

DOSYA: KADINLARIN DİNLENME HAKKI

Prof. Dr. Nejla Kurul

Zaman Yoksulluğu Yaşarken Kadınlar
Dinlenebilir mi?

Doç. Dr. Betül Urhan

"İş Her Zaman Benimle!"
Çalışma Zamanı ve Boş Zamanın Bulanıklaşması



TEZ-KOOP-İŞ KADIN

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

Tez-Koop-İş Yayın Organı
Sayı: 21 / Ekim 2025

**Kadın Çalışma Kurulları
Etkinliklerine Devam
Ediyor**

**Kadınların Ekonomik
Hakları Risk Altında!**

**Kooperatifler ve
Kadın İstihdamı**





İklim krizine karşı en kırılgan coğrafi konumlardan birinde yer alan Türkiye'de özellikle yaz aylarında orman yangınları felaketiyle karşı karşıya kalıyoruz. Yangınlar çok büyük oranda insan kaynaklı çıkıyor. Bir yandan verilen izinlerle ormansızlaşma artıyor, yerleşimler yavaş yavaş ormanları kemiriyor, artan orman-insan etkileşimiyle yangınlara çok daha açık hale geliyor. Buna iklim krizinin de artan etkisi eklenince orman yangınlarının sonucu her sene daha vahim bir hal alıyor, doğaya geri dönüşü olmayan zararlar veriyor. Tarım ve Orman Bakanlığı Orman Genel Müdürlüğü tarafından her yıl yayınlanan Ormancılık İstatistikleri, ormanlara verilen izinlere, yangınlara, suçlara dair çok şey anlatıyor.

2000'lerin ilk on yılında ortalama iki bin 91 olan yıllık yangın sayısı, 2024 yılında dört bine yaklaştı. Yanan alanlar da aynı hızla arttı. Yangın sebeplerinin başında ise insan geliyor. Ormanlar yangınlardan korunduğunda da çeşitli izinlerle tesislere açılarak zarar görmeye devam ediyor. Orman suçları ise bu artıştan azade değil. Çözüm, zaten tehlikede olan ormanları talana açacak yeni yasalardan geçmiyor.¹

¹ <https://www.greenpeace.org/turkey/blog/turkiyede-ki-ormancilik-istatistikleri-ne-anlatiyor/>

Sevgili Okurlar Merhaba,

Kadın Dergimizin 21. sayısı hazır; okumamız ve başta sendikal alan olmak üzere her alanda düşünsel ve pratik olarak güçlenmemiz için bizleri bekliyor. Bu sayımız, dinlenme hakkımızı sıklıkla konuştuğumuz yaz aylarına karşılık geliyor. "Dinlenmek mi dediniz!" deyişinizi duyar gibiyiz, ancak yeterince dinlenemesek de yaz ayları diğer aylardan farklı yaşantılar örüyor. Bu sayımız, geride bıraktığımız yaz aylarında çalışma yaşamının güçlükleri kadar gündelik yaşamımızın pek çok yönüne ilişkin kısa makaleler, kadın haklarına ilişkin güncel haber ve yorumlar, kadın hakları konusunda kadın örgütlerinin bizlere yaptığı uyarılar, kadın üyele-
rimizle çeşitli söyleşiler, kitap tanıtımları, sanat, spor, yemek ve benzeri içerikle dopdolu!

Sendikamız Genel Kadın Çalışma Kurulu toplantılarını yaparak sendikal alanda kadın mücadelesini güçlendirmeye çalışıyor. Şube Kadın Çalışma Kurullarının işleyişi ile ilgili görüş ve önerilerin alındığı çevrimiçi toplantılarımızda kadın yönetici, temsilci ve üyelerimiz düşüncelerini ve önerilerini paylaştılar. Katkıda bulunan kadın arkadaşlara çok teşekkür ederiz. Bu sayımızda, uzakları yakın eyledik ve **Gaziantep** ile **Kastamonu** şubelerimizden kadın arkadaşların sözleri ve iradelerini dergimizde paylaştık.

Kamuoyunda kadınların ekonomik haklarına ilişkin pek çok konu tartışılıyor. Örneğin boşanmalarda arabuluculuk kurumunun yerleştirilmek istenmesi ve tapuda "anlaşmalı paylaşım" döneminin başlamış olması. Her iki konu da kadınların ekonomik haklarını geriletan düzenlemeler. Bu konularla ilgili tartışmaları kısaca paylaştık sizlerle. Bu konuların da içinde yer aldığı ufuk açıcı bir söyleşiyi **Hülya Gülbahar** ile yaptık.

Berfin Diren Demirkaya'nın "Sayılarla ve Sayıların Ötesinde: İşsiz, Güvencesiz, Düşük Ücretli Kadınlar" başlıklı yazısı kadınların işgücü piyasası içindeki yerinin ne denli daraldığını ortaya koyuyor. **Tuğçe Şenel**, kadın cinayetlerindeki artışı vurguladığı yazısında, hiçbir kadının yaşamını kaybetmemesi için uyarılarda bulunuyor.

Bu sayımızda dosya konumuz, kadınların dinleme hakkı. **Nejla Kurul** "Zaman Yoksulluğu Yaşarken Kadınlar Dinlenebilirler mi?" başlıklı yazısı ile toplumsal cinsiyet ve zaman yoksulluğu konusunu işledi. **Betül Urhan**, "İş Her Zaman Benimle: Çalışma Zamanı ve Boş Zamanın Bulanıklaşması" adlı makalesinde kadının zamanı konusunu çeşitli yönleri ile Tez-Koop-İş Kadın Dergisi okurları ile paylaştı. Üyemiz **Demet Eşmekaya Selçuk**, dosya konumuzla ilgili bir yazı kaleme aldı. "Hayaller Bodrum, Gerçekler Kış Hazırlıkları" adlı yazısında yaz aylarında evin görünmeyen emek süreçleri için çaba gösteren kadınların uğraşlarının altını çiziyor. Yine dosya konumuzla ilgili olarak **Ayten Semerci** "Kendine Bakmak: Ama Kimin Gözünden? Özbakımın Kapitalist Tuzağını Çözmek" başlıklı yazısı, gündelik yaşamımıza daha eleştirel gözlerle bakmamızı sağlıyor, üstelik neşeli biçimde!

Kadın Dergimizde, kadın istihdamında ve kadınların bir araya gelerek güçlenmesinde önemli bir işlevi olan kooperatiflerde çalışma yürüten kadın arkadaşlarla söyleşiler yaptık. Kır Kırlangıcı Kadınları Kooperatifi'nden **Can Ergün** ve Devrek Merkez Dedeoğlu Köyü Kalınma Kooperatifi kurucusu **Saniye Uysal**'a sorularımızı sorduk onlar da yanıtladılar.

Dergimizin bu sayısında iki kitabın tanıtımı var. İlk üyemiz **Ş. Serap Şakır**'ın "İntikam" adlı kitabı, ikincisi ise **Nilüfer Erduran Nusretoğlu'nun** "İki Sporcu ve Bir Anne" adlı kitabı. Söyleşileri sırayla Nejla Kurul ve Sena Gelal yaptılar. Bu söyleşiler, kadınların yapabilirliklerinin enginliğini açık biçimde ortaya koyuyor.

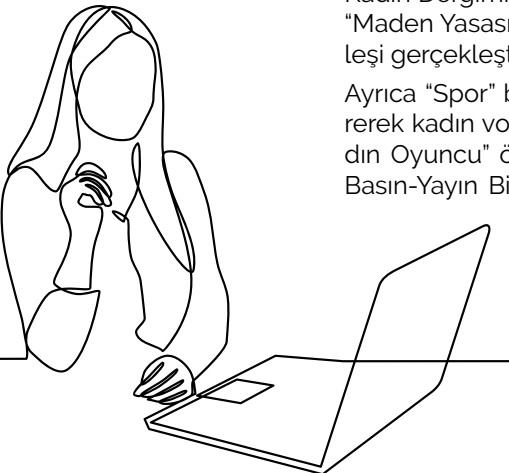
Kadın Dergimiz, kadın mücadelesinin yanı sıra ekoloji mücadelesine de özenle yaklaşıyor. "Maden Yasası'na Hayır" diyen İkizköy Muhtarı **Nejla Işık** ile Milas'lı **Ayşe Günay** ile bir söyleşi gerçekleştirdik ve "Havama, Suyuma, Toprağıma Dokunma!" dedik.

Ayrıca "Spor" başlığı altında Dünya İkincisi Kadın Voleybol takımının başarısını haberleştirerek kadın voleybolculara olan sevgi ve saygımızı ifade ettik. Altın Portakal'da "En İyi Kadın Oyuncu" ödülünü alan Nur Sürer'in başrolünü oynadığı "**Mukadderat**" filmini Eğitim, Basın-Yayın Birimi'nden kadınlarla birlikte izleyerek filme dair duygu ve düşüncelerimizi

dillendirdik. Peki menüde ne var? ... bizim için hazırladığı tariflerle kişisel yemek seçkimize yeni bir seçenek ekledi.

Tez-Koop-İş Kadın Dergisinin zengin içeriği ile yan yana gelince kadınların neler yapabileceğini görüyoruz. Bu nedenle yeniden diyoruz: **Kadınlar birlikte güçlü! Sendikalar kadınlarla güçlü!**

Tez-Koop-İş Kadın Dergisi Ekibi





TEZ-KOOP-İŞ
KADIN

4 Genel Kadın Çalışma Kurulunda Üyelerimizle Buluştuk



18 Kadın Çalışma Kurulları Çalışmalarını Sürdürüyor: Kocaeli Şubemiz Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyesini Tamamladı



20 Sendikamız Kadın Çalışma Kurulları Yeni Bir Heyecan İle Çalışmalarına Başladı! Gaziantep Şubemizdeyiz!



22 Engelli Çalışanlar Kurulu Çalışmalarını Sürdürüyor! Hayatımızdaki Engelleri Birlikte Kaldıralım!



24 Çalışan Kadınların Doğum Öncesi ve Sonrası Hakları Nelerdir?



32 “Eşitsizlik Varsa, Ekonomik Şiddet Varsa Aile Arabuluculuğu Olmaz!”



34 Kadınların Ekonomik Hakları/ Miras Hakkı Risk Altında!



58 Sinop'ta Kır Kırlangıcı Kadınları Kooperatif'nden Can Ergün İle Görüştük!



Sayı: 21 / Ekim 2025
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. Ayten Semerci
Berfin Diren Demirkaya
Doç. Dr. Betül Urhan
Demet Eşmekaya Selçuk
Hülya Gülbahar
Meliha Kaplan
Prof. Dr. Nejla Kurul
Sena Gelal
Ş. Serap Şakır
Tuğçe Şenel

Yasal Haklar

Bu dergide yer alan yazı, makale, fotoğraf ve tasarım unsurlarının bir bölümü veya tamamı (elektronik ortamda çoğaltmak da dahil) alıntının 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

Ayder Ofset Matbaacılık San. ve Tic. Ltd. Şti.
Tel: 0532 497 94 98

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

Baskı Tarihi: Kasım 2025

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

İçindekiler

EKİM 2025

DOSYA: KADINLARIN DİNLENME HAKKI

66 Kastamonu Üniversitesi'nde Kadın İşçiler Dinlenme Hakkını Nasıl Kullanıyorlar?
Prof. Dr. Nejla Kurul

75 "İş Her Zaman Benimle!" Çalışma Zamanı ve Boş Zamanın Bulanıklaşması
Doç. Dr. Betül Urhan

80 Kendine Bakmak, Ama Kimin Gözünden? Öz Bakımın Kapitalist Tuzağını Çözmek
Dr. Ayten Semerci

ULUSLARARASI HABERLER

Birleşmiş Milletler: Gazze'de Açlık Felaket Boyutunda! 30

KADINLARA DAİR HABERLER

Eşitlik İçin Kadın Platformu (EŞİK) Gönüllüsü Hülya Gülbahar ile Söyleşi 38

Okullar Sorunlarla Açıldı! Bütçe Görüşmeleri Başladı! Ne Yapmalıyız? 48

KADINLAR VE RAKAMLAR

Sayılarla ve Sayıların Ötesinde: İşsiz, Güvencesiz, 50

Düşük Ücretli Kadınlar / Berfin Diren Demirkaya 50

Kadın Cinayetleri Politikadır! Son Üç Ayda 75 Kadın Öldürüldü! / Tuğçe Şenel 54

KADIN KOOPERATİFLERİ

Devrek Merkez Dedeoğlu Köyü Tarımsal Kalkınma Kooperatifi Kurucusu Saniye Uysal ile Söyleşi! 62

DOSYA: DİNLENME HAKKI

Zaman Yoksulluğu Yaşarken Kadınlar Dinlenebilir mi? Prof. Dr. Nejla Kurul 69

Hayaller Bodrum, Gerçekler Kış Hazırlıkları / Demet Eşmekaya Selçuk 73

İKLİM KRİZİ TOPLUMSAL MÜCADELE

Maden Yasasına Hayır! Yerel Demokrasiyle Doğanın Yıkımı Önlenebilir mi? 84

KİTAP TANITIMI

Başka Anne / Ş. Serap Şakır 88

İki Sporcu Bir Anne / Sena Gelal 90

SANAT-TİYATRO

"Mukadderat": Kader mi, Mücadele mi? 94

SPOR

Spor Tarihimizin Öncü Kadınlarından 96

Dünya İkincisi Kadın Voleybol Takımına! 96

zamansizkitchen

Portakallı Cheesecake 102

BULMACA 103

MANDALA 104

Genel Kadın Çalışma Kurulunda Üyelerimizle Buluştuk



Nejla Kurul: Değerli arkadaşlar merhaba. İyi akşamlar. Sizleri sevgi ve saygılarımla selamlıyorum. Bugün toplantımızı her zaman olduğu gibi Tuğçe, Berfin ve Sena'nın katılımıyla yapacağız. Tez-Koop-İş Kadın Dergisinin yeni sayısı çıktı. Şubelerde ve veya internet sayfamızda inceleme olanağınız olmuştur umarım. Dergilerimizin içeriğini zenginleştirmek amacıyla 25 Kasımlar, 8 Martlar ve 1 Mayıslar dikkate alınarak kadınlarla ilgili sorunları dillendirecek ziyaretler, yüz yüze ve çevrimiçi toplantılar yaptık, kadınların, kadın emekçilerin özgün sorunlarını dillendirdik. Ama bu kez ilk kez ana tüzüğümüzün 39. maddesinde yer alan şube danışma kurullarını daha etkin hale nasıl getirebiliriz sorusuyla ilgili bir toplantı gerçekleştireyoruz. Sendikamızda kadınların sorunlarını, çözüm önerilerini ve taleplerini sadece der-

gilerimizle, sosyal medya ve internet üzerinden anlatmaya çalışmayacağız. Artık sendikamızın bir biriminin, şubeler nezdinde çok sayıda kadın çalışma kurulunun çalışmalarını güçlendirme, kadın örgütlenmesine katkı sağlama ve Kadın Dergisini sahadan çalışmalarla zenginleştirme üzere faaliyetleri geliştireceğiz. O yüzden bugün toplantımızda üzerine çalışacağımız konular birkaç soru etrafında şekilleniyor:

1. Sendikamız kadın çalışma kurullarına neden gereksinim duydu? Bazı şubelerimizde benzer çalışmalar vardı. Bu kurulları farklı biçimlerde harekete geçiren şubelerimiz de var. Ancak Kadın Çalışma Kurullarını tüm şubelerimizde yaygınlaştırmak gerekiyor. Biz bu kurulları neden harekete geçirmeliyiz? Bu kurullardan nasıl yararlanabiliriz? Bu toplantımızda her şubeden

başlangıç olarak 2 kadın üyemizi/temsilcimizi davet etmiştik. Kadın Çalışma Kurulları, sizlerin katkılarıyla genişledikçe her şubeden toplantılarımıza daha çok arkadaşımız katılacak. Her şubemizde 15-20 kadın üyenin bir örgütlenme çabası içinde olduğunu, örgütlenme amacıyla şubelere katkıları olduğunu, kadın üyelerin yaşamına dokunduğunu, dergilerimize kadın sorunları ve çözüm önerileriyle ilgili anlamlı haber ve değerlendirmeler ürettiğini görmeye başlayacağız. 2025 kadın örgütlenme yılının ilk filizlerini bu kurullarda oluşturacağız. Sonraki yıllarda da bu kurullarımız kanalıyla daha güzel çalışmalar, sendikal mücadeleyi büyüten çalışmaları sürdürebileceğiz.

2. Kadın çalışma kurullarını nasıl çalıştıracacağız? Ana Tüzüğümüze göre bir yönetmeliğe gereksinim var. Kadın çalışma kurulları usul ve çalışma esasları yönetmelikle belirlenir denmiş. Biz belki başlangıçta bu hedefimizi bir çalışma yönergesi gibi daha küçük tutalım ama süreç içerisinde bir yönetmeliği birlikte geliştirebiliriz. Hangi kapsamda çalışma yürüteceğiz? Şubelerimizle ilişkilerimiz ne olacak? Genel merkezde birisi olacak mı?
3. Tez-Koop-İş Kadın Dergisi, sosyal medya içerikleri ve internet sayfamıza dair görüşleriniz nelerdir? Önerileriniz nelerdir?

Arkadaşlarım, biliyorsunuz örgütlenme çalışması önce kişinin kendisini örgütlemesiyle başlıyor. Bir yerden sizi bu toplantıya katılmaya motive eden bir hareket olur, örneğin şunu diyebilirsiniz: "Şube başkanım aradı, toplantıya katılmamı söyledi." Toplantıya katılım için bu bir motivasyon ancak bu dışsal bir motivasyon. Yani dışarıdan bir gücün bizi motive etmesi. Ama bir süre sonra "Kadın Çalışma Kurulu üyelerine, Nejla'ya, Berfin'e, Tuğçe'ye, Sena'ya, Gülcan'a, Hülya'ya, Tülay'a borcum var, onlarla konuşmak iyi gelecek" diyerek bu kez içsel bir motivasyonla bu toplantılara katılmaya başlayacağız. İkisi bir araya geldiğinde de bu toplantılarımızı daha anlamlı, daha güçlü, daha derin, daha yaygın, daha yoğun bir biçime nasıl getirebiliriz. Kendimizi örgütledikten sonra, sendikamızda kadın örgütlenmesi için mücadele edebiliriz, daha sonra da sosyal ve demokratik bir Türkiye için toplumu örgütlemeye yönelebiliriz. Her üç örgütlenme katmanı için mücadele eden çok sayıda kadın var.

Dergilerimiz dört ayda bir yılda üç sayı olarak çıkıyor. Toplantılarımızı bu tarihlere göre planlayabiliriz, üzerine düşünelim, karşılaşma ve buluşma vesileleri yaratalım. Yüz yüze toplantılar yapmayı amaçlayalım ama bugünkü gibi çevrimiçi toplantılar da yapabiliriz. Nasıl bir iletişim kanalı oluşturalım. Kadın üyelerimizin kadın dergimize yazı, haber ve yorum vermesini nasıl sağlayabiliriz? Üzerine düşünelim.

Türkiye otoriterleşiyor artan biçimde, kendi içine kapanıyor toplum, demokrasimiz geriliyor. Hemen hemen hem kamu hem özel sektörde insanların susması, itaat etmesi, karşı görüşler ileri sürmemesi isteniyor. Kuzu gibi olsunlar, "ensesine vurun, ağzından lokmayı alın" biçiminde bir yaklaşım söz konusu işçi sınıfına ya da emekçilere dair. Bu süreci kırmamız önce birbirimizi güçlendirmemizle mümkün olacak. Bunun yollarından biri de kendimizi hem sözlü hem de yazılı olarak ifade edebilmekle mümkün. Tez-Koop-İş ifade alanlarımızdan birisi, üçüncü mekanımız.

Değerli arkadaşlarım sizin önereceğiniz başka bir gündem maddesi var mı? Söz isteyen yok. O zaman Tuğçe, Berfin ve Sena'ya söz verdikten sonra görüşlerinizi almaya başlayacağım.

Tuğçe Şenel: Kadın Çalışma Kurullarının kurumsal olarak çalışmalarını başlatması son derece önemli. Kadın sorunları hem dünyada hem de ülkemizde ciddi bir mesele olmayı sürdürüyor. Yaptığımız toplantılarda, 8 Martlarda, 25 Kasım'larda bir araya geldiğimiz her yerde sizden aldığımız güçle çok farklı yaşam tarzı ve dünya görüşündeki kadınlarla buluşmaya, birbirimizi dinleme ve anlamaya çalışıyoruz. O yüzden bugünkü toplantı ve bundan sonra yapılacak olan bütün kadın çalışmaları oldukça değerli. Herkesin katılım sağlanması bizim için çok önemli. Çünkü fikirler ne kadar fazla olursa, bir konu ne kadar fazla dilden dile dolaşırsa insanlar arasında yayılır ve kalıcı olur. Kadın dergimiz çok nitelikli bir dergi. Bizler de yazıyoruz ve yazı yazmak bambaşka bir şey. Gerçekten duygusu çok güzel. Kendinizi çok özgür hissediyorsunuz. İnsanlara anlatamadığınız her şeyi dergide yazabilirsiniz, anonim olarak mesela. Tülay Hanım ile ilgili konuya gelecek olursak, yakın bir zamanda gerçekten çok talihsiz bir olay yaşadı. Fakat buna benzer şikayetler, tabii ki bu kadar ağır değil ama örgütlü olduğumuz birçok kamu kurumunda şiddet ve taciz boyutunda olabiliyor. Tabii ki, bu Kadın Çalışma Kurulu bu sorunlara kadın bakışı ile

yaklaşmayı sağlayacak. Bunlara çözüm bulmak için var. Fikirlerimizi paylaşabilmek için var. Çok başarılı bir toplantı olmasını diliyorum.

Berfin Diren Demirkaya: Ben bugün şöyle başlama kararı aldım: Filiz abla burada sanırım şu anda. Filiz ablanın beni ne kadar güçlendirdiğinden bahsetmek istiyorum çok kısa. Şöyle, az önce Nejla Hocam da söyledi, kadın çalışmalarının çok yoğun olarak yapılmamasının sebeplerinden birisi sendikaların geleneksel olarak daha erkek egemen yapılar olmasıdır. Fakat Tez-Koop-İş Sendikası bunu aşmaya çalışıyor. Aştık mı bilemeyiz. Belki şu anda bunun için bir aradayız ama ben erkek egemen diyebileceğimiz yapının içerisinde kafamı bilgisayardan kaldırıp Filiz ablayı gördüğüm zaman o kadar mutlu oluyorum ki onun içeriye girişi bile ortamı neşelendiriyor, sendikadaki ortamın enerjisini değiştirebiliyor. Dolayısıyla tek bir kadının varlığı bile hayatımızda çok şeyi değiştirebiliyor. O günü, iş hayatını daha çekici kılabiliyor. Daha mutlu bir gün geçirmenize neden olabiliyor, sağlayabiliyor. Aynı şekilde biz Eğitim-Basın-Yayın birimi olarak da kadınlar ağırlıklı bir birimiz. Nejla Hocam ile beraber bir toplantıda sadece bakışarak bile anlaşılabildiğimizi görüyorum. Ya da zamanında metrolarda Büyükşehir Belediyesi bir reklam yapmıştı. İşte erkeklerin oturma biçimiyle ilgili. "İki kişilik yer kaplıyorsunuz erkekler, bacaklarınızı toplayın" diye. Aslında sendikalarda da bizim biraz bunu hayata geçirmemiz gerekiyor galiba. "Üç kişilik yer kaplıyorsunuz erkekler, kayın biraz." dememiz lazım. Bence bu toplantılar her şeyden önce umarım bunu sağlamamıza yardımcı olur. Birlikte güçleniriz. Hep beraber güzel günlere kadınlar olarak adım atarız diyorum ve sözü Sena'ya bırakıyorum.

