diğerini anlamaya çalışan, ilk etapta tek ortak noktaları Tez-Koop-İş Sendikası olan kadınlarla etkili bir toplantı yaptık.

Dergimizi tanıtarak başladığımız toplantıda Kadın Dergisini genel olarak inceleyen kadınların yanı sıra Dergi ile yeni tanışan üyelerimizle karşılaştık. Kadın Dergimize sadece "şöyle bir göz atan" kadın üyemizin sözleri Derginin okunmasını artırmak için yol göstericiydi. Şöyle diyordu üyemiz:

"Şubeden ya da Genel Merkeze gidip dergiyi almak çok mümkün olmuyor. Online okumak keyif vermiyor. Belki masamda bulunmuş olsa gün içinde ara ara göz gezdiririm ve belki de alışkanlık yapar. Benim eksikliğim diyelim. Yoğun iş temposu ve hayat koşuşturmacısı, buna fırsat vermiyor sanırım."

İş yerlerine Tez-Koop-İş Sendikası dergilerinin ortak alanlara bırakılması ve üyelerce dönüşümlü okunması anlamlı olacaktır diye dü-

şünüyoruz. Dergide röportajların daha çok ilgisini çektiğini ekliyor üyemiz. Kadın Dergisinin önceki sayılarında olduğu gibi röportajların çoğaltılmasının önemli olduğunu görüyoruz.

Toplantılarda ilk yapılan şey, üyelerin birbirini kişisel olarak tanımaya çalışması oluyor. Tanımak, güvenmek, dostluğu geliştirmek. Kadınlar iletişim kurmada hiçbir güçlük yaşamıyorlar. Toplantının ilerleyen dakikalarında da çok hızlı bir biçimde, "birlikte ne yapabiliriz?" sorusuna kolektif bir cevap aramaya çalıştık. Birbirimizi çeşitli toplantılara davet etmeye başladık. İlk çalışmamız bir Ankara WhatsApp grubu oluşturmak oldu. İlk tanışmanın ardından bu grubumuz yoluyla birbirimizden haber almaya başladık. Ankara'daki kadın üyelerimizle buluşmak görece daha kolay. Bundan sonra daha geniş katımlı toplantıyı Ankara'da gerçekleştirebiliriz diye düşünüyoruz.



Ankara 2 No.lu şubemize bağlı işyerlerine bağlı kadın üyelerimiz

Toplanmak karşılaşmak demek, karşılaşmalar yeni yaşam deneyleri, yeni meydan okumalar, sendikal mücadelede yeni yollar bulmak demek. Çok sade, rutin, hiç değişmezmiş gibi duran, tarih dışı imiş gibi akan hayatın dönüşmesi mümkün! Kendimiz ve çocuklar için daha güzel bir ülke inşa etmek mümkün! Çocuklarımıza, çok güzel çocukluk anıları, onurlu bir gelecek bırakmak mümkün!

Yeniden buluşma dileği ve umudu ile birbirimize veda ettik. Tez-Koop-İş Kadın Dergisinin dostları, yol arkadaşları çoğalıyor, yazarlar, eşitlik, özgürlük ve adalet talep eden, emekten, kadından, demokrasyden ve doğadan yana sendikalı kadınlar çoğalıyor.

Karaman 15 Ağustos 2024

"Tez-Koop-İş Kadın" Dergisi yeni sayı için çalışmalarını sürdürüyor. Eskişehir ve Ankara toplantılarının ardından, Kadın Dergisi ekibi ola-

ÜYELER İLE SÖYLEŞİ

rak daha çok deneyim kazandık. Şubelerimiz ve temsilciliklerimiz de kadınların buluşmasının önemini gördüğü için "bizim kentimize de gelin" diyen çağrılar almaya başladık. Dergimizin bu kez yolu Karaman'dan geçti. Kadın üyelerle iş yeri dışında buluşmak kadar iş yerlerinde de toplantılar yapmaya başladık. Ancak bu kez toplantı süremizi kısa tutmak ve bu süreyi etkili kullanmak için daha çok çaba harcadık.



Karaman Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü

Ankara'dan uzun bir yolculuktan sonra ilk ziyaretimiz Gençlik ve Spor Bakanlığı Karaman İl Müdürlüğü işyerine oldu. Öğle arası, sıcak İç Anadolu günlerinden birinde iş yerinde bir çardağın altında kadın üyelerimiz ile buluştuk. Toplantı iklimi oldukça sıcak ve çok samimi idi. Tez-Koop-İş Kadın Dergisi ekibi ile 10 kadın olarak Dergimizden başlayarak konuşmaya başladık. Dergimizi tanıttık, Tez-Koop-İş'li kadın üyelerin ve çevremizdeki kadınların sesi ve sözü olmak iddiamızı yineledik. Sendikal mücadelemize kadınların katılımının emek mücadelemizi daha da büyüteceğini dillendirdik. İçinde yaşamaktan onur duyacağımız bir ülkenin inşasına kadınların katılımının önemini altını çizdik. Kadın üyeler, dikkatle dinlediler.



Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

Kadınların çoğu Kadın Dergisi ile karşılaşmamıştı. Toplantı masasına bıraktığımız dergileri çekingen biçimde ellerine alıp sayfalarını çevirmeye başladılar. Yürekli ve kararlı genç kadın üyelerimiz iş yerinde karşılaştığı güçlükleri anlatmaya başladılar. Önceki ziyaretlerimizde genel sendikalı olma hâli ile ilgili boyutlardan söz edilirken Karaman'da iş yeri toplantısı olması ile ilgili olsa gerek doğrudan işin yaratıldığı sorunlar ağırlık taşıyordu. Sorunlardan bazı satır başları şunlar oldu:

- "Yemekhane yok. Kreş yok. Yarım saat molada yemek almak imkânsiz. Öğle arası molasının bana ait olduğunu, kendime ait bir zaman olduğunu bilmek istiyorum. Çalıştığımız mekânların daha ferah olmasını istiyorum."
- "Unvanlara dayalı ücret skalası talep ediyoruz. Sendikamızın kendimizi yanımızda sözle değil eylemle hissettirmesini istiyoruz."
- "Sendikamızın mobbinge karşı daha duyarlı olmasını istiyoruz."
- "Görevde yükselme, unvan değişikliği hakkı için sendikamızın mücadele etmesini istiyoruz."
- "8 Mart, Anneler Günü gibi günlerde çeşitli etkinlikler yapılmasını bekliyoruz."
- "Süt izni, ücretsiz izin gibi haklarda memurlarla eşit değiliz ne yazık ki! Memur-İşçi ayrımı yapılıyor, bu hiyerarşi canımızı yakıyor."



Kadın üyeleri biraz daha tanıdığımızda, üniversite mezunu üç kadın üye ile ayrıca konuştuk. Üyelerden birisi sosyoloji, diğeri kamu yönetimi, üçüncüsü ise işletme bölümleri mezunu idiler. Kadroları temizlik işçisi olan bu üyeler, üniversite mezunlarının işsizliği sorununu iliklerine kadar yaşadıkları sonra bu işte çalışmaya başlamışlar. Bir işleri olduğu için kendilerini yine de şanslı sayıyorlar. Garip bir kapitalist işbölümünün içinde olduklarını hissediyorlar. Kadın üyeler her işin önemi ve değerine inandıklarını ifade ettiler. Ancak siyasal iktidarın gençlere yaşattığı, diplomalı işsizliğin yol açtığı sonuçlardan birisinin kendileri olduğunun da farkındaydılar. Karaman GSB il işyerlerinde çayımızı içtik, tekrar görüşme umuduyla birbirimize veda ettik.

Yine Karaman'da iş yerindeyiz. Bu kez Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi'nde kadın üyelerimizle buluştuk. Kadın üyeler, temsilci arkadaşlarımızla birlikte Üniversite sendika işyeri temsilci odasında toplandık, mutlulukla görüyoruz ki giderek sayımız artıyor. Kadın Dergisi ekibimizle birlikte 12 kişi idik. Çok sıcak bir karşılaşma, karşılıklı güvene dayanan etkili konuşmalar yaptık. Kadın üyelerimizin öyle sözleri vardı ki hayranlık duyduk! Şu cümleye ne dersiniz? "Bizi yoran iş değil, insanlar." İnsanlar ile kastedilen ağırlıklı olarak yöneticiler. Yine çalışma sürecinin içinden çıkan çok acı bir soruna değiniyor kadın işçiler. Başka bir kadın üyemizin dilinden dökülen şu cümle ne kadar ağır! Diyor ki "Maaşlarımız arttığında korkar olduk, iş yükümüz-mobbing de artacak diye." Bu söze ne denilir? Küresel İşçi Hakları Endeksi'nin (2024) gösterdiği gibi, işçi haklarının en geri olduğu ülkelerden biri olduğumuzu kanıtlamıyor mı bu cümle! Yüksek enflasyon karşısında kısmi maaş artışı ve korkunun eş zamanlı yaşanması! Nasıl bir ülkede yaşıyoruz? Katılımcılarının çoğunun temizlik işçisi olduğu toplantımızda kadın üyelerimizin dillendirdiği sorunlar son derece yakıcı idi. Dile getirilen başlıca diğer sorunlar şunlar oldu:

- "Şu an yaşadığımız en büyük sorun bilgisizlik."
- "Süt izni, ücretsiz izin konularında memur/işçi ayrımı var."
- "Kreş sorunu yaşanıyor."
- "Üniversite binaları çok güzel ama temizlik işçileri ancak tuvalette, koridorda, penceresi olmayan odalarda oturabiliyorlar." Kendimize ait bir odamız yok!

- "Görev tanımları sorunu var. Belirli bir işimiz olsun istiyoruz. Temizlik ise temizlik, çay ise çay. Aynı anda temizlik, çay, kaldırım süpürme, evrak taşıma, yap-işlette görevlendirilerek çapa, ot yoldurma, toprak atma görevleri veriliyor."
- "Denetim ve gözetim çok yoğun."
- "Kadınlar pasif olarak değerlendiriliyor. Kadın-erkek işi ayrımı yapılıyor. Kadın-erkek temizlik görevlisi aynı yerde çalışıyorsa erkek işi yapmaktan kaçıyor."
- "Biz işçiler her yerde mülteciyiz."
- "Sendikayı tanımayız diyor yöneticiler."
- "Sendika, işçiyle olduğu kadar işverenle, rektörle de görüşmeli."

Üniversitedeki kadın üyelerimizin önerileri de çok kıymetli. Kadınların sendikada etkili olmasının önemini farkındalar. Diyorlar ki "Sendika-da kadın eli olsa seviniriz."

Buluşmalar, karşılaşmalar için "Doğum günleri, 8 Mart, Anneler Günü kutlamaları buluşmak için vesile olabilir"

- "İşçi kadının hakları eğitimi verilebilir."
- "Sendikanın iller arasında gerçekleştirilen sosyal etkinliklerine kadınlar da katılsın."
- "Mobbing nedir, işveren işçiyi nasıl manipüle eder? İşleyiş nasıl? Temsilciye ne zaman başvurmalıyız? Bunları öğrenmek istiyoruz."

Ve kadınlar emekleri nedeniyle doğan güçlerinin de farkındalar. İşyerlerinde yaşam emekçilerin insani güç ve yetileri ile dönüyor. Üretimden gelen güçleri çok kıymetli! Bunu destekleyen tarzda bir kadın üyemiz şu cümleleri kurdu:

- "Geçici işçi diyorlar bize. Biliyor musunuz bizler kaç rektör gördük, biz buradayız hâlâ, ama o rektörler yoklar. Tersine onlar geçici, biz kalıcıyız."

Hayatın içinden inanılmaz cümleler, sözcükler duyduk, onurlandık, umutlandık. Kadın arkadaşlarımızda bir kez daha buluşma umuduyla veda edip Ankara'nın yolunu tuttuk!

Kırşehir, 21 Ağustos 2024



Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi

Tez-Koop-İş Kadın Dergisi olarak Ankara'dan yola çıktık, Kırşehir'deyiz. İlk ziyaretimiz Ahi Evran Üniversitesi'ne oldu. Kentin daha yüksek bir alanına kurulmuş olan üniversiteye ciddi bir yatırım yapıldığı anlaşıl-makta. Devasa bir yapılaşma var. Yaz ayında olduğumuz için ne öğrenciler ne de akademik personel vardı, üyelerin pek çoğu yıllık izindeydiler. Bu nedenle iş yerinde toplantıya katılan üyelerin sayısı az oldu. Ancak her buluşmanın önemine inanarak toplantımıza başladık.

Kadın Dergisi ekibi olarak sendikamızın güçlenmesi için kadın arkadaşlarımızın emek ve demokrasi mücadelesine güç vermesinin önemi üzerinde durduk. Kadın Dergimizin her alandaki kadınların, güvenlik görevlisi, temizlik işçisi, bürolarda çalışan emekçi arkadaşlarımızın birbirinden farklı sorunları olabileceğini düşünerek Dergiye alanda yaşanan, düşünülen ve hissedilen sorunlarını anlamanın ve güçlendirmenin gereğini paylaştık üyelerimizle. Ticaret, büro, güzel sanatlar ve eğitim emekçilerini kapsayan 10 Nolu iş kolunun iktidarların böl-yönet stratejilerine uygun olarak işçileri ve emekçileri birbirinden ayıran niteliğinden söz ettik. Birlikte mücadelenin, birlikte gelişme ve güçlenmenin önemini anlattık. Her iş kolunun hiyerarşik bir temelde örgütlendiğini ve var olan hiyerarşik yapılanma nedeniyle piramidin en altında kalan emekçilerin çok katmanlı bir biçimde sorun yaşadığını ifade ettik. Siyasal iktidarların böl-yönet stratejilerinin işçileri ve emekçilerin güçlerini azaltmak için kullanıldığını, buna karşı ortak mücadelenin önemine değindik. Bu nedenle büro emekçileri, akademisyenler ve diğer işçilerle buluşmanın ve konuşmanın değerini vurguladık. ODTÜ'de servisler kaldırıldığında öğretim üyelerinin üye olduğu sendikaların Tez-Koop-İş'ten emekçilerle bir araya gelerek dayanışma içinde direnç sergiledikleri örneğini verdik. İş yerimizde yakın iktidarlara göz göze geldiğimizde tek başına olmanın yalnızlık duygusu yarattığını biliriz. O yüzden sendika demek

yan yana gelerek iktidarın karşısında taleplerimizi açık ve net biçimde, güçlü biçimde ifade edebilmek demektir. O yüzden etkin üyeler, etkin kadın üyelerin sendikal uğraşları, çabalarının bizim için çok önemli olduğunu dile getirdik.

Güvenlik görevlisi bir üyemiz, üniversitede nöbet noktalarının değiştirilmesi gerektiğini ifade etti. Çalışma noktaları büyük binalardan ayrı kulübe gibi yerler. Buralar fiziksel olarak binalardan yalıtık yerler, donanımları yok. Çalışma noktalarının uzaklığı değil sorun, sorun buraların yazın aşırı sıcak, kışın ise aşırı soğuk olması. Şu sıralar kulübeler çok sıcak, içinde durulamadığı ifade edildi. Gölge olmadığı için de dışarıda çok sıcak. Ayrıca bu noktalarda içme suya erişmek pek mümkün değil diyerek sözlerine eklemeye yaptı. Anlaşılan o ki devasa binalar yapılıyor ama güvenlik görevlilerinin emek sürecini rahat geçirmesini sağlayacak, onları koruyacak bir yapılaşma yok, nöbet noktaları var. Kendi ifadeleri ile üyelerimiz şunları ifade etmektedir: "Bize diyorlar ki siz bizim görselimsiniz, üniversiteye gelen kişiler ilk olarak sizleri görüyorlar, akılda ilk siz kalıyorsunuz diyerek bizi pohpohluyorlar. Ayrıca bizim kıyafetlerimiz ikinci yıkamada renk atıyor zaten, soluyor." Bir diğer güvenlik görevlisi ekliyor: "Aslında güvenlik çalışıyor ama orada mutlu değil, çünkü yerinde mutlu değil, yerleri düzgün değil. Ama ortam olsa düzenli olsa tabii ki daha mutlu çalışır, hem sağlık yönünden iyi olur hem iş açısından." Bir başka üyemiz ekliyor: "Diyorlar ki ağırlıklı olarak nöbet yerinde duracaksınız! Ama bu insan bedenine uygun değil ki! İnsan hareket etmek istiyor, yürümek istiyor."

Ahi Evran Üniversitesi'nde sözü temizlik işçisi üyeler alınca sorunların ne denli farklı olabileceği görülmektedir. Temizlik işçisi üyenin doğrudan cümleleri şunlar:

"Ben bir şey söyleyeyim, biz temizlikçiyiz, buranın haricinde, dışarıda da işlerimiz oluyor. Mecburen temizliğe giderken üzerimizi değiştirmemiz gerekiyor. Soyunma odamız diye bir şey yok, bir odanın içinde erkek ve bayanız, hadi onların yanında soyunmamız dursun, çantamızda, özel günlerimizde bile bir şey almaya ihtiyaç duyduğumuzda alamıyoruz. Yani o kadar kalabalığız ki en azından erkek ve kadın diye ayırım yapsalar en azından biraz rahat ederiz. Hadi soyunma odasını da geçtik, onları filan ederiz ama ben on tane erkek arkadaşla birlikte çalışıyorum. Özel günümde gerekli şeyleri çantamdan saklı gizli hırsızlık yapar gibi alıyorum."

Ahi Evran Üniversitesi'nde çok ciddi bir yapılaşma var, ancak üyelerimize kıyafet değiştirmek ve çantasını koymak, günlük kimi eşyalarını bırakmak için bir dolapları bile yok. İşçiler işe çanta ile gelmekte

ve çanta ile ayrılmaktadır. Eğitim yatırımlarının bu sorunları dikkate alarak yapılması gerektiğini ifade etmekte işçiler ve güvenlik görevlileri. Tez-Koop-İş'ten bunu talep etmelerini beklemektedirler. Öğle araları ve işçilerin dinlenmeye ihtiyaç duydukları zamanlarda, hafif hastalık durumlarında ayağını uzatıp dinlenebilecekleri hiç mekanın olmaması da bir sorun olarak ifade edilmektedir.

Bir başka işçi, memur-işçi ayrımının mekan düzenlemesi ve diğer konularda çok hissedildiğini dile getirmektedir. İki memur bir arada oturabilecekken bu yapılmamaktadır. "Temizlik işçileri odasında, kadın-erkek on iki, on üç kişiyiz, soyunma odasını geçtik artık ama hiç değilse ayrı odalar olsa" demekteler.

Bu arada bir kadın üye, kadın memur arkadaşların emzirme izninin işçiler için geçerli olup olmadığını soruyor. Cevaben, İş Kanunu'na göre işçilerin bir yaşından küçük çocukları için bir buçuk saat süt izni olduğunu, toplu iş sözleşmesinde daha fazla bir saate hükmedilmişse; taraflar bu yönde anlaşmışsa, toplu iş sözleşmesi maddesinin uygulanacağını ifade ediyoruz. Kadın üyeler, süt izninin bu durumda kadın memurlardan daha az olduğunu, yani memur ve işçi ayrımını fark ediyorlar.

Bir başka kadın üyemiz, kadın memurların ücretsiz izne ayrılabilmesini, işçilerin ücretsiz izne ayrılma durumunun toplum iş sözleşmesi ile mi belirlendiğini soruyor. Kadın dergisi ekibi olarak bunun toplu iş sözleşmesi ile mümkün olacağını ifade ediyoruz.

Üniversitede bir üyemiz, işçilere ve emekçilere değer verilmediğini ifade ettiğinde diğer üyeler de onu desteklemiştir. Şunları ifade ediyor üyemiz.



Bizim burada işçiye de güvenlik görevlisine de çok önem verilmiyor. Çünkü bizim bindiğimiz servise kadar laf ediyorlar. İşçi şu kadar alıyor, oturup bizim aldığımızı hesaplıyor memurlar. Servise izin verildiği hâlde sabahleyin, memurlar, hocalarımız bize tarafsız bakmıyorlar, bizi küçük görüyorlar o konuda şikâyetçiyim yani. Kıymetli görmüyorlar. Sonuçta biz buranın belkemiğiyiz. Biz temizlemesek olmaz, güvenlik olmasa olmaz. Yani bunlar bizim her şeyimiz, binada her şeyden sorumlu. Temizlik yapmayalım bir hafta bakalım ne olacak ama biz eylem yapamıyoruz iş korkusu var işten çıkarılırız. Biz çok kıymetli değiliz burada, sadece işçiyiz bu kadar.

Tez-Koop-İş Sendikası üyesi kadın işçiler, çalışma sürecinde verdikleri emeğin değerini görüyorlar, önemlerinin farkındalar. Ancak toplumsal ilişkilerde yaratılmış ayrımlar, hiyerarşiler ve tahakküm biçimleri diğer kamu emekçileri ve bilim insanlarının kendilerine ilişkin algılarını olumsuz hâle getirmektedir. Kendi emeğinin değerini ifade ettiğinde işçi, diğer emekçiler tarafından "göze batan, dik kafalı" olarak yaftalanmakta ve sevilmemektedir. Bir üyenin kendi sözleri şunlar: "Boş dursak boş duruyor, çok çalışsak da çok çalışıyor ya diyorlar, her türlü suçlusun, orta yolunu bulamadık biz." İşçi ve memur ayrımı sıklıkla dinlendirilmekte. Bir üyemiz şunları ifade ediyor: "İnsanın ister istemez motivasyonu düşüyor. Sen işçisin her şeyi yaparsın diyorsun, sen memursun kenara geç dinlen" deniliyor.

Öte yandan, işçilerin görevde yükselme olanaklarının sınırlılığı dile getirilen konular arasında olmuştur. İşyerinde üniversite mezunu işçiler varken bir de çalışırken üniversiteyi bitiren işçiler de bulunuyor. Bu durumda işin gerektirdiği nitelikten daha yüksek niteliklere sahip işçiler bulunmaktadır. İşçi kadrosundalar, ancak üniversite diplomaları var. Dışarıda devasa büyüklükte diplomalı işsizler varken ayrıca işini kaybetme korkusu yaşıyor emekçiler. Eğitim, istihdam ve ücret ilişkileri ve dengeleri alt üst olmuş durumda.

Ayrıca insan onurunu zedeleyen tavırlarla karşılaşıldığını, bunun yıldırma niteliğine de ulaştığını ifade ediyor bir kadın güvenlik görevlisi. Arkadaşının, nöbet noktasına gelen bir daire başkanını, içeride oturduğu için göremediğinden, ayağı kalkıp kendisini selamlamadığı için hakkında soruşturma açıldığını ifade ediyor. Anlamsız bir soruşturma yüzünden güvenlik görevlisinin belki aylarca kaygı içinde yaşadığını düşündüğümüzde, yönetici tavırlarının emekçilerin yaşamını nasıl etkileyebildiğini anımsamak gerekiyor. Ayrıca bu tür durumlarda para cezalarının uygulanmaya başlandığını hatırlatıyor bir başka

üyemiz. Soruyor üyemiz: "Beni görünce ayağa kalkacaksın diyen bir yöneticiye "bu işin bir gereği değil diyemiyoruz." Konu, güvenlik görevlilerinin görev tanımında düğümlemektedir. Üyeler, sadece yöneticiler değil, memurlar gelince bile ayağa kalkılması gerektiğini söyleyen yöneticilerle karşı karşı kaldıklarını ifade etmekte. İşyerinde memur işçi ayrımı yoluyla, sınıf mücadelesini zayıflatan bir gelişme bu ve üniversitede oldukça derin biçimde yaşanmaktadır. Bir üniversitede öğretim elemanları, idari ve teknik personel ve işçilerin, öğrencilerle birlikte eğitimin bileşenleri oldukları ve birbirlerinin sorunlarının çözümünde dayanışma içinde olmaları gerektiğini Kadın Dergisi olarak yeniden anımsatıyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden söz ediyor bir kadın üye. Aynı işi yapan erkek çalışanların işlerine geç gelmesi, çay dağıtımı vb. işleri yapmak istememesi gibi olaylarda erkek çalışanlardan çok kadınlara yüklenildiğini ifade etmektedir.