Sena Gelal: Merhaba herkese, iyi akşamlar öncelikle. Bugün hep birlikte toplandığımız için çok mutluyum. Kadın ağırlıklı bir birimde çalışmak çok güzel gerçekten. Ben çok mutluyum çalışma ortamımızdan. Tuğçe ve Berfin'e katılıyorum. Kadın Dergimizde de sizlerin duygularını, düşüncelerini, fikirlerini ifade etmesini çok isterim. İçeriğin dayanışma ve katılımcı bir anlayışla zenginleşmesini, bu şekilde yapılanmasını çok isterim. Çünkü bizler Kadın Dergimizde gördüğüm, gözlemlediğim ve uyguladığım kadarıyla her şeye değinmeye çalışı-

yoruz. Her yere dokunmaya çalışıyoruz. Ama deneyimlerden gelen fikirler ve düşünceler olursa çok çok daha güzel olur. Bu kadın toplantıları bir-birimizi de güçlendirmemiz için de ok çok önemli. Herkese iyi toplantılar diliyorum.

Kader Vural, Diyarbakır Şube, Dicle Üniversitesi



Selamlar, hepinize saygılar. Nejla Hocam özlemişti sizi. Sizinle Mersin'de eğitimlerde karşılaşmıştık. Nejla Hocam, yani gerçekten çok pozitif bir insansınız. Zorunda kalınca çevrimiçi toplantılar değerli ama yüz yüze, belli bir zaman dilimi ile sınırlı olmayan toplantılar yapsak diyorum. Şu anda mutfakta bulaşık tabak ve tencereler beni bekliyor, makine beni bekliyor, senede bir kez bile olsa yüz yüze toplantılar yapmayı ihmal etmeyelim diye öneriyorum.

Nejla Kurul: Katılıyorum Kader. Gerçekten yüz yüze toplantılar yapabilirsek çok iyi olur ama yani onu kolayca planlayamıyoruz, bu öneriyi Genel Yönetim Kurulumuza ileteceğim. Eğitim çalışmalarını bile uzun aralıklarla ancak yapılabiliyor. Ama planlayacağız, en azından yılda bir kere yüz yüze kadın toplantısının imkanlarını yaratmaya çalışacağız Kader.

Kader Vural: Ayrıca 8 Martlarda kadın üyelerimize ulaştırılacak küçük bir armağan, bir karanfil ya da bir gül, ya da başka bir şey sendikamızın hatırası olacak saklanacak ve hatırlanacaktır. Bir de şunu söyleyelim, Sendikamızın üyelere ulaştırmak istediği küçük armağanlar ancak 4 ay sonra Diyarbakır'daki üyelerin eline ulaştı. Bunu geri bildirim olarak söylemek isterim.

Öte yandan iş yerindeki sorunlar gerçekten bitmiyor. Benim iş yerimde iki kadın işçi var çalışan. İşçi kadrosundalar ama birisi fiilen memur olarak çalışıyor, diğeri hizmetli, yani bizim gibi işçi. Kağıt üzerinde görülenle yaşanan şeyler bambaşka. İşçi olan bugün izine ayrılmak istiyor. Ne kadar acı verici bir şey: "Diğeri diyor ki ben onun işini yapmam. Ben temsilci olarak eziliyorum burada, büzülüyorum. Ama diğeri kızcağız diyor ki "Ben aylardır temizlik yapıyorum. Hakkım değil mi 15 gün izne ayrılmak?" İzin veriliyor. Ama karşı taraf-taki memur olunca hiç kimsenin sesi çıkmıyor. İşçi olanın üzerine de gidildikçe gidiliyor. Böyle bu şekilde de kadın arkadaşları yıpratmaya çalışıyorlar.

Bir de şey daha var. Ben üniversitede çalışıyorum. Üniversitede kadın işçi sayısı az ama yükleri çok. Kadınlar tuvaletini kadın arkadaşlar temizliyor. Akademisyenler, özellikle kadınlar, tuvaletlere erkek işçilerin girmesini istemiyor, erkek işçiler iyi temizlik yapamıyor diyerek kadın işçinin çalışmasını istiyorlar. Bina içinde 8 tuvaletin temizliği 5 erkek işçi tarafından yapılıyor.

Ayrıca bir whatsapp grubu oluşturulsa iyi olabilir hızlı iletişim için.

Nejla Kurul: Tabi burada cinsiyetçi bir yaklaşım var, bir işyerinde iyi yetiştirildiğinde kadınlar ve erkekler kendilerine gösterilen her mekânı etkili biçimde temizleyebilirler. Temizlik işini her emekçi öğrenebilir ve yapabilir. Yani temizliği en iyi kadınların yaptığı, en iyi yemeği kadınların pişireceği söylenir. Burada toplumsal cinsiyet kalıp yargıları işliyor. Böylece toplumsal cinsiyet eşitsizliği işyerinde de devam ettiriliyor. Bu konuyu yönetimle konuşmak yerinde olacaktır. İşçiler yönetime katıldığında bu tür sorunlar dillendirilebilir ancak bu yapılmıyor.

Kader Vural: Kadınlar olarak artık bir şeylere el atmamız lazım. Bizim şube başkanımız Mehmet Pekgöz. Başkanımız bizleri destekliyor, Diyarbakır'da kadınların güçlenmesi için aynı zamanda sendikamızın güçlenmesi için kadınların sendikamızın

yönetimine bayanların el atması lazım diyor. Kendisini çok severim. Çok etkili ve güçlü kadın arkadaşlarımız var, birbirimizi geliştirmeliyiz.

Nejla Kurul: Arkadaşlar, Kader, bir hatırlatma yapayım, "bayan" kelimesi hitaptır: "Bayan, bayım bakar mısınız?" derken kullandığımız bir sesleniş. Küçükler söz konusu olduğunda kız çocuğu ve oğlan çocuğu deriz. Yetişkinlerde kadınlar ve erkekler var; tüm istatistikler, kimliklerimizde kadın kavramı kullanılır. Gündelik yaşam içinde de kadın kavramını kullanmak toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemlidir. Kadın sözcüğü kadını değersizleştirmez, neyse o biçimde tanımlamaktır. Dil, arkadaşlar emirler dizgesidir. Dil; konuşma biçimimiz, yazmamız, kullandığımız kavramlar bize dışarıdan güçlü bir yapının telkin ettiği biçimde işler. Ona karşı kürek çekmek de dalgaya karşı çekmek gibi dilimizi dönüştürmekle ilgili. O yüzden ben hatırlatma gereği duydum. Kadın Çalışma Kurulu diye. Yani 'Bayan Çalışma Kurulu' demiyoruz, tuhaf geliyor kulağa değil mi? Sendikamızda ister evli, ister olmasın bizlerden söz ederken "kadın" kavramını kullanmalıyız.

Filiz Kırkayak, Ankara 2 No.lu Şube Eğitim Sekreteri:



Öncelikle herkese iyi akşamlar diliyorum. Ben buradaki herkese sevgilerimi gönderiyorum. Benim en büyük şansım Ankara'da olmak ve sizlere daha yakın olabilmek. Çünkü çok sık arada ya haftada bir de olsa gelip sizleri ziyaret edebiliyorum.

Ben öncelikle tek tek bütün hepinize çok teşekkür ediyorum. Biliyorsunuz ki bu dönem ben yönetim kuruluna seçildim. Şu anda, kamu çerçeve protokolünden dolayı bir hayli sıkıntılar yaşıyoruz. Bu süreç tamamlandığında Ankara'da ve diğer illerimizde güzel çalışmalar yapacağımıza inanıyorum. Şu an yaz dönemindeyiz tabii işte, tatiller falan filan çok şey yapamıyoruz. Ama eğitimle ilgili planlamalara yeni dönemle birlikte başlayacağız. Güzel çalışmalar yürüteceğimize inanıyorum ben. Hepinizi çok seviyorum.

Gülcan Çınaroğlu, İstanbul 1 No.lu Şube Eğitim Sekreteri



Nejla Hocam, güler yüzünü görmek çok güzel bu arada. Tuğçe, Berfin ve Sena'ya da ayrıca sevgilerimi sunuyorum. Tüm arkadaşlara iyi akşamlar diliyorum. Yani böyle bir toplantıda tekrardan birlikte olmak çok güzel. Demokratik Türkiye'den bahsettik. Demokrasimiz minimize edildi, bunun bir sonucu olarak artık bizim önümüze sendikal olarak bir sürü taş konmaya çalışılıyor ama biz bunları aşmak için elimizden gelen her şeyi yapmaya çalışıyoruz. İşte görüyoruz zaten içinde bulunduğumuz siyasi ortam da ortada. Biz ne kadar

çekirdekten bazı şeyleri güçlendirirsek, birbirimize olan bağlarımızı daha güçlendirirsek bunları daha kolay atlatacağımızı düşünüyorum. Sadece kadınlar değil, kadınlar olarak konuşuyoruz ama erkeklerin tabii ki erkek arkadaşlarımızla ortak bir mücadele veriyoruz.

Buradan dergiye geçiş yapmak istiyorum. Dergide hep kadınların yaptığı aktivitelerden ve kadınların yapabileceği şeylerden bahsediyoruz ve kendimizi sanki böyle hep bir kanıtlama çabası içerisindeyiz. **Erkeklerin kadınlar için neler yaptığına da bence yer vermeliyiz. Erkekler kadınlar için neler yapıyor?** Biz çabalıyoruz, gayret gösteriyoruz. Hep biz bir şeyler yaptığımızı ispat ediyoruz. İşte çocuklar için okullara gidişimizi, işyerinde nasıl çalıştığımızı, nelerin üstesinden geldiğimizi hep bunlara dile getiriyoruz. Yani biz hala kadın olarak bir şeyleri ispatlama çabası içerisindeymişiz gibi oluyor bazen. Yaptıklarımızı birilerinin kaba bir tabir olacak belki ama gözüne sokmaya çalışıyormuşuz gibi oluyor. Burada erkekler bizim için neler yapıyor? Bize ne kadar destek oluyor? Biz hep onlara destek oluyoruz ya. Onların da yaptığı desteklere de bence yer vermeliyiz. Tabii ki bu azınlıkta kalacak. Bunu hepimiz biliyoruz. Ama bence dergiye bunu da koymalıyız diye düşünüyorum.

Bir de ben market sektöründe çalışıyorum. Bu arada Filiz Hanım'a da hayırlı olsun diyorum. Yeni görevinde başarılar diliyorum. Market sektöründe son bir şey çıktı biliyorsunuz. Ne diyeyim? İşte market sektöründe çalışan kadın arkadaşların ne kadar zor şartlar altında çalıştığını gösteren hikayeler düştü sosyal medyaya. Kasiyer arkadaşların sandalyesiz çalıştığı, kendi güçlerinin üstünde işleri yapmak için çaba sarf ettikleri, güçlerinin üstünde şeyleri taşımak zorunda bırakıldıkları, molasız çalıştırıldıkları, zor şartlarda çalıştırıldıkları ve bunlardan sebep sıcakların da vermiş olduğu etkiyle baygınlık geçirdikleri bir story düştü. Evet, ben market sektöründe çalıştığım için arkadaşlarımı çok iyi anlıyorum. Hepimizin sorunları gerçekten saymakla bitmez. **Çünkü işveren, "az personel, çok iş ve çok kazanç" gözüyle bakıyor**

artık her şeye. Gerçekten her şey maddiyata dönmüş durumda. İnsan sağlığı, işçi sağlığı, iş güvenliği, bunlar minimize edilmek isteniyor. Ama kağıt üzerinde baktığımız zaman bunların hepsi sanki böyle pür pak uygulanıyor gibi gözüküyor. Maalesef ki öyle değil. Arkadaşlarımı gördükçe çok üzüldüm. Çünkü aynı şeyleri benim arkadaşlarım da yaşıyor. Birçok mağazaya gidip birçok arkadaşımı görebiliyorum. Çünkü görevim ve konumum gereği de arkadaşlarımı ziyaret ettiğim için artık kendi bu sektörde olduğum için kendimde birçok arkadaşım da var bu sektörde.

Nasıl söyleyeyim size? Bir reyoncu olarak çalıştığında işte o paleti bitirmesi gerekiyorsa elbette ki mümkün olduğu kadar örneğin 20 kiloluk bir yağ kolisini değil de beşer beşer alıp şey yapması gerekiyor. Ama bazen öyle zamanlar oluyor ki eleman yok, iş çok. Bedenini de zorlayarak çalışmak zorunda kalıyorlar. Bunlara el atılması gerekiyor. Yani dediğim gibi bunun gibi bir sürü şey var. İşte arkadaşın söylediği temizlik elemanı olmuyor. Temizliğe bir kadın olarak el atmak zorunda kalıyorsunuz. Ama neden kadınlar? Hep bir soruyu ifade etti. Neden kadınlar diyoruz? Bir erkek arkadaş, "Bana yardım eder misin? Şu koliyi beraber işte kaldıralım" falan dediğim zaman şu cümleler çıkıyor insanın karşısına. "Aa neden?, sen benimle eşit değil misin?" Yani durum bundan ibaret. Bu ülkede bu şartlarda dediğim gibi çekirdekten ne kadar çok eğitim alırsak ne kadar çok eğitim verebilirsek ne kadar çok arkadaşımıza ulaşabilirsek daha güçlü, daha başarılı olacağımıza inanıyorum. Bu konuda da sizlerin nezdinde Haydar Başkanına ve Hakan Başkanına da çok teşekkür ediyorum. Çünkü bize böyle bir ortam sağlıyorlar. Sizler bize bilgi akışı yaptığınız sürece biz de elimizden geldiği kadar diğer arkadaşlarımıza bilgi akışı yapmaya çalışıyoruz. Bu toplantıların genele yayılmasını düşünüyorum. Daha önce de belirtmiştim ki bunu yapıyorsunuz artık görüyorum, takip ediyorum. Bu konuda size de teşekkür ediyorum. Benim söyleyeceklerim bu kadar. Söylemek istesem, saymak istesem sorunlar hiçbir şekilde bitmez. Teşekkür ediyorum. Sizinle sohbet etmek çok güzel. Sizleri dinlemek çok güzel. Kendinize iyi bakın. Görüşürüz. Buradayız.

Nejla Kurul: Gülcan çok teşekkürler. Kadın Çalışma Kurulları nasıl çalışsın? Mesela sen sendika yöneticisi kadınlardan birisi olarak veya Filiz arkadaşımız, başka arkadaşlarımız da olabilir. Şubelerde görev yapan yönetici olarak, iş yükünüze bakarak mesela çevrimiçi toplantıları yılda bir kez en azından yüz yüze bir toplantı ama her dergi çıkmasının ardından hem dergiyi inceleyelim hem de böyle bu toplantıları 4 ayda bir yapalım mı dersin yoksa daha sık mı olmalı? Bu toplantılar hepimizin iş yükünü bir miktar artıracak. İş yükümüze göre ortak kesen bir öneri olsun diye düşünüyorum ama ne düşünürsün bu konuda? Filiz de bu konuda yanıt verebilirse ya da diğer arkadaşlar da düşünürse ne sıklıkla buluşalım biz? Yüz yüze toplantıyı her zaman yapamayız. Ankara'da yaparız ama diğerini yapamayız ama bizler şube ziyaretlerinde buluşabiliriz.

Gülcan Çınaroğlu. 8 Mart'larda buluşalım ama onunla sınırlı kalmasın. Yüz yüze buluşmak yüz yüze olmak önemli, tüm Türkiye olarak değil, ulaşım maliyetlerini düşürmek için bölgesel kadın toplantıları yapabiliriz. İstanbul metropol olduğu için örneğin İstanbul şubeleri kadınları olarak toplanabiliriz. Diyarbakır'da çalışan arkadaşlar veya oraya yakın olan arkadaşlar. Çünkü Diyarbakır bildiğim kadarıyla tek bir bölgeye bakmıyor. Bağlı olduğu başka iller de var. Bunların daha faydalı olacağına inanıyorum, çevrimiçi toplantılar da bölgesel olarak planlanabilir. Bizim İstanbul'da bunları kaldıracak şubelerimiz var. Yani konum olarak işte yer olarak kaldırılacak şubelerimiz var. Yani hani böyle ekstrem bir bütçeye de gerek olmayabilir.

Nejla Kurul: Evet arkadaşlarım söz almak isteyen var mı? Arkadaşlar bir şey söylemeseniz bile ekranınızı açıp bir "merhaba arkadaşlar, sizi dikkatle dinliyorum" demek bile bu toplantıda olduğumuzu, var olduğumuzu diğer arkadaşlarımıza sevgi sözcüklerini ifade etmenin değerli olabileceğini düşünerek söz alabilirsiniz. Çok değerlisiniz. Biz kadınları, hatta erkek işçiler toplum ve siyasal iktidar olarak sessizliğe itiyoruz ve biz bu suskunluk sarmalını kırmalıyız.

Tülay Kaygın, İstanbul 5 No.lu Şube, Sosyal Güvenlik Kurumu İşyeri Temsilcisi



Merhaba hocam. İyi akşamlar. Merhabalar arkadaşlar. Ben Pendik Sosyal Güvenlik Kurumunda çalışıyorum. İşçi kadrosundayım. Aynı zamanda Tez-Koop-İş Sendikası İstanbul 5 No.lu Şubesinde temsilciyim. Şöyle ben şu soru ile başlamak istiyorum. Öncelikle iş yerinde kadınlara ne şekilde görevler veriliyor? Ne şekilde çalışıyoruz? Kadınlara, beden gücünü aşan birçok iş yaptırılıyor. Yapamayacağımız, kaldıramayacağımız işler yaptırılıyor. Evet, erkek-kadın ayrımcılığı yapıyor mu? Yapılıyor. Şöyle erkek personelin sayısı az, Fakat erkek personel o an boş olsa bile "kadın erkek eşit" deyip "her işi yapacaksınız" deniliyor. Yani ben bunu yapamıyorum ya da vafıma, gücüm uymuyor dediğin zaman işte bir şey var. Nasıl desem mobbing var, tehdit var. O zaman "tutarız tutanağınızı göndeririz" gibi tehditler oluyor. Ben temsilci olduğum için gönderemiyorlar başka yerlere ama ben çok eziliyorum bunları duydukça arkadaşlarımdan. Yani kadınlara taşıma vesaire bir sürü işler yaptırıldı. Şöyle; kamyon yükleme, kamyon boşaltma işlerinde bile görevlendirilme yapılmadan çalıştırılan kadınlar bizler. Yani doğalgaz peteklerini yüklüyoruz. Vücudumuzda birçok yer-

de çürümeler oluşmuştu. Morluklar oluştu. Yani nasıl söylesem? Kadın gücünü aşan çok çok işler yaptırılıyor.

Bunun yanı sıra ben temizlik personeliyim aynı zamanda. Temizlik de dört dörtlük isteniyor. İşte "erkek personel temiz yapamıyor" deyip kadınlar üzerinden dönen her hafta kat değiştirilerek yaptırılan işler var. Yani bir baskı halindeyiz. Ne kadar çözüme ulaştırmaya çalışsak da birçoğunu sağ olsun kendisi sendika başkanımız çözmeye çalışıyor. Fakat yani ben "sendika temsilcisi tanım tanımam, ben kuralları aşarım" diyen bir işverenimiz, idaremiz var. Yani baskı altında çalışıyoruz gerçekten. Hani ne şekilde başa çıkarız bilmiyorum.

Talihsiz bir olay yaşadım. Üst üste iki defa şiddet tehdidi yaşadım, işyerine korku ve kaygı içinde geldim. Yani bu durumu görmezden gelen, örtbas etmeye çalışan bir idare var. Dediğim gibi, "erkek kadın ayırt etmeden her işte sizi kullanacağım" diyen idare oldukça taciz edici, rahatsız edici. Nasıl çözüme ulaşır bilmiyorum. Gerçekten çözülsün istiyorum. Kamu kurumunda hani böyle bir şeye nasıl maruz kalıyoruz anlayamıyorum yani.

Sadece nasıl desem yani memur işi bile yaptık, yapıyoruz zaman zaman. Evrak çekme, ne bileyim A4 kağıtlarını servislere taşıma, halka açık bir binada çalışıyorum. Vatandaşın girip çıktığı bir binada çalışıyorum. Hani dediğim gibi, eve zor atıyorum kendimi yorgunluktan bitkin halde. Diğer arkadaşlarım adına da konuşuyorum ama ben temsilci olduğum için üstüme daha çok geliniyor. Daha çok baskı var. Ben bunları aşmak istiyorum. Yani diğer arkadaşların hakkını savunduğum zaman, korumaya çalıştığım zaman çok baskı görüyorum. Arkadaşlarımı aleyhime konuşturmaya çalışan bir idare var. Yani haklı olduğum konuda haksız duruma düşürüldüm ve yevmiye kesme cezası bile aldım. Eğitimini almadığımız bir işi yaptırmaya kalkıştılar.

Nejla Kurul: Hangi iş Tülay? Nasıl bir iş bu?

Tülay Kaygın: Yüksek binalarda cam yıkattırma olayıydı. Bunu yapan kişilerin bu işin eğitimini almış kişiler olması gerekiyor. Tehlike arz ettiğini belirttim. Arkadaşlarımdan yapmaması gerektiğini

söyledim. Fakat idare bu tutanağı tutarken de şu şekilde kendi ifadelerini yazmışlar: "iş yapmıyor ve yaptırmıyor." İki tane arkadaşımızı da kendi tarafına çekerek bu şekilde konuşturmuş. Yani bu da benim yevmiye cezası almama neden oldu. Haklı olduğum konuda haksız duruma düşürülüyorum bir şekilde. Yani görmezden geliniyor. Yapmak zorunda bırakılıyorsun. Ne bileyim bahçe temizliğinden taşımaya kadar, hamallık işi her şey yaptırılıyor. İtiraz zaman direkt tutanak olayı oluyor, tehdit olayı oluyor. İşte herhangi bir şeyden şikâyet ettiğimiz zaman daha fazlası yaptırılmaya çalışılıyor ve yaptırılıyor zaten. Bunun içinde kantin işletme, temizlik, yemekhane çalıştırma, dediğim gibi taşıma olayları, birçok çeşitli işler yaptırılıyor.

Rabia Beyhan, Migros Sanal Market:



Tülay'ın kamu kurumunda yaşadığını bizler Migros'ta da yaşıyoruz. Bir kadının, mesela hanımefendi temsilciymiş. Bir kadının temsilci olması erkek egemenliği cehaletiyle- birleşince çok daha çekilmez bir hal alıyor. Ama Migros sanal marketin ben ofis kısmındayım. Yani ağır iş kısmını yapmıyoruz yani. Çalıştığım kadro, müdürüm iyi olduğu için yapmıyoruz. Yoksa başka yerde çalışan insanlar daha kötü şeylere maruz kalıyorlar. Mesela CarrefourSa'da çalıştım. Çok ağır şeylerle karşılaştım.. Yani hatta sendika aynı sendika, ama oradaki sendika temsilcisi hiçbir şey yapmıyordu. Kadın temsilcilerin sözleri değersizleştiriliyor, "Kadın akli ne anlar ki? Kadının saçı uzun akli kısa."

tarzında bu en eğitilmiş ve en tabiri caizse avamı da bu şekilde düşünüyor. Kadına karşı bakış açısı çok kötü. O yüzden bir kadının temsilciliğinin ve kadının üzerine gelinmesinin sebebi de duygusal olduğu için daha çok üzerine gidelim anlayışı. İşte bu anlayışı ortadan kaldıracabiliriz?