Bir üyemiz, "vergile ilgili bir çalışma var mı, biz çok mağduruz?" diyerek önemli bir konuya değiniyor. Bir üst vergi dilimine geçtikleri için maaşlarında ciddi bir düşüş olduğunu ifade etmekte. Bu konuda sendikamızın çalışmalar yürüttüğünü, vergi dilimi basamaklarının sayısının artırılarak işçilerin ve emekçilerin bir üst vergi dilimine geçişlerinin geciktirebileceğini ifade etsek de vergi konusunun sadece bu değil emekçiler ve işçiler aleyhine pek çok boyutları olduğunu ifade ettik Kadın Dergisi ekibi olarak. Tez-Koop-İş YouTube kanalımızdan ekonomi ile ilgili bilgilendirme ve söyleşilerini izlemelerinin önemini vurguladık. TÜİK'in enflasyon oranına dair açıklamalarına güvensizliğin olduğunu ifade ediyor işçiler. Üyemiz şunları söylüyor ve sorunun farklı karmaşık boyutlarının olduğunu hatırlatıyor bizlere. "Çünkü maaşlarımız her ay farklı farklı oluyor. Vergi ve izin. Bizim mesela yol-yemeğimiz var işçiyiz ya, yol paraları karşılandığı için ücretsiz servisleri var, bizde yol yemek parası bize veriliyor ama biz izne gittiğimizde yolumuz yemeğimiz oradan kesiliyor." Konuşmalardan kadın işçilerin, maaşları ile ilgili konuda oldukça duyarlı oldukları ve iktisadi konuları yakından izledikleri anlaşılmaktadır. Bir diğer üyemiz arkadaşını destekliyor, diyor ki "33 bini hiç görmedim, 34 bin oldu dediler, net maaşımız ne kadar bilmiyoruz, her ay farklı aldığımız için bilmiyoruz."

Kadın işçilerin aileleri ile birlikte çok ciddi bir borç yükü altında olduğu görülmektedir. Kadın üyemiz şunları ifade etmektedir:

Biz tek maaşla geçiniyoruz, bir çocuk okutuyorum, birini okuttum gönderdim neyse. Eşim diyor ki bu ay ne alacağız, borcumuzu karşılayacak mı? Valla bilmiyorum, bankada ne varsa çekeriz, bazen kredi kartından çekip öbür ay öderim diyorum. Yani düğüne de gidiyorum, ona da gidiyorum ama ben borçla gidiyorum. Yok, burada herkes öyledir yani. Kimse dört dörtlük değil çünkü maaşım ne yatacak ben bilmiyorum. Ne yatarsa artık, öyle...

Önce Kadın Dergisi ekibi olarak kadın üyelerin Tez-Koop-İş Sendikamızın internet sayfasını ve sosyal medya hesaplarını takip etmesinin önemini vurguladık. Toplantının sonuna doğru kadın üyelerden öneriler gelmeye başladı. Bir arkadaşımız, "sadece kadın üyelerin olduğu bir grup kursak nasıl olur" diye sordu. Grup kurma görevini Kadın Dergisi ekibinden talep ettiler. Yeterli bilgimiz olmadığı için diğer kadın emekçilerle rahat konuşmuyoruz, eğitim almamız diyen bir kadın üyeye başlangıç için Tez-Koop-İş Ortak Dergimizi, Kadın Dergimizi ve Gençemek Dergimizi okumakla, Tez-Koop-İş Sendikası YouTube kanalını izlemekle başlayalım dedik. Üyelerimizin şube ve temsilciliklerle kendi kendine öğrenme olanaklarını geliştirmeli diye ekledik. Ortak Whats App grubunda sorularınız olursa onları cevaplamaya çalışacağımızı ifade ettik. Ardından toplu bir fotoğraf alarak, bir daha görüşmek umuduyla birbirimize veda ettik.

Kırşehir'de bir sonraki işyerimiz Gençlik ve Spor Bakanlığı Kırşehir İl Müdürlüğü oldu. Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı diğer illerde bulunan işyerlerinde belirtilen sorunlara benzer sorunlar olduğu kadar farklı sorunların da yaşandığını gözlemledik. İşyerlerinde yaygın bir uygulama olan hafta sonu çalışmalarının, söz konusu kadınlar olduğunda beraberinde iş ve yaşam dengesinin bozulmasını getirdiğine ilişkin konuşan bir kadın üyemiz şunları söyledi:

"Hafta Sonu çalışması konusunda, yani işçileri hafta sonu da çalıştırma durumu var. Yani bir bayan olarak diyoruz ki "Hafta sonu ailem var, çocuğum var, hafta sonu eşim evde, onun tatil günü, çocuğum tatil günü, okul tatil günü, ben onun çamaşırını yıkayacağım, yemeğini yapacağım. Hafta sonu beni işverenim işe çağırıyor, 'hafta içi izin kullan' diyor. Hafta içi eşim evde yok, çocuk da okulda" ama onların ihtiyacı olduğu gün anne işte."

Toplu Sözleşmede işçinin 45 saat çalışacağı belirtilmektedir. Sözleşmeye göre işçiler hafta sonu da çalıştırılabilir. Ancak kadınlar için hafta sonu diğer günlerden daha yoğun geçmektedir. Kadın üyeler, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle evin işinin, iş yükünün oldukça ağır olduğunu ifade etmektedirler. Toplumsal cinsiyete duyarlı olmayan yöneticiler, bu durumu düşünmeden "Cumartesi gel." Diyebiliyor. Kadın Dergisi ekibi olarak bu konunun üzerinde çalışılması gerektiğini ifade ediyoruz.

GSB'da antrenör üyeler, mesailerinin ödenmemesi sorunu ile karşı karşıya olduklarını belirtmekte. Bir üyemiz bu konuda şunları ifade etti:

Antrenör arkadaşlarımız için de aynı şeyi söylüyorum. Maçlar oluyor mesela, müsabaka oluyor, ama cumartesi pazar da geliyorsun, hafta içi de çalışıyorsun zaten kendi takımına, emek veriyorsun o çocuklara. Sen onlarla yıllarca çalışıyorsun. Aileleri zaten onları size emanet ediyor. Gerekirse il dışına gidiyorsun, kendi aileni bırakıyorsun. Hafta sonunda da mesela il içinde müsabakalara götürüyorsun getiriyorsun ama hiçbir şekilde ödenek ödenmiyor.

Önceki işyerleri ile benzer biçimde Kırşehir Gençlik ve Spor Bakanlığı İl Müdürlüğü ve bağlı işyerlerinde de işçi-memur ayrımının oldukça keskin bir biçimde yaşandığını ifade etti. Benzer işi yapmasına rağmen, hatta aynı işi yapmasına rağmen işçi statüsünde olanlar mesai, kılık kıyafet şeyi ödentisi veya mesai ücretlerini alamazken memur konumunda olanlar alabiliyor. Ayrıca il dışı görevlendirmelerde, örneğin 4 gün il dışında kalan işçiler, kampta kalıp yemek yedikleri için harcırah alamıyorlar. Oysa dört gün için görevli olarak yola çıkan, yol riskini taşıyan ve evinden, ailesinden ayrı kalan, onlarca çocuğun kamp süresince sorumluluğunu alan işçiye harcırah ödenmemektedir. Bu nedenle işçiler il dışı görevlendirmelere gönüllü biçimde gitmemektedirler. Bir üyemizin cümleleriyle sorun şu şekilde ifade edilmektedir:

"Bundan sonraki bir görevlendirmeye kim gönüllü gider, kim bu sorumluluğu alır üstüne? Kendi çocuğumuzu başkasına emanet edip, başka çocukların sorumluluğunu alıp yola çıkıyoruz, yani "Kelle koltukta" derler biraz kaba tabirle, otobüslerle şeylerle yani."

Kadın işçiler, maaş zamlarının altı ay sonra toplu olarak ödenmesi, bu zamların enflasyon karşısında erimesi, ikramiyelerin belli zaman dilimlerinde verilmesi nedeniyle sabit bir maaşlarının olmaması, izin kullanınca bunun ücretinden kesilmesi, ayrıca bir üst vergi dilimine girilmesi nedeniyle ücretinin düşmesi, iki yılda bir yapılan toplu sözleşme ile yüksek enflasyon nedeniyle ücretlerin erimesi gibi ekonomik sorunları olduğunu da ifade etmektedirler.

Ekonomik sorunların dışında kadın işçiler, değerli görülmediklerini, iş yerinde bir bahçıvan olmasına karşın kadınlara kazma kürekle tarım işleri yaptırıldığını, çok çalıştırıldıklarını, işlerine gelince "erkekler gelsin" denildiğini, kimi zaman da "kadın-erkek ayrımı yok" diyerek kadınları ağır işlere yönlendirdiklerini, çok sıcak altında yapılan ağır fiziksel işlerin bel ve sırt ağrılarına neden olduğunu, çocuk gibi azar işittiklerini, yöneticilerden saygı görmediklerini, sıklıkla ayrımcılık ve mobingle (yıldıрма) karşılaştıklarını, bir personel odasının bile olmadığını belirtmişlerdir. İşyerlerinde özellikle işçi kadınlara daha çok yüklenildiği dile getirilmektedir. Bir kadın üye, işçilere mesai yazılırken ayırım yapılarak kayırlan kişilerin mesai ücretinden yararlandığını ifade etti.

Kadın güvenlik görevlisi üyeler, sorunlarını kişisel bir gereksinim için markete kadar gidemediklerini, öğle arasına çıkıp dinlenemediklerini, molalarının olmadığını ve sürekli binanın içinde kalmak zorunda olduklarını, danışma görevlisi olmadıkları hâlde danışma görevi de yaptırıldığını, görev tanımlarının açık ve seçik olmadığını, güvenlik işinin bir gereği olarak binayı, sınıfları dolaşmaları gerekmesine karşın sabit bir yerde durmak zorunda olduklarından çok hareketsiz kaldıklarını ifade ettiler. Bir kadın güvenlik görevlisinin kurduğu cümleler özellikle dikkat çekici idi:

"Sürekli kamera altında bizler izleniyoruz, normalde bizim kameralara bakmamız gerekirken onlar bizi izliyorlar. Yani bu şekilde. Lavaboya gitsen "Neredesin?" diyor. Mesela danışmayı boş bıraktığında "Neredesin?" diye arıyoruz."

"Hareketsiz bir şekilde kalıyoruz. Hani hareket etsek daha iyi çünkü bina sorumlusuyuz biz, sonuçta güvenlik görevlisiyiz dolaşmamız gerekiyor. Hani bir yere gitmek için, örnek veriyorum markete gitmek için neden izin istenmesi isteniyor bizden?"

"Cep telefonundan görüntülü arıyoruz, deniliyor ki 'neredesin sen, yerinde yoksun!'."

ÜYELER İLE SÖYLEŞİ

Kadın üyeler işlerini severek yaptıklarını, ancak mobbing, baskı olmasa bir sorun olmadan işlerin yürüyeceğini ifade ettiler. Özellikle kurumda yöneticilerin daha iyi yetiştirilmesi ve liyakata göre yönetici atamalarının yapılmasının altını çizdiler. Gençlik ve Spor Bakanlığı ile bağlı işyerlerinde kadın üyeler Türkiye kamu yönetimindeki sorunları gözlemekte ve bu sorunların işyerlerine yansımalarını da bizzat yaşamaktalar. Bir kadın üyemiz bu konuyu kendi cümleleri ile şöyle anlatmıştır.

"Hani mesela yöneticilerle aran çok iyi olsa işe seve seve gellersin, hiçbir şekilde mobbing uygulanmazsa, hani baskı olmazsa çok severek gellersin ama yöneticilerle aran kötü olursa o zaman da işten o kadar çok sıkılırsın. Hayatı dar eder yani. Her gün gözetim her gün denetim... Dua ede ede geliyoruz."

"Aldığımız parayı çok şükür ki alıyoruz bu devirde bu parayı alamayanlar da var. Yani her aylık aldığımızda şükrediyoruz ama hani bu mobbingler uygulanmasa bizim için daha iyi olacak."

Kadın Dergisi'nin bir tür "iç sesimiz mi olacağını" soran üyemize "evet" diyoruz. Söylemek isteyip de dile getiremediklerimizi ifade eden bir ses olacak dedik. Sonra ekledik, hayatın birçok yönü var, bizi daralttılar, kendi içimize kıvrıldık, salt akrabalık ilişkileri, iş yeri ilişkileri ile sınırlı bir yaşam bekliyorlar biz kadın emekçilerden. Onun dışında biz yeni bir toplumsal alan, Tez-Koop-İş Sendikası olarak alan açıyoruz burada diyerek devam ettik. "Kadınlara önerilerimiz iş yeri temsilciliği için aday olun, şubelerde daha etkili olun. Daha etkin üyelerimiz olun en azından, yeni üyeler edinmemize yardımcı olun. Aynı zamanda üyelerin iç bilgilendirmeleri mesela iş yeri temsilcimiz de sağlar ama kitap günleri yapın, gezilerimiz olsun, sendikamız bir hayat olsun." Tez-Koop-İş Sendikası yeni, etkili, cesur ve güzel insanlarla karşılaşma alanı! Daha nitelikli ve demokratik bir yaşam için bir pencere! Bu nedenle sendikalı kadınların, emek, demokrasi ve barış mücadelesine destek vermesinin çok önemli olduğunu ifade ettik, Kadın Dergisi ekibi olarak.

Kadın üyeler teşvik edici bu sözlerden sonra üyelerin çeşitli sendikal etkinlikler için gidip çalışma yapabileceği bir mekan olması gerektiğini ifade ettiler. Kadın Dergisi ekibi olarak bir kadın çalıştayını yapmayı planladığımızı, bunun 8 Mart'tan önce olabileceğini, bu sorun ve talepleri bu çalıştayda gerçekleştirilebilir öneriler hâline getirebileceğimizi ve Genel Yönetim Kurulu'na sunabileceğimizi belirttik.

Kırıkkale, 21 Ağustos 2024

Kırşehir ziyaretinden sonra, Kırıkkale'ye varışımız iş çıkışı saatlerine denk geldiği için iş yeri dışında buluştuk. Gençlik ve Spor Bakanlığı Kırıkkale İl Müdürlüğü ve bağlı işyerlerinde kadın üyelerimizle bir araya geldik. Ekip olarak kendimizi tanıttık. Kadın dergisi ekibi olarak kadın üyelerimizin sendikal yaşamın içinde beklenen düzeyde olmadıklarına, etkin konumlarda olmadıklarını, ancak birbirimizi yeterince cesaretlendirsek ve güçlendirebilirsek bunun mümkün olacağını ifade ettik. Kadın üyelerin sendikaların yaşamla bağına daha iyi biçimde kurabileceğini düşünmekte olduğumuzu, çünkü kadınların, kadın emekçilerin ikili sorumluluğu olduğunu dillendirdik. Bir yandan iş yerinin gerektirdiği görev ve sorumluluklar bir yandan da ev işleri, bakım emeği. Bu süreç yorucu, ancak bir o kadar da yaşam uğraşısında kadınları güçlendiren bir çaba. İş yaşamının ve evin demokratikleştirilmesinde kadınların etkin rol üstlenmeleriyle beraber sendikal yaşamın büyük bir işlevi olacağını ifade ettik. Sendikaların kadın ve erkek emekçiler için bir okul olduğunu, "böyle gelmiş böyle gider anlayışını" sorgulatan bir sosyo-politik bir ortam olduğunu ifade ettik.



Birbirini tanımayan biz kadınları Tez-Koop-İş Sendikası'nın buluşturduğunu, önce birbirine yabancı olan bizlerin şimdi "ne yapabiliriz?" sorusuna kolektif cevap aradığımızı ifade ettik. Emek mücadelesinde, etkili karşılaşmaları sürekli örmenin yaşamı çok zenginleştiren bir yönü olduğunu, evinde otururken kadın dergisi ekibini anımsayan kadınların Tez-Koop-İş Kadın Dergisi'ni eline alıp sayfalarını açmaya başladığında, bir yazının ilgisini çekip onu okuyarak, "zamanın nasıl geçtiğini anlamadım" demesini çok değerli bulduğumuzu ifade ettik. Kadın Dergisinin kadın üyelerimizi geliştiren ve güçlendiren bir işleve sahip olduğunu bunun sendikaların nitel ve nicel olarak gelişmesine katkı sağlayacağını düşündüğümüzü belirttik.

Kadın üyelerimizle konuşurken toplantıya katılan üyelerin Sendika'nın basılı yayınlarını okumadıklarını gözlemledik. Sendikamız dergilerini okumanın ve bu basılı ve dijital yayınlarımızda yazmanın önemine değindik. Halihazırda Tez-Koop-İş Kadın Dergisi, Tez-Koop-İş Ana Dergi, Gençemek Dergisi, Tez-Koop-İş Çocuk Dergisi ve iki aydır çıkardığımız Ekonominin ve Emeğin Nabzı broşürümüz, sendika üyeleri olarak bizleri çok geliştiren yayınlarımız diyerek üyeleri bilgilendirdik. Yine Tez-Koop-İş YouTube kanalımızın da yayın yapmaya başladığını ifade ettik. Bütün etkilenimler, daha iyi insan, Ötek'i'ne duyarlı yurttaş, daha etkin bir sendika üyesi olmamızı destekleyeceğine, işyerlerinin otoriter kültürünü demokratikleştireceğini, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya katkı getireceğini belirttik. Hem ekonomik alanda, hem sosyal, hem işçi-memur ayrımları üzerinden tehlikeli bir gidiş var olduğunu, iktidarın "böl-yönet" diyen bir anlayışının emekçileri güçsüzeleştirdiğini, buna karşı çıkmamız, birleşik mücadele vermemizin çok önemli olduğunu belirttik.

Süt izni konusunda kadın üyeler son derece eşitlikçi ve adil değerlendirmeye ve önerilerde bulundular. Memurların süt izni hakkının işçilerden daha fazla olduğunu ifade ederek bunun ayrımcılık olduğunu belirttiler. Her annenin eşit süt izni hakkı olması gerektiğini ileri süren üyeler, peki anne olmayan kadınların ne tür hakları olabileceği sorusunu yönelterek, anne olma dışında, kadınların ne tür hakları olabileceği konusunda daha derin düşünmemiz gerektiğini vurguladılar. Süt izni ile ilgili sorunlar toplantının sonuna dek devam etti.

Kadın üyeler diğer sorunlarını ifade etmeye başladılar, önceki il ziyaretlerinde belirtildiği gibi, bir temizlik işçisi bir üyemiz çok hızlı biçimde kadınlar için "soyunma odaları ve lavaboların olmadığını" ifade etti. Ayrıca öğle tatilinde oturup dinlenebilecekleri, dinlenme odası niteliği taşıyan bir odalarının olmadığını belirtti.

Bir başka kadın üyemiz sorunları çok hızlı biçimde duygusu ile birlikte aktardı: Aşağıdaki cümleler kendisine aittir:

"Kendine ait lavabosu yok, şimdi siz bir yurt ya da yapı kiralarken benden bu hizmeti bekliyorsanız önce bana insani olanı sunmak zorundasınız. Ben bu konuda çok mücadele ettim. Girmiyorum, yapmıyorum, giymiyorum... Bana aldığın elbise olmamış, X kişisi karar vermiş, o karar veremez. Bir de ben "temsilciyim" önce bana soracaksınız. Çünkü bu işi onlarla ben yapıyorum, arkadaşlarımın neye ihtiyacı olduğunu ben biliyorum. Sendika temsilcilerini kesinlikle tanımıyorlar. Temsilci mi? Sizler biliyorsunuz Türkiye gerçeği olarak "kimin adamısın?" (ona göre tavır değişiyor)

Kadın üyemiz sözlerine devam etti:

"Kimsenin adamı değil, ben işçiyim, ... İnsanların kendine ait bir alanı yok. Kafelere gitmek zorunda mı bu kadar insan, o kadar da zengin değiliz. Dinlenemiyorsunuz, gürültüden gürültüye gidiyorsunuz... En basiti bu. Zaten bu pozitif-negatif ayrımcılığı herkes sindirdi gibi. Ona gelene kadar biz en basiti yapamadık, yok lavabosu yok. Söylediği gibi arkadaşımın şimdi, normalde bizim iş tanımımızda çay, kahve, bulaşık yok. Temizlik... Yaptırıyorsunuz. Çayı veririm ama senin yemeğine, bulaşığına, kahvene karışmam... Büyük bir kavga sebebi... Yani insanlar bireysel olarak kendi davalarını açacaksa bizim sendikaya ihtiyacımız yok diyorlar. Ben onların söylediğini bire bir dile getirdim. Bu ses duyulmak zorunda. Çünkü gerçekten ülke çok kötü, şakası yok bu işin. Evin olabilir ama yarın bir gün toprağın sana ait olmadığında hiçbir şey yapamazsın. Yani en basiti yapamadık biz. Yapılmıyor da."

Kadın üyeler kötü çalışma koşulları nedeniyle, "Sendika bizim için savaşsın!" derken Tez-Koop-İş Kadın Dergisi olarak "çalışma koşullarını iyileştirme kavgasının ancak birlikte başarılı olabileceğini belirttik. Bir kadın üye "içimizdeki fırtına o kadar büyük ki..." diyerek duygularını ifade etti.

Bir kadın üyemiz "taşerondan GSB'na geldiğimiz için bizleri ezmeye çalışıyorlar, hâlâ bir tehdit var, hâlâ parmak sallama devam ediyor" diyerek farklı bir soruna dikkati çekti. Diğer yandan hafta sonu çalıştırma sorununun gündemde olduğunu, mesailerde ayrımcılık yapılarak hep aynı kişilerin mesaiye alındığını, temizlik işçilerinin mobbinge uğradığını, iki yaşından küçük çocukları olan gençlik liderlerinin şehir dışı görevlere ve gençlik kamplarına gönderildiğini, kurumunda kreş olmadığını, kreş yardımının piyasa fiyatlarına bakıldığında yeterli olmadığını (1082 TL kadar), yöneticilerin eş-dost ve yakınları için de temizlik işçilerinden hizmet beklendiğini, Gençlik Merkezlerinin 24 saat açık olduğunu ve çalışma saatlerinin uzadığını, 9 saate çıktığını belirttiler.

Sendikalı kadın emekçiler, çok uzun zamandır sinema, tiyatro, konser, gezi, çalıştay, konferans gibi sosyal etkinliklere katılmadıklarını ifade ettiler. Kadın Dergisi ekibi olarak bizler de önümüzdeki aylarda bir kadın çalıştay programımızın olduğunu, bu konuları oldukça geniş biçimde konuşup öneriler geliştirebileceğimizi belirttik. Bir kadın üyemize, "memur kadrosuna geçme imkanı verseler gider misiniz?" sorusuna, olumsuz cevap vererek kıdem tazminatına göz dikildiğini belirttiler. Kadın üyelerden birisi, "Keşke şöyle etkin ve yetkin liyakatli insanların yönetici olduğu bir ülkede olsaydık" diyerek hem serzenişte bulundu hem de bir öneride.

Kırıkkale'de kadın üyelerimizle başka bir vesile ile karşılaşmayı umduğumuzu belirterek vedalaştık.

Kadın Cinayetleri Karşısında Kadın Eylemleri

Tez-Koop-İş Kadın

Kadın Meclisleri Meydanlarda

Bu ay Kadın Meclisleri İstanbul'da Serpil Kartal için, İzmir'de babaları tarafından vurulan 4 çocuk için ve Manisa'da şiddet gören Sude-naz için sokaklardaydı. Babası tarafından öldürülen Eylem Sevilen için Genç Feministler Federasyonu olarak meydandaydı.

Katliam Yasası'nın geçmesiyle Niğde ve Altındağ Belediyesi gibi gözü dönmüş bazı kurumlar hayvanları toplu bir şekilde katletmeye başladılar. 1 Eylül'de de "Katliam Yasasına Hayır" demek için kadın örgütleri Yenikapı'daydı.

Son Üç Ayda Kadına Yönelik Şiddet

Aylar	Kadın Cinayeti Sayısı	Şüpheli Kadın Ölümü Sayısı
Haziran 2024	41	25
Temmuz 2024	23	23
Ağustos 2024	33	24

<https://kadincinayetlerini-durduracagiz.net/veriler/3117/kadin-cinayetlerini-durduracagiz-platfomu>

Son üç ayda Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu'nun verilerine göre 97 kadın cinayeti işlendi ve şüpheli kadın ölümü sayısı 72'ye ulaştı. Bu veriler, Türkiye'de günde en az iki kadının öldürüldüğünü ortaya koyuyor. Kadınlar ciddi bir tehdit altındalar. Kadına yönelik şiddetin durdurulamamasının nedenleri çok çeşitli ve karmaşık olsa da asıl sorun, ataerkil kurumsallaşma karşısında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak mekanizmaların kurulmamış olmasıdır. Siyasal iktidar, İstanbul Sözleşmesi'nden çekilerek bu konuda bir adım atmayacağını açıkça ilan etmişti. Bu konuda kadın örgütlerinin hem siyasal iktidarı ve muhalefeti uyaracak hem de toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda toplumu bilinçlendirmeyi sağlayacak çalışmalar yürütmesi son derece önemlidir.