Ben görev tanımım olmayan birçok iş yapıyorum. Bunu sineye çekeceğimi düşünerek yaptırtıyorlar. Bu çok yaygın bir fikir. Ben eğitim fakültesi mezunuyum. Milli Eğitimde de çalıştım. Milli Eğitimde de bunu çok gözlemledim. Ya Eğitim-Sen, Eğitim-Bir-Sen ile de çok muhatap oldum. Yani şey ücretli öğretmen olduğum için beni çok umursamıyorlardı. Ama baktığınızda ben eğitim emekçisi olarak görülmüyorum. Sendikada temsilciler arasında kadınların az olmasının bir nedeni de bu anlayış. Erkeklerde, "biz her şeye çok mantıklı bakıyoruz. İşte her şeyi çok daha derin gözlemleyebiliyoruz. Lider olan biziz." tarzında bir yaklaşım var. "Bu kadındır zaten yapamaz." fikri üzerinden ilerliyor..

Nejla Kurul: Öğretmenlik branşın nedir Rabia?

Rabia Beyhan, Türk Dili Edebiyatı öğretmeniyim ama Türkçe öğretmenliği yaptım. Ayrıca sınıf öğretmenliği yaptım ücretli olarak. Güzel bir deneyimdi benim için ama oradaki şartlar da çok kötü olduğu için kendim isteyerek ayrıldım. Atama kısmı da sorunlu. İşte bir puanla kaçırıyorsunuz, 2 puanla kaçırıyorsunuz. Baktığınız zaman eğitimin kalitesi de çok düştü ülkemizde. Bu da çok üzücü bir şey.

Nejla Kurul: Eğitimin niteliği düşüyor, diplomalar değersizleştiriliyor. Artık diplomaların satılması nedeniyle açılan davalara tanıklık ediyoruz.

Rabia Beyhan, Migros Sanal Market: Çok ilginç dönemler yaşadık geçmişte, başörtülü kadınlar üniversitelere, okullara alınmıyordu. Belli bir kesimin çocukları iyi okullarda okuyordu. Ama şimdi başka sorunlar yaşıyoruz. Bence 1980'lerin politikalarının sonuçlarını yaşıyoruz şu an. Ya insanların bir şekilde önünü kesmeye çalıştılar. Gerçekten çok üzücü olaylar yaşanıyor, şimdi bir sosyal çürüme var. Gerçekten hani içten içe çürümüş bir hem market sektörü var, sandalyesiz oturmadan çalıştırılıyor insanlar. Yani çürümenin çok derinleştiği bir yerdeyiz. Bana göre, kadının çok güçlü olması gerekiyor. O yüzden bence kadın çalışma kurullarının, dediğiniz gibi, çok etkili olması gerekiyor.

Nejla Kurul: Arkadaşlar kadın erkek - eşittir. gücüne bakmaksızın kadınlara ve erkeklere ağır işler yaptırılabilir" anlayışı üzerine önümüzdeki dönemde biraz çalışalım. Eşitlik, çalışma koşullarının eşitliği anlamını taşır. Yoksa fiziki gücü birbirinden farklı olan iki cinsin aynı işleri yapması anlamına gelmez. Bakın hem kamu kurumundan hem de özel sektörden örnekler anlatıldı. Kamudaki bir işyerinde veya bir mağazada bir kadının fiziki gücü daha sınırlı olduğu için ağır işleri yapmaması gerektiği fikrini işleyen çalışmalar yapabiliriz. "Ağır işi" biraz tanımlamaya çalışalım. Ayrıca bu ağır işlerin makinelerle neden yaptırılmadığı konusunu da irdeleyelim. Almanya'da bulunduğum bir dönemde gece gelen temizlik işçilerinin çöpün yanına yaklaşarak onu çöp kamyonunun bir aracına bağlayarak tek düğmeye basıp kamyonun içine döküğünü görmüştüm. Gayet rahat bir biçimde çalışıyordu işçi. Mesela Avrupa'da büyük depolarda insanlar nasıl çalışıyor? Hangi teknolojiyle kolayca bu işlerin yapabilmelerini sağlıyorlar? Böylece ne kadın ne de erkek bel fitiği, bel ağrıları veya kas zedelenmesi ve benzeri şeyleri yaşamıyorlar.

Cevahir Ergül, Kocaeli Şube, Kocaeli Barosu İşyeri Temsilcisi:



Benim için kıymetli olan birkaç bir şeyden bahsedeceğim. Öncelikle burada olmak, kadın tem-

silcilerle, Kadın Çalışma Kurulu üyeleri halinde toplanmış olmak. İkincisi kadın kurulu için görevlendirilmiş olmak. Şube başkanımız, kadın çalışmalarında yüksek lisansımı yaptığımı bildiği için böyle bir kurula atanmamı önerdi. Bunun gözetilmesi çok kıymetli. "Kadın çalışma kurulları nasıl çalıştırılacak?" gibi bir soru vardı ve bir yönetmelikten bahsettiniz. Yönetmelik çalışması yapmak gerekli. Ama bu yönetmelik neleri gözetebilir? Bence bu kısmı biraz tartışmak gerek. Kadın çalışmalarıyla alakalı yapılan bütün şeylerin kadınlara özgün bir şey olması gerekir. Burada sendika olarak ne yapılabilir? Alan çalışması yapılabilir. Mesela kadınlarla daha fazla bir araya gelinebilir. Böylelikle kadınların yer alması işte yani bulunduğu yerdeki görünürlüğü daha fazla artabilir. STK'lar ile ortak çalışma yapılabilir. Bir sürü STK var bununla ilgili. Kadınlarla bir diyalog kurulabilir. Hatta ne yapılabilir mesela en uç örneklerden biri öz savunma eğitimi bile yaptırılabilir. En temelinde aslında bunların hepsinin en öncesinde hani nereden başlamak gerekirse bir toplumsal cinsiyet eğitimi verilebilir. Bu daha çok sık yapılabilir aslında. Eskişehir'de böyle bir eğitim vermiştiniz galiba Nejla Hanım?

Nejla Kurul: Evet, eğitime katılan temsilcilerin çoğu erkekti, az sayıda kadın vardı. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu, özellikle eşitsizlikleri anlatarak paylaştık. Erkek temsilciler, dikkatle dinlediler, ancak bakış açılarının bir eğitimle değişmesi güç gözüküyor. Eğitimlerin ve eşitlikçi pratik politikaların süreklilik kazanması gerekiyor. Ancak kız çocuğu olan, çevresindeki kadınlarla eşitlikçi ve nitelikli iletişim kuran erkek temsilcilerin oldukça duyarlı olduğunu gözlemledim. Bir farkındalık oluşturuldu. Yani eğitime katılan erkeklerin eve gittiklerinde ev hayatına, kadının görünmeyen emeğine farklı bir gözle bakacaklarını düşünüyorum.

Bu eğitimleri yaygınlaştırmak için genel kurul kararlarımız yolumuzu açıyor, oldukça iyi kararlar var. Bu eğitimleri şubelerde yapabilmemiz için şube yürütme kurulu üyelerinin ve özellikle başkanların kadın örgütlenme mücadelesine destek vermesi gerekir. Eğitimciler Genel Merkezden olmak zorunda değil. Bulduğunuz ki kentte üniversitelerden veya kadın çalışmalarına emek vermiş kadın arkadaşlarımız da şubede bu eğitimleri

verebilir. Ancak genel merkezle koordineli olarak çalışmak gerekir. Bize vermeniz gereken bilgi şu olacak: Bir toplumsal cinsiyet eğitimi dersi verdik. Örneğin Kocaeli'nde şu kadar kadın arkadaşımız katıldı. Fotoğrafını çekin atın. İşte bizim en yapmak istediğimiz güzel şeyler. Yapılan çalışmalar raporlaştırılırsa, şube genel kurulu çalışma raporlarında da yer alacak bu bilgiler.

Cevahir Ergül, Kocaeli Şube, Kocaeli Barosu İşyeri Temsilcisi: Çalışma kurullarının nasıl çalıştırılacağıyla alakalı. Ben şunu merak ediyorum. Örgütlü olan iş yerlerinde bir kadın tacize uğradığında bunu kime iletebilsin? Bunu tabii ki de oradaki temsilciye iletebilsin, oradaki müdüre ya da işte her neyse oraya iletebilsin. Ama çok yakınındaki kişilere anlatması güç olabilir, yaşadığı travma nedeniyle. Acaba kadın çalışma kuruluna direkt aktarabileceği bir mekanizma kurulabilir mi?

Ayrıca kadınların sendikal örgütlenme karşısında bir isteksizliği var. Bu isteksizlik ama bence zorunlu kılınan bir isteksizlik ve engel olarak da nitelendirilebiliriz bunu. Mesela şu anda toplantıda çok sayıda kadın yok. Nelerdir bu engeller? Şu anda mesela ev içi iş bölümünün eşitsiz dağılımı nedeniyle pek çok kadın yani sendikada bu toplantıya katılmıyor. Çünkü ev içi işleriyle meşgul bu saatte. Varsa çocuk ya da varsa evcil hayvan. Bütün sorumluluk kadınların üzerinde ve dolayısıyla bir toplantıya dahi böyle çayını kahvesini alıp rahat rahat katılmıyor. Hani bile bir şeyden bahsederez ya bu kadınların ikinci mesaisi ev işi. Şimdi kadınlar sendikada nasıl görünür kılınabilsin? Yani ev işi, ayrıca çalışma hayatı. E üçüncü olarak mesela sendikada bir rol alması bu kadın üçüncü mesaisi gibi bir şeydir bir yerde.

Sendikalar örgütlü olduğu iş yerlerindeki kadının haklarını, özgürlüklerini, çıkarlarını ne kadar gözetiyor? Örneğin vardiyalar, süt izni gibi konularda ne yapıyor sendikalar. İş yerimizde geçen yıllarda şöyle bir problem yaşandı. Bir arkadaşımız doğum yaptı ve süt izni bitti ve o sütü bir yerde sağıp o çocuğa götürmesi lazım. Ancak sütünü nerede sağacağı, sütü nasıl muhafaza edeceği konusu sorun oldu. Çünkü buna ayrılmış bir alan yok. Toplu sözleşmelerinde bunlara ne kadar yer veriliyor? Temsiliyetle alakalı bir sıkıntı var. O da benim kafamı karıştıran şeylerden biri. Sendika içi demokrasi tartışmaya açık bence. Kadın temsiliyeti nedir mesela? Yeterli sayıda kadın, kadın kurullarında veya yönetimde yer alıyor mu? Alıyorsa bu kadının yönetimdeki yani yönetim hakkı çerçevesindeki söz

hakkı nedir mesela? Yoksa gerçekten bu kadınların söz hakkı var mı? Yani masada onlara söz hakkı veriliyor mu?

Samsun'da bir kadın meclisi kurulmuş. Bu kadın meclisi mesela bir dışarıdan bir kadın meclisi vardı. Onlarla ortak mı çalışma yapıldı? Yoksa, oradaki örgütlü kadınlar, sendikalı kadınlar mı bu kadın meclisini kurdu ve nasıl çalışmalar yaptılar? O kısmı ben merak ediyorum. Çok veriye ulaşamadım. Kısa bir özet almak isterim.

Nejla Kurul: Cevahir, Tez-Koop-İş kadın dergisinin son sayısında Samsun şube yönetimindeki Buket arkadaşımız ile bir söyleşi yaptık. Bu toplantıdaki arkadaşımız Gülcan'la da söyleşimiz var. Dergimiz bizlerin birbirimizden haber alacağımız mecralar. Kadın Meclisi kurmuş, başta örgütlenme olmak üzere kadın temsilcilerin hatta üyelerin bu çalışmalara etkin katılımını sağlıyorlar. Samsun'da Kadın Meclisinin, kadınların haklarını öğrenmesine, güçlenmesine olduğu kadar şube yönetimine, örgütlenme çalışmalarına da çok katkısı var. Ekipler oluşturuluyor. Alan ve saha taranıyor bu ekipler kanalıyla. Bu ekiplerde kadınlar ağırlıklı. Hatta bazen sadece kadınlardan oluşuyor. İşyerlerine gidiyor. Ama bu arkadaşlarımız aynı zamanda hem kendilerini eğitiyorlar, yetiştiriyorlar hem de şube yönetimi onlara ciddi bir destek veriyor

Cevahir Ergül-Bir sonraki toplantıda bu tür kadın örgütlenme deneyimlerini konuşmayı önermek istiyorum.

Fidan Mocık, Samsun Şube, Migros:



Herkese iyi akşamlar diliyorum. Ben Samsun şbeden katılıyorum. Dönem sözcüsüyüm, temsilciyim. Yönetim kurulundayım ayrıca.

Başkanımız kadınlara çok değer veriyor. Buket Hanım zaten çok etkin. Kadın meclisi kuruldu. Kadınların sıkıntılarıyla ilgileniliyor. Mağazalar gezilerek sorunlar gideriliyor. Herkes el atıyor yani bu konuya. Mutluyuz biz şube olarak başkanımız sağ olsun gece gündüz yanımızda bir telefonumuzla her şekilde ilgileniyor sorunlarımızla. Buket şube sekreterimiz, yönetim kurulunda, ben disiplin kurulundayım.

Nejla Kurul: Çok güzel. Bir sonraki toplantımızda Cevahir'in önerdiği gibi birden fazla şbeden, kadın çalışma kurulları ve kadın meclisi üyesi arkadaşlarımızın katıldığı bir toplantıda da sendikal deneyimlerimizi özellikle paylaşabiliriz.

Gülcan Çınaroğlu, Şimdi ben Cevahir Hanım'ın sorularına kendi çapımda cevap vermek istiyorum. Şimdi bu tacizlerle ilgili kimlere ulaşabilirler, ne yapabilirler arkadaşlar diye bir soru sordu. Özellikle Sendikamız şube yönetimlerinde kadınların olmasını destekliyor. Haydar Başkan'ın özellikle istediği şeylerin başına geliyor yönetimde en azından bir kadın olması. Bu konuda da zaten bizlere çok büyük işler düşüyor. Arkadaşlarımıza ne kadar dokunabiliyoruz? İşte ne kadar mağazalarla ilgilenebiliyoruz şube yönetimi olarak. Mağazalarda kendimizi ne kadar ifade edebiliyoruz ve bize ne kadar güvenle yaklaşabileceklerini göstermemiz gerekiyor. Sorun yaşayan kadın arkadaşların, yönetimde olan kadın arkadaşlara ulaşp bizlerle irtibat kurmalılar. O yüzden de bizler buralardayız. Bizlere her şekilde ulaşabileceklerini her toplantıda ve her mağazaya gittiğimizde anlatıyoruz arkadaşlarımıza. Kadın Çalışma Kurulu üyelerine ulaşmak da önemli bir kanal. Ancak aktarılan sorunlara duyarlı olmak zorundayız.

İkincisi, sendikalarda doğum izinleri ne kadar oluyor? Bu konu toplu iş sözleşmesinde genelde iş kanununa göre yer alıyor bu. İşte kadınlar akşam vardiyalarına yazılmıyorlar. Kamu kurumlarında sütü saklamak sorun olabilir ama sendika odasında istediği gibi sütünü sağıp soğuk frigolarımızda muhafaza edebiliyor.

Üçüncüsü de sendikalarda kadınlar ne kadar aktif? Ben çok büyük zorluklarla geldim buralara. Bir kadın olarak yadırgandım. Ne temsilci olmamı istediler ne bunu yapabileceğime inandılar ne de çocuğuma zaman ayırabileceğime inandılar ne evin işini yapabileceğimi ne de işimi doğru düzgün yapabileceğime inandılar. Ben bunları hepsini yaptım. Hepsini bir arada yürüttüm. Çocuğumu büyüttüm. İşimi yapıyorum. Sendikama yetişiyorum. Bundan büyük bir zevk alıyorum. Evet, evinizde size üçüncü bir kişinin destek olması gerekiyor. Ben bunu hep söylüyorum. Benim eşim ve annem benim en büyük destekçimdi bu konuda. O yüzden, ben rahat bir evre geçirdim. Artık çocuğum büyüdüğü için de kendime ayırdığım zaman gibi sendikama zaman ayırabiliyor ve bundan çok mutlu oluyorum. Arkadaşlarımla birlikte olmak zaten çok iyi geliyor bana, çünkü artık onlarla aile gibi yani her şekilde görüşüp konuşabiliyoruz. İsteddiğimiz zaman birbirimize kahve içebiliyoruz veya sohbetler edebiliyoruz. İnanın bana isterseñiz yapamayacağınız hiçbir şey yok. Zamanı ayırmak.

Nejla Kurul: Çok teşekkürler Gülcan. Kendi şubenin deneyimi üzerinden anlamlı bir cevap oldu. Tabii, Cevahir'in sorusu üzerine konuşmaya devam edersek iyi olur. İstanbul'da daha kolayca çözebileceğimiz sorunları, Anadolu'nun farklı kentlerinde aynı kolaylıkla çözemeyebiliriz. Bu nedenle Şube Kadın Çalışma Kurulları ile Genel Merkez Kadın Çalışma Kurulları Koordinasyonu iletişim hatları oluşturmalyız. Yönetmelik çalışmamızda bunları açık biçimde ifade edebilmeliyiz.

Cevahir Ergül, Kocaeli Şube, Kocaeli Barosu İşyeri Temsilcisi: Çoğu tacize, çoğu şiddete, çoğu ölüme, kadın cinayetine karşı derdi olan kadınlar. Dolayısıyla sendika içerisindeki bu yapılanmanın da bir derdi olması gerekiyor. Bir derdi olması gerekiyor ki işte az önce Nejla Hanım da bahsetti. Orada birkaç kişi, birkaç kadın olması gerek ve biz o kadınları şöyle görmeliyiz. Demeliyiz ki ben bir iş yerinde bir tacize uğradım ve benim hiç kimseye anlatmadan, kendimi doğrudan güvenle ifade edebileceğim bir iletişim yerinin olması gerekiyor. İşte genel merkezin biraz bence bu anlamda bir çalışma yapması gerekiyor.

Nejla Kurul: Aslında arkadaşlar, bu kurulları biz işlevli hale getireceğiz. Yapılanma ile ilgili önerilerimizi birlikte Genel Yönetim Kurulu üyelerine ileticeğiz. Genel Kurul'da tartışılmasını istediğimiz konuları çalışacağız.

Gülcan Çınaroğlu, İstanbul 1 No.lu Şube Eğitim Sekreteri: Tez-Koop-İş uygulamamız var biliyorsunuz. Telefonlarımıza indirdik. O uygulamada "kadın destek" adı altında bir link konulabilir. O linkten de canlı sohbetler olabilir veya mailler atılabilir veya oraya yazı yazılabilir.

Huri Derya Şen, İstanbul 6 No.lu Şube, Migros:



Maalesef ki market sektöründe önceden lise mezunları çalışıyordu. Şimdi artık üniversite mezunları çalışmaya başladı.

Mağazamızda da bir taciz olayı yaşandı. Bizim o zaman, bölge müdürümüz bir kadındı. Direkt olayı o kişiye aktarıp, daha fazla yayılmadan olay, o kişide daha fazla zor durumda kalmadan bu konu çözülebildi. Taviz olayının mağduru kadın arkadaşın hem de o erkeğin belirli bir bahaneler iletilerek bölgeleri değiştirildi. Ama hocam şöyle de bir durum var. Böyle şeylerde kanıt istiyorlar. Kadın arkadaşına o zaman şu soru soruldu: "Seni taciz ettiğine dair bir kanıtın var mı? Mesaj yoluyla olabilir, birisinin şahit olduğu bir durum olabilir." Bu çözüm herkese uygun görüldü, hatta sendikaya bile iletmemize gerek kalmadı. Çünkü olayın daha fazla büyüyüp de yayılmadan daha basit bir şe-

kilde çözülmesini sağlamıştık. Zaten sonradan da bölgeler değiştikten sonra haber aldım. O kişi kadın işçiyi bir daha rahatsız rahatsız etmemiş. Olay o şekilde çözülmüştü. Ama bana kalırsa yine de çözüm değil. Çünkü bu erkek işçinin başka mağazada başka kadınları rahatsız edip etmediğini bilmiyoruz.

Nejla Kurul: Bu olayın çözümünde kadının işyeri rızası dışında değiştirilmişse, kadın da bir anlamda cezalandırılmış olmuyor mu diye düşünüyorum. Kadının izini kaybettirmek için yer değişikliği yapılmış olabilir onayıyla. Arkadaşlar böyle durumlarda bu olaylar, iki işçi de sendikamız üyesi ise işyerinin bağlı olduğu şubeye bilgi vermek de yarar var. Kadına yönelik tacizi, şiddeti önlemek konusunda sendikalar da düşünsel ve duygusal hazırlık yapmalılar. Kişilerin kim olduğu değil olayı tartışmak önemli. biraz Sendikaların bu konuda bilinç yükselmesi, sendikanın kendi iç dayanışmasını kurması, sendikadaki kadınların biraz daha güçlendirilmesi gibi bu alanda ne yapabiliriz diye yaklaşıyoruz.

Huri Derya Şen, İstanbul 6 No.lu Şube, Migros: Sendika yöneticilerinin veya kadın çalışma kurulu üyelerinin hem derinlikli bilgi hem de güçlü deneyim bağlamında güven oluşturması çok önemli. Güvensizlik durumunda emekçiler sorunlarını sendikamız ile paylaşmazlar. Aslında burada sendikanın insanlara sağlayacağı en büyük etki biraz güven, samimiyet, destek, sağlam duruş. Çünkü doğru bir duruş sergilersek, sendika temsilcisi karşıdaki kişilerin haklarını hukukunu bilirse onlara doğru yönlendirmeler yaparsa eğer o kişi de sendika temsilcisine güveniyor. O sendikanın da arkasında olduğunu hissederek hareket edebiliyor.

Nejla Kurul: Derya; taciz, istismar ve kadına yönelik şiddetin olmaması için yani önleyici politikalara ihtiyaç var. Yani örneğin Migros'a çalışmaya başladığında kişiye toplumsal cinsiyet eşitliğine dair hazırlanmış bir politika belge okutturulursa, imzalayabilir de, kadın ve erkek işçiler şiddet, tacizi, istismar ve ihmali tanırırlar. Şiddet, taciz ve istismarın bir cezasının olduğunu öğrenir. Baştan bunların önlenmesi konusunda adım atılmış olur. Yani istenmeyen olaylar yaşandıktan sonra değil yaşanmadan önce önlemler almak daha önemlidir. İşçi kültürünü demokratikleştirmek, kadına verilen değeri hissettirmek, birbirine saygıyı pekiştirmek çok önemlidir. Şöyle bir önyargı var sürekli do-

laşımında: Kadın hayır diyorsa aslında nazlanıyor, hayır evet demektir". Bu önyargıların kırılması gerekir, kadın "hayır" diyorsa bu gerçekten "hayır"dır. Tacizle karşı karşıya kalan kişiye psikolojik ve duygusal destek olmak da bir o kadar önemli. Kadın dayanışması olduğunda bu tür olaylarda kadınlar bir araya gelir, tacizle karşı karşıya kalan kadını yalnız bırakmaz, bir daha böyle olayların yaşanmaması için ne tür önlemlerin alınması gerektiği üzerine düşünülür. Tabii işyeri yönetiminin ve sendikanın desteği de alınabilir. Bizim adımıza birileri çözmek için çaba gösterebilir, ama bizler de bu sürecin paydaşız, reflekslerimizi güçlendirmeliyiz olaylar karşısında. Yoksa eski olayların daha kötü olan tekrarları ile karşı karşıya kalabiliriz.

Huri Derya Şen, İstanbul 6 No.lu Şube, Migros: Türkiye'de adil bir yargılanma süreci olmadığı için maalesef erkekler bundan cesaret alıyor. O yüzden çok daha rahat hareket edebiliyorlar. Biz ne kadar kadınları bir daha aynı şeyi yaşamaması için koruyup kollasak da, şiddetsiz bir kültürü geliştirir ve yaşatırsak birbirimizi koruyup kollarız. Ancak bazen kadın kadına düşmanca yaklaşabiliyor. Biz onları koruyup kollamaya çalıştıkça sanki farklı algılar da oluşup bu sefer kadınlar da bizi itebiliyorlar. Kadınların dayanışma içinde olması çok önemli. İşsizlik, özellikle genç işsizliği çok yüksek, sanki önceki dönemlere göre işe alma süreçlerinde çok daha özenli olmak gerekiyor.

Nejla Kurul: Evet, sorunlar var, sorunlar çok yaratıcı sonuçlar üretecek biçimde çözülebilir. Kendi alanlarımızda, iş yerlerimizde, kimi zamanlar Sendikamızda, ancak bizlerin etki ederek değiştirebileceği şeyler var, bir de gücümüzün çözmeye yetmediği sorunlar var. Böyle anlarda akıl ile duygu ile bir yurttaş olarak ne yapabileceğimizi düşünmemiz gerekiyor. Küçük de olsa yapabileceğimiz şeyler olduğunu düşünüyorum.

Huri Derya Şen, İstanbul 6 No.lu Şube, Migros: Ben şubelerin daha aktif olmasını isterim, şubelere çok büyük işler düşüyor. Şube mekanlarımız daha aktif bir şekilde değerlendirilebilir. Örneğin, kısa videolar hazırlayıp bilgilendirme yapabiliriz şiddet, taciz ve benzeri konularda. Hani böyle story tarzında böyle kısa bilgilendirme video-

ları paylaşıp bunu kendi oluşturduğumuz iş yeri gruplarında paylaşabiliriz.

Tülay Kaygın, İstanbul 5 No.lu Şube, Sosyal Güvenlik Kurumu İşyeri Temsilcisi: Ben bundan birkaç ay öncesinde işçi arkadaşım tarafından önce küfürlü, sözlü şiddete maruz kaldım. Burada tutanak tutuldu. Arkadaşım haksızdı, aynı zamanda memurlar da vardı ve kendi işçi arkadaşlarım da. Bunların yanında ben bu arkadaşın küfrüne maruz kaldım. İşte tutanak tutuldu. İdare kendi aralarında çözmeye çalıştılar. Olay örtbas edildi açıkçası sadece bir uyarıyla bırakıldı. Aradan 2 ay gibi bir süre geçtikten sonra bu kişi tarafından canıma kastedildi. Yani öldürmeye kalktı. Keskin makasla üzerime yürüdü. Uzun bir evrak makası. Yani kameralar karşısına alıp beni öldürecek kadar cesaret bir kişi. Aynı zamanda şöyle ara ara nasıl desem kendini hatırlatan bir arkadaştı. Eski hükümlü kendisi. Yani nasıl desem? Şu an yaşamıyor olabilirdim. "Şu an karşımadaki işçi bir arkadaş değil de memur olsaydı işleyiş farklı olurdu". Çok üzüldüm. Şunlar bile söylendi: Ne bileyim unvan gerekiyor. Anlayamadım yani. Nasıl desem? Ben de tabii bu durumda sessiz kalmadım.

Yine örtbas edileceğini düşünerekten Cumhuriyet Savcılığına gittim. Suç duyurusunda bulundum. Durumu Sendikamıza bildirdim. Onlar da sağ olsun Selahattin başkanımız sessiz kalmadı bu durumda. Sizlere de ulaştırdım, ilettim. Ancak idare örtbas etmeye devam ediyor. Bu olaydan sonra bir süre bu şahısla aynı işyerinde çalışmak zorunda bırakıldım. Bu arkadaşta ihtar vermişler, ama bana söylemediler. Bunun bilgisini bile vermediler. Yani il müdürlüğüne gönderilmemiş bir tutanak bu. Destek servisinde bir memur, saldırgan işçinin eline bir liste verip depo sayımına benimle gitmesini istedi. Yani arşiv olsun, depolar olsun bu gibi yerlere benimle görevlendirmeye çalıştı. Bu, şahıs saldırganı desteklercesine omuz omuza gezdi.

Şöyle söyleyeyim bir zorbalık vardı hocam. Ben buna hep itiraz ettim. Bu şahısla aynı alanda çalışmak istemediğimi belirttim. Yemekhanede bu şahıs ile aynı alanda çalıştırıldım. Bu saldırıya uğradıktan sonra bile aynı alanda çalıştırıldım. Sonra psikolojim de bozulmaya başlamıştı. Sendikam el

attı. Bir an önce hani o şahsın oradan gönderilmesini sağladı. İlk aşamada soruşturma geçirileceği için aynı bahçe içinde iki kurum Pendik ve Kurtköy SGK bulunuyor. Bu şahsı Kurtköy'e gönderdiler ve giriş kapısı aynı. Aynı alanda çalışmaya yaklaşık 2 ay devam ettik. Bakışları çok rahatsız ediyordu. O kadar korkarak işe gittim ki aylarca, beni iş yerime abim getirip götürdü. Aileme yansıtmak zorunda kaldım. Çünkü bu durumu idare çözmedi. Dediğim gibi işçi olunca görmezden geliniyor maalesef. Sadece bizim yaptığımız iş onlar için önemli. Sonrasında ise yakın zamanda disiplin kurulu görüldükten sonra alınan kararla arkadaşımız Tuzla SGM'ye gönderildi. Bu bir çözüm mü? Hayır. Çözüm olduğunu yine düşünmüyorum. Hala endişeliyim. Hala korkuyorum. Yani şöyle söyleyeyim yetkililerden birileri olmasaydı o günkü saldırıda yani eylemini gerçekleştirmiş olacaktı. Ben şu an yaşamıyor olabilirdim ve iki çocuğum ortada kalacaktı.

Nejla Kurul: Evet. Tülay, bu durumda yalnız olmadığımızı bilmek, kadın arkadaşların desteğini, Sendikanın desteğini daha çok hissetmek önemli oluyor. Tez-Koop-İş Sendikası, Kadın Çalışma Kurulu böyle bir olay karşısında ne yapabilirdi? İstanbul'da ne yapılılabildi? Genel Merkez olarak ne yapılırdı? Bazen konular diploması ile bazen de basın toplantısı veya açık alanda basın açıklaması ile gündemleştirilebilir ve idarenin saldırganı hızla uzaklaştırması sağlanabilirdi. İşte bu olay üzerine ne yapabileceğimiz konusunda yol haritamız olmazsa kararsızlıklar oluyor. Genel Sekreterimiz bölgede personelden sorumlu en yetkili kişi ile konuşarak gerekli önlemlerin alınmasını talep etti. Bu kişinin başka bir yerde görevlendirilmesi durumunda başka bir kadının aynı şiddetle karşı karşıya kalmasından endişelendiğini de belirtti. Ama sonuçta Tülay abisiyle uzunca bir süre işe gelip gitmek durumunda kaldı. Anne-babası rahatsız oldu, ailesi rahatsız oldu. En başta Tülay tabii zor bir süreç yaşadı. Biz bir miktar destek vermeye çalıştık ama bu desteğimiz bu tür yaşantılar içindeki arkadaşlarımıza nasıl daha çoğalabilir, nasıl daha güçlü biçimde olayları çözebiliriz?

Tülay Kaygın, İstanbul 5 No.lu Şube, Sosyal Güvenlik Kurumu İşyeri Temsilcisi: Tabii hukuki süreç devam ediyor. 9. ayda duruşma var. İşte oraya nasıl çıkacağım onu da bilmiyorum.

Nejla Kurul- Teşekkür ederiz paylaşımın için Tülay.

Tuğçe Şenel: Ben de toplantımıza katılan tüm kadınlara çok teşekkür ediyorum. Bu arada sohbet tarafında bir çok arkadaş mesaj yazdı. Onlara da buradan teşekkür ediyorum, herkese sabrı için çok teşekkür ediyorum. Bizim için güzel bir çalışma çıkacak gibi duruyor hocam.

Nejla Kurul: Evet, kadınlar daha çok konuşuyor, Ne güzel. Biz bir arada olduğumuzda gerçekten birbirimizi çok motive ediyoruz arkadaşlarım teşekkür ederim.

Berfin Diren Demirkaya: Herkese iyi akşamlar diliyorum. Fakat öncesinde Cevahir Hanım ile mutlaka iletişime geçmek isterim Nejla Hocam sizinle de birlikte özellikle alan araştırmasından bahsetti. En azından derdimizin ne olduğunu, kadın işçilerin, kadın üyelerimizin derdinin ne olduğunu, problemlerini çözmenin yollarının başında önce sorunlarının ne olduğunu öğrenmek geliyor. Örneğin Tülay Hocamın sorununu onu çözecek mekanizmaları henüz geliştiremediğimizi fark ediyorum. Dolayısıyla, alana çıkmalıyız hep beraber. Bu ekip şu anda güçlü bir ekip bana kalırsa. Gerek deneyimler gerekse akademik çalışmalar anlamında her yerden birçok kadın arkadaşımız var. Hep beraber güçlenebiliriz ve güçlerimizi birleştirirsek bir daha geç kalmayız diye umut ediyorum. Hepinizi öpüyorum.

Sena Gelal: Ben de herkese çok teşekkür ediyorum. Burada iyi veya kötü deneyimleri paylaşmak çok önemliydi. Mesela Tülay Hanım ile empati kurarak, gerçekten ne yapılırdım, nasıl hissedirdim? Bunları çok yakından ben de hissetmiş oldum. Umarım, bunların sebeplerini iyileştirecek mekanizmaları kurabiliriz ki kurabileceğimize inanıyorum. Çok da motive oldum. Çok teşekkür ediyorum. İyi akşamlar diliyorum.

Nejla Kurul: İyi akşamlar arkadaşlarım, iyi çalışmalar. Bir daha ki toplantıda görüşmek üzere. Dergimizi mutlaka okuyun arkadaşlarım, bu toplantımızın kısa özetini, Tez-Koop-İş Kadın Dergisi eylül sayısında hep birlikte okuyacağız. Çok teşekkür ediyorum hepinize, bu toplantıda da gözlemledik ki kadınlar birlikte güçlü.

Tez-Koop-İş Kadın Çalışma Kurulu Çevrimiçi Toplantısı Gerçekleştirildi

<https://tezkoopis.org/tez-koop-is-kadin-calisma-kurulu-cevrimici-toplanti-si-gerceklestirildi/>

Tez-Koop-İş Sendikası Ana tüzüğünün "Şube Danışma Organları" başlıklı 39/1 maddesi gereğince şubelerimizde oluşturulan Tez-Koop-İş Kadın Çalışma Kurulu üyeleri çevrimiçi toplantısı 5 Ağustos 2025 günü, Sendikamız Eğitim, Basın ve Yayın Biriminden Tuğçe Şenel, Berfin Diren Demirkaya ve Sena Gelal'ın katkıları; Prof. Dr. Nejla Kurul'un moderatörlüğünde gerçekleşti.

Toplantının açılışını yapan Prof. Dr. Nejla Kurul, Tez-Koop-İş'in 10 No.lu işkolunun geniş ve çeşitli yapısına karşın kapsayıcı, güçlü ve mücadeleci bir sendika olduğunu; bu niteliklerinin şube danışma organlarını faaliyete geçirerek etkinleştirdiğinde daha da gelişeceğini ifade etti. Ayrıca gelişmiş bir demokrasinin içerisinde kadın emekçilerin ekonomik, demokratik ve sosyal haklarının korunabileceğini vurgulayan Kurul, Tez-Koop-İş Sendikasının, kadınların sesini, sözünü, sendikadan beklentilerini ve mücadelelerini görünür kılmayı; Kadın dergisini kız kardeşlerin birbirleri ile deneyimlerini paylaşarak güçlenmesinin bir aracı olarak görerek dergiye katkı sunmanın Kadın Çalışma Kurullarının başlıca hedefleri arasında yer aldığını dile getirdi.

Çevrimiçi toplantımızın devamında, Kadın Çalışma Kurulu üyeleri görüş ve önerilerini ifade ettiler. Üyelerimiz, yaşamın her alanına sinen, çalışma yaşamına da farklı biçimlerde tezahür eden toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile ancak örgütlü bir biçimde mücadele edilebileceğini kendi deneyimlerinden yola çıkarak aktardılar. Sendikamız bünyesinde, işyerlerinde kadına yönelik şiddet ve tacize karşı bir birim oluşturulmasının bu mücadelenin ilk adımlarından biri olacağını, toplu iş sözleşmelerinde kadın emekçilerin haklarını geliştirmeye ve ayrımcılığı önlemeye dönük maddelere daha fazla yer verilmesinin, kadınların Sendikamızın her kademesinde daha fazla rol almasının ve Kadın dergisinin okunurluğunun artırılması için çalışmalar yürütülmesinin gereğinin ifade edildiği toplantı, kadınların birlikte güçlü olduğunun vurgulanmasıyla sona erdi.

Toplantımıza katılan tüm kadın emekçilere, toplantının düzenlenmesine katkıda bulunan şube başkanlarına ve şube sekreterleri arkadaşlarımıza çok teşekkür ediyoruz.

Yerel Eşitlik Eylem Planı Dış İzleme Paydaş Toplantısına Katıldık!

<https://tezkoopis.org/?s=Yerel+E%C5%9Fitlik+Eylem+Plan%C4%B1+D%C4%B1%C5%9F+C4%B0zleme+Payda%C5%9F+Toplant%C4%B1s%C4%B1na+Kat%C4%B1ld%C4%B1k%21>

Tez-Koop-İş Sendikası olarak Türkiye Belediyeler Birliği ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) iş birliği içinde yürüttüğü ve yerelde Ankara Büyükşehir Belediye'sinin planlayarak yaşama geçirdiği **Yerel Eşitlik Eylem Planı Dış İzleme Paydaş Toplantısına** 8 Ağustos 2025 günü katıldık. Çok sayıda kurum ve kadın örgütü temsilcilerinin bulunduğu toplantıya Sendikamız adına Genel Başkan Danışmanımız Prof. Dr. Nejla Kurul katıldı.

"Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı", yerel yönetimlerin planlama ve programlama süreçlerine toplumsal cinsi-

yet eşitliği prensibini yerleştirme ve bu sürece paralel olarak yerel yönetimler ile kadın örgütlerinin güçlendirilmesi amacıyla 2006 yılında başlatıldı ve 2010 yılında tamamlanan 1. aşamanın ardından, 2011 yılı Nisan ayında Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programının 2. aşaması program sürdürüldü. Kadın Dostu Kentler - 2 Ortak Programı, İsveç Uluslararası İş Birliği ve Kalkınma Ajansı (SIDA) tarafından finanse ediliyor.



Toplantıda, Kadın Dostu Kentler 3. Faz hakkında Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu temsilcisi Hülya Barbaros ve Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği adına Sunay Demircan 3. Faz'ın gelişimi hakkında birer sunum yaptılar. Yerel Eşitlik Eylem Planının yaşama geçirilmesinde dış izleme paydaş gruplarının önemi üzerinde durdular.

Toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığını oluşturmak, kadınların ve dezavantajlı sosyokültürel gelişim imkanlarına erişimini sağlamak, kadın üreticilerin ekonomik hayata katılımını desteklemek, kadın istihdamını desteklemek, sivil toplum örgütleri ve kadın muhtarlarla katılımı desteklemek, kadın ve kız çocuklarının kültür, sanat ve spor faaliyetlerine erişimlerini sağlamak, afet ve iklim krizi ile mücadelede kadınları bilgilendirmek, başkentin kadınlar için daha güvenli ve erişilebilir hale getirilmesi, kadına yönelik şiddeti önlemek, kadınlar için sağlık hizmetlerinin erişilebilir olmasını sağlamak, şiddet gören kadınlarla çalışan belediye personelinin eğitim ile desteklenmesi, belediye personeline kadına karşı şiddet farkındalığı oluşturmak başlıkları altında tartışmalar yürütüldü ve katılımcıların önerileri alındı.

Tüm bu tartışma başlıklarında Nejla Kurul, görüş ve önerilerini aktardı. Kadınların başkent mekanlarında ve şehrin farklı saatlerinde kentle bağının güçlendirilmesi gerektiğini belirten Nejla Kurul, bunun için özellikle mağazalarda çalışan kadın üyelerimizin geç saatlerde işten çıktıklarında hızlı ve güvenli biçimde toplu taşıma hizmetine erişimi ve evlerine giderken aydınlatılmış mahalleler ve sokaklara ilişkin beklentilerini dile getirdi. Özellikle bebek arabası gibi araçlarıyla hareket eden ebeveynlerin, tekertelekli sandalye kullanan bireylerin ve engelli yurttaşların uygun biçimde yapılmış engelli rampalarıyla şehirde daha kolay dolaşabileceği vurguladı. Kadın dostu kentlerin yaşama geçirilmesinde Tez-Koop-İş Sendikası olarak hem gelişmeleri öğrenme hem de katkıda bulunma olanağı sağlayan tüm kurumlara ve emekçilere teşekkür ederiz.

Kadın Çalışma Kurulları Çalışmalarını Sürdürüyor: Kocaeli Şubemiz Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyesini Tamamladı

<https://tezkoopis.org/kadin-calisma-kurullari-calismalarini-surduruyor-kocaeli-subemiz-toplumsal-cinsiyet-esitligi-atolyesini-tamamladi/>

Sendikamız Ana tüzüğü ve genel kurul kararları, toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığını geliştirmek ve eşitlikçi bir pratiği toplumda, işyerinde ve sendikamızda yaşama geçirmek üzere etkinlikler yapmayı öngörüyor. Bu hedefler bağlamında Kocaeli Şubemiz, 30 Eylül 2025'te toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi ve atölye çalışmasını hayata geçirdi!



Eğitim ve atölye çalışması, Şube Başkanı Onur Tan Turan'ın üyelerin önemli bir kısmını oluşturan kadınların güçlenmesi ve sendikal mücadeleye daha etkin katılımı için bu tür çalışmaların önemini altını çizen konuşması ile başladı. Eğitim ve atölye çalışmasına katılan Genel Başkan Danışmanımız Nejla Kurul, sınıf mücadelesinin özgül bir yönü olan toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik pratik ve teorik çalışmaların bir yandan sendikaların diğer yandan kadın üyelerin ve temsilcilerin güçlenmesini sağladığını, kadınların söz ve iradesini açığa çıkararak sendika içi demokrasiyi güçlendirdiğini ifade etti. Ayrıca, sendikamızın tüm şubelerinde kadın çalışma kurullarının, genç emek kurullarının ve engelli çalışanlar kurullarının daha etkin çalışmasının, sorunları görmezden gelinebilen toplumsal kesimlerin güçlenmesine ve sendikal örgütlenmeye ciddi katkılar sağlayacağını belirtti.

Şubemize bağlı Kocaeli Barosu sendika temsilcimiz olan Cevahir Ergül'ün yönlendiriciliğinde yapılan eğitim ve atölye kadın üye ve temsilcilerin coşkulu katılımı ile başarı ile tamamlandı. Atölyede, kavramsal çerçevenin yanı sıra, kadın emeği ve işyerinde cinsiyet temelli sorunlar konuşuldu. Deneyim paylaşımı, vaka analizleri ve kavram kartları uygulaması, dayanışma ve örgütlülük tartışması aşamaları ile gerçekleşen Kadın Çalışma Kurulu toplantısı dilek, temenni ve önerilerle sona erdi.

Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği'nin İş Yerinde Şiddet ve Tacizi Önleme Atölyesine Katıldık

<https://tezkoopis.org/?s=Cinsiyet+E%C5%9Fitli%C4%9Fi+C4%Bozleme+Derne%C4%9Fi+E2%80%99nin+C4%B0%C5%9F+Yerinde+C5%9Eiddet+ve+Tacizi+C3%96nleme+At%C3%B6lyesine+Kat%C4%B1ld%C4%B1k>

Sendikamız, sivil toplum örgütleriyle buluşmalarına devam ediyor. Hak temelli izleme alanında çalışan bir sivil toplum örgütü olan

Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği'nin (CEİD) düzenlediği "İş Yerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyesi"ne katıldık. Bu atölye, 2017'den beri Avrupa Birliği tarafından "Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi kapsamında yürütülüyor.

Atölyede CEİD'in hazırladığı İşyerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği raporu ile bağlantılı olarak Çağla Ünlütürk Ulutaş ve Çağla Erdoğan'ın yaptığı sunumlar, işyerinde şiddet ve tacizi önleme bağlamında ILO 190 no.lu sözleşme ve diğer uluslararası sözleşmeler ile Türkiye'de yasal mevzuatı ayrıntılı biçimde paylaşmaya yönelikti. Sunumda, uluslararası normlar; *eşitlik, ayrımcılık yasağı, toplumsal cinsiyet eşitliği, insan onuruna saygı, şiddetsizlik, özen gösterme yükümlülüğü, insan onuruna yaraşır iş, adalete erişebilirlik* olarak sıklıkla vurgulandı. Sunumlarda şiddetin hem kadın hem de erkek emekçilere yönelebildiği ve bütünlüklü bir mücadele yürütmenin önemini altı çizildi.

TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ Konfederasyonlarına bağlı sendika uzmanlarının katıldığı atölye, 26 Eylül 2025 günü Ankara'da gerçekleştirildi. Atölyeye Sendikamız Eğitim, Basın-Yayın Biriminden Prof. Dr. Nejla Kurul ve Tuğçe Şenel katıldı. Sendikaların sorunu, nasıl gördüğü, nasıl ele aldığı ve mücadele için ne yaptıkları konularında Nejla Kurul, Sendikamızın çalışmalarına yönelik bir sunum yaptı. Tez-Koop-İş'in sınıf mücadelesini, özgül alanlar olarak kadınlar, gençler, engelliler, mülteciler, ekoloji biçiminde gören geniş ve zengin bir ufka sahip olduğunu dillendirdi.

Sunumda, Tez-Koop-İş Sendikası Ana Tüzüğünde yer alan "*Kadın-erkek eşitliğini sağlamak için çaba gösterir*" maddesi gereğince ve son genel kurul kararlarının hemen tamamında yer alan işyerinde şiddet ve tacizi önlemeye yönelik çalışmaları ve uygulamaları paylaştı. Kurul, Sendikamızda, "*Şiddete Sıfır Tolerans*" belgesini imzalamanın yanı sıra 2018'den beri yayınlanan Tez-Koop-İş Kadın Dergisi ve diğer yayınlar ile şiddete ve tacize karşı farkındalık geliştirme çalışmalarımızı özetledi. Ayrıca kadın üyelerimiz ve kadın temsilcilerimizi güçlendirmek üzere Şube Danışma Kurulları arasında yer alan Kadın Çalışma Kurullarını etkinleştirmeye yönelik çalışmalarımızı ifade etti. Kurul, kadın mücadelesinde farklı sendikalar arasında kadınların karşılaşmalarının ve dayanışmanın önemini altını çizerek konuşmasını tamamladı.

Oldukça etkili olarak değerlendirdiğimiz bu atölyeyi planlayıp gerçekleştiren CEİDizler Yönetimine ve Proje Koordinatörü Ülker Şener'e teşekkür ederiz. Atölye, "kadınların birlikte güçlü" özlü sözünün gerçek hayatta kesinlikle bir karşılığı olduğunu bir kez daha kanıtlamıştır.



Sendikamız Kadın Çalışma Kurulları Yeni Bir Heyecan İle Çalışmalarına Başladı! Gaziantep Şubemizdeyiz!