Tez-Koop-İş Kadın Dergisi olarak Tüzükte de ifade edildiği gibi sendikamız "Kadın-erkek eşitliğini sağlamak için çaba sarf eder" maddesi yer almış ve Şiddet ve Tacizle Mücadele Sendika Politika Belgesi'ni yürürlüğe koymuştur. Bu belgeye göre hem sendikamız içinde hem de işyerlerinde şiddete karşı sıfır tolerans tutumunu teşvik etmeyi ilke olarak benimsemiştir.

<https://kadincinayetlerini-durduracagiz.net/veriler/3117/kadin-cinayetlerini-durduracagiz-platfomu-2024-agustos-raporu>



Kadına Şiddette Türkiye Birinci Sırada

Tez-Koop-İş Kadın

Bu grafiğe göre ülke listenin başında kadına yönelik şiddetin en yüksek olduğu Türkiye var, grafiğin sonunda ise şiddetin görece daha düşük oranda olduğu İsviçre bulunuyor. Nedenlerini düşünürsek aklımıza neler gelir? İsviçre'de kadına yönelik şiddetin az olmasının nedenleri aşağıdaki boyutlar olabilir mi?

- Eğitim seviyesinin yüksek olması
- Sosyal Hizmetler ve destek hizmetlerine sahip olması
- Toplumsal cinsiyet eşitliği
- Yüksek yaşam standardı
- İsviçre'de kadına yönelik şiddeti önlemek ve cezalandırmak için kapsamlı yasaların olması.

Türkiye de kadına yönelik şiddetin fazla olmasının nedenleri tersinden aşağıdaki boyutlar olabilir:

- Ataerkil toplum yapısı (erkeklerin kadınlar üzerinde kontrol sahibi olması)
- Kadınların ekonomik bağımsızlığının olmaması
- Şiddet mağdurlarını koruyan yasaların yetersizliği
- Kadına yönelik şiddetle mücadele eden yasaların yetersizliği veya uygulanmasındaki yetersizlikler
- Bireylerin psikolojik sorunları, stres ve toplumsal baskılar, şiddet davranışları.
- Kadınlarda eğitim düzeyinin düşük olması (köy, kasaba gibi gelişmemiş yerlerde kadınlara eğitim hakkının tanınmaması, kendi ekonomik özgürlüklerinin olmaması)

<https://x.com/EconomyInformal/status/1824852278735470703> (17 August 2024)

Türkiye	🇹🇷	: 32
Colombia	🇨🇴	: 30
Costa Rica	🇨🇷	: 27
USA	🇺🇸	: 26
Canada	🇨🇦	: 25.7
Latvia	🇱🇻	: 25
UK	🇬🇧	: 24
Mexico	🇲🇽	: 24
Denmark	🇩🇰	: 23
New Zealand	🇳🇿	: 23
Finland	🇫🇮	: 23
Australia	🇦🇺	: 23
France	🇫🇷	: 22
Lithuania	🇱🇮	: 22
Czechia	🇨🇪	: 22
Belgium	🇧🇪	: 22
Chile	🇨🇱	: 21
Estonia	🇪🇪	: 21
Sweden	🇸🇪	: 21
Netherlands	🇳🇱	: 21
Iceland	🇮🇸	: 21
Germany	🇩🇪	: 21
Luxembourg	🇱🇺	: 20
Japan	🇯🇵	: 20
Norway	🇳🇴	: 20
Hungary	🇭🇺	: 19
Greece	🇬🇷	: 18
Portugal	🇵🇹	: 18
Slovakia	🇸🇰	: 18
Slovenia	🇸🇮	: 18
Ireland	🇮🇪	: 16
Italy	🇮🇹	: 16
Spain	🇪🇸	: 15
Austria	🇦🇹	: 15
Poland	🇵🇱	: 13
Switzerland	🇨🇭	: 12

Bir Kadın Olarak Şiddet ile Karşılaştığımızda Neler Yapabiliriz?



Dr. Ayşe Uğurlu/ Adli Tıp Uzmanı

Kadına yönelik şiddet her geçen gün artıyor. Erkekler; hemen her gün hem dünyada hem de ülkemizde fiziksel, psikolojik, sözel, ekonomik, cinsel, sosyal, siyasal, kültürel, dijital, duygusal gibi bir çok şiddet biçimi ile kadınlara şiddet uyguluyor. Bu döngü fail ya da mağdurun kim olduğundan bağımsız olarak her statüden erkek tarafından aynı şekilde her statüdeki kadına yönelik olarak sürüyor. Hem yaralanan hem de yaşamını kaybeden kadın sayısında her geçen gün ve yıl açısından büyük bir artış söz konusu. Münferit olduğu iddiaları ne yazık ki geçerliliğini yitirdi ve şiddet sistematik bir hâl aldı. Şiddeti meşrulaştırma yönündeki toplumsal ve geleneksel değerleri, normları besleyen erkek egemen bir yapı söz konusu. Bu yapı başta caydırıcı önlemlerin yetersizliği olmak üzere bir çok neden üzerinden kadına yönelik şid-



det ve sonrasında oluşan kadın cinayetlerinin; toplum gözünde de duyarlılığının azalmasına yol açıyor.

Şiddetin gerekçeleri değişse de temelde yatan en önemli sebep erkeklerin kadınlar üzerinde kurmak istediği tahakkümdür. Erkek tahakkümü devamında toplumsal kurumların tahakkümüne yol açıyor. Ataerkil (patriarkal) yapının devamlılığı ve güçlenmesi daha çok kadın şiddete uğramasına neden oluyor. Daha çok şiddet kadının daha da güçsüzleşmesine ve sömürülmesine yol açıyor.

Biz kadınlar yaşamın her alanında şiddetle karşılaşıyoruz. Evde, işyerinde, sokakta, tarlada, bahçede, haklarımızı alabilmek adına haykırdığımız miting alanlarında...

Peki böyle bir durumda ne yapacağımızı, nasıl davranacağımızı ve haklarımızı bili-



yor muyuz? Bu yazı; özellikle bir kadın olarak herhangi bir şekilde şiddete uğradığınızda adli süreçlerle ilgili neler yapabileceğinizle dair bilgi vermek için hazırlanmıştır.

Şiddete uğradıysanız eğer en yakın polis veya jandarma karakoluna, Cumhuriyet savcılığına, Şiddet Önleme ve İzleme Merkezine (ŞÖNİM), kaymakamlığa/valiliğe, aile mahkemesine, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İl Müdürlüklerine, belediyeler, kadın örgütlerine başvurabilirsiniz. Şayet evden çıkamıyorsanız, 24 saat üzerinden Alo 183 Sosyal Destek Hattı ve 155 Polis İmdat'ı arayabilirsiniz.

Her ne kadar uluslararası alanda kadına yönelik ve aile içi şiddetle ilgili ilk bağlayıcı belge olma özelliğini taşıyan İstanbul Sözleşmesi'nden tek taraflı olarak vazgeçmiş olsak da henüz yürürlükte olan İstanbul Sözleşmesi'nin iç hukuktaki izdüşümü olan; kadınların, çocukların, ailelerin, şiddet mağduru veya şiddet riski altındaki kişilerin korunması ve bu mağdur bireylere yönelik her türlü şiddetin önüne geçilmesi amacıyla alınacak tedbirleri düzenleyen 6284 sayılı kanun yürürlüktedir. Etkin uygulanıp uygulanmadığı konusunda endişelerimizin olduğu bu kanunun içeriğinden bahsedecek olursak; şiddet uygulayana karşı, evden uzaklaştırmak, iletişim araçlarıyla rahatsız etmesini engellemek, evinize, işinize veya diğer adreslerinize yaklaşmasını engellemek, kişisel bilgilerinizi gizletmek, şiddet uygulayıcının silahına el koydurtmak, kişiden korunmak amacıyla yakın koruma talep etmek, tedbir nafakası talep etmek, geçici maddi yardım talep etmek, geçici velayet talep etmek, geçici genel sağ-

lık sigortasına başvurmak, müşterek konuta serh koydurtmak gibi bazı önlemleri almak konusunda hâlen kadınların can simidi niteliğini taşımaktadır.

Yaşadığımız şiddet nedeniyle ile başvurmuş olduğumuz kurum ve kuruluşlarda şikayetçi olabilmek için; öncelikle yaşadıklarımızın detaylı bir şekilde kendi ağzınızdan çıktığı şekilde kayıtlara geçmesini sağlamalıyız. Hazırlanan ifade tutanağını okuyup eksik olan kısımların eklenmesini, yanlış olan kısımların ise düzeltilmesini sağlamadan imzalamanız ve bir örneğini kendinize almanız ve kaybetmemeniz gerekiyor. Kolluk kuvvetleri; eğer belge düzenlemek istemezler ise bu konuda ısrarcı olmak ve görevde ihmal suçu işlediklerini hatırlatmak çok önemlidir. Bir diğer ısrarcı olmanız gereken konu kolluk kuvvetlerinin sizi bir sağlık kuruluşundan şiddete uğradığınıza dair adli rapor almanızı sağlamasıdır. Adli raporu bir diğer alma yönteminiz ise başta devlet hastanelerinin acil servisleri olmak üzere sağlık kuruluşlarına direk başvurmak şeklindedir. Aldığınız raporla birlikte hastane polisine ya da karakola veya cumhuriyet savcılığına şikayetinizi iletebilirsiniz.

Adli raporu şiddete uğradıktan hemen sonra, vücudunuzdaki izler kaybolmadan almanız önemlidir. Ama bazı izler olaydan birkaç gün sonra ortaya çıkabilir. Bu tür durumlarda tekrar sağlık kuruluşuna başvurarak ek adli rapor almanız uğradığınız şiddeti kanıtlamanız açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca olaydan hemen sonra ve yaralanma bulgularının gelişimine göre diğer günler, yaralanma bölgelerinin, çekim tarihi belli olacak

şekilde fotoğraflarını çekmek adli süreçte önemli olacaktır.

Ayrıca bütün bu aşamaları uygulamadan direkt savcılığa da başvurabilir, savcılık talimat yazısı ile herhangi bir sağlık kuruluşuna sevk edilerek de adli muayene olabilirsiniz. Şikayet dilekçelerinizin soruşturma nolu, tarihli ve imzalı-kaşeli bir örneğini kendinize almanız da çok önemlidir. Şikayet dilekçesinde de şiddet olayının nasıl ve kim tarafından gerçekleştirildiğini, varsa tanık isim ve adresleri ve iletişim bilgilerini de eklemelisiniz. Şikayet dilekçesini savcılığa tesliminden sonra savcı; ifadenizi alacak, varsa tanıkları dinleyecek, delilleri toplayacak, şikayetçi olduğunuz kişinin ifadesini alacak ve sonuçta bir iddianame düzenleyerek mahkemeye gönderecektir. İddianame kabul edildiği takdirde duruşma günü ve saatini belirten bir tebligat adresinize gelecektir. Savcı dava açmak için yeterli koşulların oluşmadığını düşünürse, kovuşturmaya yer olmadığına yani davanın açılmamasına karar verir ve bu kararı da size yazılı bir şekilde bildirir. Maruz kaldığınız suçun niteliğine göre bir avukattan yardım almanız gerekebilir. Avukat tutma konusunda maddi koşullarınız elverişli değilse bulunduğunuz yerdeki barodan, kadın örgütlerinden, belediyelerden adli yardım almaya yönelik ücretsiz avukat talebinde bulunabilirsiniz.

Unutmayın kadın kadının yurdudur. Öncelikle yaşadığınız şiddeti en yakınındaki kadın arkadaşınıza anlatarak şiddete yönelik mücadelede başlayabilirsiniz.

"Sendikalı Olmak Bana Bir Zırh Yarattı"

Ankara 1 No.lu Şube üyemiz Filiz Kırkayak önlisans mezunu, Şube yönetiminde (Ankara) bir görevi olmasa da Sendikamız hakkında düşünen ve eyleyen bir üyemiz.

Tez-Koop-İş Kadın

- **Tez-Koop-İş Kadın Dergisi.** Bir dönem yaşamımızda sendika gibi örgütlenmeler yoktu, varsa da çok da ilgili değildik. Çocuk yaşta idik, gençtik. Tez Koop İş Sendikası üyesi oluş süreci nasıl gelişti? Kimler üye olma kararında etkili idi?

Filiz Kırkayak: 8 MART 2021 tarihinde Ankara Büyükşehir Belediyesinde göreve başladım. O sıralarda personelin sendikal çalışma yürüttüğü daha doğrusu örgütlenme sürecinde yürütmeye çalıştığı bir dönemdi. Ben çalıştığım birime ilk geldiğim günlerde oradaki personel arkadaşların benim bu işi yapacağım konusunda beni cesaretlendirmeleriyle, çok yabancı olduğum bu faaliyetin bir anda içinde buldum kendimi. Personel, çeşitli birimlerde çok dağınık hâldeydi. Hâlâ da öyle. Öncülük eden diğer iki arkadaşla tanışıp bir gece içinde Whatsap grup yoluyla yetki başvuru sayısının üzerinde bir katılım- la, üyeliklerini gerçekleştirip, kısa zamanda da başvuru yapılp yetki alındı.

Üye olma kararı kendime aitti. Eşit temsil için kadınların da sendikaya üye olmaları ve görev almaları gerektiğini gördüm. Daha iyi çalışma koşullarının oluşmasına burada çok ihtiyaç vardı çünkü. Bunun yolu da sendikalı olmaktan geçiyordu.

- **Tez-Koop-İş Kadın Dergisi: Sendika yaşamınızda nasıl bir etki yarattı? Sendikaya üyeliği duygu durumlarınızı değiştirdi mi?**

Filiz Kırkayak: Nasıl bir etki bıraktı? Acayip ÖZGÜVENİM oluştu. Yalnız olmadığımı, örgütlü olmanın ne kadar önemli olduğunu gördüm. Çalışma hayatında haklarımızla ilgili hiçbir şey bilmiyormuşuz meğer.

Bunları öğrendikçe ve işçi arkadaşlarımıza öğrettikçe sonsuz bir mutluluk duyuyorum. Sendikalı olmak bana ayrıcalıklı bir zırh yarattı. Haklarımızı bildikten sonra ve bunu savundukça kimse bana dokunamaz zırhı! Yasal sınırlar ve kanunlar çerçevesinde haklarını korkusuzca savunmak, başkaldırmak, sorgulamak ve nihayetinde hakkını almak! Bu tarifi imkansız bir haz veriyor insana. Sendikalı olmak bana göre ayrıcalık. "Neyi" "ne için" savunduğunuzu biliyorsunuz. Amacınız belli, o amaç için uğraşılıyor savaş veriyorsunuz ve kazanıyorsunuz. Bir zaferi kazanmak, sorumluluklarını taşıdığımız işçi arkadaşlarımıza bunu ispatlamak muhteşem bir duygu.

- **Tez-Koop-İş Kadın Dergisi: Sendikanızın hangi toplumsal ve kültürel etkileri, insan ilişkileri ya da kazanımı yaşamınızda olumlu ve önemli değişiklikler yarattı?**

Filiz Kırkayak: Öncelikle, toplumsal çevrenizde ciddi bir artış oluyor. Çok şey bilmememize rağmen, çalışanların bu gelişme bilmediklerini bildiğimiz için bilge insan olma gibi bir durum yaratılıyor. Halbuki öğrendiklerimiz ve bildiklerimiz zaten tüm çalışanların bilmesi gerekenler. İnsan ilişkilerinde saygı duyulan bir insan hâline geliyorsunuz. Farklı bir etiket çünkü sendikalı olmak ve bir kadın olarak Baştemsilci olmak. Zoru başarmak. Kendi hakkımı ve işçi arkadaşlarımla haklarını sendikamız aracılığıyla savunmak, bilinçlendirmek kişiyi daha bir güçlü kılıyor. Toplumsal olaylara, güncel konulara bakış açımız değişiyor. Daha etraflı düşünüp, yorumlama kazanımı edindim mesela.



İşkolunun en büyük sendikası bir kez daha Tez-Koop-İş!

Ekonominin ve Emegin Nabzi Bültenimiz Çıktı!

Dayanışmamızı güçlendiren, örgütlenmemizi sağlayan, büyüyen, sınıf bilincinde hareket eden sendikamızın çatısı altında birleşen emekçilerimize, yöneticilerimize ve arkadaşlarımıza teşekkür ederiz.
Birlik, mücadele ve dayanışma ile...

Ekonominin ve Emegin Nabzi
Temmuz 2024
Sayı: 1

- 1 TÜRKİYE EKONOMİSİNDE DURGUNLUK RİSKİ!
- 2 EKONOMİK VE FİNANSAL KIRILGANLIK SÜRÜYOR!
- 3 KUR VE KAR SÜRÜMLÜ ENFLASYON!
- 4 İKTİDAR VERGİLERİ YÜKLENİYOR!
- 5 ASGARİ ÜCRET ERİMEYE, İŞSİZLIK ARTMAYA DEVAM EDİYOR!
- 6 GELİR VE SERVET DAĞILIMI ADALETSİZLİK ARTTI, YOKSULLUK DERİNLEŞTİ!
- 7 BİR YANDA DOLAR MİLYARLERİ DİĞER YANDA ONMİLYONLARCA YOKSUL!
- 8 YOKSULLUK YARDIMLARI VE BORÇLANDIRMA ARTMAYA DEVAM EDİYOR!
- 9 ULUSLARARASI ENDEKSLERDE TÜRKİYEİN DURUMU

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI
TÜRKİYE TEÇERİŞ KOBİLERİ, İZMİR, İZMİR-İZMİR-İZMİR SAKLAMA VE YERLEŞİM MERKEZİ

Ekonominin ve Emegin Nabzi
Ağustos 2024
Sayı: 2

- TÜRKİYE'NİN en emekçilerin sendikası!
- Vergi politikamız vergi adaleti ile alakalı mı?
- Yeni bilanço ya da bilanço mu yoksa bilanço mu?
- Asgari ücret güncelleniyor mu?
- Cüzdamlar boyutları artıyor mu?
- Cari açığı kapatmak için ne yapıyoruz?
- Adanmış gelir bütçesiyle yaşamı felç ediyor!
- Küresel sıcaklık rekoru kırıldı!

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI
TÜRKİYE TEÇERİŞ KOBİLERİ, İZMİR, İZMİR-İZMİR-İZMİR SAKLAMA VE YERLEŞİM MERKEZİ

Ekonominin ve Emegin Nabzi
Eylül 2024
Sayı: 3

- Ekonomide büyümeden büyüyoruz!
- Ekonomide olan güven giderek azalıyor!
- Getiri eğilimi tersine döndü!
- Dezenfeksiyon süreci iyiler devam ediyor!
- Ekonomi staglasyonun etkilerini yaşıyoruz!
- Enflasyon konusunda farklı beklentiler!
- Yeni Otuz Yüzer Plan ne sağlıyor?
- Vergi politikası adaletimizi devam ediyor!
- Gelecek iş bulamıyor!

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI
TÜRKİYE TEÇERİŞ KOBİLERİ, İZMİR, İZMİR-İZMİR-İZMİR SAKLAMA VE YERLEŞİM MERKEZİ

Ekonominin ve Emegin Nabzi
Eylül 2024
Sayı: 4

- Ekonomi Enflasyonun Büyüklüğü mü?
- Büyük Açığı Yaşamakta 'Yeni Gelecek'!
- Faiz Düşürme Ana Para Dönüşümü Geçerli!
- Uluslararası Yatırımların Artması!
- İçerik Ürün Programı Geliştirilmesini Yeni Adı!
- Yeni İşçilik Patrimonyumun Artması!
- Gelecek Dönemine Yatırımlarda Artırma Beklentisi!
- Batıya Sorunlu Halde Bulunuyor!
- İklim Değişikliğine Karşı Yeterli Sosyal Ekonomi!

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI
TÜRKİYE TEÇERİŞ KOBİLERİ, İZMİR, İZMİR-İZMİR-İZMİR SAKLAMA VE YERLEŞİM MERKEZİ

DOSYA



The illustration depicts a diverse group of people at a protest. In the foreground, a woman with dark hair is shown in profile, wearing a dark cap and a purple top, holding a large orange megaphone. Behind her, a crowd of people is visible, some holding up orange signs. The background is a light blue sky with faint silhouettes of trees. The overall style is a flat, illustrative art style with a muted color palette.

Sendikal Mücadele ve Hakları için Kadın Emekçilerin Örgütlenmesi

Kadınları Örgütlemek



Doç. Dr. Betül Urhan / Kocaeli Üniversitesi – Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Örgütlenme bir sistemin öğelerinin bir yapı içinde düzenlenmesidir. Dar anlamda örgütlenme, belirli bir iç yapısı olan, belirli hedeflere yönelen ve üyelerin, organların ve diğer bütün unsurların hangi hedefler benimsenmişse o hedef veya hedeflerin gerçekleşmesine katkıda bulunan, tarihsel ve toplumsal kümelenmeleri ifade eder. **Örgütlenme, bireylerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçlarını bir araya gelerek, belli bir güç oluşturarak gerçekleştirmek ihtiyacından doğdu.** İşçi sınıfı da bu bağlamda, çalışma koşullarının düzenlenmesinde, çalışmayla ilgili kuralların belirlenmesinde ve çıkarlarının korunmasında söz sahibi olmak için kendi örgütlerini yani sendikaları kurdu. Sendikaların doğuşu, işverenlerin çalışma koşullarını tek taraflı olarak düzenleme yetkisini sınırlamak ihtiyacından ve zorunluluğundan kaynaklandı. Başlangıçta geleneksel toplu pazarlık işlevleri ile öne çıkan sendikalar, üye sayıları arttıkça ve zamanla işçilerin temsilcileri ve sözcüleri olma rolüne doğru evrildi.

Sendikalar işçilerin hangi çıkarlarını korur?

Bunlardan birincisi ücretler ve diğer istihdam koşullarıyla ilgili geleneksel toplu pazarlık gündeminden oluşur.

Diğeri işin ve iş yerinin düzenlenmesi, işverenlerin tek taraflı yetkilerini sınırlanması, iş güvencesi, terfi ve kariyere ilişkin mekanizmalarının, eğitim olanaklarının, üretimin düzenlenmesinin işin dağılımı ve iş yükünün belirlenmesini kapsar.

Üçüncüsü ise devletin rolünü ele alır; sosyal ücretin yapısı, sendikal örgütlenme ve faaliyetin siyasal-hukuki çerçevesi, işgücü piyasasının koşullarını biçimlendiren makro-ekonomik politikalar gibi konularla ilgilidir.

Son olarak işçilerin çalışma hayatındaki konumuyla ilgili olmayan, ancak çevre, tüketim, toplumsal yaşam gibi bireysel ve toplumsal alana ilişkin çıkarlardır. Görüldüğü gibi sendikalar sadece işyerleri ile sınırlı dar çıkarlarla ilgilenemeyebilir.

Bu durumda şu soruyu sorabiliriz. Sendikalar hangi çıkarları, nasıl temsil edeceklerine nasıl karar verirler? Bu sorunun cevabı sendikaların hangi toplumsal tabanı hedefledikleri ile yakından ilişkilidir. Daha geniş bir toplumsal tabanı temsil etmeye yönelen sendikalar, iş yeri ve çalışmaya ilişkin çıkarlarla sınırlı kalmayıp daha geniş çıkarları gündemlerine alma ve sınıf dayanışmasını güçlendirme eğiliminde olurlar. Ancak geniş bir toplumsal tabanı temsil etme iddiasında olan sendikaların dahi bunu sınırlı bir şekilde gerçekleştirebildikleri ve dışlayıcı bir tutumla genellikle belli bir grubun çıkarlarına odaklandıkları görülür.