Tez-Koop-İş Kadın Dergisi

Meryem Ağaoğlu, Tez-Koop-İş Kadın Çalışma Kurulu üyesi



Meryem merhaba, kendinizi okurlarımıza tanıtır mısınız?

Adım Meryem, 32 yaşındayım. 18 yaşında evlendim, iki çocuğum var. Migros çalışanıyım, temsilciyim. Çocuklarımı büyütünce Migros'a başvurdum ve çalışma hayatına girdim. Bu süreçte eşimin desteğini her zaman çok gördüm. Eşim öğretmen, çok kültürlü birisi. Türkçe edebiyat öğretmeni. Eşimin teşviki ile liseyi bitirdim. Ehliyet almam yine eşimin cesaretlendirmesi ile oldu. Aslında iki etken çalışmaya itti beni. Birincisi ekonomik koşullar, yüksek fiyatlar bizi zorlamaya başladı, çocuklar büyüyünce harcamalar da arttı. İkinci neden kendimle ilgili, evin içindeki emeğim önemli ama ben daha etkin olmak istiyordum. Sosyalleşmemde çalışma hayatının katkısı büyük. Migros'a başvuralı 10 ay oldu, hemen temsilci de oldum.

İki çocuk sahibi bir anne olarak çocuklarınızın geleceğini nasıl görüyorsunuz?

Mutsuz olmak, umutsuz olmak istemiyorum, çocuklarımı iyi bir mesleğe yönlendirmeliyim. Birisi, meslek lisesi elektronik bölümüne gidiyor, MESEM değil, Anadolu Meslek Lisesi. **İki çocuklu bir anne olarak umutsuzluk bana bir şey katmaz.** Önceden evcimen bir kadındım, şimdi sendika temsilciliği görevimle kamusal alana çıkmış oldum. Yeni bir alandayım. İyimser olmak durumundayım, hep kötüyü düşünürsek kendimizi geliştiremeyiz.

Mağazada çalışan kadınların çoğu 20'li yaşlarda, gençler, müdür, müdür yardımcılığı ve master olmak gibi önlüklerinde işyeri kariyerleri var, eğer isterlerse. Sendikaya ilk kez geliyorum çünkü yeniyim.

Kadın Çalışma Kurulu olarak kadınlar için ne yapmak gerekir?

Kadınlar haklarını öğrenmeli ve haklarını öğretmeliyiz. Toplu sözleşmeden doğan haklarımızı bilmiyoruz. Bizleri bir araya getiren etkinlikler çok önemli. Kadınların konuşabilmesi, tartışma yapabilmesi iyidir, ona saygı açısından. Evde eşitsizlik yaşamıyorum, tüm kadınlar da yaşamasınlar isterim.

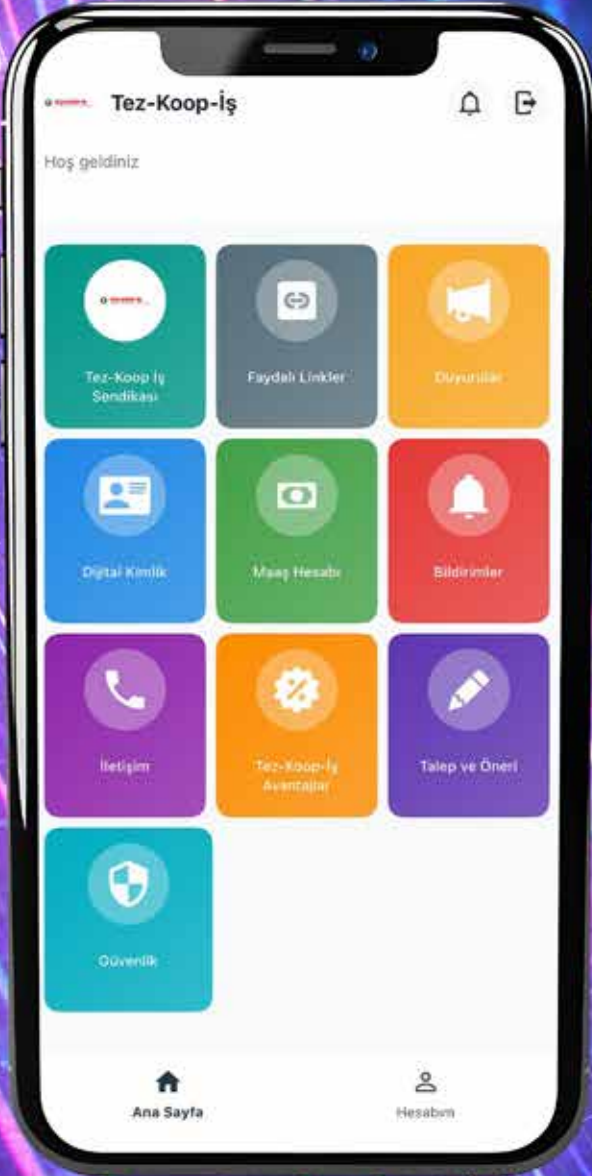
Gruptan biri söze giriyor: Ne güzel demiş Neşet Ertaş: "Kadınlar insandır, biz insanoğlu."

Kadın dergimizi inceleyebildiniz mi? Öneriniz var mı?

Dergimizi az önce okudum. Kadınları güçlendiren çalışmalar yapılmış. Şimdilik önereceğim bir şey yok. Teşekkür ederim.

Tez-Koop-İş Kadın Dergisi ekibi olarak çok teşekkür ederiz.

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI MOBİL UYGULAMASI YAYINDA!



- Maaş hesaplama
- güncel duyurular
- yasal bilgiler
- üyelere özel avantajlar
- video içerikleri
- dergiler

ilerleyen süreçte yeni geliştirmelere
tek tıkla erişim artık cebinizde.

Uygulamayı indirerek
T.C. kimlik numaranız ile giriş yapabilirsiniz.
Şifreniz, T.C. numaranızın son 6 hanesidir.

Hemen İndirin!



Engelli Çalışanlar Kurulu Çalışmalarını Sürdürüyor!

Hayatımızdaki Engelleri Birlikte Kaldıralım!

Tez-Koop-İş Kadın



Tülay Erden, İzmir 1 No.lu Şube, Carrefoursa: Öncelikle ben kendimi tanıtayım. Mavişehir Hilton mağazasına çalışıyorum. Carrefour'da kasiyerim. 6 yıllık elemanım burada. Engeli kadrosundayım. Ortopedik engellyim. Her iki kalçamda protez var.

"Engellileri topluma kazandırma" gibi bir amaçtan dolayı engelli çalıştırma zorunluluğu geldi." Mesela biz yolda yürürken insanların bize farklı bir gözle baktığını görebiliyoruz ama bunu görmezden geliyoruz. Neden? Çünkü bizim hayatımızda bir engel var zaten.. Engellerimizi biz tamamen unutuyoruz. Başka bir engel olmaması için çaba gösteriyoruz. Şöyle söyleyeyim. Mesela mağazamda benim hiçbir sıkıntım yok. Ben de oturarak çalışıyorum. Şefim sağ olsun mesela ayakta çalışmama asla izin vermiyor engelimden dolayı. Benim şu an mesela protezim de kemiğimi yemiş durumda. Sadece protez var. Mesela Engelliler Haftasında engellilere bir günlük izin veriliyor. Ama bunu biz belgelerle alabiliyoruz. Bu direkt oraya madde konularak engelliler bir gün idari izin kullanabilir denmeli.

İkinci bir durum, birlikte ne yapabiliriz sorunuz var ya. Engellilerin sorunlarını topluma, yöneticilere, sendikalara nasıl anlatabilir, hayatlarındaki engelleri kaldırmaya nasıl yardımcı olabiliriz diye. Şöyle yapabiliriz: Mesela bir engellinin bir gününün videosunu çekelim. Yaşam kalitesini insanlar görsün nasıl zorluk yaşıyorlar. Toplu taşımalarda iş yerine giderken nasıl mücadeleler veriyorlar. İnsanlar bu sefer o engellilere daha farklı bakacaktır. Ben mesela evimden işime giderken dualar ederek gidiyorum. Düşmemem ayağa kalkmam gerekiyor çünkü. Çünkü düştüğüm zaman benim ayağa kalkmam 5 yılımı alacak. Bundan eminim. Ve ikinci ameliyat benim için çok riskli. Şöyle söyleyeyim. Mesela soğuk havalarda, kışın, yağmurlu havalarda gerçekten iş yerleriyle sendikacıların toplu bir halde konuşup idari izin vermeleri gerekiyor. Çünkü hava şartlarından dolayı biz zaten normalde zor biniyoruz toplu taşıma araçlarına. Bir de hava şartlarını düşünün. Yağmurlu havaları düşünün. Ben mesela 20 dakika yürüyorum hocam. 20 dakika sonra eğer otobüsü kaçırsam 20 dakikada mağazama yürüyorum ve benim gerçekten yürümemem gerekiyor. Doktorum bunu söylüyor. Yani "dinlenmen gerekiyor, ayağını mahvetmişsin diyor." Ama benim yapacak bir şeyim var mı? Hayır. Mecburen gitmen gerekiyor o işe.

Mağazalarda en fazla 2, 3 veya 4 engelli çalışan vardır değil mi? O insanların mesela ulaşımını sağlayabilir mağazalar. Bu korkularla ben işime gidiyorum. Kurumlarda çalışan engelliler ise kendi istekleri dışında 20.00 ila 06.00 arasında çalıştırılmazlar. Hani bunu benim iş yerim imzalattı. Çünkü çocuğumun okulu var. Akşam vardiyası bana daha uygun olduğu için bu belgeyi imzalamak zorunda kaldım. Ama bu ikinci sefer benim önüme geldiğinde şu an çocuğumun okul durumu iyi. Hani sabah gidiyor. Ben o belgeyi imzalamayacağım.



Çalışan Kadınların Doğum Öncesi ve Sonrası Hakları Nelerdir?

Meliha Kaplan / Tez-Koop-İş Sendikası Toplu Sözleşme Birimi

Kadın işçilerin hamilelik ve analık döneminde içinde bulundukları şartlar dikkate alındığında, diğer emekçilere nazaran daha zor ve özel olarak korunmayı gerektiren bir durumda oldukları görülmektedir. Bu amaçla gerek uluslararası sözleşmeler ve gerekse ulusal düzenlemelerde, kadın işçilerin hamilelik ve analık dönemlerinde anneyi ve doğacak çocuğu ortaya çıkabilecek tehlikelere karşı korumak için çeşitli düzenlemeler yapılmış, kadın işçiye izin hakkının yanında birtakım koruyucu hükümler getirilmiştir Ücretli ve iş korumalı doğum izni, kadınların ve çocuklarının yaşamı, sağlığı, güvenliği ve ekonomik açıdan tatmin olması için son derece

önemlidir. Hem hamilelik sürecinde hem de doğum sonrası dönem için yetersiz de olsa koruyucu düzenlemelerin varlığı, kadın çalışanları işveren karşısında güçlendirmektedir. Kanun koyucu özellikle doğum öncesi ve sonrası izin hakları konusunda yorum kurallarına başvurulmasına gerek kalmaksızın, bu hakkı işverenin takdirine bırakmayacak şekilde açık ve net olarak düzenlemiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun, "Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni" başlığını taşıyan 74. maddesi, hamile olan ve doğum yapan kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrasında kullanacakları doğum iznini, hamilelikleri sırasında yapılan doktor kontrollerine ilişkin



izinleri ve bir yaşımdan küçük çocukların emzirilmesi için süt iznini açık ve ayrıntılı şekilde düzenlemiştir. Aynı zamanda "Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik", "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik", ve "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" ile de 74. Maddede yer alan düzenlemeler genişletilmiştir.

İş Kanunun 74. Maddesinde; "Kadın işçilerin **doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta** olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye filen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır. Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz." denilmektedir. Kanun hükmünden de açıkça, 74. maddenin 1. fıkrasında belirtilen sürelerin sabitlenmediği ve asgari süreler olduğu, doktor raporuyla olmak şartıyla artırılabilceği ve bu konuda işverenin izninin gerekmediği anlaşılmaktadır. Belirtilen süreler, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile de arttırılabilir. Kanunda kadın işçinin bu haktan yararlanabilmesi için belli bir kıdeme sahip olma şartı da aranmamıştır. Hamilelik ve doğum yapmak, izne hak kazanmak için yeterli görülmüştür.

HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN YARISI KADAR ÜCRETSİZ İZİN HAKKI

İş Kanunu'nun 74'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen on altı haftalık analık hâli izninin bitiminden sonra işçi tarafından kullanılabilir "haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin" hakkı, *Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'in* 6'ncı maddesinde de düzenlenmiştir. Bu hükümlere göre kadın işçi çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren; çocuğun hayatta olması şartıyla, birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilecektir.

ALTI AYLIK ÜCRETSİZ İZİN HAKKI

İş Kanunu'nun 74'üncü maddesinin altıncı fıkrasında yer alan düzenlemeyle paralel bir şekilde, *Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'in* 7'nci maddesinde, on altı haftalık analık izninden sonra kadın işçi tarafından kullanılabilir "en fazla altı aylık ücretsiz izin" hakkı düzenlenmiştir. Bu haktan da üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden biri olan işçi veya evlat edinen kadın veya erkek işçi faydalanabilecektir.

KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKI

Kanunun 74.üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun filen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

Analık Halinde

Geçici İş Göremezlik Ödeneği Verilmesi

Sosyal güvenlik sisteminde annelik; kadının hamile kalması ile başlayarak doğumla devam eden ve çocuk sahibi olmakla süren fizyolojik, ekonomik ve sosyolojik risklerle dolu bir süreçtir. Bu süreç içinde kadın çalışanlar, belirli bir süre çalışma hayatından uzak kaldıkları için gelir kaybına uğramaktadırlar. Bu durum kadın yoksulluğunu ortaya çıkaran önemli nedenlerden birisidir. Bu amaçla sosyal güvenlik sisteminde sigortalı olan ve sigortalı olmayan gebe ve kadın sigortalılara doğum öncesi ve doğum sonrası yararlanabilecekleri haklarla ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler çerçevesinde gebe ve kadın sigortalılara sigortalılık niteliklerine göre primli sistem üzerinden; **geçici iş göremezlik ödeneği, emzirme ödeneği, belli şartlarda yarım çalışma ödeneği, doğum borçlanması** sağlanmaktadır.

5510 sayılı Kanun kapsamında analık hâlinde çalışmayan kadın sigortalıya uğradığı gelir kaybını telafi etmek amacıyla geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Ödenek sadece kendisi sigortalı olan kadının analığı halinde verildiği için sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanamamaktadır.

Geçici İş Göremezlik Ödeneğinden Faydalanmak İçin Şartlar Nelerdir?

Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için şu koşulların karşılanması gerekmektedir:

- İstirahatin başladığı tarihte sigortalılık niteliğinin sona ermemesi,
- Doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş ya da ödenmiş olması,
- Bu süre içinde işyerinde çalışmamış olması,
- Doğum olayının gerçekleşmiş olması

4/b sigortalılık statüsüne tabi sigortalılara ise analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği, ödeme tarihinde genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla ödenir.

Emzirme Ödeneği

Emzirme ödeneği, doğum yapması halinde sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması halinde sigortalı erkeğe verilir. Ayrıca hizmet akdine tabi ya da kendi adına ve hesabına yaptıkları çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine emzirme ödeneği ödenir.

Emzirme ödeneği hizmet akdine tabi çalışan (4/a'lı) sigortalılar ile kendi adına ve hesabına (4/b'li) çalışan sigortalının yararlanabildiği bir ödeme türü olup, kamu görevlisi olan sigortalılara 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu gereğince kendi kurumlarınca ödeme yapılmakta olup bu kişilere emzirme ödeneği ödenmez.

Emzirme Ödeneğinin Şartları Nelerdir?

Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması halinde sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için şu şartlar gereklidir:

- Hizmet akdine tabi (4/a lı) çalışan sigortalılar için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması.
- Kendi adına ve hesabına (4/b li) çalışan sigortalılar için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması,
- Doğumun canlı gerçekleşmiş olması.

Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere 300 gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortasından yararlanacak erkek, doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır.

Emzirme ödeneği her bir çocuk için doğum anında yaşaması şartıyla (canlı doğum) doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenerek Bakanlık Makamınca onaylanan tarife üzerinden verilir. 2024 yılı için 857,00 TL olarak belirlenmiştir. Emzirme ödeneğinin talep edilmesinde hak düşürücü süre, hakkın doğduğu tarihten itibaren beş yıldır.

Emzirme Ödeneği Almak İçin Nereye Başvurulur? Başvuru İçin Gerekli Belgeler Nelerdir?

Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalıların ödeneklerini almaları için Kuruma talep dilekçesi verme şartı kaldırılmıştır. Emzirme ödeneği, sistemde görülen emzirme ödeneği raporuna istinaden otomatik olarak ödenmektedir.

YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

İş Kanunu kapsamında kullanılan doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere aranan şartları sağlamaları halinde çalışmadıkları süre için yarım çalışma ödeneği verilmektedir.

Yarım Çalışma Ödeneği Süresi

Birinci doğumda en fazla 30 gün,
İkinci doğumda en fazla 60 gün,
Sonraki doğumlarda en fazla 90 gün,
Çocuğun engelli doğması hâlinde en fazla 180 gün,
olarak ödenmektedir. Çoğul doğumlarda ilave edilen 30 gün için 15 gün yarım çalışma ödeneği ödenmektedir.

Yarım Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Koşulları

İşçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,

Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması,
Hak sahipliğine konu olan çocuğun hayatta olması,
Analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR birimine doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesiyle şahsen ya da elektronik ortamda başvurmak gerekmektedir.

Yarım Çalışma Ödeneğine Başvuru

Analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR birimine doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekmektedir. Başvuru, İŞKUR birimine şahsen gelerek veya elektronik ortamda www.iskur.gov.tr adresinden yapılabilir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılmaktadır.

Yarım Çalışma Ödeneği Miktarı

Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, kişinin çalıştığı işte aldığı ücret ne olursa olsun, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmamaktadır.

Yan sütunda aktarılan haklar kadınların/annele-
rin bu zorlu süreci daha kolay karşılamalarını sağ-
lar. Ancak yeterli değildir, çalışan bir anne olarak
bir çocuk dünyaya getirmek çocuğun en çok ihti-
yaç duyduğu dönemde annesinin yanında bulun-
masını gerektirir. Bu nedenle kadın örgütlerinin
ve sendikaların çeşitli talepleri bulunmaktadır.
Bunlar aşağıda sıralanmıştır:

- **Doğum öncesi ve sonrası yasal olarak tanınan 16 haftalık süre arttırılmalı.** Kadınlar doğum öncesi sürelerini doğum sonrasına aktarmak için zor koşullarda çalışmak zorunda bırakılmamalıdır.
- **Süt izni süreleri arttırılmalıdır** Özellikle büyük kentlerde yaşamakta olan kadınlar için günlük 1,5 saatlik süt izninin gün ortasında kullanımı imkânsızdır. İşyerlerinde emzirme odaları bulundurulmalıdır.
- Çocuk bakımı kamusal bir hizmet olarak ücretsiz olarak sağlanmalı. **Annelerin çalışmaya başlamasından sonra ona ve çocuğa destek verecek kamusal hakların geliştirilmesi sosyal devlet yükümlülükleri arasındadır.** Çocuk bakım hizmetleri birçok yarar sağlar; çocuk gelişimini destekler, iş yaratır, ebeveynlerin ücretsiz bakım işlerini azaltır, kadın istihdamını ve kadınların yaşamları boyunca elde ettikleri geliri destekler. Bakım izni ve bakım hizmetleri politikalarıyla oluşturulacak sürekli bakım döngüsü, kadınların istihdamda kalmasına olanak tanıyarak ve yoksulluğa düşmelerini engelleyerek hem çocuklar hem de ailelerin gelir güvenliği açısından en iyi erken başlangıcın güvence altına alınması için son derece önem taşımaktadır.
- **Babalık izin süreleri arttırılmalıdır.** Babalık izni, erkeklerin bakım hak ve sorumluluklarını gerçekleştiren temel ögedir. İş Kanunu'nda babalık izni mazeret izinlerinin arasında düzenlenmiştir. Mazeret izni başlıklı Ek Madde 2' de işçiye eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir hükmü düzenlenmiştir. Bu izin oldukça yetersizdir. Babalar, yeni doğan bebekleriyle bağ kurmalarına yönelik eşsiz fırsatları kaçırmaktadır. Babalık izninin yetersizliği ebeveynler arasında ücretsiz bakım işlerinin paylaşımında eşitsizliği de kalıcılaştırmaktadır.

Doğum Borçlanması Nedir? Nasıl Yapılır?

Kadın emekçiler gebelik, doğumun ardından bebeğin bakımı ve gelişimi ile ilgilenmek amacıyla çalışma yaşamından çekilmek zorunda kalmaktadır. Bu durum karşısında kadınların emekliliğe hak kazanması ve kendilerine yaşlılık aylığı bağlanabilmesi güçleşmektedir. Bu olumsuz sonucun önüne geçmek için kadınların bu süreleri borçlanabilmeleri ve borçlanılan sürelerin prim ödeme gün sayısının hesabında dikkate alınması amacıyla doğum borçlanması kurumu öngörülmüştür. Doğum borçlanması ile doğum izni süreleri ile doğum tarihinden itibaren iki yıllık süreyle çalışmadan kadın sigortalılara borçlanma imkânı tanınarak, bu kadınların sosyal sigorta hakları bakımından kayba uğramamaları amaçlanmaktadır.

Doğum Borçlanması

Nedir, nasıl başvurulur?

İlk defa 5510 sayılı Kanuna göre hizmet akdiyle çalışanlar ve kendi nam ve hesabına bağımsız çalışmaya başlayan sigortalılar, 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalılar ile mülga 506 sayılı Kanun, 1479 sayılı Kanun ve 2926 sayılı Kanununa tabi olan sigortalılar ve hak sahipleri, sigortalının en son çalışmasının/hizmetinin geçtiği sosyal güvenlik il müdürlüğüne/sosyal güvenlik merkezine başvurarak doğum borçlanması yapabileceklerdir.

Doğum borçlanması talebinde bulunan kadın sigortalının işvereninden belge istenilmeksizin Kurum hizmet kayıtlarından tespiti yapılarak işlem sonuçlandırılacaktır.

Kimler borçlanma talebinde bulunabilir?

Doğumdan önce

- Hizmet akdine tabi çalışması bulunan kadın sigortalılar (2925 sayılı Kanun, mülga 506 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun- 4/1-a),
- Kendi nam ve hesabına bağımsız çalışma kapsamında sigortalı sayılan kadın sigortalılar (Mülga 1479 sayılı Kanun, Mülga 2926 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun- 4/b),
- Kamu görevlisi kapsamında sigortalı sayılan kadın sigortalılar (Mülga 5434 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun- 4/c) ile bunların hak sahipleri, talepte bulunabilirler.



- Kadın sigortalının doğumdan önce çalışmaya başlayarak sigortalılık şartını yerine getirmesi,
- Doğumdan sonra borçlanılacak süre içerisinde adına prim ödenmemesi,
- Borçlanacağı sürede çocuğunun yaşaması gerekmektedir.

Borçlanma süreleri

- ✓ Sigortalı kadının doğumdan sonraki sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise on haftalık süreleri, doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süre dahil toplam istirahat süresi ile birlikte toplam iki yıllık süre borçlanılabilir.
- ✓ Kadın sigortalılar doğum nedeniyle çalışmadıkları en fazla üç defa olmak üzere ikişer yıllık süre-

lerini (toplamda en fazla 6 yıla tekabül etmektedir.) borçlanabilir.