Günümüzde istihdamda meydana gelen değişimler çıkarları, çalışma normları ve sendikalaşma eğilimleri birbirlerinden farklı olan ve örgütlenmeye ihtiyaç duyan işçi gruplarının artmasına neden oluyor. Sermaye ise sendikalara karşı her zamankinden daha fazla direnç gösteriyor ve sendika karşıtı agresif bir tutum



HAYDİ KADINLAR! TEZ-KOOP-İŞ'TE ÖRGÜTLENİN, GÜÇLENİN!

sergiliyor. Bu durum daha fazla işçinin sendikal örgütlenmenin dışında kalmasına ve sendika üye sayılarında gerilmelere neden oluyor. Sendika üye sayısındaki gerileme ile birlikte sendikal gücün zayıflaması sendikaların temsilcilik sıfatları sorgulanıyor. Bu durum sendikal örgütlenmenin büyük oranda dışında kalan ve sayıları giderek artan işçileri örgütlemenin, sendikal gücün yeniden kazanılmasında kritik bir role sahip olduğuna ilişkin tartışmaları güçlendiriyor. Sendikal hareket içinde kadınların örgütlenmesi özel bir önem kazanıyor. Çünkü geleneksel sendika örgütlenme stratejisi ve taktikleri, erkeklerin ağırlıklı olduğu üretim sektörünü ve tipik işçileri örgütlemek üzere tasarlanmıştır. Oysa kadınlar yoğunluklu olarak farklı bir örgütlenme stratejisini zorunlu kılan, örgütlenmenin daha zor ve maliyetli olduğu hizmet sektöründe, küçük işyerlerinde, atölyelerde geçici, dağınık ve esnek bir biçimde istihdam ediliyorlar. Israrla bu alanlar ve işçiler sendikaların geleneksel olarak örgütledikleri ve deneyim biriktirdikleri alanların dışında bırakılıyor. Bu stratejik tercih sendikaların kadınların örgütlenmesi ile ilgili deneyimlerinin zayıf olmasına neden oluyor. Üstelik erkeklerden farklı olarak kadınların omuzlarına orantısız bir şekilde yüklenmiş olan bakım sorumlulukları ile çalışma hayatı arasında denge kurma zorunluluğu ve zorluğu örgütlenmelerinin önündeki en önemli engellerden ve zorluklardan birisini oluşturuyor. İşgücü piyasasındaki yapısal değişiklikler, kadınların ev ve iş arasında

ki belirsiz ve çatışmalı ilişkilerini derinleştiriyor. Güvenceli, iyi iş fırsatları azaldıkça, istihdam artışı hizmet sektöründe gerçekleşiyor. Bakım sorumlulukları ile uyumlu olduğu düşünülen yarı zamanlı, geçici ve kısa süreli sözleşmeli işlere olan bağımlılık kadınların hayatlarındaki gerilimleri artırıyor. Çünkü bu işler daha az ücretlidir ve genellikle öngörülemez, belirsiz saatlerle karakterize edilir. İş ve işyerleri taşeronlaşmayı kolaylaştıracak ve işi coğrafi olarak dağıtmak için teknolojinin kullanılmasını sağlayacak şekilde yeniden düzenleniyor. Özellikle evden çalışma iş ve ev arasındaki çizgilerin daha da bulanıklaşmasına neden oluyor.

Aslında çalışma koşulları geriledikçe ve kadınların omuzlarındaki yük arttıkça örgütlenme kadınlar için daha da önem kazanıyor. Çünkü kadınların örgütlenmesi, kolektif güçlerinin ve pazarlık güçlerinin artmasına yardımcı olur. Kadın işçiler arasında dayanışmayı da beraberinde getirir. Aynı zamanda kadınların liderliğini inşa etmede kilit bir rol oynar. Özellikle muhafazakâr topluluklardan gelenler de dahil olmak üzere kadınların seslerini duyurmalarını, saygı görmelerini ve özgüven geliştirmelerine yardımcı olur. Ancak hem dünyada hem de Türkiye’de sendikaların örgütlenme tasarımının erkeklerin ağırlıklı olduğu ve görece standart istihdam ilişkilerinin hâkim olduğu iş yerlerine odaklandığı ve erkek işçilerin sendikayı kendi işyerlerine davet etmeleri üzerine kurulu olduğu görülür.

Sendikal hareket özellikle marjinal, yarı zamanlı veya geçici sözleşmeli çalışanları sendikalara dahil etmenin ideal bir yolunu henüz bulamamıştır. Bu durumu en iyi özetleyen İngiltere’de örgütlü Mağaza, Dağıtım ve Müttefik İşçileri Sendikası (USDAW) Genel Sekreter Yardımcısının 1993 yılında söyledikleridir: "Bu insanlara erişim konusunda sorunlarımız var ve 100'den fazla vardiyanın çalıştığı büyük mağazalarımız var. Yarı zamanlı, geçici, genellikle gündelik tipte çalışanları sendikaya katılmaya ikna etmekte güçlük çekebiliriz, ancak bu kişilerle konuşamıyorsak çok daha fazla sorunumuz var demektir."

Gerçekten sendikalar, sayıları çok fazla olmasına rağmen, güvencesiz işlerde çalışanları genellikle işgücünün gerçek bir parçası olarak görmüyor. Bunun önemli göstergelerinden birisi fiili örgütlenme sürecidir. Örneğin Türkiye’de çoğu kez sendikaların fiili örgütlenme sürecinin ilk aşaması olan işçi ve iş yeri tespiti genellikle sendikanın değil işçilerin inisiyatifleri üzerinden gerçekleştiği görülür. Başka bir ifade ile örgütlenecek hedef iş yeri, daha çok iş yerinde çalışan işçilerden gelen örgütlenme talebine göre belirlenir. Bu talep ve davet örgütsüz işçilerin sendika ile ilişkiye geçmesi için inisiyatif kullanmalarını ve sendikayla ilişkiler konusunda bilgi sahibi olmalarını da içerecek bir süreci içerir. Bu örgütlenme formülü ve stratejisi işçinin sendikalılık konusunda bilgili olduğunu varsayar. İşçiyi ise sendika karşıtı ya da sendika taraftarı olarak sınıflandırır. Ancak araştırmalar örgütsüz kadın işçilerin sendikaya ilişkin inisiyatif kullanmaları ve sendika konusunda bilgi sahibi olduklarına yönelik varsayımın çok da gerçekçi olmadığını ortaya koyuyor. Nitekim araştırmalar kadınların sendikaya üye olmamalarının en önemli nedenlerinin sendikanın onlara neler sağlayacağını bilememelerini, sendikaların kendileri ile herhangi bir ilişki kurmamalarını, iş yerinde bir sendikanın mevcut olmamasını, sendika ile ilgili bir fikirlerinin olmamasını göstermişlerdir.

Daha örgütlenmenin ilk aşamasında dışarıda bırakılan işçilerin sorunları ve sendika içindeki temsili de düşük düzeydedir. Örneğin toplu sözleşme pazarlığında ele alınan konular içinde bakım, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı, terfi eşitsizliği, iş yeri eğitimlerinde ayrımcılık, cinsel taciz, şiddet gibi cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan sorunların ya hiç yer almadığı yada çok az yer aldığı görülür. Sendikalar içinde kadınları temsil edecek komite ve komisyonların ya hiç yoktur ya da etkisizdir.

Geleneksel sendikalarda kadın işçilerin sorunları iş yeri ile sınırlı olarak ele alınır. Oysa kadınların iş yerinde yaşadıkları sorunlar doğrudan toplumsal konuları ve eşitsizliklerle ilgilidir. Kadın

işçiler arasında sendikal örgütlenme üzerine yürütülen birçok araştırmadan elde edilen sonuçlar, sendikaların temel sendikal uygulamalarını ve yapılarını dönüştürmeye yönelik direncinin ve isteksizliğinin, özellikle kadınların egemen olduğu işyerleri veya sektörlerin örgütlenmesinde belirgin olduğunu gösteriyor. ***Yine de dünya sendikal hareket içinde kadınların örgütlenmesi için farklı stratejilerin izlenmesi gerektiği kabul edilmiş durumdadır. Nitekim bazı sendikalar iş ve toplum arasında bir ayrımı sürdürmeye çalışmak yerine bu alanları birbirine bağlayarak, şimdiye kadar örgütlenmesi zor kadın işçi gruplarını örgütlemeye atılmaları yapabileceklerini göstermişlerdir. Söz konusu sendikalar ücretli iş, aile ve toplum arasındaki ilişkiyi daha temelden sorgulayan yenilenme stratejileri benimsemişlerdir.*** Bu sendikaların örgütlenme stratejisinin odağında iş yeri ile birlikte, işçi haklarını destekleyen geniş bir yelpazedeki diğer örgütlenme hareketleriyle iş birliğine dayanır. Bu stratejik değişim, işçi temsilinde iş yerindeki çıkarılardan, daha geniş sorunlar etrafında ifade edilen kolektif çıkarılara doğru bir kaymayı temsil ediyor. Güvencesiz işçi gruplarını örgütleyen sendikalar, temsile ilişkin stratejilerini sendikanın tanınmasından ve toplu pazarlık faaliyetlerinden, siyasi ve sivil alanda geniş tabanlı koalisyonlar yoluyla, toplumsal bir baskı oluşturarak kolektif gücü harekete geçirmeye çabalyor.

Örneğin Kanada’da kadın üye sayıları artan sendikalar erişilebilir, uygun fiyatlı ve kaliteli çocuk bakımını desteklemiştir. British Columbia Genel Çalışanlar Sendikası, Kanada genelindeki sendikalar ve çocuk bakımını savunan gruplarla birlikte ulusal bir çocuk bakım programı için federal hükümete destek vermiş ve lobi faaliyetlerinde bulunmuştur. Bunun gibi dünyada kadınları örgütlemek isteyen sendikaların çabalarının, çalışma yaşamında eşitliğin geliştirilmesi ve kadınların toplumsal yeniden üretimdeki yani bakım sorumluluklarından kaynaklanan işgücüne katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması gibi ikiz hedeflere odaklandığı görülüyor.

Bu gibi kampanyaların başarısının bir garantisi yoktur. Ancak iş ve iş yerine dayalı örgütlenme stratejilerinden, iş, ev ve toplumun kesişim noktalarından hareket eden örgütlenme stratejilerine yönelen sendikalar, kolektif çıkarları ve kimlikleri ifade etmek için yeni fırsatlar yaratmayı hedefliyor. Örgütlenmeye yönelik toplumsal cinsiyeti görmeyen yaklaşımları benimseyen sendikaların ise kadınları örgütleme konusunda atılmaları yapma kapasiteleri son derece sınırlı kalıyor.

Tez-Koop-İş

YouTube yayın hayatında...



Zordayız Geçinemiyoruz Eylemlerini Gerçekleştirdik; "Bozulan ekonominin bedelini biz ödemeyeceğiz!"



Prof.Dr. Nejla Kurul ile Sendika-Kadın-Yaşam / Okullar Açılıyor



"Dijitalleşmenin Çalışma Yaşamına Etkisi Bağlamında Sendikal Kapasitenin Arttırılması Projesi"



Tez-Koop-İş Sendikası İşyeri Temsilcileri Eğitim Programımız - İstanbul 1 No.lu ve 6 No.lu Şubeler



Kadınların Sevgiyle Örölmüş Sendikal Emeği Üzerine



Prof. Dr. Nejlâ Kurul / Araştırma ve Yayından Sorumlu Genel Başkan Danışmanı / Tez-Koop-İş Sendikası

Giriş

Karşılık beklemezsizin çaba gösterme hâli olan dayanışma, sıklıkla sevgi sözcüğünü çağırır. Sevgi üretilen bir duygudur, sevgi ürettiğimiz kişilerle daha çok dayanışma içinde oluruz. Kapitalizmin bu gibi bireyciliğinin karşısına çıkan dayanışma, bir yandan kişi düzeyinde bireysel anlamlar taşıdığı gibi, diğer yandan da kolektif bir örgütlenmenin sonucunda üretilen duygulanımları anlatır.

Sevginin kişileşmiş, tekil anlamını "Selvi Boylum Al yazmalım" filminde ve gündelik yaşamın içinde, pek çok uğraşımızda gözleyebiliyoruz. Filmde, sevdiği iki erkek arasında bir tercih yapmak zorunda kalan Asya (Türkan Şoray), düşünürken şu cümleleri kuruyordu: "Sevgi neydi, sevgi iyilikti, dostluktu, sevgi emektir..." Romantik bir ilişkiden, politik bir sevgiye yönelmemizi sağlıyor bu cümleler.

Çıkarıcı düşüncenin ve bireyciliğin karşısına sevgiyi koyduğumuzda oldukça politik bir olgu ile karşı karşıya olduğumuzu hemen fark ederiz. Ekonomik olduğu kadar politik bir uğraşı da olan sendikal mücadelede "sevgi" bağlamında ele almamızı sağlayan düşünürler ufkumuza

yardım ediyorlar. Hardt ve Negri'nin aşağıdaki sözleri yaklaşımımızı oldukça güçlendirmektedir²:

"Sevgi, ortak varoluşun üretkenliğini ve gücünü incelemek için başka bir yol sunar. Sevgi, bireyselliğin yalnızlığından bir kaçış vesilesidir; ancak günümüz ideolojilerinin bize söylediği gibi ailenin ya da bir çiftin özel yaşamında yeniden yalıtılmak için değil. Sevgiyi, ortak varoluşun ve sosyal yaşamın üretiminde merkez olarak kabul eden politik bir sevgi kavramına varmak için, daha eski bazı kavrayışları tekrar gündeme getirerek ve bunlar üzerinde çalışarak terimin günümüzdeki birçok anlamından kurtulmak zorundayız."

Sendikalar ortak varoluş alanlarıdır. Sendikal ortak varoluşun üretkenliğini ve gücünü artırmak üzere çaba göstermek, deneylemek, deneyim biriktirmek, sosyal yaşamı güçlendirmek, yeni dil, söylem, yol arayışında olmak, harekete geç(İR)mek etkin duygu üretimi ile doğrudan ilişkilidir. Bizi yerimizden kalkmaya, bir şey yapmaya zorlayan arzuyu anlamamız, incelememiz gerekir. Politik bir sevgi kavrayışından hareket ederek etkin etkilenişler üreten bir sendika, üyeleri ve kadrolarıyla, sendika çevresindeki dostlarıyla sermayeye karşı güçlü bir

1 Selvi Boylum Al Yazmalım, yönetmenlik koltuğunda Atif Yılmaz'ın oturduğu, başrollerinde Türkan Şoray, Kadir İnanır ve Ahmet Mekin'in yer aldığı, 1977 yapımı dram türündeki sinema filmi. Türk sinemasının başyapıtlarından birisi olarak kabul edilen filmin hikâyesi, Kırgız yazar Cengiz Aytmatov'un 1970 yılında yayımlanan Kırmızı Eşarp adlı romanından uyarlandı.

2 M. Hardt ve A. Negri, Ortak Zenginlik (İngilizceden Çeviren: Efla-Başı Yıldırım, İstanbul: Ayrıntı yayınları, 13.



sınıf mücadelesi örgütleyebilirler. Böylesi bir çalışma sevgi ile bağları güçlü olan kadın üyeler olmadan başarılmaz.

Sevgi Politiktir!

Toplumsal alan içinde sevgi, ortak varoluş anlayışımızı genişletir ve güçlenerek özgürleşme sürecine taşır bizleri. Sokak hayvanlarına duyduğumuz, kadınlara, çocuklara, insanlara duyduğumuz sevgi, yapıp ettiklerimizle bizleri yeni bir zenginlik tanımına götürür. Hepimiz kayıp çocuk, öldürülen çocuk, cansız bedeni bir torba içinde saklanan çocuk Narin'i sevdi! Onun yaşamasını çok istedik. Şimdilerde ise onun ardından adalet istiyoruz!

Sevgi, zihinsel bir güçtür, sevginin nedenlerini biliriz. Bir mekanı ve orada geçen zamanı, oradaki şeyleri severiz? Niçin? Cevaplarımız birbirinden sonsuzca farklılaşır. Migros'ta çalışan ve işini sevdiğini söyleyen bir kadın üyemize işini neden sevdiğini sorduğumuzda "buradaki hareketi seviyorum" demişti. Bu cümle ne anlama geliyordu? Hareket fiziksel olarak yerinden kalkmak, koşturmak mıdır, arkadaşlarla, müşterilerle karşılaşmak mıdır, nesnelere dünyasının arasında dolaşmak mıdır? Yoksa hareket, kimi zaman sıkın, hatta boğan gündelik hayattan uzak olma hâli midir? Belki de başka bir şeydir. Sendikal yaşam da sevgiyle hareketi sağlamalıdır.

Ancak düşünelere göre sevgi zihinsel güç ile sınırlı kalmaz. Zihinsel gücü, fiziksel güç ve politik eylemle tamamlama ihtiyacımız vardır. Yeni bir ortak zenginlik alanı yaratabilmek için egemen güçleri fethedecek ve onların yozlaşmış kurumlarını parçalayacak güce ihtiyacımız vardır³. Sevgi ve dayanışma ile bu güç, kolektif bilgiler, diller, kodlar, veriler, duygulanımlar gibi, toplumsal etkileşimle açığa çıkar, bizleri

işçi sınıfının güçlü eylemlerine taşır. Sevgi, ortak varoluşumuzu güçlendirir, ayrıca ortak varoluşumuzun zararlı biçimlerini sınırlandırıp yararlı olanları destekleyerek ortak dünyamızdaki etkileşim, sevgi, saygı ve birlikte yaşama pratiklerini çoğaltır. Sevgi bu nedenlerle politiktir.

Yoksulluk Politiktir!

Siyasal iktidarın 3Y'sinden biri idi yoksullukla mücadele: Sözü verdiğimiz şey, yoksulluk, yasaklar, yolsuzlukla mücadele idi. Oysa bugün, siyasal iktidar ve sermaye çevresi zenginleştiçe, biz yurttaşlar olarak üç sorunun ağırlığı altında eziliyoruz. Ancak öğrendik ki yoksulluk kader değil, politik bir sorun. Gündelik yaşamda yoksullukla mücadele de politik. İlk olarak yoksulluğumuz bizi, ücret ilişkilerinin içinde ve dışındaki üretici etkinlikleri gözlememizi sağlar. Yoksul erkek işçi, fiyatı artan salçayı marketten almak yerine salçanın evde yapımı için ücretli istihdamın dışındaki eşiyile salça yapar. Salçayı kaynatırken kaynama derecesinde yüksek ısı nedeniyle avuç içlerinin su topladığını fark eder, ev içi emeğin değerini görür. Ayrıca yoksul yoklukla değil, olanak da tanımlanır, diğer bir deyişle, ortak varoluşla tanımlanır⁴. Yoksul, verili toplumsal hafızamızda yer alan imece biçiminde dayanışmaları, ortak üretim ve tüketim alanlarını fark eder. Hardt ve Negri'ye göre⁵ "Ekonomik istatistikler yoksulluğu negatif terimlerle kavrayabilir; ancak yenilik için ürettiği yaşamın, dillerin, hareketlerin ya da kapasitelerin biçimleriyle kavrayamaz. Önümüzdeki zorlu görev, yoksulun üretkenliğini ve olanağını güce çevirecek yollar bulmak olacaktır." Zaten yapmakta olduğumuz şeyleri anlamak, toplumsal bilgiyi derlemek, yaymak, gücümüzü farketmek ve tekil güçleri kolektif güce çevirmek. Sendikal alanda yaptığımız şey tam da bu olmalıdır.

3 M. Hardt ve A. Negri **Ortak Zenginlik** (İngilizceden Çeviren: Efla-Barış Yıldırım, İstanbul: Ayrıntı yayınları, 13

4 Hardt ve Negri, s. 13

5 Aynı, s.13

Kadınlar olarak iktidar ilişkileri içine, özellikle neoliberal, muhafazakar, ataerkil ilişkiler içine doğarız. İnsani gerçekliğimizin bu kabuğunu kır-dığımızda, onu yıktığımızda, ondan geriye son derece sağlam metalik ipler yumağı, çok güçlü insani bir yapı kalır. Üretken emeğin sürdüğü yer tam da burasıdır. Bu ipleri kavrar, kıvrır, uzatır, yan yana getirir ve birbirine düğümleriz. Böylece farkı keşfederiz. Bu yolla yeni figürler oluşur, yeni gerçeklikler hayal edilir. Düşlerimiz özgürleşir. Varoluşun bu ufkunda, özgürlük istemi en üst düzeydedir, güç neredeyse olablirliğe dönüşür. Niçin olmasın? Yeni öznellikler, yeni eylem alanları, iş birliğinin yeni sentezleri böylelikle sezintlenebilir. "Gerçekte, pek çok kişi artık dünyanın bir iletişim ilişkileri demeti, emek faaliyetlerinin bir deposu ve ufku, iş birliğine dayalı bir işlevler ağı olduğu konusunda hemfikir olur."⁶

Sendikal Ruh, Duygu Yoldaşlığı İster!

Erkeklerle göre kadınlar sevgi üzerine daha çok düşünür ve konuşur. Küçük yaşlardan itibaren itibaren, sevgiye dair konuşmaların cinsiyetlendirilmiş bir anlatı, bir kadın meselesi olduğunu açıkça gözleriz. Sevgiye dair takıntılarımız sadece romantik ilişkilerdeki hayal kırıklığıyla başlamaz. Toplumda kadınların erkeklerden daha az önemli olduğunu gözleriz. Ataerkil kültürde kadınlık, daha en baştan bizleri değersiz veya o kadar da değerli değil diye damgalar. Dolayısıyla kız çocuklar ve kadınlar olarak en çok, sevilmeye layık olup olmadığımız konusunda kaygı duymayı öğrenmemiz hiç şaşırtıcı değil. Ebeveynleri değilse bile içinde buldukları kültür, tüm kızlara çocuklukları boyunca sevilme hakkını kazanmaları gerektiğini öğretir. "Ataerkil düşünce ve değerler okulunda bir kadının ilk dersi budur. Sevgiyi kazanması gerekir. Sevgiye dolaysız sahip olma hakkı yoktur. Sevilme için iyi olması gerekir. Ancak bu kültürde iyi olan da her daim bir başkası, dışarıdan biri tarafından belirlenir?"

Otoriter, hiyerarşik, ataerkil, popülist sendikalar, sevgi gereksinmesini ataerkinin okulundan geçmiş erkekler gibi bilirler, ancak kadınların kazanmak için uğraştığı sevgiyi onların özgürlüklerini elinden almak için sömürürler. Sendikadaki kadın emeğini, sendikal amaçları için araştırmaları. Ataerkil iktidar, kadını şiddetten koruyacak İstanbul Sözleşmesi'nden çekilme kararını kadınların eleştirmesine bile izin vermedi. Bu tür sendikamsı yapılarda kadının dili, söylemleri, eylemleri, bilme ve öğrenme biçimleri, tarzları, kadınların aklı ve duygusu irili ufaklı iktidarlara bağlanır. Kadınlar sendikaların tabanında çok iyi

çalışsalar da politika organlarına, şube başkanlıklarına, merkez yürütme kurullarına kolayca ulaşamazlar. Sendika bilgisine erişemezlerse, deneyim de kazanamazlar. Bilgi ve deneyimi sınırlandırılan kadın üyeler, kadrolar ya sendikada edilgin etkilenişler içinde bulunurlar ya da sendikal alandan tamamen çekilirler.

Sevgi politiktir, kadınların sevgi ile bağı da politiktir. Sevgiyi kazanmak için yaşamı boyunca büyük bir uğraşı veren kadın, sendikal alanda bir üye olarak işçi ve emekçi olmaktan dolayı kendilerine değer verildiğini hissedebilir. Kadının değerli görülmesi, onun sendikaya verdiği emeği, sevgi ile ortaya koymasına yol açar. Kadınların gerçek anlamda güçlenmesini, demokratik yaşamın bir gereği, politik bir tercih olarak yaşama geçiren sendikalar, kadınların iş, ev, toplum kesişimlerinde, sorunlarını dillendirmelerini sağlarlar, kendine ait iletişim tarzlarını geliştirmelerini desteklerler, iş birliğine ve dayanışmaya dayanan işlevlerini hayata geçirmelerini sağlarlar. Bu süreç kadınların, sendikal faaliyetlerini ortaya koyuş biçimlerini klasik sendikal anlayıştan ayırarak kadınların farklarını ortaya koymalarının yollarını açarlar. Kadınların gelişimine açık bir sendikal iklim, daha koyu ataerkil düzenin içinden gelen kadın üyeler dahil, onların seslerini duyurmalarına, saygı görmelerine, özgüven geliştirmelerine yardımcı olur.

Sonuç Yerine

Sendikal alanın krizini hissediyoruz. Güçlü bir sınıf mücadelesi için sendikal örgütlenmenin yeni ve etkili strateji ve taktiklerini icat etmek zorundayız. Toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesi, sınıf mücadelesinin özgül biçimlerinden birisi olarak bunu başarabilecek bilgi, birikim ve deneyime sahiptir.

Sendikalı kadın üyeler ekonomik talepler kadar önemli olan "**saygılı, dostluk ve sevgi üreten güvenilir ve güvenceli bir çalışma sürecinin**" önemi kavramışlardır. Bakım emeğini gören, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı, yükselme eşitsizliği, iş yeri eğitimlerinde ayrımcılık, cinsel taciz ve şiddet gibi cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan sorunların olmadığı bir iş yeri ortamını şu sözcüklerle ifade etmektedirler: insan onuruna yaraşır ücret, güvenceli istihdam, değerli görülme, iş yeri demokrasisi ve katılım, çalışma barışı, sevgi ve saygı, eşitlik, özgürlük ve adalet. Bu anlamlı kavramlarla yaşamı üretmek için ne yapmalıyız? İktidarlardan insanların her zaman kederli duygular girdabı içinde kıvrınmalarını arzuluyorsa duygu üretmek için ne yapmalıyız? Tersine biz emekçiler ortak varoluşun üretkenliğini ve gücünü artıran sevinçli ve sevgi dolu duygulanışları örgütlemeliyiz. Kadınlar olarak sendikal alan ve yaşamın her alanını, sevgi ile direniş, öğrenme, keşif ve özgürlük edimi olarak üretmeliyiz.

6 Antonio Negri, **Sanat ve Çökük**. (Fransızcadan Çeviren: Serkan Sönmezgil) İstanbul: MonoKL yayınları, 2013 s.50

7 Bell Hooks, **Duygu Yoldaşlığı, Kadının Sevgi Arayışı**. (Türkçesi: Öznur Karakaş), İstanbul: bgst Yayınları, 2020



İş Hayatında Kadın, Sendika ve Psikoloji



Psk. Dilan Toker

İş Hayatında Karşılaşılan Sorunlar

Kadının günümüzdeki anlamıyla çalışma yaşamına girişi 18. yüzyılın sonlarına doğru olmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte kadınlar sadece tarımda değil hizmet sektöründe de yer almaya başlamıştır. Geçmişten günümüze kadar yaşanan gelişmelere rağmen kadınlar iş hayatında birçok zorlukla karşılaşmaktadır. İlk zorluk işe alım aşamasında ortaya çıkmaktadır. İşin niteliğinde cinsiyetin önemi olmamasına rağmen işveren konumunda olanlar kimi zaman erkek başvurucuları öncelikli olarak değerlendirmektedir. Bazı iş ilanlarında açık açık erkek eleman aranırken bazı ilanlarda kadının evli olup olmadığı, çocuk düşünüp düşünmediği sorularak dolaylı yollarla ayrımcılık yapılmaktadır. *Toplumsal yapıda meydana gelen değişim sonucunda kadınlar hem iş yaşamında hem ev içerisinde ekonomiye katkıda bulunmuştur. Kadının çalışma hayatına katılması ekonomik özgürlüğün yanında toplumda saygı görmesini, öz güveninin artmasını, aile içinde sözünün dinlenmesini sağlamış ve kendisini geliştirmesine katkıda bulunmuştur. İnsanlık tarihi boyunca egemen olan ataerkil toplum yapısına bağlı olarak kadın ve erkek arasında çok ciddi fırsat eşitsizlikleri görülmektedir. Toplum tarafından uygulanan cinsiyet ayrımcılığı kadını ev ve özel alanla sınırlandırarak kadına ideal anne, eş, bakım veren rolleri yüklenirken erkeğe evin geçimini sağlayan, her anlamda daha güçlü ve toplumda olduğu gibi aile içerisinde baskın figür olma rolü biçil-*

mektedir. Kadınlar salt cinsiyet sebebiyle toplumsal etkinliklere, eğitime ve çalışma hayatına katılımda engellerle karşılaşmaktadır. Kadınlar, iş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle ayrımcılık, cam tavan, cinsel taciz, mobbing, kayıt dışı çalıştırma, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik ve iş güvencesizliği gibi sorunlarla karşı karşıya gelmektedir.

Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları ekonomik ve sosyal sorunların temelinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve toplumsal roller yer almaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı; kadınlara erkeklerle aynı eğitim ve kabiliyette olmalarına karşın vasıflı işlerin veya aynı iş ve aynı mesaiyi yapmalarına rağmen eşit ücret verilmemesi gibi çok çeşitli boyutlarda ortaya çıkmaktadır.

Kadınlar iş yaşamında kimi zaman cam tavan denilen sınırla karşılaşmaktadır. Cam tavan en genel hâliyle görülmez bir üst sınır demektir. Kadınları ve azınlık gruplarını etkileyen, işgücü piyasalarındaki kadın ve azınlıkların dezavantajlı olduğunu ifade eden bir metaforudur. Cam Tavan terimi hiyerarşik ilerlemedeki engellerle birlikte gelir dağılımındaki adaletsizliği, denetim ve inisiyatif kullanmadaki eşitsizlikleri de tanımlar. Cam tavan engelleriyle karşılaşan kadınlar zaman içerisinde kendisinin yetersiz olduğuna, ne yaparsa yapsın yeteri kadar başarılı olamayacağı gibi yanlış fikirlere kapılabilir.

Beden diliyle, sözle veya her türlü iletişim aracıyla gerçekleştirilen, kişinin cinsel özgürlüğünü ihlal eden, rızası dışında gerçekleşen cinsel içerikli davranışların tümüne cinsel taciz denir. İstenmediği hâlde cinsel içerikli konuşmalar yapmak, laf atmak, öpücük atmak, cinsel içerik paylaşmak cinsel taciz örnekleridir. Cinsel taciz sadece fiziksel hareketleri ve davranışları içermemektedir. Yapılan jest ve hareketler, rahatsız edecek şekilde söylenen sözlerle de çalışanlar tacize maruz kalmaktadır. İşyerinde cinsel taciz, çalışan kişinin çalışma hayatına dair kararlarını, sürecini ve koşullarını etkilemekte, kişinin işe devam etmesine engel oluşturmaktadır, kişiyi sindirip yıldırmaktadır.



Mobbing işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından, diğer kişi ya da kişilere yönelik sistematik bir biçimde devam eden pasifize etme, yıldırma, iş yaptırmama, işten soğutma ve kişinin mesleki durumuna, sosyal ilişkilerine, kişilik değerlerine zarar verme amaçlı yapılan psikolojik bir baskı türüdür. Mobbing işyerlerinde hem kadınlar hem erkekler için önemli bir sorundur. Ancak yapılan araştırmalara ba-

kıldığında kadınların mobbinge daha fazla maruz kaldıkları ve bunun altında yatan temel nedenin de toplumsal cinsiyet eşitsizliği olduğu görülmektedir. Toplumun kadına yüklediği ev içi sorumluluklar, anne ve eş rollerinin yanında iş yerinde mobbing sorununu da yaşaması kadını zor duruma sokmakta ve iş kaybetme korkusuna bağlı olarak çoğu zaman bu huzursuz çalışma ortamına katlanmak zorunda bırakılmaktadır.

Kayıtdışı çalıştırma, ilk kez Dünya Sağlık Örgütü (ILO)'nün hazırladığı Kenya Raporu'nda tanımlanarak literatüre girmiştir. *Kayıtdışı çalıştırma*: istihdama katılmış bireylerin iş yaşamında geçen günlerinin ve hak ettikleri ücretin ilgili kurumlara eksik bildirilmesi veya hiç bildirilmemesi olarak tanımlanmaktadır. Kadınlar eğitime ve iş yaşamına katılımında karşılaştıkları zorluklar nedeniyle kayıt dışı çalışmaya mecbur bırakılmaktadır. İşverenler de kayıt dışı olarak daha çok kadınları çalıştırmayı tercih etmişlerdir. Çünkü kadınlar daha düşük ücretle çalışmaya kabul etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum kadınların hak ettiği ücreti alamamasına, emeğinin sömürülmesine sebep olduğu gibi kadının sosyal hak ve güvencelerine sahip olmayı da engellemektedir.

Sendikal örgütlenme, grev hakkı, sağlık hizmetleri ve sosyal güvenlik cinsiyet fark etmeksizin tüm insanların eşit şekilde yararlanması gereken en temel sosyal haklardır. *Sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücü erkek işgücünün gerisinden gelmektedir. Sendikacılığın erkek işi olarak değerlendirilmesi de buna katkı sağlamakta ve her ne kadar da kadınlar sendika içerisinde yer almaya başlamış olsa da yönetim, idare gibi konumlarda hâlâ engellerle karşılaşmaktadır.*

Kadınların erkeklerle aynı mesaiyi yapmalarına rağmen daha az ücret almaları, güvencesiz işlerde çalışmaları, saat ve gelir düzeni belli olmaması temelde kadınların eğitim veya beceri düzeylerine bağlı



olmayıp toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle bağlantılıdır. Kadından iş yaşamı ile aile ve ev yaşamı arasında bir denge ilişkisi kurması ve aile içerisinde kendisine yüklenen rolleri aksatmayacak şekilde çalışma yaşamına katılması beklenir. Bu da kadının sahip olduğu rollerden dolayı iş hayatına katılımın ikinci plana atılmasına ve iş güvencesizliğini erkeklere oranla daha çok yaşamasına sebep olmaktadır.

Psikolojik Etkileri ve Çözüm Yolları

İş yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunların fiziksel, sosyal ve ekonomik etkilerinin yanında bir de psikolojik sonuçları görülmekte ve bu sorunlar uzman desteği alınmadığı takdirde kişinin tüm yaşamını etkileyebilmektedir. Kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde ortaya çıkan sonuçlar, ekonomik ve sosyal sonuçlardan daha ciddi olması sebebiyle ruh sağlığı uzmanlarının süreçte etkin rol alması gerekmektedir. Kadınların karşılaştıkları sorunlar sonucunda psikosomatik rahatsızlıklar; iştah kaybı, uykusuzluk, kabus görme, sık sık uyanma, görme bozuklukları, hafıza ve konsantrasyon kaybı, terk edilmişlik duygusu, bayılma, iş yerindeki arkadaşlarına karşı güven kaybı, özgüven eksikliği görülmektedir. Kadınlarda depresyon, sinir bozuklukları, panik atak krizleri, titreme, terleme, bağışıklık sisteminde düşüş, iç daralması, sindirim sistemi bozuklukları gibi rahatsızlıklara yol açmaktadır. Sistemik olarak devam eden zorluklar karşısında travma sonrası stres bozukluğu dahi görülebilmektedir.

Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları tüm bu sorunlarla toplum olarak mücadele edilmeli ve kadınlara yalnız olmadıkları hatırlatacak, mücadele edecek, sorunlarını danışıp çözüm bulabilecekleri alanların, kurumların varlığı ile ilgili bilgi verilmelidir. Bu sorunların temelinde toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyet eşitsizliği yattığı için iş yerlerinde, şirket ve fabrikalarda eğitimlerin verildiği ve taciz, mobbing gibi olası sorunlarda mağdurların başvurabileceği toplumsal eşitlik birimlerinin kurulması gerekmektedir. Bu birimlerde psikolog, avukat ve sosyal hizmet uzmanlarının işbirliği içerisinde çalışması mağdurların hızlı ve doğru destek alabilmesi için önem arz etmektedir. Toplumsal cinsiyet birimlerinin kurulması ve çalışma yaşamında zorluklar yaşayan kadınların buralara ulaşabilmesi ise ancak sendika aracılığıyla sağlanabilecektir.

Sendikanın Kadınlar İçin Önemi

282 1 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre sendika; işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.

Kadınlar geçmişten günümüze kadar toplumda, ev içinde, işyerlerinde kısaca hayatın her alanında zorluklarla karşılaşmış ve bunlarla mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Tüm bu sorunların temelinde toplumsal cinsiyet faktörü yer almaktadır. Kadınlar, yalnızca cinsiyetleri ve toplumsal cinsiyet aracılığıyla yüklenen roller nedeniyle birçok şiddet türüne ve ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Tüm bu zorlukları yaşarken kadına kendisinin yalnız olmadığını hissettirmek, destek olmak, kadının güçlenmesi ve ruh sağlığını koruyabilmesi için önemlidir. Sendikal örgütlenme iş yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı aşmanın ve daha eşitlikçi bir toplum, gelecek yaratmanın önemli araçlarından biridir. *Günümüzde kadınların sendikalaşma oranı erkeklere göre daha düşüktür. Kadınlar sendika içerisinde de ayrımcılığa maruz kalmakta ve bu daha çok yönetimde kendini göstermektedir. Oysa sendikalarda yönetici düzeyde ve üye olan kadın sayısının artması diğer kadınları da sendikaya katılma konusunda motive edecek ve sendikalardaki erkek egemenliğine son vererek "sendika erkek işidir" algısının değişmesine ve daha eşit, adil bir çalışma yaşamının oluşmasına katkı sağlayacaktır.*

Örgütlü hareket etmek, özellikle yönetimde kadınların yer alması diğer kadınların özgüvenlerini arttıracak, kadınlarda dayanışma bilincinin güçlenmesinde, yaşanan olumsuz olaylarda yalnız olmadığının farkında olarak daha güçlü mücadele pratiği göstermesinde olumlu etki gösterecektir.

Sendikalarda büyük oranda erkek egemenliğinin etkisinde görülse de konfederasyonlar ve konfederasyonlara bağlı sendikaların bünyesinde kadın komisyonu, kadın komitesi ve kadın bürosu adı altındaki kadın örgütlenmeleri faaliyet göstermektedir. Bunun daha da artması ve kadın çalışanlar arasında sendika bilincinin yükseltilmesi için çalışmalar yapılması önemlidir. Kadınların sendikaya katılımı onların iş yaşamını da kolaylaştıracaktır. Ücretli doğum izni, kısmi zamanlı çalışma, annelik izni, kreş yardımı, emzirme odaları gibi ihtiyaç ve konularda sendika içerisinde örgütlü mücadele ederek olumlu kazanımlar elde edebilirler. Kadınlar, sendika içerisinde sadece üye pozisyonunda değil yönetici ve idareci kadrolarda da yer almalıdır. Sendikayla birlikte kolektif mücadele etmek ve dayanışma içinde olmak kadınların psikolojisi üzerinde iyileştirici ve güçlendirici etkiye sahiptir. Kadının dayanışma içinde olması, kendini yalnız hissetmemesi açısından önemlidir. Tüm kadınların kendi iş kollarında kendilerini yakın hissettikleri bir sendikaya üye olmaları daha güvenli ve sağlıklı bir iş yaşamı için ilk adım olabilir.

TEZ-KOOP-İŞ Çocuk



TEZ-KOOP-İŞ gençemek



Tez-Koop-İş Sendikası Üyelerinin Hak Mücadelesi Devam Ediyor...



Hollanda'da Biskitli Kuryeler Örgütleniyor

ABD'de Milyon Dolarlık Sendikalaştırma Sektörü ve Sendikaların Karşı Politikaları

Arzın Merkezine Bir Seyahat Biçimi Olarak Oyunculuk Eğitimi

Örgütlenme ve Ötesi: Toplumsal Değişim Çabalarına Sosyal Psikolojiden Bir Bakış

Deepfake: Yapay Zekanın Tehlikeli Teknolojisi

de Marne

Diyoben: Kışlar Nasıl Efendileri Ne Derse Onu Yapıyorsa, İnsanlarda Tutkuların Dediklerini Yaparlar.

bir ve Fransa Seçimleri

Süt İzni Özelinde Kadın Çalışanlar



Av. Tülay Uzunay Javanshır / Toplu İş Sözleşmesi

Kadın işçi ve memurlara yasal olarak tanınan süt izinleri farklılık gösterse de süt izninin hukuki tarihi 1930 yılına kadar dayanmaktadır. Günümüze kadar pek çok değişim ve ilerleme gösteren süt izni konusu tüm ebeveyn izinlerinde olduğu gibi modern çağın yeni anlayışlarıyla birlikte hâlen bazı değişimlere ihtiyaç duymaktadır.

Süt izni kadın işçiler için, 4857 sayılı İş Kanunu 74'üncü maddesinin yedinci fıkrasında "Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır." şeklinde düzenlenmiştir. İzin verilmesi konusunda işverenin bir inisiyatifi bulunmadığı gibi kullanılması için talep şartı da aranmamaktadır. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 6'ncı maddesinde yer alan "çalışan... emzirmeye başlama hâlinde işvereni bilgilendirir" ifadesi de süt izninin kullanılabilmesi için işçi tarafından talep edilmesinin gerekmediğini, işverenin bilgilendirilmesinin yeterli olduğunu göstermektedir. Süt iznine ilişkin kanunda belirtilen süreler nispi emredici nitelikte olup iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir. Nitekim sendikamızın taraf olduğu çoğu toplu iş sözleşmesinde emzirme iznine ilişkin süreler kanunda belirtilen sürelerin üstünde düzenlenmiştir. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu 74'ncü madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanmaktadır. Dolayısıyla bu kapsamda süt izninden faydalanabilmek için işçi olmak gerekir ancak İş Kanunu'na tabi olanlar dışında, iş sözleşmesiyle çalışmak şartıyla Türk Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında yer alan işçiler de süt izninden yararlanabilecektir.


Kanuna göre toplam bir buçuk saatlik süt izni süresinin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçinin kendisinin belirleyeceği belirtilmiştir. İşçi günlük süt iznini günde tek bir seferde kulla-

nabileceği gibi iki veya üçe bölerek de kullanabilir veya ara dinlenmesi ile birleştirebilir. Ayrıca bu sürenin işe bir buçuk saat geç gelme veya bir buçuk saat erken çıkma şeklinde de kullanılması mümkündür. İşçi süt izni sürelerinde işyerinde filen çalışmaksızın ücretini almaya devam edecek ve süt izni süreleri kıdeme bağlı her türlü hakkın hesabında göz önünde bulundurulacaktır. Süt izni çalışma süresinden sayılmaktadır.

Kanuna göre bir buçuk saatlik izin süresi işçinin süt izni kapsamında kullanabileceği toplam süredir. Örneğin işçi eve gitmek için yolda uzun süre harcıyorsa yine bu sürede bir buçuk saatlik sürenin içinde sayılmaktadır. Bu nedenle işçilerin süt iznini işyerinde de kullanabilmesini sağlamak amacıyla işverenin işyerinde çalışan 100-150 kadın sayısına bağlı olarak emzirme odası ve yurt açma yükümlülüğü yer alsada aranan sayı yüksek olduğu için faydalanan kadın sayısı azdır.

Süt izni farklı bir şekilde kadın memurlar için genişletilerek, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinin "d" fıkrasında; "Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır." şeklinde hüküm altına alınmıştır.

Süt izni hakkı, doğum sonrası zorunlu analık izinlerinin kullanılmasının ardından iş hayatına devam etmek isteyen anneler ile gelişiminde anne sütünün çok önemli bir faktör olduğu bebekleri için şüphesiz çok önemli bir haktır. Yapılan araştırmalarda, yetersiz beslenmenin yılda iki milyon yedi yüz bin çocuk ölümü veya tüm çocuk ölümlerinin yüzde kırkbeşi ile ilişkili olduğu tahmin edilmektedir. Bebek beslenmesi; onların hayatta kalmasını sağlamak, sağlıklı büyüme ve gelişmelerini desteklemek için önemli bir konudur. Bir çocuğun yaşamının ilk iki yılı özellikle önemlidir, çünkü bu dönemde optimal beslenme onu enfeksiyonlardan korur, kronik hastalık riskini azaltır ve



genel olarak daha gelişmesini destekler. Çocukların ileriki hayatı için doğumdan sonraki ilk altı ay boyunca sadece anne sütü ile beslenmesi önemlidir. Altıncı ayda uygun tamamlayıcı besinlere geçilir ve emzirme iki yaş sonrasına dek sürdürülebilir. Anne sütü, bebeğin tüm ihtiyacını karşılayan ve bebek için gerekli olan protein, yağ, demir, vitamin gibi her türlü besin değerlerini içeren ideal besin kaynağıdır.

Bebekler için anne sütünün önemi ve değeri kadın işçi çocuğu veya memur işçi çocuğu açısından farklı düzenlemeye gerek duyulacak bir farklılık göstermemektedir. Bu nedenle bu konuda özellikle kamu işyerlerinde çalışan kadın işçiler açısından uygulamada eşitliğin sağlanması ve yeniden düzenlenmesi ihtiyacı doğmuştur. Aynı şekilde çocuklara bakım vermenin kadın istihdamına olan etkisi düşünülerek sürekli ilerleyen teknoloji çağında süt izninin babalar açısından da kullanılabilmesini mümkün kılacak uygulamalar geliştirilerek çalışma hayatında kadın erkek eşitliğinin sağlanması hedeflenmelidir. Anne ve babanın ortak sorumluluğu olan çocuklara ilişkin düzenlemeler, mevzuatımızda sadece kadına yönelik bir hak olarak ortaya çıktığında bu durum psikolojik şiddet ve ayrımcılık olarak kadına yansiyabilmektedir. Bu durumda duygusal açıdan sağlıklı bireylerin yetişmesine ve çalışma hayatında eşitliğin sağlanamamasına yol açmaktadır.

Anayasa'nın 10'uncu maddesine 2004 yılında eklenen "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" ve 2010 yılında eklenen "Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz" hükümleri ile hukuki anlamda kadın erkek eşitliğine vurgu yapılarak, devlete eşitsizliği gidermeye yönelik tedbirler almak konusunda bir görev verilmiştir. Türkiye aynı zamanda 1986 yılından beri Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne (CEDAW) taraftır. Bu sözleşme taraf devletlere kadınlara karşı ayrımı ortadan kaldıracı bir politika izleyerek çeşitli geçici veya özel tedbirler alma ve kanuni düzenlemeler yapma ödevi vermiştir. Bu kapsamda çalışma hayatında kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik uygulamalar üzerinde çalışırken, kadın çalışan kavramı açısından memur ve işçi ayrımını özellikle süt izni gibi insan sağlığıyla çok yakından ilişkili konularda ortadan kaldırmaya yönelik çaba sarf edilmesi gereklidir.

Ülkemizin daha fazla demokratikleşmesi ve sürdürülebilir bir kalkınma gerçekleştirebilmesi için; iş hayatında bireysel ve toplumsal anlamda oluşturulacak yasal, ekonomik ve sosyal düzenlemelerle kadınlar arasında eşitlik ve ayrıca kadın erkek eşitliğine dayalı bir iş ortamı sağlanması şarttır.

Tez-Koop-İş Sendikası'nın Toplu Sözleşmelerde Kadınlara İlişkin Kabul Ettirdiği ve Görüşmelerde Talep Ettiği Hükümler

Tez-Koop-İş Kadın

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesine yönelik geliştirilen politikalar, kadınların güçlendirilmesi ve çalışma barışının sağlanmasında son derece önemli uygulamaların önünü açar. Bu nedenle Tez-Koop-İş Sendikası toplu iş sözleşmelerinde kadınlarla ilgili koymak istediği talepleri işverenlerle görüşmelerinde ifade etmekte, bir kısmını kadınların kazanımları hanesine yazmaktadır. Aşağıda toplu sözleşmelerinde, ağırlıklı olarak emek ve meslek örgütleri ile sendikalarda kabul ettirilen hükümler yer almaktadır. Tez-Koop-İş Sendikası diğer kurumlarla yapılan toplu sözleşmelerde de bu hükümlerin benimsenmesi konusunda mücadelesini sürdürmektedir.



8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde kadınlara belli bir miktar ödeme yapma, bir sonraki dönemde ücret zammı oranında belirlenen miktar üzerinden artış yapma. İşyerinde çalışmakta olan sendika üyesi kadınların 8 Mart'ta ücretli izinli sayılması.

Çalışma yaşamında şiddetin ve ayrımcılığın önlenmesi, eşitlik ve demokratik hakların desteklenmesi bağlamında İşverenin uluslararası hukuktan doğan yükümlülüklerini yerine getirmesi. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2019 yılında gerçekleştirilen Türkiye'nin de katıldığı Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 190 sayılı Sözleşme'nin ve Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadele ve İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)" hükümlerinin öngördüğü toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemeleri yaşama geçirme. Bu konuyla ilgili çalışanların yaptığı her türlü çalışmalarını (eğitim, sosyal ve kültürel etkinlikler vb.) işverenin desteklemesi. Ev ve aile içi şiddet vakaları ile iş yerinde şid-

det vakalarında şiddete maruz kalan sendika üyesi işçilerin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda işverenin gerekli izni vermesi.

İşveren, kadın karşı şiddetin yapısal özelliğinin toplumsal cinsiyete dayandığını tespit eden ve kadına karşı şiddeti bir insan hakkı ihlali ve ayrımcılık türü olarak tanımlayan, bağlayıcı nitelikte ilk uluslararası düzenleme olan İstanbul Sözleşmesi'nden bahisle iş yerinde de kadına karşı ayrımcılığa koruyucu ve önleyici önlemler alacaktır. İstanbul Sözleşmesi'nden her ne kadar

siyasal iktidarın geri çekilmesi sözkonusu olsa da buna ilişkin maddelerin toplu sözleşmelere girmiş olması oldukça değerlidir.

Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Önlenmesi ve Eşit Davranma Yükümlülüğü

Mobbing-İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi

19.03.2011 tarih ve 27879 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 2011/2 sayılı Başbakanlık "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" Genelgesine göre; işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleyle tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerekmektedir. Bu gerek işçi sağlığı ve güvenliği açısından gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Mobbingin önlenmesi işverenin sorumluluğundadır. İşveren, psikolojik tacizin önlenmesi ve çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla işyerlerinde önleyici nitelikte çalışmalar yapmalıdır.