- ✓ Doğum borçlanması talebinde bulunan kadın sigortalıların doğum yaptığı tarihten sonra adına primi ödenmiş süreler borçlanma hesabında dikkate alınmaz. Prim ödenmiş süreler iki yıllık süreden düşülerek kalan süre borçlandırılacaktır.
- ✓ Doğum borçlanması yapılacak sürede çocuğun vefat etmesi halinde vefat tarihine kadar olan süreler borçlanılabilir.
- ✓ İlk doğumunu yaptıktan sonra iki yıl dolmadan ikinci doğumunu yapan kadın sigortalı, ilk doğumdan ikinci doğuma kadar geçen süre ile ikinci doğum için borçlanabileceği iki yıllık sürenin toplamı kadar geçen süreyi borçlanılabilir.



Birleşmiş Milletler: Gazze'de Açlık Felaket Boyutunda!

Tez-Koop-İş Kadın

Gazze'de açlık, kadınların, çocukların ve yaşayan tüm insanların en büyük sorunudur: Hayatta kalmak için yemek yemeli, su içilmelidir. Ancak Birleşmiş Milletler gecikerek de olsa açlık sorununu kamuoyuna resmi olarak taşıdı.

Açlığın felaket boyutuna ulaşması, Gazze'ye yardım götürmek isteyen Sumud Filosunun eylemleri ve Filistin halkını destekleyen toplumsal eylemler, Fransa, Monako, Belçika, Lüksemburg ve Malta'nın, toplamda 157 ülkenin Filistin'i tanı-

ması gibi etkenlerin bir araya gelmesiyle 10 Ekim 2025'te ateşkes ilan edildi ve 2 yıldır devam eden savaş ateşkesle durdu. Ancak Gazze'de açlığa karşı ne tür önlemler alındığını zaman gösterecek. Fotoğrafa dikkatle baktığımızda açlığın yol açtığı acıyı çocukların ve genç Filistinlilerin yüzlerinden okuyoruz. Ellerinde tencereleriyle yiyecek almaya çalışan çocukların yüzlerindeki ifade ve yiyecek almaya çalışırken attıkları çığlık felaketin boyutunu ortaya koyuyor. Evet, Gazze "açlıktan"





ölüyor! İsrail'in saldırıları ve insani yardım girişini kısıtlayan ablukası altındaki Gazze Şeridi, açlığın yayıldığı, su, ilaç, tıbbi gereçler ve hijyen malzemesinin bulunamadığı insani felaketi yaşıyor.

Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), UNICEF, Birleşmiş Milletler Dünya Gıda Programı (WFP) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO); açlığa bağlı ölümlerin arttığı, akut yetersiz beslenme düzeyinin hızla kötüleştiği, gıda tüketiminde dramatik düşüşler yaşandığı ve yüzbinlerce insanın günler boyunca yiyeceksiz kaldığı koşullar karşısında acil ve eksiksiz insani müdahalenin yaşamsal olduğunu vurgulamaya devam ediyor. Gazze'de kıtlık ilk kez teyit edildi. FAO, UNICEF, WFP ve DSÖ, açlık ve yetersiz beslenmeye bağlı ölümleri önlemek için acil ateşkes ve insani yardıma engelsiz erişim çağrılarını yineliyor.¹

Milyonlarca çocuk ve genç savaşların, terör saldırılarının ve silahlı çatışmaların masum kurbanları oluyor. Çocukların ve gençlerin temel yaşam

hakları çatışma ortamlarında ihmal ve ihlal ediliyor. Bu ihlaller çocuklara fiziksel ve ruhsal olarak zarar vermekte ve onları yaşamla ölüm arasındaki bir çizgiye tutsak ediyor. Dünyanın birçok yerinde çocuklar çatışmalarda saldırıya uğramakta, öldürülmekte, yaralanmakta, köleleştirilmekte, kaçırılmakta, istismar edilmekte ve sömürülmektedir. Silahlı çatışma, çocukların fiziksel, zihinsel ve davranışsal sağlığını doğrudan ve dolaylı olarak etkiliyor. Bununla birlikte bu etkiler uzun dönemli sonuçlara neden oluyor. Çatışmanın doğrudan etkileri arasında ölüm, fiziksel ve psikolojik travma, cinsel şiddet ve yerinden edilme yer alıyor. Dolaylı etkiler ise yetersiz beslenme, bulaşıcı hastalıklar, çevresel tehlikeler, refakatsiz kalma, zorla çalıştırma ve eğitim, sağlık gibi tesislerin tahrip edilmesidir.²

1 <https://www.unicef.org/turkiye/basin-bultenleri/gazgede-kıtlık-ilk-kez-teyit-edildi>

2 <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/3122454> Zeynep İrmak, Birgül Piyal, (2023) "Savaş ve Silahlı Çatışmalarda Çocuk Sağlığı".

“Eşitsizlik Varsa, Ekonomik Şiddet Varsa Aile Arabuluculuğu Olmaz!”

Tez-Koop-İş Kadın

Ülkeyi yönetenlerin sıklıkla “aile hukukunu sil baştan ele alacağız” açıklaması kadın hakları bakımından ciddi tehditler içeriyor. Ülkemizde Medeni Yasa, eşitlikçi aile yapısının, eşit yurttaşlığın, laik yaşam tarzının, toplumsal ortaklığın ve barışın güvencesi olarak değerlendirilirken ülkeyi yönetenlerin Medeni Yasa’dan geleneksel sözleri ve çoklu hukuka geçişin önünü açacak değişiklikler yapmasına yönelik sözleri başta kadınlar ve çocuklar olmak üzere hukuk güvenliğini ortadan kaldırabilir. Kişilik haklarının kolaylıkla ihlal edilebileceği, eşitsizliklerin güçlüler lehine pekiştirileceği, zaten tahrip edilmiş olan laik hukuk sisteminin bütünüyle terk edileceği bu yolun açılmasına en geniş, en etkin karşı çıkış hemen şimdi ortaya konulmalıdır.

Bu gelişmelere paralel olarak yeni yasama döneminde TBMM’nin gündemine “aile arabuluculuğu” yasasının getirileceğini açıklandı ve 18 Haziran 2025 tarihinde TBMM’de yaptığı açıklamada “şiddet içermeyen aile içi anlaşmazlıklarda dava açmadan önce arabulucuya başvurma imkânı getirileceğini” duyuruldu. Arabuluculuğun özellikle nafaka, maddi ve manevi tazminat, mal rejimi gibi parasal konular için düşünüldüğü ifade ediliyor. Bu açıklamalar, uzun süredir kadın örgütleri tarafından endişeyle izlenen “aile arabuluculuğu” düzenlemesinin bir kez daha gündeme alındığını ortaya koymuştur. Adalet Bakanı, Medeni Yasayı değiştirerek boşanma davalarını nafaka, mal paylaşımı ve maddi-manevi tazminat taleplerinden ayırabileceklerini ve bu sayede boşanmaları hızlandıracaklarını; bunun için de aile arabuluculuğunu getireceklerini söylüyor.

Eşitlik İçin Kadın Platformu’nun bu düzenleme talebine ilişkin yaptığı açıklamada kadınlar ve kadın örgütleri uyarılıyor. EŞİK’e göre boşanma davaları ayrılсын/boşanma hızlandırılсын, nafaka, mal paylaşımı, maddi-manevi tazminat gibi taleplere ilişkin ayrı dava açılсын demek; kadınların haklarının yıllarca ertelenmesi, ekonomik güven-



Kaynak: <https://www.bursa.bel.tr/haber/cocuk-gozuyle-kadina-siddet-22838>

ceye erişimin gecikmesi ve adaletin kâğıt üzerinde kalması anlamına gelir. "Boş ol" sistemi yolunda büyük bir adımdır. Bu düzenlemeye göre boşanma erkekler için kolaylaştırılmaya, kadınlar içinse imkânsız hale getirilmeye çalışılıyor.¹

Sendikal mücadele içinde, farklı güçlere sahip sermaye ile emekçilerin karşılaşmasını sağlayan arabuluculuk kurumunun nasıl emekçiler aleyhine sonuçlar doğurduğunu gözlemliyoruz. Şimdi bu uygulama, aile arabuluculuğu olarak yasalaştırılmak isteniyor. Kadınlara karşı şiddetin ve kadın erkek eşitsizliğinin bu kadar yaygın olduğu bir ülkede, taraflar arasında özgür iradeye dayalı bir müzakerenin gerçekleşmesi mümkün görünmüyor. Başta EŞİK olmak üzere kadın örgütlerine göre aile arabuluculuğunun, tıpkı tüm arabuluculuk uygulamaları gibi güçlünün lehine sonuçlar doğuracağı düşünülüyor.

Uluslararası sözleşmeler ve Türkiye'de 6284 sayılı yasa arabuluculuk şiddetin varlığı durumunda uygulamaya konulamaz dense de ekonomik şiddet de bir şiddettir. Bu nedenlerle EŞİK, aile arabuluculuğunun aile hukukunun özelleştirilmesi sonucunu doğuracağını, çok hukukluluğun önünü açacağını, hukuk devleti ve laiklik ilkesini aşındıracağını ifade ediyor.

Aile arabuluculuğu ile kadınlar, yasal olarak eşit görünür, ancak 3 kadından 2'sinin istihdam içinde olmadığı hatırlandığında ekonomik bağımlılık, aile ve mahalle baskısı, şiddet tehdidi, çocukları üzerinden baskı, yalnızlaştırma tehdidi, dini inanç, örf, adet, gelenek- görenek gibi toplumsal normlar altında, çok çeşitli eşitsizliklerle müzakere masasına oturuyorlar. Dolayısıyla uzlaşa adı altında kadınlar, çoğu zaman haklarından feragat etmeye zorlanabilirler.

¹ <https://esikplatform.net/kategori/nafaka-basin-aciklamalari/74133/adalet-bakani-na-sesleniyoruz-medeni-yasa-yi-sil-bastan-yazmaya-kalkismak-kimsenin-haddine-degidir/>

Kadınların Ekonomik Hakları/ Miras Hakkı Risk Altında!

Tez-Koop-İş Kadın

Kadınların kazanılmış pek çok hakkının güvencesi olan Medeni Yasa'yı değiştirmek ülkeyi yönetenlerin yıllardır gündeminde. Kadınların medeni yasa ile kazandığı tüm haklar ve öncelikle de ev içi emeğinden kaynaklanan ekonomik haklar her yeni torba yasada tekrar tekrar gündeme getiriliyor. Diyanet İşleri Başkanlığı, çeşitli yöntemlerle kadınların medeni yasadaki kaynaklanan haklarına karşı açıkla-



malar yapıyor: Sürekli olarak evlenme yaşının indirilebileceği, SMS ile ya da tarafların gıyabında boşanma olabileceği, yoksulluk nafakasının 3 aydan sonrasının haram olduğu, iştirak nafakasının kız çocukları için 9, oğlan çocukları için 12 yaşa kadar ödenmesinin caiz olduğu vurgulanıyor. Bunlara ek olarak Diyanet İşleri Başkanlığı 15 Ağustos 2025 tarihli hutbesinde kadınların erkeklerin yarısı oranında miras payı olması gerektiğini savunmuştur.

Tapu ve miras işlemlerine ilişkin yapılan "anlaşmalı paylaşım" düzenlemesi medeni hukukun eşitlik ilkesine aykırılık içeriyor. 'Eşit miras' hakkında yasal bir değişiklik olmamasına rağmen, mal paylaşımı usulü, düzenleme yoluyla değiştirildi. "Anlaşmalı paylaşım" denilen düzenlemeye göre, daha önce yasal olarak zorunlu olan 'eşit miras paylaşımı' ilkesi artık uygulanmayabilecek.¹

İstanbul Barosu Yönetim Kurulu Üyesi ve Eşik Platformu gönüllüsü avukat Yelda Koçak verdiği bir röportajda² siyasal iktidarın Medeni Kanunun etrafında dolandığını, arabuluculuk sürecinin, "... kırsalda, tarım arazilerinin yoğun olduğu yerlerde okuma- yazma, hak, hukuk bilincinin daha düşük ya da erişilemediği yerlerde, ileri yaştan da kaynaklı dezavantajlıların aleyhine belirterek yapılmaya çalışılan şeyin **"kadınların tarih boyunca mücadelelerle elde ettikleri eşit miras ve mülkiyet hakkını delme çabası"** olduğunu ifade etti. Aile hukukunda da arabuluculuğun getirilmesinin gündemde olduğunu hatırlatan Koçak bunun anlamını şu şekilde aktarıyor:

"Bu ne demek? Zaten evlenirken bile fikri alınmayan kadınların boşanırken de fikirlerini almayıp aile büyükleri, meclis kararları şu baskı, bu baskı, bu tehditte haklarından, hukuklarından habersiz, kâğıt üstünde boşanmalarına sebebiyet verilecek."

"Şiddet söz konusuysa arabuluculuk olmayacak" deniyor. Peki ekonomik şiddeti kim tanımlayacak? Kadının miras payından mahrum bırakılmaya çalışılması ekonomik şiddet değil midir? Ve ekonomik şiddet de söz konusuysa bunun neresinde arabuluculuk kullanılır?"

Toplumsal eşitsizliklerin belirleyici olduğu aile yapılarında arabuluculuk, hak aramanın değil, haklardan vazgeçmenin zeminine dönüşmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, ekonomik bağımlılık ilişkileri ve güç asimetritleri gözetilmeksizin yürütülen arabuluculuk süreçleri, kadınların haklarından feragat etmeye zorlandığı ya da bu hakları dahi bilmeden imza attığı bir zemin haline gelmektedir."

¹ <https://www.diken.com.tr/kadinlarin-miras-hukukuna-genelgeli-baypas/>

² A.g.e.

Eşitlik İçin Kadın Platformu (EŞİK),

son dönemde medyada yer alan ve "mirasın eşit paylaşım zorunluluğunun kaldırıldığı" şeklinde sunulan haberler üzerine bir açıklama yayımladı. EŞİK, söz konusu haberlerin hiçbir yasal dayanağının bulunmadığını ve kadınların miras hakkını hedef aldığını belirtti. Platform, haberlerin kaynağı olarak gösterilen 29 Kasım 2024 ta-

rihli ve 2024/5 sayılı *Tapu Sicilinde Arabuluculuk Uygulamaları Genelgesi*'ne dikkat çekerek, bu genelgeye dayalı uygulamaların kadınların miras hakkına zarar verdiğini vurguladı. İstanbul Barosu da yaptığı açıklamada, medyada yer alan içeriklerin bu genelgeye dayandığını doğruladı. EŞİK ayrıca şunları ifade ediyor³: "Anayasa'nın 10. maddesi ve Türk Medeni Kanunu'na göre miras hakkı eşittir. Bu hak genelgelerle ortadan kaldırılamaz. Genelgenin uygulamaya konması, kadınların mirastan doğan yasal haklarını kullanmalarında eşitsizlik ve hak kayıplarına yol açmaktadır."

Platform, Adalet Bakanı'nın konuyla ilgili kamuoyuna açıklama yapmamasını eleştirerek, gecikmeksizin şeffaf bir bilgilendirme çağrısı yaptı. EŞİK ayrıca, boşanma, nafaka ve tazminat gibi kadınların temel haklarını ilgilendiren konulara arabuluculuk getirilmesi yönündeki planları da "kadınlara yönelik ekonomik şiddetin devlet eliyle kurumsallaşması" olarak nitelendirdi.

Açıklamada, arabuluculuk süreçlerinin özellikle ataerkil aile yapılarında kadınlar aleyhine sonuçlar doğurduğuna dikkat çekildi. Kadınların, aile içi baskı, ekonomik bağımlılık ve şiddet nedeniyle bu tür uzlaşma süreçlerinde haklarından feragat etmeye zorlandığı ifade edildi. Son olarak EŞİK, miras paylaşımında uzlaşma değil, anayasal eşitlik ilkesinin esas alınması gerektiğini vurguladı: "Kadınların eşit miras hakkı pazarlık konusu yapılamaz. Bu hak anayasa ve yasal güvence altındadır. Devletin görevi, kadınların ekonomik güvencelerini korumaktır."



3 <https://bianet.org/haber/esik-esit-miras-hakki-pazarlik-konusu-yapilamaz-308618>



**TÜRKİYE
KADIN DERNEKLERİ
FEDERASYONU**



Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu Başkanı Canan Güllü uygulamanın yol açacağı sorunları dile getirdi:

"Anlaşmalı paylaşım adı altında yürütülen bu uygulama, kadınların ekonomik ve sosyal olarak baskı altında olduğu koşullarda eşit müzakere şansı tanımıyor." Noter yerine doğrudan tapuda yapılan işlemlerde, rızanın gerçek olup olmadığını tespit edecek bir denetim mekanizması yok. Bu durum, özellikle şiddet görmüş ya da tehdit altındaki kadınlar için büyük bir güvenlik açığı doğurur. Bu durum mülkiyet hakkının ihlali anlamına gelir."

İstanbul Barosu Kadın Hakları Merkezi'nin "Eşit miras hakkı Anayasal bir haktır" başlıklı bir açıklama yaptı. Açıklamada, 'Türk Medeni Kanunu'nun 495 ve devamı maddeleri uyarınca, kadın ve erkek mirasçıların eşit paya sahip olduğu ifade edildi. Açıklamada, düzenlemelerin dini yorumlarla değiştirilemeyeceği, Anayasa'nın üstünlüğü ve kanunilik ilkesi gereğince bağlayıcı olduğu dillendirildi. Kadınların miras hakkını sınırlandırmaya yönelik söylemler, yalnızca eşitlik ilkesini ihlal etmekle kalmamakta; laik hukuk düzeninin ihlali anlamını da taşımaktadır.⁴

Sendikal mücadele, emekçilerin salt işyerindeki ekonomik hakları ile sınırlı değildir; toplumsal yaşamda güçlerini kaybeden kadınlar sendikal alanda da güç kaybı ile karşılaşılır. Tez-Koop-İş Sendikası olarak, tüm üyelerimizin özellikle kadın üyelerin sosyal ve ekonomik haklarını gerileten uygulamaların karşısındayız! Tez-Koop-İş sendikası olarak kadınların yasal haklarının korunması, laiklik ilkesinin savunulması ve Anayasa'nın üstünlüğü için buna karşı örgütlenmek istenen tüm girişimleri yakından takip edeceğiz.

⁴ <https://t24.com.tr/haber/istanbul-barosu-ndan-diyanet-in-kadınların-miras-hakkiyla-ilgili-cuma-hutbesine-tepki-laik-hukuk-duzeninin-ihlali-anlami-tasimaktadir.1255653>

Eşitlik İçin Kadın Platformu (EŞİK) Gönüllüsü Hülya Gülbahar ile Söyleşi

Tez-Koop-İş Kadın/ Söyleşi: Nejla Kurul



Hülya izin verirseniz okurlarımıza sizi kısaca tanıtmak istiyorum. Avukat Hülya Gülbahar, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu. 1984-1988 yılları arasında ansiklopedik yayıncılık, sendikal basın-yayın alanında çalıştı. Hülya, kadınların güçlenmesi ve geliştirilmesi için kadın hakları mücadelesinin çok etkin ve çok üretken isimlerinden biri, aynı zamanda etkili bir insan hakları savunucusu, aynı zamanda ülkemizin en etkin kadın platformlarından biri olan EŞİK'in kurucu üyelerinden biri.



Kendisinin sendikal alana ve emek mücadelesine çok önemli katkıları oldu. Dört yılı aşkın bir süre DİSK Bank-Sen Sendikası'nda avukatlık yaptı. 1978 yılından bu yana Türkiye kadın hareketi aktivistlerinden biri olarak Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı'nın gönüllü avukatlığını yaptı, kolektifinde yer aldı.

Kadına Şiddete Karşı Koruma Emri Platformu, Medeni Yasa Kadın Platformu, Türk Ceza Yasası Kadın Platformu, Anayasa Kadın Platformu, İstanbul Sözleşmesi Platformu gibi çok sayıda platformun kurucu üyelerinden ve sözcülerinden biri olarak bu alanlarda çalışmalarını sürdüren Gülbahar ayrıca 2007-2010 tarihleri arasında Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği (KA-DER)'in genel başkanlığını yaptı.

Halen Kadınlarla Dayanışma Vakfı (KADAV) Yönetim Kurulu üyesi, Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi Vakfı genel kurul üyesi olarak çalışmalar yürüten Gülbahar, Eşitlik İzleme Kadın Grubu (EŞİ-TİZ) gibi birçok kadın örgütünün çalışmalarına destek veriyor.

Hülya'nın insan hakları ve kadın hakları çabası hem Türkiye'de hem de dünyada görülüyor ve takdir ediliyor. 2023 yılında Hollanda Hükümeti İnsan Hakları Lale ödülünü aldı. İnsan Hakları Lalesi, Hollanda hükümetinin, 2008 yılından bu yana, insan hakları savunucularının dünya çapında insan haklarını geliştirme ve koruma çalışmalarını desteklemek ve ilgili konuları vurgulamak amacıyla her yıl verdiği bir ödül.¹ Antalya Barosu'nun 2007 yılından bu yana her

¹ https://www-government-nl.translate.google/topics/human-rights/human-rights-tulip?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl-tr&_x_tr_hl-tr&_x_tr_pto=wa

yıl verdiği "Uğur Mumcu Özel Ödülü"nün 2022'deki sahibi feminist avukat Hülya Gülbahar oldu.

Hülya Gülbahar, eğer kadınlar isterse tüm kadınlar için, tüm insanlar için neler yapabileceğini gösteren onur duyduğumuz kadınlardan biri. Bu nedenle Tez-Koop-İş Kadın Dergisi okurlarının Hülya Gülbahar'ı tanınmasını istedik.



- **Bu kısa tanıtımdan sonra sorularımızı sormaya başlayabiliriz. Türkiye'de kadın örgütlerinin, EŞİK'in gündeminde ne var, ilgilendiği temel konular neler?**

Hülya Gülbahar: Şunu açıkça ifade edelim: Ülkemizde çıkarılan 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, 2012 yılında çıktığından beri kadın hakları dört bir yandan saldırı altında. Daha önceleri Medeni Yasa Platformu, TCK Platformu, İstanbul Sözleşmesi Platformu gibi hak kazanımına yönelik platformlar kuruyorduk. 2012 yılından sonra kazanımlara yönelik saldırılar artınca bu kez de bu hakları korumaya yönelik platformlar kurmaya başladık. Örneğin boşanan kadınlara verilen yoksulluk nafakasına saldırılar başlayınca Nafaka Hakkı Kadın Platformu'nu kurduk. TCK 103 Çocuk Cinsel İstismarı Affına Karşı Kadın Platformunu kurduk.

Ancak, kadın ve çocuk haklarına saldırılar çok yönlü ve aynı anda birbirinden farklı kadın haklarına yöneldiği için ortak tek bir platform

yoluyla bu saldırılara karşı koymaya çalıştık. Tüm bu platformların bir devamı olarak Eşitlik İçin Kadın Platformu'nu (EŞİK) oluşturduk. Gerçekten kazandığımız tüm hakları kaybetmemize yol açacak düzenleme girişimleri vardı ve her birine karşı ayrı bir platform kurmak imkansızdı. Bu nedenle 1998'den beri kurduğumuz platformların devamı EŞİK.

Diyanet İşleri Başkanlığı fetvalarına bakıldığında kadınların miras hakkına, çalışma hakkına bile karşı çıkan fetvalar verdiklerini görüyoruz. Kadın ve erkeği mekânsal olarak o kadar birbirinden uzaklaştırıyorlar ki, bir kadının bir erkekle asansörde karşılaşması bile yasaklar arasında olabilecek. Yani kadın haklarını geriletecek çok sayıda saldırı var.