Eşit Davranma Yükümlülüğü

İşveren, iş ilişkisinde dil, ırk, renk, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapamaz.

İşçiler, çalışma yaşamında dil, ırk, renk, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımcılık yapamaz. İşveren, yukarıdaki sebeplere dayalı olarak işçiler arasında oluşabilecek ayrımcılığın önüne geçmek için önlem alır.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.



Bütçe Kanun Teklifi Bütçe Plan Komisyonu'nda 17 Ekim'den İtibaren Görüşülmeye Başlanacak!

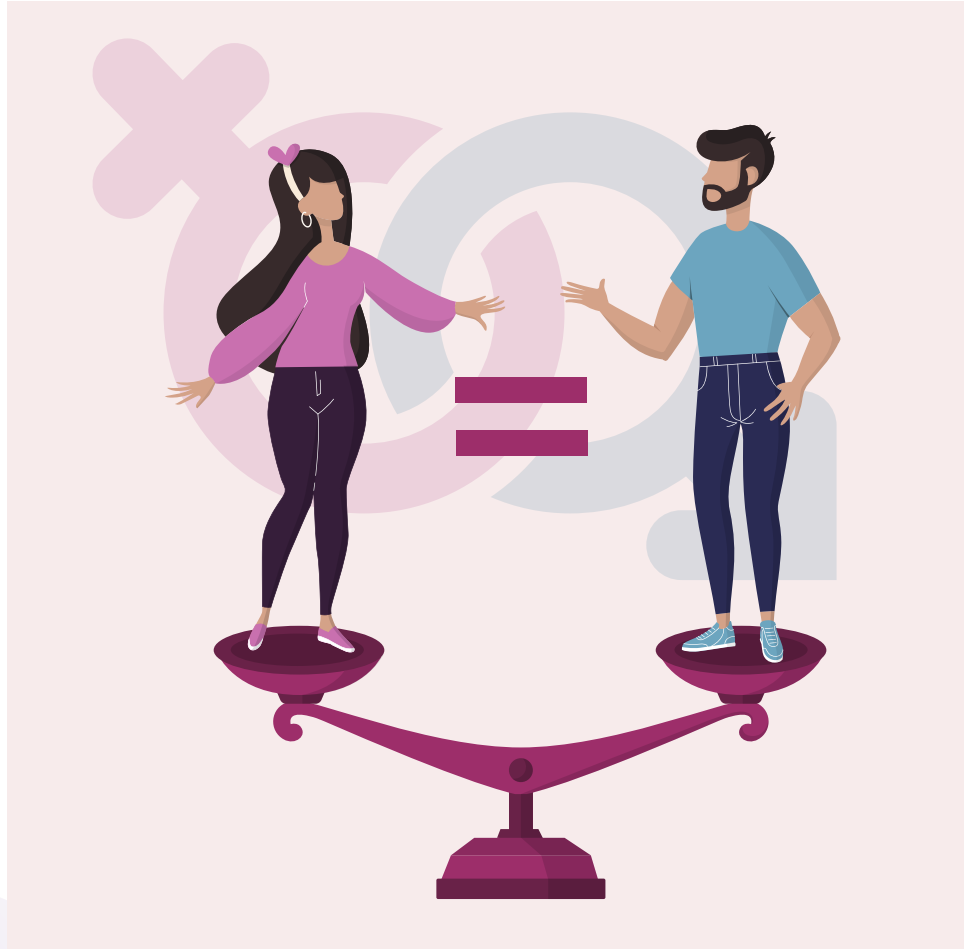
Tez-Koop-İş Kadın

Kamu hizmeti veren kurum ve kuruluşlar için bütçe çalışmaları sürüyor. Kurumlar için 2025 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Görüşmeleri (2 Temmuz-9 Ağustos arasında) tamamlandı. Bütçenin, mali yılın başlangıcı olan 1 Ocak'tan en az 75 gün önce, TBMM Plan Bütçe Komisyonuna getirilmesi gerekmektedir. Bu durumda Plan Bütçe görüşmeleri 17 Ekim'de başlayacaktır.

Cumhurbaşkanlığı, Orta Vadeli Programa uygun planlar, bütçe gerekçesi, yıllık ekonomik rapor, vergi harcamaları cetveli, kamu borç yönetimi raporu, genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin son iki yıla ait bütçe gerçekleştirmeleri ile izleyen iki yıla ait gelir ve gider tahminleri, mahalli idareler ve sosyal güvenlik kurumlarının bütçe tahminlerini TBMM'e göndermektedir. Bütçe ve Plan Komisyonu'nun, bütçe kanun teklifini en geç 10 Aralık'a kadar Meclis Genel Kuruluna göndermesi gerekir. Buraya kadar olan bilgiler, bütçe sürecinin aşamaları ile ilgilidir.

Bütçe sürecinin biz yurttaşlar açısından önemi, "bütçe hakkı"nın temel haklarımızdan biri olduğunu hatırlatmasıdır. Siyasal iktidar, tüm gelirlerini ağırlıklı olarak yurttaşların ödediği doğrudan ve dolaylı vergilerden sağlamakta ve bu vergileri harcamaktadır. Bu nedenle bütçe hakkımızı, bütçe sürecine dahil olarak kullanmalıyız. Bütçe hakkının nereden doğduğu bu hakkı en iyi biçimde açıklamaktadır. Bütçe hakkı ana akım iktisatta "Krallar daha fazla savaşmasın diye..." 13'ncü yüzyılda İngiltere Kralı John'un aşırı vergi salma-

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaşama Geçirilmelidir!





sına ve bu vergileri kullanarak aşırı harcamalarda bulunmasına karşı halkı da arkalarına alan baronların isyanını anlatan bir kavram olarak geçer. Çünkü bu hak ile kralın bu yetkileri kısıtlanmış ve ilk kez kralın halka hesap verme sorumluluğu ve zorunluluğu gündeme gelmiştir.

Bütçe hakkının kadınlar açısından önemi, "toplumsal cinsiyete duyarlı bir bütçe"nin yaşama geçirilmesi mücadelesini hatırlatmasıdır. Hane, ana akım iktisadın alanında ekonomik bir mekân olarak kabul görmezken, kadın iktisatçılarca hane halkı, ekonomik faaliyet mekânıdır. Hane halkları, hem üretici hem de tüketiciler olarak ekonomik nitelikte piyasa ve piyasa dışı faaliyetlerde bulunurlar. Piyasa dışı bu faaliyetler ekonomi için önemlidir. Dolayısıyla çocukların bakımı ve ev işlerinin yapılması gibi ücretsiz çalışmalar ekonomik açıdan tanınmalıdır. Yine iktisadi analizde iş ile iş olmama şeklindeki kutuplaştırma eğilimi, kadınların ev hayatına yaptıkları katkıların niteliğini tam olarak anlamayı ve tanımayı önleyerek, iktisadi analizin başarısızlıkla sonuçlanmasına yol açmaktadır.

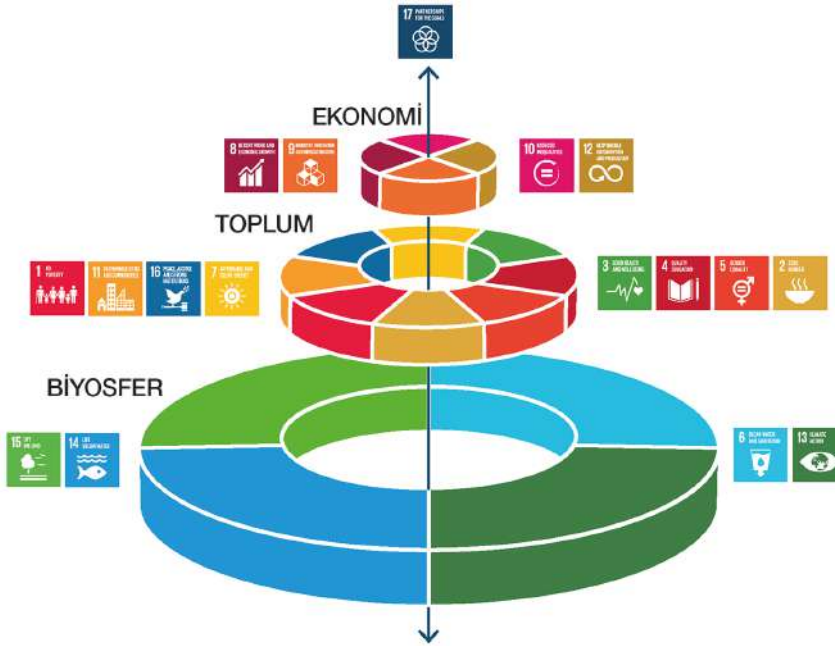
İnsanlar rekabet eder, iş birliği yapar ve yaşlılarına, çocuklarına bakarlardı. Feminist iktisatta, iş birliği ve bakım, ekonomik sistemin temel bileşenleri olarak görülürken, rekabet en önemli unsur değildir. Çoğu kadın iktisatçı, kaynaklar, faaliyetler ve meslekler dâhil olmak üzere geniş anlamda sonuçların eşitliğini istemektedir. Bazı durumlarda feminist endişelerin makro hedeflerle nasıl etkileşim kurabileceğini tartışmak önemlidir. Örneğin, eşit iş kanunları, sosyal yatırım fonları, kadınları hedef alan istihdam planları ya da ağırlıklı olarak kadın sanayilerinde ihracatı teşvik eden yatırım politikaları, ayrımcılıkla mücadele politikaları doğru uygulandığında, makroekonomik amaçlar ve feminist amaçlar arasında uyum sağlanacaktır.

Türkiye'de cinsiyete duyarlı bütçeleme ile ilgili çalışmalar 1980'li yılların ortalarında başlamıştır. Bunun itici gücü, Türkiye 1985'te imzaladığı Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) imzalanmasıdır. Bu sözleşmeyi imzalayan devletler, istihdam bakımından kadınların erkekler ile eşit haklara sahip olarak, iş ve meslek seçimlerinde bulunabilmesi, genel olarak eğitim hakkı ve mesleki eğitim haklarını kazanmaları için bütün önlemleri alacaklarını taahhüt etmişlerdir. Bununla birlikte, Türkiye'de toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe çalışmaları yeterli gelişme göstermemiştir. Türkiye'de 3 kadından 2'si istihdamın dışındadır. Emekçi kadınların büyük bir çoğunluğu sendikali değildir.

Biyosfer, Toplum ve Ekonomi

Tez-Koop-İş Kadın

Gözlerimizin önünde üçlü bir gezegen krizi yaşıyoruz: İklim değişikliği, kirlilik ve biyoçeşitlilik kaybı. Bu üçünün ortak bir nedeni var: İnsanların, daha doğrusu sermayenin, sömürgeleştirici ataerkil düzenin doğaya karşı kâr elde etmeye yönelik, rantçı, dolayısıyla da tahrip edici tutumu. Bu üç gezegen krizi yol açtığı sorunlar en çok yoksulları, yoksul kadın ve çocukları olumsuz biçimde etkiliyor



Oysa iklim değişikliğinin sonuçları ortadadır. Öyle ki "Nature" dergisinde yayınlanan bir çalışmada, Potsdam İklim Araştırmaları Enstitüsü'nden araştırmacılar, bugünden başlayarak CO₂ emisyonlarında ciddi kesintiler yapılsa bile, dünya ekonomisinin iklim değişikliği nedeniyle 2050 yılına kadar gelirin yüzde 19'unu (38 trilyon dolar) kaybedeceğini ortaya koydular. Küresel ısınmayı 2 °C derece ile sınırlandırmanın maliyetinden altı kat daha büyük olduğu tahmin edilen zararlar, son 40 yılda dünya çapında 1.600'den fazla bölgeden elde edilen ampirik veriler kullanılarak hesaplandı¹.

1 Study Finds, <https://scienceblog.com/543790/climate-change-to-cost-global-economy-19-by-2050-study-finds> (17 April 2024).

Küresel sıcaklık rekorları kırılıyor

Diğer yandan, The Guardian Gazetesi'nin yaptığı özel bir habere göre, dünyanın önde gelen yüzlerce iklim bilimcisi, küresel sıcaklıkların bu yüzyılda sanayi öncesi seviyelerin en az 2,5 °C üzerine çıkmasını, uluslararası kabul görmüş hedefleri aşmasını ve insanlık ve gezegen için yıkıcı sonuçlara yol açmasını bekliyor. Tamamı yetkili Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli'nden (IPCC) olan katılımcıların neredeyse yüzde 80'i en az 2,5 °C küresel ısınma öngörürken, neredeyse yarısı en az 3,0 °C öngörüyor. Sadece yüzde 6'sı uluslararası düzeyde kabul edilen 1,5 °C sınırına ulaşılacağını düşünüyor. Bilim insanlarının birçoğu, sıcak hava dalgaları, orman yangınları, seller ve hâlihazırda yaşananların çok ötesinde yoğunluk ve sıklıktaki fırtınaların yol açtığı kıtlıklar, çatışmalar ve kitlesel göçlerle dolu "yarı distopik" bir gelecek öngörüyor².

Nitekim Dünya Meteoroloji Örgütü'nün (WMO) ön verilerine göre, dünya rekor düzeydeki en sıcak haftayı (ortalama 3-9 Temmuz 2024) yaşadı. Bu, kaydedilen en sıcak Haziran ayını takip ediyor. 2017'den bu yana belirlenen ulusal (ve/veya kıtasal) rekorların kapsamlı olmayan bir seçimini içeren haritada gösterildiği gibi, bölgesel ölçekte, dünya çapında mutlak sıcaklık rekorları kırılıyor.

Kuşkusuz iklim değişikliğinin tetiklediği aşırı sıcaklar bir yandan gıda fiyatlarını artırırken, diğer yandan da insan ve toplum sağlığını olumsuz etkiliyor.



2 <https://www.theguardian.com/environment/article/world-scientists-climate-failure-survey-global-temperature> (8 May 2024).

Ölümcül hava kirliliği

Hava kirliliği, gezegendeki insan yaşam beklentisine yönelik en büyük dış tehdittir. AQL'nin en son 2021 verileri, küresel PM2,5 hava kirliliğini Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) yönergelerini karşılayacak şekilde kalıcı olarak azaltmanın, ortalama insan yaşam beklentisine 2,3 yıl ekleyeceğini veya toplam 17,8 milyar yaşam yılı kurtaracağını ortaya koyuyor. PM2,5'in küresel yaşam beklentisi üzerindeki etkisi sigara içmenin etkisi ile karşılaştırılabilir düzeydedir; alkol kullanımı ve güvenli olmayan suyun etkisinden 3 kat daha fazlası, araba kazaları gibi ulaşımda meydana gelen yaralanmaların etkisinden 5 kat daha fazlası ve HIV/ AIDS'in etkisinin 7 katı kadar etkilidir³.

PM2,5 olarak ölçülen havadaki ince parçacıklar gözle görülemeyecek kadar küçüktür. Bunlar solunum yollarının derinliklerine giderek, akciğerlere ulaşarak göz, burun, boğaz ve akciğer tahrişi, öksürme, hapsirme, burun akıntısı ve nefes darlığı gibi kısa süreli sağlık etkilerine neden olabilirler.

Göz ardı edilen biyoçeşitlilik azalması

İnsan varlığı ve refahı için büyük bir tehdit olan biyoçeşitliliğin azalması ise uzun zamandır göz ardı ediliyor. Her düzeydeki hükümetlerin (merkezi ya da yerel yönetimler) bu sistemik krize öncelik vermesinin zamanı geldi.

İnsan ve doğa arasındaki ilişkiyi etkileyen kararların çoğu, sınırlı sayıda piyasa odaklı, araçsal değerlere dayanıyor. Oysa dünya doğanın korunmasına yönelik faydacı yaklaşımın ötesinde bir değerler çoğulluğuna sahiptir.

Böyle bir faydacı yaklaşım doğaya yalnızca insanlar için *yararlılığı* temelinde değer verir ve doğanın yalnızca kaynak sağlayan veya insan toplumlarının bağımlı olduğu temel ekosistem hizmetlerini sağlayan kısmının korunması gerektiğini ima eder. Bu arada canlılar dünyasının *verimsiz* ya da *gereksiz* kısımları herhangi bir önem ya da saygınlığa layık görülmez. Ancak biyoçeşitlilik ne sadece bir kaynaktır ne de sermayedir.

Dolayısıyla farklı toplumlar, kültürler ve halklar doğa ile farklı ilişkiler kuruyor ve ona farklı şekillerde değer veriyor. Bu çeşitlilik, insanların kendilerini doğadan, doğanın içinde, doğayla birlikte ya da doğa olarak yaşıyor olarak algılayabileceklerini ortaya koyuyor.

Özetle, insan ve doğa arasındaki ilişkiler zengin ve çeşitlidir. Bununla birlikte, neredeyse hiçbir politika bu çeşitliliği kabul etmiyor. Bunun yerine, insan ve doğa arasındaki ilişkiyi etkileyen kararların çoğu piyasa odaklı, araçsal değerlerden oluşan sınırlı bir kümeye dayanıyor⁴. Politik ve ekonomik kararların doğanın çeşitli değerlerinin dar bir kümesine bu şekilde bağımlı olması, küresel biyoçeşitlilik krizinin temelini oluşturuyor.

Üçlü gezegen krizinin kadınlara ve çocuklara etkileri

Ekolojik krizin kadınlara etkileri deyince, akla *ilkin* 2005 yılında ABD'nin New Orleans kentinde yaşanan Katrina Kasırgası gelir. Çok büyük bir felaketti. Bu felakette yaşamını yitirenlerin büyük bir çoğunluğunun Siyahlar olması, felaketin ırk, sınıf ve yoksullukla ilgili keskin boyutlarını ortaya çıkardı. Kadın araştırmacılar ölenlerin ve de felaketi yaşayanların çoğunluğunun kadın olması nedeniyle sadece biyolojik cinsiyet farkının değil, toplumsal cinsiyet farklarının da kadınların aleyhine işlediğini gösterdiler. Kız çocuklara ve kadınlara yüzme öğretilmemesi,

³ (<https://aqli.epic.uchicago.edu/reports> (18 September 2023).

⁴ (<https://www.statista.com/chart/27403/global-heat-waves> (11 July 2023).

felaket esnasında çocukları kollarındayken kadınların yüzememeleri veya tırmanamamaları kayıp sayılarını yükseltmişti. Yoksulluk nedeniyle kadınların kasırgaya ilişkin güncel haberlere erişimlerini sağlayacak iletişim araçlarından ve şehir dışına kaçmalarını sağlayacak taşıtlardan yoksun olmaları bütün dezavantajları katlayarak ağırlaştırmıştı. *İkinci olarak* yoksulluk ve kadınların hareketliliğini kısıtlayıcı baskıcı sosyal normlara bağlı olarak Sri Lanka, Endonezya, Bangladeş gibi ülkelerde 2000'li yıllarda yaşanan sel taşkınlarında ölenlerin daha büyük bir bölümünü kadınlar oluşturdu. *Üçüncüsü*, kadınların sınırlı arazi mülkiyeti veya kullanım haklarına sahip olması; doğal kaynak varlıklarına erişimlerinin engellenmesi; karar alma sürecine katılım fırsatlarının kısıtlanması; temel eğitime sınırlı erişimleri; piyasalara, sermayeye ve teknolojilere erişimlerinin eksikliği ve evin içinde ve dışında sorumlulukların çifte yükü nedeniyle çevresel sorunlarla mücadelede daha fazla güçlükle karşı karşıya kalıyor. *Dördüncüsü*, Dünya Sağlık Örgütü'nün yayınları iklim değişikliklerinin sağlık açısından büyük önem taşıyan temiz su, hava kalitesi, altyapı ve barınma, gıda tedariki ve özellikle kırsal kesimde sağlık hizmetlerine erişimi doğrudan etkilediğini, ishal, sıtma, humma, kolera gibi hastalıkların yaygınlaştığını, aşırı sıcak havaların kardiyovasküler ve solunum yolu hastalıklarından ölümleri artırdığını ifade ediyor. Yoksul ülkelerde özellikle kırsal kesimdeki kadınların sağlık hizmetlerine erişimlerinin çok daha sınırlı olması, kadınlar arasında bulaşıcı olan ve olmayan hastalıkların daha fazla görülmesine yol açıyor. Beşincisi, şiddet, kıt kaynaklar arası paylaşımından kaynaklansa da, cinsiyetle ilgili boyutlara sahip ve kriz genellikle genç erkek çobanlar ile çiftçi topluluklarındaki kadınlar arasında yaşanıyor. Çatışma bölgeleri arasında, sığırlar sulanırken kadınların su almaya gittikleri su kaynakları ve kadınlar yalnızken çobanların daha çok saldırdıklarını bildirdikleri tarım arazileri de var. Hem çiftçiler hem de çoban erkekler kadınlara cinsel saldırıda bulunmaktalar.⁵

Sonuç

Gerek iklim gerekse de biyoçeşitlilik krizi kapitalizmden bağımsız olgular olarak ele alınmalıdır. Bu yüzden de nihai çözüm antikapitalist olmalıdır. Kapitalist ataerkil düzenin koyulaşması, kadınların ve çocukların, Öteki etnik kimliklerin, inançların ve genel olarak yoksulların değersizleşmesine yol açar. Kadınların karşı karşıya kaldığı şiddet, olağan zamanlarda bile günde en az 2-3 kadının ağırlıklı en yakınındaki erkekler tarafından öldürülmesi biçiminde ortaya çıkarken gezegenimizin üçlü krizi karşısında yine daha çok yoksullar, kadınlar ve çocuklar ölüyor, öldürülüyorlar.

Gezegenin üçlü krizinin, yani iklim değişikliği, kirlilik ve biyoçeşitlilik kaybının çözümü var, her kişinin çok değerli olduğu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı bir toplumu inşa etmenin de olanağı var. Daha yavaş bir yaşam hızına geçiş, doğayla yeniden bağlantı kurma ve iklim krizinin kendi arka bahçemizdeki etkisini fark etme zamanı da sağlayabilir. Birlikte bu değişiklikler, iklim farkındalığını insanların günümüze taşımaya, harekete geçme aciliyetini artırmaya ve gezegeni gelecek nesiller için korumasına yardımcı olabilir. Ancak bugünden başlayacak olan toplumsal bir değişim de çözüm olabilir. Bu, doğayla zaman içinde daha yumuşak bir ilişkiye geçiş anlamına gelir. Toplumsal değişim için ise eşitsizlikleri farketmek önemlidir. Gündelik yaşamda eşitliği sağlamak ve toplumsal alanda eşitlik, adalet ve özgürlüğü talep etmek de çok değerlidir.

5 Gülay Toksöz, Emel Memiş, "İklim Krizi Kapıda Zengin ve Yoksul Ülkelerde İklim Değişikliğine Feminist Perspektiften Bakış" Feminizm Ekoloji ve Toplumsal Direniş Şemsa Özer'e Armağan, Notabene Yayınları.

Olimpiyatlar ve “Ateşinden Sorumlu” Kadınlar: Gülecek, Sevinecek, Aldırış Etmeyeceğiz!



Berfin Diren Demirkaya / Tez-Koop-İş

Üç bin yıllık Olimpiyat tarihinin başlangıcı, Milattan Önce 776 yılında Antik Yunan'da başlayan koşu yarışlarına dayanıyor. Ancak Milattan Sonra 391'de, dönemin Roma imparatoru tarafından "Hristiyanlığın yayılmasını engellediği" gerekçesiyle yasaklanıyor. 1896 yılında, Atina'da modern Olimpiyatlar yeniden canlandırılıyor. 1. ve 2. Dünya Savaşı yıllarında savaş koşulları nedeniyle iptal edilen, 2020 yılında ise pandemi nedeniyle 1 yıl ertelenen; bu kesintiler dışında günümüze kadar her dört yılda bir yapılagelen modern Olimpiyatların en önemli sembollerinden biri Olimpiyat meşalesi.

Olimpiyat meşalesi, Antik Yunan'da tanrısal düzene karşı koymasıyla bilinen mitolojik bir kahramanın, Prometheus'un, bilimin ve kültürün sembolü olan ateşi Tanrı Zeus'tan çalmasını simgeliyor. Anlatıya göre Prometheus, ateşi çalmasını (insanlığa aydınlığı ve bilimi getirmesinin) ardından Zeus tarafından bir kayaya bağlanır ve Antik Yunan'da insan duygularının merkezi olduğuna inanılan karaciğeri

2024 Yaz Olimpiyatları, Paris'te gerçekleşti. Olimpiyatlara, Türkiye'den 54'ü kadın 47'si erkek olmak üzere toplam 101 sporcu katıldı. 18 spor dalında temsil edilen Türkiye'nin kazandığı madalyaların büyük çoğunluğu kadın sporculardan geldi. Boksta Buse Naz Çakıroğlu ve Hatice Akbaş, atıcılıkta Şevval İlayda Tarhan gümüş madalya kazanırken, güreşte Buse Tosun Çavuşoğlu, tekvandoda Nafia Kuş Aydın, boksta ise Esra Yıldız Kahraman bronz madalya kazandı. Olimpiyatları 3 gümüş ve 5 bronz madalya ile bitiren Türkiye, madalya sıralamasında 64. sırada yer aldı.



Millî Boksör Buse Naz Sürmeneli



Olimpiyat madalyalı millî atıcı Şeval İlayda Tarhan

bir kartal tarafından yenir. Prometheus'un karaciğeri her gece yeniden oluşur ve kartal her yeni günde tekrar ve tekrar Prometheus'un karaciğeri ni yer. Onun hikâyesi, Antik Yunan'dan başlayarak yüzyıllar boyu farklı yorumlarla söylenegelirken Goethe'nin Prometheus'u da Zeus'a şöyle seslenir:

"Sen yoksa beni

Yaşamaktan bıkar mı sandın?

Kaçak çöllere giderim mi sandın?

Açmıyor diye

Bütün düş tomurcukları

Bak işte, yerli yerimdeyim;

İnsanlar yetiştiriyorum bana benzer;

Bütün bir kuşak benim gibi;

Acılara katlanacak, ağlayacak;

Gülecek, sevinecek,

Ve aldırış etmeyecek sana

Benim gibi!"

Engelli Koşu: Sporda Toplumsal Cinsiyet Temelli Eşitsizlikler Sürüyor

2024 yılı Yaz Olimpiyat Oyunları, Paris'te gerçekleştirildi. Olimpiyatların doğduğu yer olan Olympia antik kentinde yakılan meşale ile birlikte dünyanın dört bir yanından sporcular, spor muhabirleri, fotoğrafçılar, sporseverler Paris'e doğru yola çıktı; milyarlarca sporsever de ekran başında Olimpiyatları takip etti¹.

Antik Yunan'da yalnızca erkeklerin katılabildiği Olimpiyatlar, 1896'da modern anlamda yeniden canlandığında da kadınların katılması engellenmişti. İlk olimpiyatların yapıldığı Antik Yunan'dan günümüze geçen yaklaşık 3 bin yıl, modern Olimpiyatların düzenlenmeye başlanma-

¹ Diğer yandan milyarlarca insanı soluksuz biçimde ekran başına kilitleyen kitlesel spor etkinliklerinin gerçekleştirilmesinde ekranlara yansımayan büyük bir emek süreci; yoğun bir emek sömürüsü var. Bu tür geniş çaplı spor müsabakalarının düzenlendiği kentlerden biri 2022 yılında Dünya Kupasının yapıldığı Katar'dı. Dünya Kupası için yeni stadyumlar, havalimanı, metro, yeni otel ve yolların inşa edildiği Katar'da binlerce göçmen işçi yaşamını yitirmişti. Brezilya 2014 yılında Dünya Kupasına ev sahipliği yaparken 14 inşaat işçisi, 2016'da Olimpiyatlara ev sahipliği yaparken ise 11 inşaat işçisi iş cinayetinde hayatını kaybetmişti. 2018 yılında Rusya'da yapılan Dünya Kupası hazırlıklarında inşaat işçilerinin maaşlarının ödenmediği, işçilerin donma noktasının altındaki sıcaklıklarda çalışmaya zorlandığı, 21 işçinin stadyum inşaatında hayatını kaybettiği raporlanmıştı. Bu yıl Paris'te gerçekleştirilen Olimpiyatlar öncesi yapıların inşasında çalışan işçilerin büyük bölümü kayıt dışı çalıştırılan göçmenlerden oluşuyordu. Şantiyelerdeki durumu anlatan bir işçi: "Eğer kaydınız yoksa tüm ağır ve berbat işleri yaptırırlar. Seçeneğiniz yok. Herkes neler yaşadığını biliyor ama kimse bundan bahsetmiyor" ifadelerini kullanmıştı.

<https://www.windyturk.com/node/601486/d%C3%BCnya/kay%C4%B1td%C4%B1C5%gF%C4%B1-g%C3%B6-C3%A7menler-fransadaki-olimpiyat-%C5%9Fantiyelerinde-%C3%A7al%C4%B1C5%9Fman%C4%B1n-zorluklar%C4%B1n%C4%B1> (Erişim Tarihi: 16.09.2024).

sının üzerinden geçen 128 yıl sonra, ilk defa 2024'te sporcu sayısı bağlamında cinsiyet eşitliği sağlanmış oldu. Peki görünürdeki bu eşitlik, kız çocukları ve kadınların spora erişim haklarının gerçek anlamda tanındığına ve spor yaparken karşılaştıkları sorunların çözüldüğüne işaret ediyor mu? Elbette hayır. Yaşamın her alanında izlerini gördüğümüz toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikler, spor alanında da kendini göstermeyi sürdürüyor. İster amatör ister profesyonel olsun, ister sporcu ister antrenör veya hakem olsun, kadınlar kaynaklara, alet ve ekipmanlara erişmekte; sporu bir kariyer olarak kurgulayabilmekte ciddi engellerle karşılaşılıyor.



Millî boksörümüz Hatice Akbaş

Birleşmiş Milletler: "Kadın sporcular şiddet ve ayrımcı uygulamalarla karşı karşıya!"

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliğinin "Sporda Kadınlara ve Kız Çocuklarına Yönelik Şiddet" başlıklı son raporuna göre, spor yapan kadın ve kız çocuklarının her düzeyde yaygın, örtüşen ve ciddi şiddet biçimleriyle karşı karşıya kaldığı görülüyor².

- Bunların başında spor yapma haklarının gasp edilmesi geliyor. Bazı bölgelerde, kadınlar ve kız çocukları, yalnızca cinsiyetleri nedeniyle spor alanından dışlanıyor. Bunun en belirgin örneğini, Afganistan'da son yıllarda kadın sporcuların saklanması ve antrenmanlara devam etmelerinin engellenmesi oluşturuyor. 2005 yılında ABD'de yaşanan Katrina Kasırgasında, kız çocukları ve kadınların, kendilerine yüzme öğretilmediği için yaşamlarını yitirmeleri, spor alanının dışına itilmenin sonuçlarını bir başka ve en acı biçimde gösteriyor.
- Diğer yandan voleybol, basketbol ve futbol gibi disiplinlerde belgelendiği üzere, erkeklerin kadınlardan ya da kız çocuklarından oluşan takımlara dahil edilmesi, beraberinde ciddi fiziksel yaralanmaları getiriyor. Nitekim bir araştırma, aynı kondisyon seviyesine sahip bir erkeğin yumruk gücünün bir kadınınkinden yüzde 162 daha fazla ölçüldüğünü ortaya koyuyor.
- Spor yapan kadınların ve kız çocuklarının yaygın problemlerinden birini de mali durumları üzerindeki kontrollerinin gasp edilmesi oluşturuyor. Profesyonel sporcuların gelirleri üzerinden orantısız paylar alan menajer, temsilci ya da spor kuruluşları, sporcuları emek sömürsünü artıracak sözleşmeler imzalamaya zorlayabiliyor. Diğer yandan antrenman saatlerinin kasıtlı olarak eğitim saatleriyle çakışacak şekilde planlandığı ve kadın sporcuların kendilerine ekonomik özgürlük sağlayacak eğitim süreçlerine katılımının engellendiği de rapor ediliyor. Kadın sporculara, erkeklerden çok daha az ücret ödendiği de biliniyor. Ör-

2 Violence against women and girls in sports - Report of the Special Rapporteur on violence against women and girls, its causes and consequences - Advance unedited version, <https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/a79325-violence-against-women-and-girls-sports-report-special-rapporteur>, (Erişim Tarihi: 17.09.2024).



Milli boksörümüz Esra Yıldız Kahraman

neğin Ekvador'da erkek futbolcular ayda 100 bin dolara yakın ücret alırken, kadınlar ancak 400 dolar alabiliyor.

• Spor yapan kadın ve kız çocuklarına yönelik bir diğer şiddet biçimini çevrimiçi şiddet oluşturuyor. Cinsel içerikli istismar, ırkçılık, nefret söylemleri, müsabakalarda yenilgi durumunda suçlanma gibi şiddet biçimleri sanal ortamda giderek yaygınlaşıyor.

• Cinsel saldırı ve şiddet de spor yapan kadın ve kız çocukları arasında yaygınlığını koruyor. UNESCO'nun tahminine göre, dünya genelinde kız çocuklarının yüzde 21'i, spor yaparken en az bir kere

cinsel istismara maruz kalıyor. Cinsel şiddetten sonra en fazla belgelenen şiddet türünü ise psikolojik şiddet oluşturuyor. Sözlü taciz, dolaylı fiziksel eylemler, bedenini utandırılması, sosyal dışlanma, zorbalık, kadın sporcuların cinsel yönelimleri hakkındaki aşağılayıcı yorumlar bir yandan ruh sağlıklarını olumsuz etkilerken diğer yandan spordaki olumlu deneyimlerini baltalayarak spor alanından çekilmelerine neden oluyor.

- Spor müsabakalarında kıyafet yönetmelikleri de cinsiyetçi bir temelde işlemeye devam ediyor. Örneğin İran'da kadınlar ve kız çocukları spor yaparken başörtüsü kullanmaya zorlanırken; Fransa'da başörtüsü takanların millî takımda yer almaları engelleniyor.

Peki, tüm bu şiddet biçimlerinin temelinde ne yatıyor?

Hepsinden önce, spor, kapitalist ataerkil düzen içinde erkeklik, güç ve zaferte birlikte anılmaya devam ediyor. Bu kavramlar, beraberinde sporda erkek egemen kültürün yerleşmesini, belirli sporların "doğası gereği" erkeklere yönelik olduğuna ilişkin algının yaygınlaşmasını, sonunda kadınların ve kız çocuklarının bu alandan dışlanmasını getiriyor. Tüm bunlara rağmen spor yapabilen kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddet ise normalleştiriliyor.

Yine bazı spor dallarında, erkek gruplarındaki sadakat kodları, cinsiyetçiliği yoğunlaştırırken grup aidiyeti duygusu, takımın/spor organizasyonunun itibarını korumak için şiddet karşısında sessiz kalınmasına yol açıyor. Bu noktada, spor organizasyonlarındaki yönetim pozisyonlarının çoğunlukla erkekler tarafından doldurulduğu da göze çarpıyor.

Sporu, toplumsal yaşamdan yalıtık bir alan olarak düşünmek ise tüm bu sorunları meşrulaştırmaya hizmet ediyor. Oysa sporu mevcut toplumsal ilişkilerin vücut bulduğu alanlardan bir tanesi olarak ele aldığımızda, bu alanın da toplumdaki cinsiyetçiliği ve ataerkil yapıyı yansıttığı açıkça görülüyor. Kadınların iş yaşamlarında yükselmelerini engelleyen görünmez bariyerleri anlatmak için kullanılan "cam tavanlar", spor alanında da kendini gösteriyor. Kadınlar ve kız çocuklarının spor alanında varlık göstermesi, atletizmde "engelli koşu" adı verilen ve koşu

mesafesi içine yerleştirilen engellerle zorlaştırılan bir parkuru belki de yaşam boyu koşmaları anlamına geliyor. Tıpkı karaciğeri her gece yeniden oluşan ve her gün yeniden bir kartal tarafından yenen Prometheus gibi!

“Voleybolcu Kızların Maçı Var!”

Bu olumsuz tablo karşısında Türkiye A millî kadın voleybol takımı, dayanışma ruhunu, aralarındaki ilişkinin takım arkadaşlığının yanında daha büyük, derin ve gerçek bir kız kardeşliğine dayandığını gösteriyor; sporun şiddetten, güçten, küfürden, öfkeden başka bir anlamı olduğunu, gülmeyi, sevinmeyi ve aldırış etmemeyi öğretiyorlar bize. Düşüklerinde birbirlerini kaldırmaktan, kazanılan ve kaybedilen her sayıdan sonra aynı hevesle sarılmaktan, birbirlerinin elinden tutmaktan ve ille de dans etmekten vazgeçmiyorlar. 2024 Yaz Olimpiyatlarından madalyasız dönmüş olmalarına karşın, imza attıkları büyük başarılarla bizleri “voleybol ülkesi” olduğumuza ikna ediyorlar. Her yaştan insana “Voleybolcu kızların maçı var!” dedirtiyorlar. Ve kız çocuklarını spor alanına daha çok dâhil olmaları için cesaretlendiriyorlar.

Çünkü onlar, “ateşinden sorumlu” kadınlar!

“Tek bir odunu yakamazsın: odunlar ancak başka odunlar

yanıyorsa, yanar — her bir odunun yanması, öteki her bir

odunun yanmasına bağlıdır: hepsi için ayrı ayrı; ve,

hepsi birlikte, karşılıklı...

Ateşini kendi hâline bırakamazsın — bırakırsan, tükenip söner...

Ateşinden sorumlusun.³”

3 Oruç Auroba, Ateş Yakana Kılavuz.



Millî tekvandocu Nafia Kuş Aydın



Millî güreşçi Buse Tosun Çavuşoğlu



Voleybolcu Kadınlar

Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü Koordinasyon Toplantısına Katıldık ve Sanat ve Kültür Emekçilerinin Sorunlarını İfade Ettik

Tez-Koop-İş Kadın

Kültür ve Turizm Bakanlığı Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü'nün 5 Ağustos 2024'te gerçekleştirdiği Koordinasyon Kurulu toplantısına Tez-Koop-İş olarak katıldık. Toplantının mottosu "Duy Beni!" olarak belirlenmişti. Genel Müdür Tamer Karadağlı'nın açılış konuşması ile başlayan toplantı emek ve meslek örgütleri, sivil toplum örgütleri ve Genel Müdürlüğe bağlı tiyatro müdürlükleri, sanat kurumları temsilcilerinin konuşmaları ile gün boyunca devam etti.

Koordinasyon Kurulu toplantısına Tez-Koop-İşi temsilen Prof. Dr. Nejla Kurul katıldı ve Kurul konuşmasına Tez-Koop-İş'in sendika olarak sanata, sanatçılara ve sanat emekçilerine verdiği değere ilişkin bir girişle başladı. Çok çeşitli işlevleri yerine getiren sanat emekçilerinin varlığının önemi ve sorunlarının vurgulandığı konuşmada sanatın toplumsal duyarlılığı geliştirmede, karşılıklı anlayışı ve ortak duyguyu, duygudaşlığı geliştirmede önemine değinildi. Sanatçıların, kültür ve sanat emekçilerinin insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürmeleri için başta enflasyon karşısında mum gibi eriyen ücretlerinin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gereği üzerinde duruldu. Çalışma sürecinin adeta 24 saate yayıldığı Devlet Tiyatrolarında emekçilerinin kendilerine ait zamanlarının kalmadığı ifade edildi. Personel gereksinmesinin çok yüksek olduğu devlet tiyatrolarına Merkezi Yönetim Bütçesi ve Kültür ve Turizm Bakanlığı bütçesi içinde daha yüksek payın ayrılması için yaklaşan bütçe döneminde sendikaların ortak mücadelesinin önemi ve değeri vurgulandı.

Devlet Tiyatroları izleyici sayısının 2 milyon 250 civarında olduğu ve geçmiş yıllara göre bir artışın olduğu bilgisi üzerine, izleyici artışının sevindirici olmakla bir-

likte yaklaşık 20 milyon okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise öğrencisinin ve 7 milyonu aşan üniversite öğrencisinin çok yönlü bir sanat olan tiyatroya gidemediği ileri sürüldü. "Sanat güçtür ve sanat etikdir" şiarından hareketle sanatın güçlendirici ve sorgulayıcı rolünden dolayı sanata ilginin sendikalarda emek mücadelesini büyüteceği ve örgütlü bir toplum olma yolunda etkili bir süreç olduğu savunuldu. Özel sektörde sendikali işçi oranının hâlâ yüzde 15'ler civarında olmasının, başta okullar ve üniversiteler olmak üzere sanattan ve kültür üretimi ve tüketiminden hızla uzaklaşan bir anlayışla ilişkisi vurgulandı. Ayrıştırılan ve kutuplaştırılan toplumumuzda yan yana gelişin, karşılaşmaların, buluşmaların ve dayanışmanın önemi ile ortak mücadele çağırısı yapıldı.



Hayvan Hakları Savunucuları "Can Dostlar İçin' Alanlardaydı!

Siyasal iktidar, ciddi bir toplumsal muhalefete karşın kamuoyunda 'katliam yasası' olarak ifade edilen yasayı küçük değişikliklerle TBMM'den geçirdi. Can dostlar büyük bir tehlike altındalar. Siyasal iktidarın ideolojisi, "insan en değerli varlıktır" diyen, doğanın karşısında insana üstünlük, ayrıcalık, "efendi olma hâli" tanıyan bir yaklaşımla örtüşmektedir. Öte yandan İslami düşüncede hayvanları koruyan açıklamalar da bulunmasına karşın "insanın hakları mı yoksa hayvanın hakları mı" ikileminde bir hiyerarşi kurulmakta ve insan, derhal varlıkların cins ve tür hiyerarşisinde en üste yerleştirilmektedir.

İnsan-doğa ilişkisi her ikisinin de varlıklarının ortaya çıkışından beri var. İnsanlar, ilk çağlardan beri yeryüzünde doğayla, diğer canlılarla, evdeki ve sokaktaki hayvanlar ile ilişkilenecek yaşamıştır. Ancak ilkçağda insanların doğaya yönelişlerinin nedeni doğaya egemen olma değil, onu anlama çabasıdır. Doğayı anlamaya çalışan düşünür ya da pratik insan doğayla bütünleşmenin değerini inlemiştir. Ancak son iki yüz yıl içinde bu ilişki insan merkezci ve doğaya hükmedici ve diğer canlıların insan için yok edilebileceği yaklaşımına bırakmıştır.

Oysa insanların doğa ile ilişkisi farklı bir bağlamda ilerleyebilir. Doğa ile ilişkiler, uygarlığın doğa ile barışarak ilerlemesi zemini üzerine kurulmalıdır. İnsanın doğanın bilincine sahip olması, doğanın kendisi üzerine düşünme etkinliğini artırması, doğadan taleplerini ekolojik dengeyi gözeterek 'ihtiyacı kadar tüketim' düzeyine çekmesi, kentlerde canlı yaşamın sürekliliği ve varlığını sürdürmesi için temel koşullardır.

Bu nedenle Hayvanları Koruma Kanunu değişiklik teklifi eylem sloganlarına yansıttığı gibi "can almak yerine can vermek" üzere ele alınmalı ve hayvan hakları vakıf ve dernekleri, meslek odalarının kısaca demokratik kitle örgütlerinin katılımı ile demokratik bir anlayışla tartışılmalı ve hazırlanmalıdır.



Yasalar can verir, can almaz!

**Sokak hayvanı sahipsiz değil.
Dostuma dokunma!**

Can veren yasa istiyoruz!

**Uyutmak çözüm değil,
cinayettir!**

**Kısırlaştır, aşılat, yerinde
yaşat!**

Katliama İZİN VERMEYECEĞİZ!

KİTAP TANITIMI

Caliban ve Cadı Kadınlar, Beden ve İlksel Birikim

Tez-Koop-İş Kadın

Erkek işçiler farkında olmasalar da özellikle kadınlar, ataerkil düzenin kadınların güçlerini ve gelişimlerini nasıl azalttığının farkındadırlar. Pek çok kadının geçmiş yaşantılarının bir döneminde "keşke erkek olsaydım" dediğini unutmuyoruz. Kadın olma hâlinin özgürlüklerden, eşitlikten ve adaletten çok daha yoksun olma ve şiddetle karşılaşma hâline karşılık geldiğini zaman içinde öğrendik. Bu öğrenme deneyimini sadece bu kuşağın kadınları değil, yüzlerce yıl öncesinin kadınları da yaşayarak edinmiştir. Yani erkek egemen sistem, kapitalizmden çok daha öncesine dayanan bir egemenlik biçimidir, bu sistem tarihsel olarak kapitalizm tarafından devralınmış, dönüştürülmüştür. Bugün Türkiye'de kapitalist ataerkil düzenin ne yazık ki daha koyu bir hâli hayata geçirilmek istenmektedir. Bununla birlikte Türkiye'de ve yeryüzünde kadınların güçlendirilmesi mücadelesi de sürmektedir.

Toplumsal cinsiyet açısından daha eşitlikçi ve demokratik bir yaşam inşası mücadelesine destek veren çok sayıda kadın araştırmacı ve eylemci vardır. Bu kadınlardan biri Silvia Federici'dir. Tez-Koop-İş Kadın Dergisi'nin bu sayısında Federici'nin Caliban ve Cadı Kadınlar, Beden ve İlksel Birikim adlı kült kitabını tanıtıyor. Bu kitap, yaklaşık 25 Kasım, Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Dayanışma Günü için kadınlar açısından değer yaratacak, yeryüzünü anlamamıza katkıda bulunacak olan önemli bir eserdir.

Kuşkusuz kitabı anlatırken Silvia Federici'yi de örnek bir kadın entelektüel ve eylemci olarak tanıtmış olacağız. İtalya'da (1942) doğup büyüyen Federici, 1967'de felsefe eğitimi için gittiği Amerika'nın çeşitli üniversitelerinin yanı sıra Nijerya'da bir üniversitede dersler vermiş olan sosyal bilimler profesörüdür. Bir eylemci, araştırmacı ve eğitimci olan Federici'nin çalışmaları, esinini toplumsal mücadelelerden almış ve bu mücadelelerle sürekli diyalog içinde olmuştur. Federici, kapitalizmin tarihini ve sınıf mücadelesini kadın bakışıyla yeniden yorumlamaktadır.

Caliban ve Cadı kitabında Silvia Federici toplumsal sınıf, toplumsal cinsiyet ve ırk ilişkilerini kesişimsel olarak birlikte incelemiş ve kapitalizmin 16. ve 17. yüzyıl ilksel birikim evresini anlamaya çalışmıştır. Bu yaklaşım, biz kadınların içinde yaşadığımız tarihsel dönemi daha iyi anlamamızı sağlamaktadır. Federici'ye göre, ilksel birikim, sömürülebilir işçilerin ve sermayenin birikimi ve yoğunlaşması demek değildir sadece. "İrk" ve "yaş"ın yanı sıra toplumsal cinsiyet üzerine kurulu hiyerarşilerin, sınıf hâkimiyetinin ve modern proletaryanın oluşumunun bir hikâyesidir. İlksel birikim, işçi sınıfı içindeki farklılıkların ve bölünmelerin bir birikimidir de. Silvia Federici'ye göre kapitalizmin yeryüzünün her köşesinde yaşamı mahvetmeye devam etmesinin nedeni, "proletaryanın bedenini sömürüyü hem yoğunlaştıran hem de gizleyen derin bölünmelerle

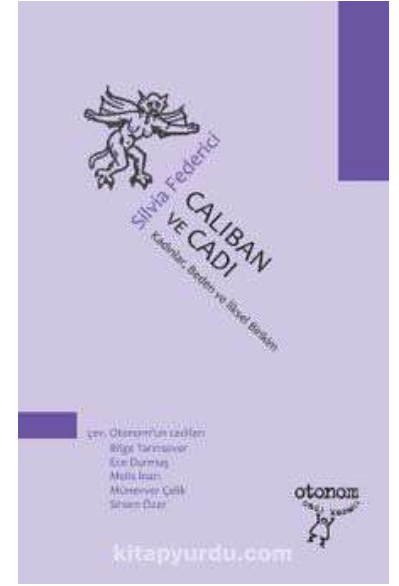
parçalamasıdır." Her gün çok daha vahşi ve sinsi köleleştirme biçimleriyle karşı karşıyayız.

Cadı avlarını konu edinen birçok film izledik ve anlamaya çalıştık. "Neden", "neden kadınlar" diye sorduk. Caliban ve Cadı'dan öğreniyoruz ki Avrupa'da kapitalizm yeşerirken, topraksızlaştırma, mülksüzleştirme, aşırı yoksulluk, yaygın dilencilik, göçe zorlanmalar, hastalıklar, salgınlar yaşanmaktaydı. İki yüzyıldan daha uzun bir süre boyunca bu vahim koşullarda hayatta kalmaya çalışan ve direnen yüzbinlerce kadın "ruhunu şeytana satmakla, büyü yoluyla birçok çocuğu öldürmekle ... etlerinden iksir yapmakla, komşularının ölümüne sebep olmakla, hayvanları ve mahsulleri telef etmekle, fırtınalar çıkarmakla ve nefret uyandıran başka bir sürü eylemde bulunmakla suçlanmıştır. Bu kadınlar, yargılanmış, işkence görmüş, asılmış ve hatta diri diri yakılmıştır. Federici, cadı kavramını, toplumsal sınıf, ırk ve cinsiyet ilişkileri bağlamında ele almaktadır. Günümüzde haklarını arayan, direnen, kavga eden kadınların bu sözcüklerle anılması şaşırtıcı değil.