Hukukumuzda genel olarak cinsiyet ayrımı yoktur; örneğin kadın veya erkek olmasına bakmaksızın eşlerin ve kardeşlerin miras payları eşittir. En son tartıştığımız konular arasında ülkeyi yönetenlerin, kadınların miras hakkının gasp etmek istemelerine yönelik çalışmaları var. Tapulu miras payları için zorunlu arabuluculuk getirildi. Bu özellikle kırsal alanda erkek çocukların, eşitsiz güç ilişkileri içinde kız kardeşlerini ikna ederek (!) hiç notere gitmeden, kız kardeşin imzasını aldıkları bir kağıt parçası ile tapuya giderek kadının miras payına el koyabilmelerini kolaylaştırabilecek bir düzenleme. Tapulu miras payları için yaptıkları bu sinsi düzenleme ile de yetinmiyorlar. Diyanet 15 Ağustos 2025 günlü Cuma hutbesinde bu kez tapulu-tapusuz tüm miras payları için kadınların erkeklerin yarısı kadar pay alması gerektiği, aksi takdirde erkeklerin kul hakkına girecekleri ilan edildi. Kadınların eşit miras hakkı ciddi tehditler altında.

Yine 11. Yargı paketi ile "aile arabuluculuğu getireceğiz" diyorlar. **Eşitsizliğin olduğu yerde arabuluculuk olmaz.** İşçi ve işveren arasındaki anlaşmazlığı çözmek için arabuluculuk kurumu getirerek işçi haklarına büyük oranda el koydular. Şimdi de, nafaka, maddi ve manevi tazminat ve mal rejiminden kaynaklanan haklar için, yani aile hukukundan kaynaklanan tüm ekonomik haklar için arabuluculuk getirmeyi istiyorlar. Tüm bu süreçlerde kadın güçsüz konumda olduğu için hak kaybına uğrayabilecek. Oysa şiddetin olduğu yerde arabuluculuk olmaz. 6284 sayılı yasa, ev içi şiddeti şöyle tanımlıyor: "Şiddet mağduru ve şiddet uygulayanla aynı haneyi paylaşmasa da aile veya hanede ya da aile mensubu sayılan diğer kişiler arasında meydana gelen her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik ve **ekonomik şiddet.**" Ekonomik şiddetin olduğu yerde arabuluculuk olmaz. 11. yargı paketi ile yapılmak istenen düzenlemelerle, hem İstanbul

Sözleşmesi'ne hem de 6284 sayılı yasaya aykırı biçimde kadınları ekonomik şiddete maruz bırakmak istiyorlar adeta. Kadınlar devlet eliyle şiddetle karşı karşıya kalacak! Görüyoruz ki 6284 dayılı yasa da budanmak isteniyor.

Evli kadının soyadını kullanabilmesi hakkına yine saldırı var ve onunla mücadele ediyoruz kadınlar olarak diyoruz ki kadınları özgür bırakın: isterse eşinin soyadını alsın, isterse kendi soyadını kullansın veya her ikisini birlikte kullansın. İsterlerse eşler, başka ortak bir soyadı alsınlar. Kürtaj hakkını yasada koruduk ama pratikte kadınların temel hakkı olan kürtajı hastanelerde yapılamaz hale getirdiler.

- **İstanbul Sözleşmesi önemliydi, kadın örgütleri çok ciddi bir mücadele verdi, iktidara yakın kadınlar da destek oldular. Okurlarımıza anımsatmak için kısa bir bilgi vereyim istiyorum. Türkiye, 11 Mayıs 2011'de kısa adıyla İstanbul Sözleşmesi'ni, uzun biçimiyle Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi'ni ilk imzalayan ve 24 Kasım 2011'de parlamentosunda onaylayan ilk ülke oldu. Onay belgesi 14 Mart 2012 tarihinde Avrupa Konseyi Genel Sekreterliğine iletilti. Temmuz 2020 itibarıyla 45 ülke ve Avrupa Birliği tarafından imzalanmış, imzacı ülkelerin 39'unda onaylanmıştı. Ancak imzanın üzerinden on yıl geçtikten sonra ülkeyi yönetenler sözleşmenin gerekleri yerine getirilmeden 1 Temmuz 2021 tarihinde sözleşmeden resmen çekilmiş oldu. Türkiye'de kadınlara yönelik şiddet giderek artıyor. Ancak siyasal iktidar şiddeti önleyecek mekanizmaları içeren sözleşmeden çekilebiliyor. Vahim bir tablo var burada. Size göre on yıl sonra siyasal iktidar Sözleşmeden neden vazgeçti? Sözleşmenin yükümlülükleri mi ağır geldi? Radikal parti tabanının baskılarına mı dayanamadılar?**

Hülya Gülbahar: Aslında saydıklarınızın hepsi çekilme nedeni olarak sayılabilir. İktidarın en tepesinden, 2010 yılında Dolmabahçe'de yapılan bir toplantıda "Kadın erkek eşitliğine inanmıyorum, kadın ve erkek farklıdır, birbirinin müttemmimidir (tamamlayıcı)" denmişti. Aynı toplantıda "kreş eken huzurevi biçer" dedi. Böylece kadın erkek eşitliğini sağlamada, kreşten başlayarak huzurevine giden sosyal dayanışma zinciri kırılmış oldu. O yüzden kreşleri kapatmaya yöneldiler. Kreş hakkı olmaması, kadınların çalışma hakkından vazgeçmesi demek. Özel kreşlerin fiyatları çok yüksek, kamuda kreş yoksa kadın çocuğunu nereye bırakacak? Şiddet orantısız biçim-

de kadına karşı uygulanıyor. Şiddetin kaynağı, tarihsel olarak ekonomik, tarihsel toplumsal güç eşitsizliği. Sözleşme, "hayatın bütün alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamalısın" diyor. Bu felsefeye belli toplumsal kesimlerde nefretle yaklaşıyor. Eşitlik fikrine karşı oldukları için ve çeşitli kurumların açılması ve işletilmesi, şiddeti önlemek için ciddi bir politik seferberlik ve bütçe gerektiği için İstanbul Sözleşmesi'ne karşılar...

- **Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu'nun verilerine göre 2024 yılında en az 394 kadının erkekler tarafından öldürüldü, 259 kadın şüpheli şekilde ölü bulundu.² 2025 yılının ilk 6 ayında 136 kadın öldürüldü ve 145 şüpheli kadın ölümü oldu.³ Hülya, daha önce dinlediğim konuşmalarında son 10 yılda 4 bine yakın kadının öldürüldüğünü ifade ediyorsun. "İstanbul Sözleşmesi yaşatır" bu özlü sözü düşündüğümüzde, İstanbul Sözleşmesi'nin yükümlülükleri yerine getirilseydi bu kadınlar hayatta olabilirdi. 6284 sayılı yasanın tek başına kadın cinayetlerini önleyemediğini, bu yasanın bile ciddi biçimde uygulanmadığını ifade etmek çok mu iddialı olur? İstanbul Sözleşmesi, kadın cinayetlerini önlemede ek olarak neyi başarabilirdi? Bu konuda ne söylemek istersin?**

Hülya Gülbahar: Öncelikle şunu ifade edeyim, **İstanbul Sözleşmesi yürürlükte!** Anayasanın 90. maddesine göre İstanbul Sözleşmesi yürürlükte. Bu maddeye göre "*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz.*"⁴ İstanbul Sözleşmesi'nden çekilme ile ilgili olarak Anayasa Mahkemesi'nde (AYM), Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinde (AHİM) dosyalarımız var, Sözleşmeden çekilmemiz henüz kesinleşmedi. Kesinleşse bile, sözleşmeye devlet olarak taraf olmayacağımız için Sözleşmenin GREVİO adlı denetim organına tabi olmayacağız. GREVİO Türkiye'ye gelip rapor ve görüş sunamayacak, izleme yapamayacak; bu Kurula üye veremeyeceğiz. Bununla birlikte bu kurula Türkiye'den veriler ulaştırılıyor. Ama sözleşmenin içeriği, aynen iç hukuktaki yasalarımız gibi Türkiye'de de yürürlükte ve tüm ilgililer tarafından uygulanması gerekiyor. Çünkü 6251 sayılı onay kanunu yürürlükte, 6284 sayılı şiddet yasası, bu yasada hüküm yoksa sözleşme uygulanır diyor.

6284'de olmayan hükümler için de İstanbul Sözleşmesi geçerlidir. İstanbul Sözleşmesi'ne çekince koymaya çalışanları görünce, bir gün sözleşmeden çıkma riskini de hesaba katmıştık. 6284'ün 2. Maddesine özel hüküm koydurduk:

² <https://kadincinayetlerinidurduracagiz.net/veriler/3129/2024-yilinda-erkekler-terafindan-en-az-394-kadin-olduruldu-259-kadin-supheli-sekilde-olu-bulundu>, 9 Eylül 2025.

³ <https://kadincinayetlerinidurduracagiz.net>, 9 Eylül 2025.

⁴ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, 9 Eylül 2025.

(2) Bu Kanunun uygulanmasında ve gereken hizmetlerin sunulmasında aşağıdaki temel ilkelere uyulur:

a) Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler, özellikle Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi ve yürürlükteki diğer kanuni düzenlemeler esas alınır.

En önemlisi, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) sözleşmeyi imzalasın imzalamasın Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne (AİHS) taraf tüm devletlerin İstanbul Sözleşmesini uygulamak zorunda olduğunu söylüyor. İstanbul Sözleşmesi'ni AİHS'in bir eki sayıyor. Yani Türkiye sözleşmenin denetim organı GREVİO denetiminden kaçsa da, Avrupa Konseyi üyesi olduğu sürece AİHM denetiminden kaçamaz. Sözleşmeyi uygulamak zorunda.

Örneğin Rusya İstanbul Sözleşmesi'ni imzalamadı. Ama Rusya Avrupa Konseyi üyesi ve Avrupa İnsan hakları Sözleşmesine bağlı. AİHM Rusya'yı şiddeti engellemediği için birçok kez mahkûm etti. Türkiye'yi de mahkum edecek.

Tekrar soruna gelirse İstanbul Sözleşmesi şiddeti nasıl önler? Bir kere önleyicilik çok önemli, kadın öldükten ve yaralandıktan sonra da yapacaklarımız var. Ama kadınların insan onuruna yaraşır biçimde yaşadığı bir ülke istiyorsak şiddeti önlemek için üzerimize düşeni yapacağız. Önleyici politikalar, eğitim, bilinçlendirme, farkındalık, kadının değerini fark etme, kadın ve erkeğin eşit olduğuna toplumu ikna etmektir. Kadın erkek eşitliğinin sağlandığı toplumlarda şiddet olmaz. İstanbul Sözleşmesi önleyicilikle ilgili kurumlar olarak medyayı, her tür ve düzey okulları, üniversiteleri ve diğer kurumlardaki çalışmaları tek tek sıralıyor. Cinsel Şiddet Kriz Merkezlerinin kurulmasını öneriyor. Kadın dayanışma ve sığınaklarının bir ağ gibi ülkeyi sarmasını talep ediyor. Bu mekanizmalar hem mağdura destek oluyor hem de faili geriletıyor, caydırıyor. Kadın karakola gittiğinde toplumsal cinsiyet eşitliği bilincine sahip polislerle karşılaşmasını sağlıyor. İstanbul Sözleşmesi, belediyeleri, sendikaları, siyasal partileri, medyayı, üniversiteleri bağlıyor her kurumu bağlıyor. **İstanbul Sözleşmesi'nin uygulanmasını hepsinden talep etmek durumdayız, çünkü İstanbul Sözleşmesi yürürlüktedir!**

► 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve Ulusal Mevzuat

#ONAYLA
ILO C190

Bu çalışma, ILO Türkiye Ofisi tarafından İsveç mali katkısı ile yürütülmekte olan “Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler” programı kapsamında Dr. Ceyhan Güler’in ve Dr. Seher Demirkaya’nın katkılarıyla hazırlanmıştır.



Kadına yönelik şiddet küresel bir sorun. Örneğin Hindistan’da çeyiz cinayetleri (kimi erkekler evlendikleri kadınların çeyizini aldıktan sonra onu öldürüp yeni kadınlarla evleniyorlar), Meksika’da uyuşturucu kartelleri tarafından günde 8 kadın öldürülüyor... Bütün dünya kadınları için şiddet bir tehdit, tüm insanlık uyanık olmalı! Bugün Avrupa Konseyi üyesi olmayan ülkeler bile İstanbul Sözleşmesi’ne taraf olmak istiyor. Çünkü sözleşme şiddeti önlemek isteyenler için çok işlevli bir yol haritası sunuyor.

- **190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi işyerinde şiddetin önlenmesi konusunda çok önemli bir metin. Tez-Koop İş Sendikası veya diğer sendikalar ne yapmalı bu durumda?**

Hülya Gülbahar: Bu sözleşmeyi devletin imzalaması için mücadele etmeliyiz ancak Sözleşmenin imzalanmasını beklemek gerekmiyor.

Bu sözleşme işyerine çok güzel açılımlar getiriyor. Birleşik Metal-İş Sendikası ile DieboldNixdorf Teknoloji AŞ işletmesi arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin eki ve tamamlayıcısı olarak, "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika ve Prosedür Belgesi" 17 Nisan 2025'te imzalandı. İşveren de iyi bir açıklama yaptı.

Unutamadığım bir olayı paylaşmak isterim. Birgün bir fabrika sahibinin kızı geldi bana. Fabrikada, işyerinde çok fazla taciz, sarkıntılık olduğunu ancak hiç kimsenin yazılı bir başvuruda bulunmadığını söyledi. İşçilere eğitim için beni çağırmak istemiş, ancak babası kabul etmemiş. Ben onlara bir öneride bulundum: İşyerine bir posta kutusu koyun, herhangi bir cinsel şiddet şikâyeti olan işçi varsa oraya şikayetini atsın, adını yazabilir, yazmayabilir de. Bu yapıldı, şikayetlerin azaldığını öğrendim. Bu mekanizma caydırıcı oldu. Aslında çok basit bir şey, çok etkili olabiliyor. O hakkı ihlal etmeyi düşünenler için caydırıcı, kadın için de güven veren bir şey.

- **İstanbul Sözleşmesi, şiddeti önlemede eğitim kurumlarının önemini altını çiziyor. Eğitim sistemi toplumsal cinsiyet eşitliği düşüncesinden giderek uzaklaştırılıyor. Okullarda toplumsal cinsiyet kavramını kullanmak bile güç. Bu konuda okul içinde duyarlık geliştirmeye çalışan öğretmenler disiplin soruşturmaları ile karşı karşıya kalıyorlar. Karma eğitim ilkesi, laik ve demokratik eğitim ilkesi ihlal ediliyor. İstanbul Sözleşmesi'ne aykırı biçimde cinsiyetçi bir eğitim inşası ile karşı karşıyayız. Kadın örgütleri okullarda veya okul dışında eğitim çalışması yapabiliyorlar mı?**

Hülya Gülbahar: Biz her zaman eğitim meselesi ile uğraşıyoruz. Ancak bazen düşünüyorum, pek çok konuda çok geç kalıyoruz. Demokratik ve çoğulcu bir medya oluşturamadık. Toplumsal muhalefetin tüm olanaklarını harekete geçiremedik. Sendikal harekete ve demokratik siyasal partilere çok iş düşüyor. Alternatif politikaları üretmeliyiz. Eğitim, İstanbul Sözleşmesi'nde en stratejik konulardan biri, farkındalık ve bilinçlendirme için. 14. Madde, tüm eğitim kademelerinde, tüm derslerde, tüm toplumda, medya, spor kulüpleri, boş zaman ve kültür faaliyetleri içinde "kadın erkek eşitliği, kalıplaştırılmayan toplumsal cinsiyet rollerini, karşılıklı saygıyı, kişiler arası ilişkilerde şiddetten kaçınma temelinde çatışma çözümünü, kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve kişisel bütünlük hakkı" konularının işlenmesini gerektiriyor. Bunların, öğrencilerin gelişim kapasitelerine uygun olarak resmi müfredat içerisinde



Hülya Gülbahar Türk Kadınlar Birliği Genel Başkanı Sema Kendirci ile birlikte Tez-Koop-İş Kadın Dergisi ekibini ziyaret etti.

ve eğitim sürecinin her düzeyinde öğretim materyallerinin içerisine dâhil edilmesini istiyor.

Sözleşmede hayatın bütün alanlarını kuşatan bir eğitim çalışması var, spor kulüplerine çok iş düşüyor. Yöneticilerin rol model olması gerekiyor. Futbolda cinsiyetçi küfürler çok yaygın. Yine sözleşme, eğitimcilerin, sosyal hizmet uzmanlarının, sağlık emekçileri gibi profesyonellerin eğitimini de öngörüyor. Erkekleri şiddetten alıkoyacak farkındalığa ulaştırma, erkeklerin ve oğlan çocuklarının şiddet içeren davranışlardan kaçınması konusunda eğitimler var. İstanbul Sözleşmesi'ni sendikalar çok ciddi biçimde okumalı ve uygulamalar konusunda görüş, öneriler geliştirmeli, tartışmalar yürütmelidir. Kadının insan hakları eğitimi, kadın erkek eşitliği eğitimi her kurumda yapılabilir.

Örneğin TRT, en az 90 saat program yapmak zorunda... 6284'te çok güzel maddeler var (madde 16). Şiddeti önlemek için eğitim şart. Bunu işlemeliyiz. "Yasalara dokunma uygulama" diyoruz EŞİK olarak, uygulanmayan kanun işe yaramaz.

Okullar Sorunlarla Açıldı! Bütçe Görüşmeleri Başladı! Ne Yapmalıyız?

Tez-Koop-İş Kadın

Okullar açıldı! 2025-2026 eğitim ve öğretim yılı başladı, öğrencilere ve öğretmenlere başarılar diliyoruz. Türkiye genelinde yaklaşık 18 milyon öğrenci ve 1,2 milyon öğretmen, toplam 74 bin 538 okul ve 761 bin 416 derslikte eğitim görecek.

Çocuklar sınıflarda, çoğunlukla kadınlar derslerin son saatinde okul kapısının önünde son zilin çalmasını bekliyorlar. Çocuklar, okullar, anneler... Bu sözcükler çok sıklıkla yan yana anılıyorlar, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucu olarak. Çünkü annelerin ve genelde kadınların üçte ikisinin ücretli bir işi yok! Evin görünmeyen emeğini, bakım emeğini ağırlıklı sürdüren kişiler olarak anneler daha çok küçük sınıflarda çıkışta okulun önündeler. Çalışan kadınlar, Tez-Koop-İş Sendikası'nın kadın üyeleri için çocukların eğitimi, ev içi emeğin ayrılmaz bir parçası. Okullar açılınca kadınların ev içi emeği birdenbire çeşitleniyor. Okul önlüğü, çantası, kitaplar ve benzeri okul malzemelerinin hazır edilmesi, çocuğun okulda beslenmesi için hazırlıkların yapılması, ödevler, hiç bitmeyen projeler, ders çalıştırmalar...

Yurttaşların çocukları okullarda, pek çoğunun gözlemlediği gibi eğitimin çok ciddi sorunları var. Bu sorunlar hepimizin sorunu aslında. Okulların önemli bir kısmı, hala tam gün eğitim vermiyor. Okullarda çocuklara bir öğün ücretsiz yemeği sunulmuyor. Okullarda, eğitimin niteliği düşüyor, kalabalık okullar ve sınıflar nedeniyle. Okula ulaşım ayrı bir dert! Ayrıca kamusal, bilimsel, laik, ücretsiz, eşitlikçi ve demokratik eğitim ilkelerinin ihlal edilmesi okullarda yaşanan diğer önemli sorunlardan birisi. Eğitimin derdi çok!

Okullar açıldı, ancak öğretmenler ve öğrenciler çok çeşitli sorunlarla karşı karşıya. Bu çağda, okullaşma oranlarının yüzde yüzlere ulaşmasını beklerken, hiçbir çocuk okul dışında kalmasın derken MEB'in



Kaynak: <https://www.dunya.com/gundem/2025-2026-okul-acilis-tarihi-okullar-ne-zaman-acilacak-haberi-789664>, 7 Eylül 2025.

2023-2024 öğretim yılı verilerine göre ilkökulda %95 olan net okullaşma oranı ortaokulda %91,5'a, lisede %88'e düştü. Okul dışında kalan çocuklara mutlaka ulaşılmalıdır.

Öğrencilerin bir kısmı okullarını tamamlayamıyorlar? İlkokulda %98,7 olan okulu tamamlama oranı ise ortaokulda %96,5, lisede %81,2. Çocuklar, okulları özellikle yoksulluk ve kötü yaşam koşulları nedeniyle tamamlayamıyor, terk ediyor. Sadece okul terki değil, devamsızlık da her kademede büyüyen bir sorun. On iki yıllık eğitim "zorunlu" olmasına rağmen eğitime devam edemeyen çocuklar ilgili kurumlar tarafından izlenmiyor, neden okulunda olmadığı sorgulanmıyor. Eğitim dışında kalan çocukların okula kazandırılması için önlemler alınmalıdır.

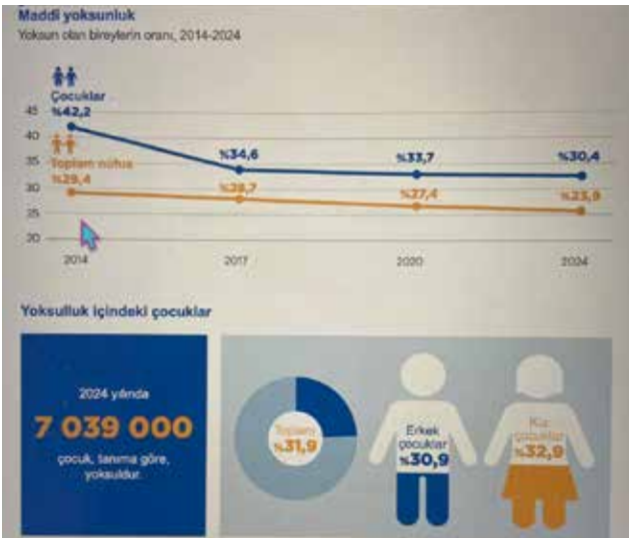
Öğrencinin 4 gün işyerinde olduğu MESEM'lerde kayıtlı 421.520, açık öğretim lisesinde kayıtlı 951.582, açık öğretim ortaokulunda kayıtlı 154.252 çocuk, pratikte örgün eğitimin dışına itilmiş oldukları halde kayıtlarda örgün eğitimde sayılıyorlar. Örgün eğitimden ayrılan yoksul çocuklar kayıt dışı ekonomi içinde güvencesiz ve güvensiz koşullarda çalıştırılma, erken evlilik ve suça sürüklenme gibi risklerle karşı karşıya kalıyorlar. İşveren örgütlerinden gelen "zorunlu ortaöğretim iki yıla indirilsin" talepleri iktidar tarafından olumlu karşılanıyor. Geniş tanımlı işsizlik oranı rekor kırarken işverenler eğitim yaındaki yoksul çocukları ucuz işçi olarak çalıştırmaya devam ediyor.

Türkiye'deki Çocuklar 2024 raporuna göre 7 milyon 39 bin çocuğun yoksul sayıldığı ülkemizde, öğrencilere günde bir öğün yemek ve temiz su verilmesine yönelik teklifleri ülkeyi yönetenler tarafından defalarca reddedildi. Yeterince öğretmen ataması yapılmıyor; öğretmenler ücretli ve sözleşmeli çalışma sistemiyle güvencesiz çalışmaya mecbur bırakılıyor. Ataması yapılmayan öğretmen sayısının bir milyona yaklaştığı ifade ediliyor.