Federici'ye göre, 16. ve 17. yüzyılda cadılık suçlaması, aynı yıllarda İngiliz yasalalarına giren "vatana ihanet" ya da günümüzdeki "terörizm" suçlamalarına benzer bir işleve sahipti. Suçlama belirsizdi. Yani suç, aşırı dehşet uyandırdığı hâlde ispatı imkansızdı. Bu olgu cadılığı, herhangi bir muhalefet ve boyun eğmeme biçimini cezalandırmak ve günlük hayatın en sıradan yönlerini bile şüpheli hâle getirmek için kullanılmaya elverişli hâle getiriyordu". Cadı avı, "üst tabakadakilerin" o dönem her şeylerini kaybettikleri için şeytani fikirler beslemeleri beklenebilecek "alt sınıflar"dan sürekli korkarak yaşadıkları bir toplumsal ortamda gelişti." Ayrıca Avrupa'daki cadı avlarının kapitalist ilişkilerin yaygınlaşmasına karşı direnişine, cinsellikleri, yeniden üretim/üreme üzerindeki kontrolleri ve şifacılık yetenekleri sayesinde elde ettikleri güce bir saldırı olduğu sonucuna varmak zorundayız. Federici'ye göre, cadı avı, kadınların bedenlerinin, emeklerinin, cinsel ve üreme güçlerinin iktidar denetimine alınıp ekonomik kaynaklara dönüştürüldüğü yeni bir ataerkil düzenin inşasında da işlev gördü. Federici'nin kitabında Caliban ise uzak sömürgelerdeki insanların köleleştirilmelerinin ve onların direnişlerinin adıdır. Burjuvazinin "proletaryadan başkası olmayan, o yabancı, tehlikeli, üretken olmayan varlığı fethetme ve sömürgeleştirme çabasındaki tutkunun aynısıydı, Caliban.

Bu kısa özetten sonra Tez-Koop-İş üyesi kadınlara ve Dergimiz okurlarına iyi okumalar diliyoruz, kitabın okuru bol olsun.

Silvia Federici (2012) Caliban ve Cadı Kadınlar, Beden ve İlksel Birikim. (Çev. Bilge Tanırsever, Ece Durmuş, Melis İnan, Münevver Çelik, Sinem Özer) Otonom Yayıncılık, s. 99, 246, 247-248, 226.



Domates Sosu

Kaç kişilik: 6- 8 kişilik

Hazırlama Süresi: 35 dakika

Piştirme Süresi: 25- 30 dakika

Domates Sosu için malzemelerimiz

- 1 kg domates
- 1 tatlı kaşığı tuz
- 1 tatlı kaşığı toz şeker
- 4-5 diş sarımsak
- 1 tatlı kaşığı karabiber
- 1/2 yarım çay bardağı sıvı yağ

Domates Sosu Yapılışı:

Uygun bir tencerenin içerisine rendelenmiş domatesleri alalım.

15 dakika pişirelim.

Rendelenmiş sarımsağı ve diğer malzemelerini ilave edelim.

Sosumuz kıvam bulana kadar pişirelim.

Sosumuz hazır.

Dilediğiniz şekilde damak zevkinize göre tüketebilirsiniz

Sarımsaklı yoğurt ve maydanozla süsleyerek servis edebilirsiniz.

Önemli: Hamburger, makarna ve kızartma sosu olarak rahatlıkla kullanabilirsiniz

Afiyet olsun.



Kudret Cengiz

Takipte kalın @kudretlimutfak



YouTube

İstiridye Mantarı

Kaç kişilik: 2- 4 kişilik

Hazırlama Süresi: 7 dakika

Piştirme Süresi: 5 dakika

İstiridye Mantarı için malzemelerimiz

- 600 gram istiridye mantarı
- 2 tatlı kaşığı tereyağı
- 2 orta boy soğan
- 3 adet kapyra biberi
- 3 adet yeşil biber
- 1 tatlı kaşığı tuz

İstiridye Mantarı Yapılışı:

Mantarları kısa süreliğine sudan geçirelim.

Suyunun iyice süzülmesini sağlayalım.

Kök kısmından ayıralım.

2-3 santim genişliğinde keselim.

Tavanın içine yağ alalım ardından mantarlarımızı ilave edelim.

İki dakika boyunca tavada pişirelim.

Yarım ay şeklinde doğranmış soğanı, uzun doğranmış biberleri ilave edelim

Hiç kaşık kullanmadan tavayı sallayarak 3 dakika daha soteleyelim.

Beş dakikanın sonunda yemeğimiz hazır.

Mantarların tamamen kuru olması gerekiyor aksi hâlde piştirme süresi uzayabilir.

Afiyet olsun.



Kudret Cengiz

Takipte kalın @kudretlimutfak



Tatlı Patates Tatlısı



Kudret Cengiz

Takipte kalın @kudretlimutfak



YouTube

Kaç kişilik: 2 kişilik

Pişirme Süresi: 25-30 dakika

Tatlı Patates Tatlısı için malzemelerimiz

- 1 adet büyük boy tatlı patates
- 2 tatlı kaşığı tereyağı
- 1 tatlı kaşığı tarçın
- 2-3 yemek kaşığı bal
- 2-3 yemek kaşığı tahin
- 1 su bardağı ceviz, badem, fındık karışımı

Tatlı Patates Tatlısı Yapılışı:

Patatesi yıkayıp suyunu kurutalım ortadan ikiye bölelim.

Airfray'da 15 dakika pişirelim.

Daha sonra üzerine sprey tereyağı püskürtelim.

Tekrar pişirmeye bırakalım.

Patateslerimizi kontrollü bir şekilde iyice pişirelim.

Uygun bir servis tabağına alalım.

Bir çatal yardımıyla içlerini güzelce tereyağıyla birlikte ezelim püre hâline getirelim.

Tarçını ilave ettikten sonra püremizi tekrar karıştıralım.

Son olarak arzuya göre fındık badem cevizi robottan irice çekelim.

Patateslerimizin üzerine bolca bu karışımdan ilave edelim.

Son olarak üzerine tahin ve balı gezdirelim tatlımız servis için hazırdır.

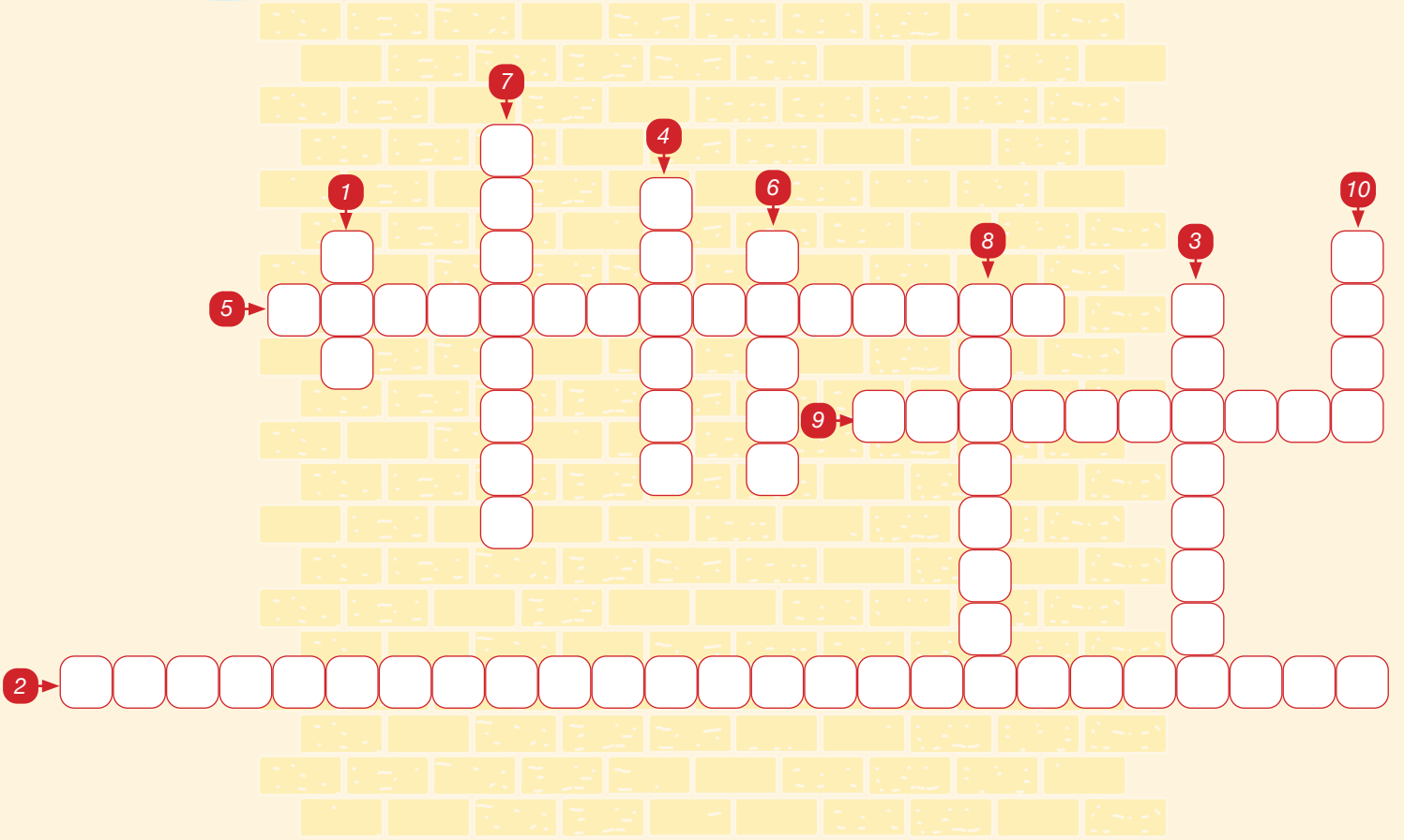
Bu tarifte patates kullandığımız için taze taze tüketmenizi öneririm.

180-190 derecede pişirelim.

Önemli: Bu tarifte patates kullandığımız için taze taze tüketmenizi öneririm.

Afiyet olsun.

BULMACA



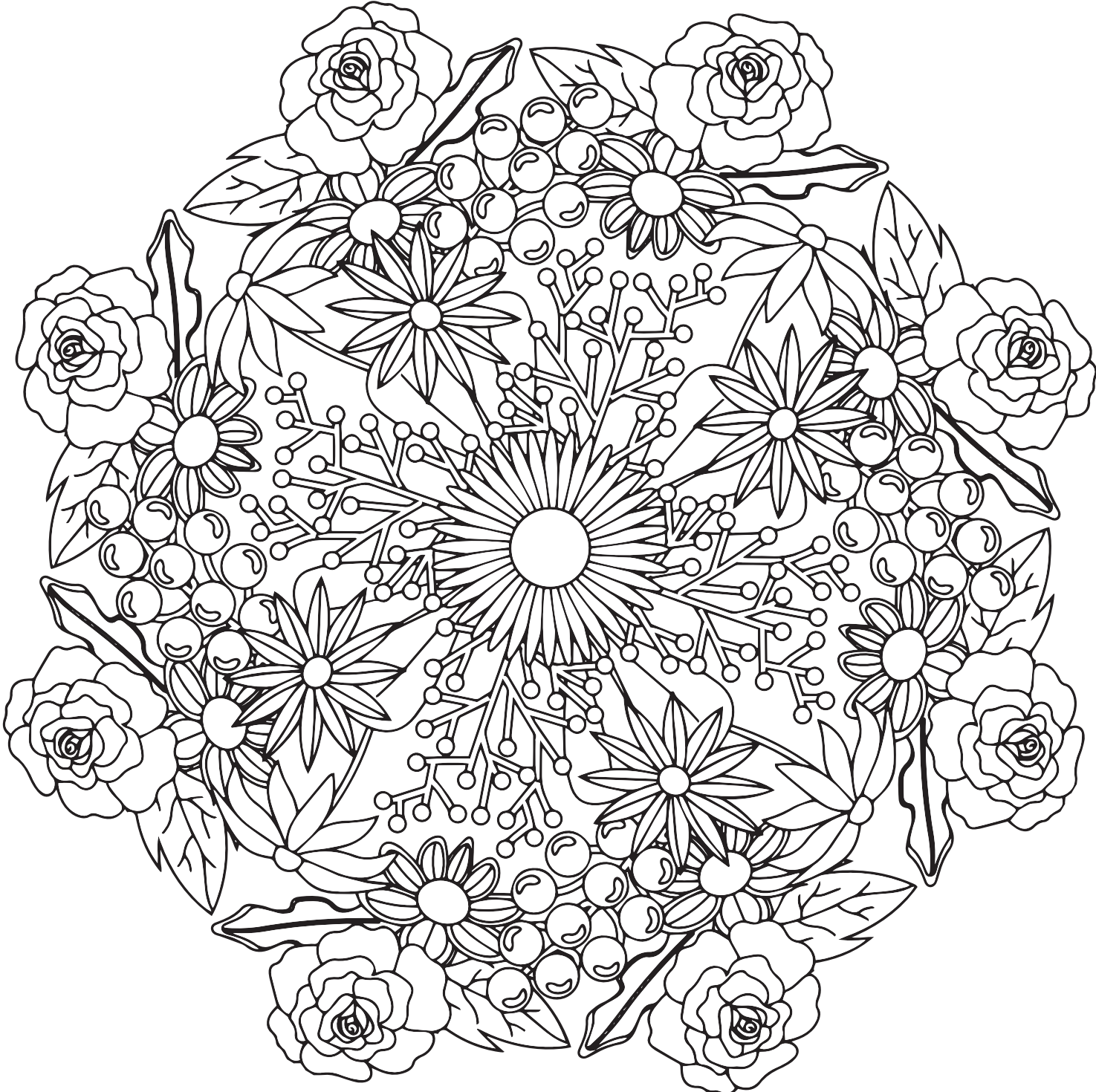
1. Kırmızı ile mavinin karışımından ortaya çıkan renk, menekşe renginin kırmızıya çalanı.
2. Farklı cinsiyetlere sahip bireylerin eşit haklara sahip olması
3. Ataerkillik (patriyarka), soyda babayı temel alan ve ailede çocukları baba soyuna mal eden, toplumda ve yönetimde erkeklerin güç sahibi olduğu, kadınların çoğunlukla dışta tutulduğu düzen
4. İşçi ve Emekçiler Bayramı, işçi ve emekçiler tarafından dünya çapında kutlanan, birlik, dayanışma ve haksızlıklarla mücadele günü.
5. Örgütün ve örgüt insanlarının kendileriyle hemhal olduğu, mevzulara dair demlendiği, deneyimlerine dair dertleştiği bir sürecin sonunda ortaya çıkan bir öğrenme belleği.
6. İnsanı bir şeye veya bir kimseye karşı yakın ilgi ve bağlılık göstermeye yönelten duygu
7. Kadınlar ve azınlık gruplarının iş dünyasında veya diğer profesyonel alanlarda üst düzey pozisyonlara yükselmesini engelleyen görünmez bariyerler
8. Doğum yapmış olan bir çalışanın doğumdan sonraki ilk aylarda bebeğini sağlıklı ve düzenli bir şekilde beslemesi tanımlanan süre
9. Kamunun gider ve gelirlerinin belirlenmesinde halkın söz sahibi olması
10. Birçok din ve mitolojide kötü amaçlara hizmet ettiğine ve doğaüstü güçleri olduğuna inanılan kişidir. Ancak gerçekte yenilikçi, boyun eğmeyen, iktidara direnen kadın.

Tez-Koop-İş Kadın Dergisi 17. sayısında yayınlanan bulmacanın çözümleri

1. Özgürlük 2. Eşitlik 3. Hukuk 4. Medeni 5. Siyaset 6. Kriz 7. İşgücü 8. Akbelen 9. Menstrüasyon 10. Humus

Bulmacanın çözümleri Tez-Koop-İş Kadın Dergisi 19. sayısında yayınlanacaktır.

MANDALA



TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI GENEL YÖNETİM KURULU

Genel Başkan	Haydar ÖZDEMİROĞLU
Genel Sekreter	Hakan BOZKURT
Genel Mali Sekreter	Mahmut ÇETİNKAYA
Genel Örgütlenme Sekreteri	Çağdaş DUYAR
Genel Eğitim Sekreteri	Sebahattin ŞEN
Genel Yönetim Kurulu Üyesi	Mehmet PEKGÖZ
Genel Yönetim Kurulu Üyesi	Mustafa KİRMAN

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI GENEL MERKEZİ

Mebusevleri, İller Caddesi No: 7 06850 Tandoğan-Ankara Tel: 0312 213 34 44 Faks: 0312 213 34 30

İnternet: www.tezkoopis.org Elektronik posta: sendika@tezkoopis.org

Toplu İş Sözleşmesi Bürosu: tis@tezkoopis.org Örgütlenme Bürosu: orgutlenme@tezkoopis.org

Eğitim Bürosu: yayin@tezkoopis.org Muhasebe Bürosu: muhasebe@tezkoopis.org Hukuk Bürosu: hukuk@tezkoopis.org

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI ŞUBELERİ

ADANA 1 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Mustafa Oğuz
Kurtuluş Mah. Cumhuriyet Cad.
MNS İş Merkezi No: 50 K: 6 No: 28
Seyhan/Adana
Tel: 0322 363 34 63 Faks: 0322 363 34 83
adana1@tezkoopis.org

ANKARA 1 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Mustafa Kırmacı
Mebusevleri İller Caddesi No: 22/2 Ankara
Tel: 0312 231 74 95 Faks: 0312 231 74 96
tezkoopisankara1@hotmail.com

ANKARA 2 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Mustafa Özgen
Necatibey Cad. No: 84/4 Sıhhiye/Ankara
Tel: 0312 229 43 07 Faks: 0312 229 18 47
ankara2@tezkoopis.org

ANKARA 3 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Cemal Yargı
Necatibey Cad. No: 84/7 Sıhhiye/Ankara
Tel: 0312 230 06 15 Faks: 0312 230 06 16
ankara3@tezkoopis.org

ANKARA 4 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Levent Koç
Mebusevleri İller Caddesi No: 22/2 Ankara
Tel: 0312 231 74 98 Faks: 0312 231 74 97
ankara4@tezkoopis.org

ANTALYA ŞUBESİ

Şube Başkanı Özgür Tingir
Tahıl Pazarı Mah. Adnan Menderes Bulvarı
Yüce2 Apt. Kat: 2 D: 3 Antalya
Tel: 0242 242 91 05 Faks: 0242 248 15 89
antalya@tezkoopis.org

BURSA ŞUBESİ

Şube Başkanı Bülent Çetin
Kükürtlü Mah. 3. Kardelen Sok. No: 3 A Blok
D: 4 Osmangazi/Bursa
Tel: 0224 224 29 37 Faks: 0224 224 29 37
bursa@tezkoopis.org

DİYARBAKIR ŞUBESİ

Şube Başkanı Mehmet Pekgöz
Bağcılar Mahallesi, 1216/1 Sokak, Mega Plaza
A Blok Kat: 6 No: 17 (3. Sanayi Sitesi Karşısı,
Metro Market yanı) Bağlar/Diyarbakır
Tel: 0412 228 59 68 Faks: 0412 228 59 68
diyarbakir@tezkoopis.org

EDİRNE ŞUBESİ

Şube Başkanı Mehmet Meral
Mithat Paşa Mah. Londra Asfaltı Rasathane Yanı
No: 2 Kat: 3 Edirne
Tel: 0284 212 14 95 Faks: 0284212 14 95
edirne@tezkoopis.org

ERZURUM ŞUBESİ

Şube Başkanı Hakan Kurt
Gez Mah. Karaveli Sok. Şimşek Apt. Kat: 2
Erzurum
Tel: 0442 234 60 89 Faks: 0442 233 88 02
erzurum@tezkoopis.org

ESKİŞEHİR ŞUBESİ

Şube Başkanı Hasan Hüseyin Yılmaz
Cumhuriyet Mah. Dilem Sok. Çağlayan İş Merkezi
No: 1/61 Kat: 7 Eskişehir
Tel: 0222 221 45 26 Faks: 0222 220 83 74
eskisehir@tezkoopis.org

GAZİANTEP ŞUBESİ

Şube Başkanı Bilal Öztokmak
İncilipınar Mah. Nail Bilen Cad. Ayıntap İş Merkezi
Kat: 2 No: 201 Gaziantep
Tel: 0342 323 33 43 Faks: 0342 323 33 43
gaziantep@tezkoopis.org

İSTANBUL 1 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Özcan Kopal
Osmanağa Mah. Kuş Dili Cad. Volkan İş Hanı
No: 26 Kat 4 Kadıköy/ İstanbul
Tel: 0216 450 14 02 Faks: 0 216 338 92 64
istanbul1@tezkoopis.org

İSTANBUL 3 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Özcan Kaya
Silahtarağa Mah. Altınordu Caddesi No: 93A
Eyüpsultan/ İstanbul
Tel: 0212 809 77 61 Faks: 0212 809 77 51
istanbul3@tezkoopis.org

İSTANBUL 4 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Hasan Dere
Merkez Mah. Büyükdere Cad. Şimşek Apt.
No: 3/6 Kat: 3 Şişli-İstanbul
Tel: 0212 232 39 47 - 0212232 39 92
Faks: 0212 232 28 57
istanbul4@tezkoopis.org

İSTANBUL 5 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Selahattin Karakurt
Büyükdere Cad. No: 64/8 Kat: 3
Mecidiyeköy-İstanbul
Tel: 0212 347 40 77 Faks: 0212 347 40 78
istanbul5@tezkoopis.org

İSTANBUL 6 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Zekeriya Sancak
Prof. Nihat Tarlan Cd. Eryılmaz Sk. Camoluk İş
Merkezi No: 3/6 Bostancı Sanayi/İstanbul
Tel: 0216 574 37 78 Faks: 0216 572 51 19
istanbul6@tezkoopis.org

İZMİR 1 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Mert Özen
Şair Eşref Bulvarı Emlak Kredi Apt. N:100/501
Alsancak/İzmir
Tel: 0232 463 52 59 Faks: 0232 463 54 72
izmir@tezkoopis.org

İZMİR 2 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Ali Ayna
Mansuroğlu Mahallesi 288/3 sokak No: 3 B Blok
Kat: 4 Daire: 10 Bayraklı/İzmir
Tel: 0232 421 43 45 - 0232 421 43 37
Faks: 0232 421 43 92
izmir2@tezkoopis.org

KOCAELİ ŞUBESİ

Şube Başkanı Engin Şevket Şimşek
Hacı Halil Mah. Atatürk Cad. 1205/1 Sok.
No: 2 Kat: 6 D: 27-28 Gebze/Kocaeli
Tel: 0262 646 18 49 Faks: 0262 646 67 64
gebze@tezkoopis.org

MUĞLA ŞUBESİ

Şube Başkanı Hüseyin Yıldız
Muslihittin Mah. Muhsin Özbay Cad. No:20/B
Daire: 14 Menteşe/Muğla
Tel: 0252 213 19 55 Faks: 0252 213 19 14
mugla@tezkoopis.org

SAMSUN ŞUBESİ

Şube Başkanı Tarık Sayın
Kale Mahallesi Kaptanağa Caddesi Ortaklar İşhanı
No:1 Kat 5 İlkadım/SAMSUN
Tel: 0 362 431 55 41 Faks: 0 362 431 55 42
samsun@tezkoopis.org

ZONGULDAK ŞUBESİ

Şube Başkanı Fatih Cevizdibi
Mithatpaşa Mah. Hayriyem Sok. No: 3 Kat: 3 D: 5
Zonguldak
Tel: 0372 253 40 39 Faks: 0 372 251 52 72
zonguldak@tezkoopis.org

KONYA BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ

Konya Bölge Temsilcisi Hüsnü Yiğit
İhsaniye Mah. Derviş Hilmi Sok.
Ali Sappoğlu Apt. No: 13/1 Selçuklu-Konya

TRABZON BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ

VAN BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ

Van Bölge Temsilcisi Mehmet Müslüm Karaboğa
Hafiziye Mahallesi Kazım Karabekir Caddesi Fergül İş
Merkezi No:124 Kat:6 Daire:43 Van