4+4+4 sistemiyle çocukların 10 yaşında imam hatip ortaokullarına gönderilmesinin yolunu açan, müfredat değişiklikleri, dini vakıflarla iş birliği protokolleri ve ÇEDES gibi projelerle eğitimin içeriğindeki dini öğeleri artıran iktidar, şimdi de Anayasa'nın ve Milli Eğitim Temel Kanunu'nun eğitimde fırsat eşitliği, laiklik ve karma eğitimi düzenleyen

maddelerine aykırı biçimde "kız ortaokulları" açmaya başladı. Karma eğitim veren okullar kız ve oğlan öğrencilerin iletişimini sınırlamaya ve kız ve oğlan öğrenci gruplarını birbirinden ayırmaya yönelik kural listeleri yayınlıyor. Diyanet İşleri Başkanlığı 4-6 yaş grubu çocuklar için "kurslar" açıyor. Eğitim sisteminde uzun yıllardır devam eden bu eğilim ne kadınların miras hakkını ve kılık kıyafetini tartışmaya açan Cuma hutbelerinden, ne de Adalet Bakanlığı'nın yeni yargı paketine ekleyeceğini duyurduğu hızlı boşanma, aile arabuluculuğu ve çocukların yargılanmasıyla ilgili düzenlemelerden bağımsız değildir. Bu adımlardan her biri, iktidarın kendi dini hayat görüşünü topluma dayatmak için kararlılıkla uyguladığı stratejinin parçalarıdır.

Yaklaşan bütçe dönemini de anımsayarak 2025-2026 eğitim ve öğretim yılının tüm bu sorunların çözüme kavuşturulduğu, hem öğrenciler ve ebeveynleri ve öğretmenler ve eğitime destek personeli için başarılı bir yıl olmasını diliyoruz.



Kaynak: https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/Turkiye_Cocuk_2024TR.pdf

1 <https://esikplatform.net>, 7 Eylül 2025.

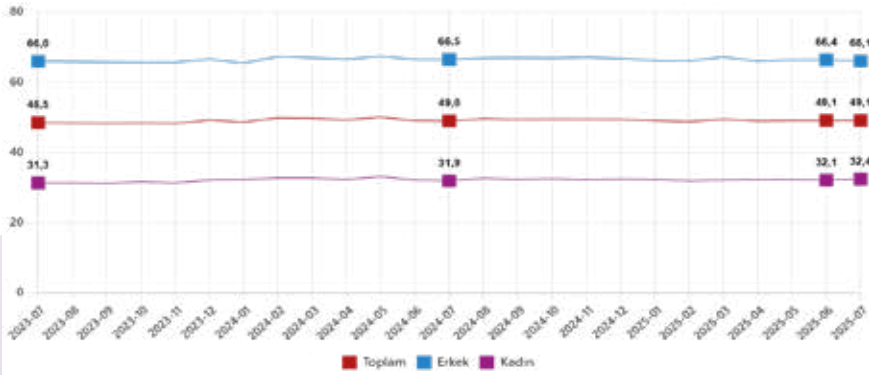
Sayılarla ve Sayıların Ötesinde: İşsiz, Güvencesiz, Düşük Ücretli Kadınlar

Berfin Diren Demirkaya / Tez-Koop-İş Eğitim Basın-Yayın Birimi

Kadınların istihdam içindeki halini, ruhu olmayan sayılardan başlayarak anlatmak iyi olacaktır. Çünkü bu ruhsuz rakamlar, kadınların ruh halini oldukça iyi biçimde açıklıyor. Yıllardır kadınların çok büyük bir kısmı evde muhafaza ediliyorlar. 3 kadından 2'si istihdamda! Son çeyrek yüzyılda da bu oran adeta istihdam denizine demir atmış durumda! Türkiye'de 3 kadından 2'i kamusal alan olan işyerinde ekonomik bağımsızlığını kazanamıyor. Ülkeyi yönetenlerin kadınlara açtığı istihdam alanları da yine onları evin dört duvarı arasına sıkıştırıyor.

Sınırlı İstihdam, Yaygın İşsizlik!

Grafik 1. Mevsim etkisinden arındırılmış istihdam oranı, Temmuz 2023 - Temmuz 2025

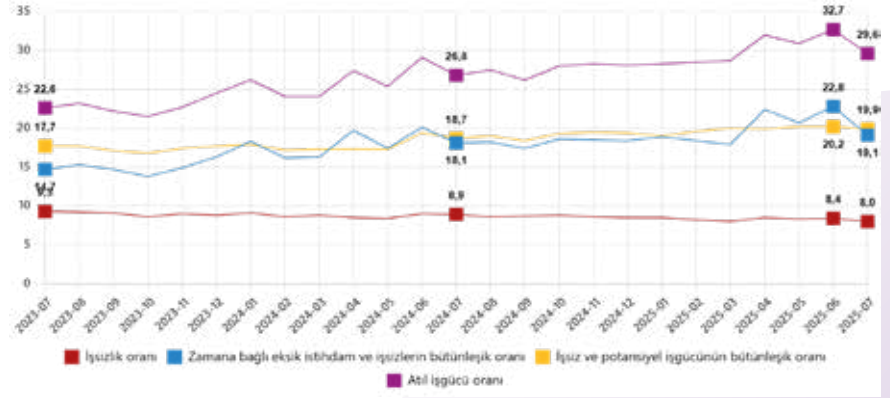


Kaynak: TÜİK (2025), İşgücü İstatistikleri, Temmuz 2025.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İsgucu-Istatistikleri-Temmuz-2025-54064>

Resmi istatistik kurumu TÜİK tarafından hazırlanan İşgücü İstatistikleri Temmuz 2025 bültenine göre kadın istihdam oranı (yüzde 32,4) erkek istihdam oranının (yüzde 66,1) yarısından az.

Grafik 2. Mevsim etkisinden arındırılmış işgücüne ilişkin tamamlayıcı göstergeler, Temmuz 2023 -Temmuz 2025

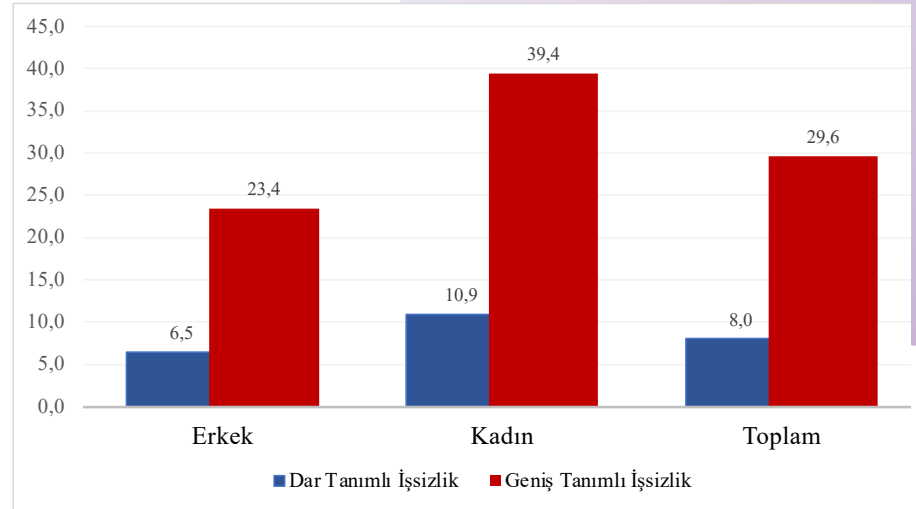


Kaynak: TÜİK (2025), İşgücü İstatistikleri, Temmuz 2025.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İsgucu-Istatistikleri-Temmuz-2025-54064>

Aynı bültene göre resmi işsizlik oranı yüzde 8 iken geniş tanımlı işsizlik oranı (âtıl işgücü oranı) yüzde 29,6 düzeyinde. Başka bir deyişle Türkiye’de her üç kişiden yaklaşık biri işsiz. Diğer yandan cinsiyete duyarlı bir veri analizi yaptığımızda, ne yazık ki bizleri şaşırtmayan bir başka tablo ile karşılaşlıyoruz:

Grafik 3. Temmuz 2025 İşsizlik Oranları (Yüzde)



Yukarıdaki grafikte gerek dar gerekse geniş tanımlı işsizlik oranlarında toplamı yükseltenin kadın işsizliği olduğu görülüyor. Kadınlarda geniş tanımlı işsizlik oranı yüzde 39,4 düzeyinde seyrediyor. Her yüz kadından yaklaşık kırkının işsiz olduğuna işaret eden bu oran, çalışma çağındaki nüfusun yarısını oluşturan kadınların üretim

sürecinden dışlanmasının boyutlarını gözler önüne seriyor. Türkiye, kadın işsizlik oranının en yüksek, kadın istihdam oranının en düşük, kadın yoksulluğunun en fazla olduğu; kadınların işsizlik ya da çalışan yoksulluk arasında tercih yapmak zorunda bırakıldığı ülkeler arasında yer almaya devam ediyor.

Eşit Ücret Gününde Cinsiyetler Arası Ücret Farkı: Makas Açık!

18 Eylül Uluslararası Eşit Ücret Gününü geride bıraktık. Ancak Türkiye’de cinsiyetler arası gelir farkı makası da son derece açık. TÜİK’in 2024 yılına ilişkin verileri kadınların kazancının erkeklerden yüzde 13 ila yüzde 17 daha düşük olduğunu ortaya koyuyor¹. Şöyle de ifade edebiliriz: Türkiye’de erkeklerin aldığı her 1.000 TL’ye karşılık kadınlar 830 ila 870 TL arasında kazanıyor. Kadınların yarısından fazlasının güvencesiz ve kayıt dışı işlerde çalıştırıldığı göz önüne alındığında gerçekte bu oranın daha da yüksek olduğu anlaşıyor.

Bakım Emeği Kadınlar Arasında Yeniden Bölüşülüyor: “Komşu Anne” Projesi

Her on kadından 3,4’ünün kayıt dışı çalıştığı, dahası çalışan kadınların yüzde 31,59’unun part-time olarak istihdam edildiği Türkiye’de emeklilikte de insan onuruna yaraşır bir gelir güvencesine sahip olamayan kadınlar, çalışma yaşamı boyunca verdikleri ücretsiz bakım emeğini çalışma yaşamı sonrasında da torunlarının bakımını üstlenerek hayat boyu sürdürmek zorunda kalıyor. Başka bir ifadeyle ücretsiz bakım emeği nesiller arası aktarılıyor.

Bakım emeği yalnızca nesiller arası aktarılmıyor: Son olarak Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından uygulamaya konan “Komşu Anne” projesinin, birden fazla çocuğun bakımının, bakıcının kendi ev ortamında sağlanmasını; çocuk bakım hizmetinin ev temelli yürütülmesini esas alarak ailelerin iş-yaşam uyumunun artırılmasını hedeflediği belirtiliyor². Bu projeyle kamusal nitelikteki bakım hizmetleri kurumsallaşmak yerine bir kez daha ev temelli ve bireysel ilişkiler üzerinden kurgulanıyor. “Komşu Anne” projesi, kreş, gündüz bakım evi gibi okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerine ilişkin harcamalardan kaçınıldığını; bakım yükünü toplumsallaştırmak yerine kadınlar arasında yeniden dolaşıma sokulduğunu gösteriyor. Kısa bir eğitim programının ardından *komşu anne* olunabilmesi pedagojik standartlardan yoksun bir bakım sürecine işaret ederken *komşu annelerin* de ücret, çalışma koşulları ve sosyal güvenceleri belirsizliklerle doluyor.

1 TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2024-54076>, (Erişim Tarihi: 09.09.2025).

2 Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, “Komşu Anne Projesi Pilot Eğitimleri Devam Ediyor”, (20 Ağustos 2025). <https://www.aile.gov.tr/haberler/komsu-anne-projesi-pilot-egitimleri-devam-ediyor/>, (Erişim Tarihi: 09.09.2025).

Cam Tavan Kırılmıyor: Yönetim Kademelerinde Kadınlar Yok

Kadınların kariyer basamaklarında üst seviyelere çıkmasını zorlaştıran, görünmez yapısal ve kültürel engelleri ifade eden cam tavan varlığını koruyor. Dünya Ekonomik Forumu'nun 2025 yılı verilerine göre³ Türkiye'de şirket yönetim kurullarında kadın temsili yalnızca yüzde 17. Kadınların çoğunlukta olduğu firmaların oranı yalnızca yüzde 4 ve üst düzey kadın yöneticisi olan firmaların oranı yalnızca yüzde 3!

Cinsiyete göre sendika üyelik oranları, sendika üyelerinin yüzde 75,1'inin erkek; yüzde 24,7'sinin kadın işçi olduğunu gösteriyor (kalan yüzde 0,2'lik kısmın cinsiyeti bilinmiyor)⁴. Başka bir ifade ile her dört sendikalı işçiden yalnızca biri kadın. Cam tavan etkisi, söz konusu sendikalar olunca da devam ediyor. Halihazırda üye yoğunluğu bakımından erkek ağırlıklı olan sendikaların yönetiminde ya da diğer üst düzey temsil organlarında kadınlar ya hiç görev alamıyor ya da kadınlara son derece sınırlı sorumluluklar veriliyor.

Adil Bir Geleceğe İlk Adım: Sendikalaşmak!

Tüm bu tablo karşısında kadınlar gerek sendikalarda gerekse dernek ve meslek örgütü gibi diğer hükümet dışı kuruluşlarda daha aktif rol almaya; toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yaşamın her alanına etkilerini daha yüksek sesle dile getirmeye devam ediyor. Eşit ücret, güvenceli çalışma, evde ve işyerinde adalet için yürütülen mücadelelerin başarıya ulaşması; bir başka ifadeyle çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması kadınların varlığıyla mümkün. Bu nedenle Sendikamız her yeni üyesini, her kolektif eylemini, eşitsizlik makasını kapatma yolunda atılmış büyük bir adım olarak değerlendiriyor. Kadınların sendikalaşarak seslerini güçlendirdiği, emeğin adil biçimde paylaşıldığı bir yaşam; umut, örgütlenme ve dayanışmayla gerçeğe dönüşecek. **Gelecek, kadınların örgütlü gücüyle şekillenecek!**

³ World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2025. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/digest/>, (Erişim Tarihi: 10.09.2025).

⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü (Ağustos 2025), Çalışma Hayatı İstatistikleri E-bülteni, Sayı 32. <https://www.csgeb.gov.tr/cgm/tr/yayinlar/calisma-hayati-istatistik-ebultenleri/>, (Erişim Tarihi: 10.09.2025).

Kadın Cinayetleri Politiktedir! Son Üç Ayda 75 Kadın Öldürüldü!

Tuğçe Şenel / Tez-Koop-İş Eğitim Basın-Yayın Birimi

Tez-Koop-İş Kadın Dergisi olarak ekonomik, politik, sosyal ve kültürel sorunlarını, kısaca yapısal sorunlarını çözmüş bir toplumda sağlıklı ilişkilerin nasıl sürdürülebileceğini okurlarımızla paylaşmak isterdik. Ancak kadınların her gün ağırlıklı en yakınındaki erkekler tarafından öldürüldüğüne tanıklık ediyoruz, Dergimizde bu konuya her sayımızda dikkati çekmek istiyoruz.

Başta ekonomik sorunlar olmak üzere yurttaşlarının ruh sağlığının giderek bozulduğu koşullarda yaşıyoruz. Ayrıca ataerkil kurum-sallaşma daha da koyulaşiyor. Ülkeyi yönetenler, "kadın-eşitliğine inanmadıklarını" rahatlıkla söyleyebiliyorlar. Demokratik, eşitlikçi ve birbirlerinin yaşam alanlarına saygılı birliktelikleri ortaya çıkarmak giderek güçleşiyor. Sağlıklı ilişki, iyi ve özel hissettiren, güçlendiren, kadınların ve erkeklerin özsaygısını ve öz yeterliliğini arttıran, çatışmaları çözmek için konuşabildikleri bir iklimde doğar. Sağlıklı ilişkilerde kişiler hayatı ortak paylaşan, eşit hak ve sorumlulukları olan, birbirlerine özel alanlar tanıyan birliktelikler yaşarlar. Ancak ülkemizde rakamlar ilişkilerde şiddetin giderek arttığını ortaya koyuyor. Şiddetin en vahimi ise kadın cinayetleri.

Bazen rakamlar kanıksanır, gözden kaçır. Ama her sayı bir hayat, her istatistik bir hikâyedir. Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu'nun verilerine baktığımızda, 2025'in ilk 6 ayında 136 kadın öldürüldü, şüpheli kadın ölümü ise 145.¹ Son üç ayda –Haziran, Temmuz ve Ağustos 2025'te– 75 kadın erkekler tarafından öldürüldü, 84 kadın ise şüpheli şekilde ölü bulundu.

¹ <https://kadincinayetlerinidurduracagiz.net/veriler/3145/2025-ilk-6-ay-kadin-cinayeti-raporu>, 12 Eylül 2025.



Davalara yansıyan gerekçeler çok politik! Boşanmak istemeleri, barışmayı reddetmeleri, kendi hayatlarına dair söz söylemek ve kararlar almak istemeleri. Yani kadınların yaşam hakkı, aslında kendi kararlarını verme hakkı ile birlikte katlediliyor. Peki bu rakamlar bize Kadın Cinayetlerini Önleyeceğiz Platformu'nun verilerine göre² ne söylüyor?

"Karar Alma Hakkı" Cinayete Gerekçe Ediliyor

Temmuz ayında (2025) öldürülen kadınlardan 11'i, yalnızca kendi hayatlarına dair karar almak istedikleri için öldürüldü. Boşanmak, evlenmeyi reddetmek, barışmayı kabul etmemek... Yani, bir kadının "hayır" deme hakkı elinden alınmakla kalmıyor, yaşam hakkı da gasp ediliyor. Ağustos ayında yine 3 kadın, aynı nedenlerle hayatını kaybetti. Koruma mekanizmalarının etkin olmaması ve cezasızlık kültürü, bu şiddeti derinleştiriyor. Bu tablo, kadının yaşamını belirleme hakkının toplumda hâlâ kabul edilmediğinin acı bir göstergesi.

Ekonomik Şiddet: Yoksulluğun Ardındaki Cinayetler

Ağustos'ta öldürülen 29 kadından 7'si, ekonomik gerekçelerle öldürüldü.³ Yani yoksulluk, bağımlılık ve ekonomik şiddet kadınların hayatlarını tehdit eden en görünmez ama en öldürücü silahlardan biri. Kadınların ekonomik özgürlüğü, yaşam güvencesi demek; özgürlük, aynı zamanda hayatta kalma mücadelesi demek.

² <https://kadincinayetlerinidurduracagiz.net/veriler/3149/kadin-cinayetlerini-durduracagiz-platformu-agustos-2025-raporu>

³ <https://kadincinayetlerinidurduracagiz.net/veriler/3149/kadin-cinayetlerini-durduracagiz-platformu-agustos-2025-raporu>



Evler Güvenli Değil!

Rakamlar bir başka acı gerçeği işaret ediyor: Ağustos ayında kadınların %59'u kendi evlerinde öldürüldü. En güvenli olması gereken alan, en tehlikeli mekâna dönüştü. Fail çoğu zaman evli oldukları ya da birlikte oldukları erkekti. Yani katil, kadının en yakınındaki kişiydi. Her bir sayı, bir kadının yaşamı, yarım kalan bir hikâyesi, bir çocuğun annesiz kalışı, bir arkadaşın yasıdır. Bu tabloya alışmak, normalleştirmek ya da kader saymak mümkün değildir.

Silahlar, Cezasızlık ve Cesaret

Ağustos'ta öldürülen kadınların %59'u ateşli silahlarla katledildi. Bir kadını öldürmek, bu kadar kolay olmamalı. Ama silahlara bu kadar kolay erişilebilirken ve cezalar bu kadar hafifken, faillerin cesareti artıyor. "Nasıl olsa ceza almayacağım" düşüncesi, her cinayetin arkasındaki görünmeyen cümle.

Şüpheli Ölümler: Sessizliğin Çılgılığı

84 kadının ölümü ise "şüpheli" olarak kayıtlara geçti. İntihar mı, kaza mı, yoksa örtbas edilen cinayet mi? Bilinmiyor. Bilinmiyor, çünkü yeterince araştırılmıyor. Her şüpheli ölüm, toplumun ve kamu kurumlarının kadınları görmezden gelişinin kanıtı.



Kadınların katledilmesi kader değil, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en çıplak sonucudur. İstanbul Sözleşmesi'nden çekilmek, nafaka hakkını tartışmaya açmak, koruma kararlarını uygulanmaz hale getirmek... Bütün bunlar kadınların hayatına kasteden politik tercihlerdir.

Sendika olarak bu verileri görünür kılmak, kadın üye ve çalışanlara ulaşarak dayanışmayı güçlendirmek, politikaları takip etmek ve değiştirmek için baskı yapmak çok önemli. Yaşam hakkı temel bir haktır; hiçbir gerekçe kadınların ölmesini meşru kılmaz.

Çünkü kadınların yaşam hakkı, aynı zamanda emeklerine saygılı onurlu bir yaşam sürdürebilme hakkıdır. Güvencesiz, düşük ücretli işlerde çalışan, işyerinde mobbinge ve tacize uğrayan kadınların şiddetten uzak bir yaşam sürdürebilmeleri, gücün aleyhlerine eşitsiz dağılımından dolayı daha zordur. Bu nedenle sendikalar yalnızca ücret pazarlığı yapan kurumlar değil, kadınların yaşamını savunan birer mücadele odağı olmak zorundadır.

Biz sendikalı kadınlar olarak biliyoruz ki: **Yaşam hakkı mücadelesi, aynı zamanda emek mücadelesidir.** Kadın cinayetlerini durdurmak, işyerinde, evde, sokakta eşit ve şiddetsiz bir yaşam için sesimizi yükseltmekten geçiyor. Şunu yüksek sesle söylemekten vazgeçmeyeceğiz: **Kadın cinayetleri "aile içi bir mesele" değildir. Bu cinayetler sistemattir, erkek şiddeti politiktir.** Bu nedenle **susmuyoruz, korkmuyoruz, itaat etmiyoruz!**

Sinop'ta Kır Kırlangıcı Kadınları Kooperatifi'nden Can Ergün İle Görüştük!

Ülkemizin, belki de dünyanın en güzel şehirlerinden birinde, Sinop'tayız. Sinop güzel insanların yaşadığı güzel bir kent. TÜİK'in 2024 yılı verilerine göre, Türkiye'nin en mutlu şehri %77,66'lık oranla Sinop olmuştu. Sinopluların mutluluğunun bir kaynağını harika ormanlar ve masmavi deniz oluşturuyor olmalı. Mutluluğun bir kaynağını da kuşkusuz yerel yönetimlerin çalışmaları oluşturuyor olabilir. Mutluluk en küçük alanlarımızdan en makro olanlara dek göreceli bir duygu kuşkusuz. Bununla birlikte Sinop halkının mutlu olmak için büyük bir nedeni var: muhteşem bir doğa.



Tez-Koop-İş Kadın

Şimdi Kır Kırlangıcı Kadınları Kooperatifi'ni ziyaret etmek üzere Sinop'la benzer güzellikte bir köydeyiz, Sinop Bektaşağa Köyü. Kooperatif iki yıl önce kurulmuş, ondan önce de bir dernekleşme süreci yaşanmış. Şimdi kooperatif olarak varlığını sürdürüyor. Kadın Kooperatifi güvenli hamur işleri, kuru gıdalar hazırlamakla birlikte hemen yanındaki mekânda serpmek köy kahvaltısı ile daha sade bir kahvaltı tabağı hazırlıyor. Çerkez yemeği haluj, katlama, bayramlık tatlılar, gözlemeler, cevizli ve üzümlü nokul ve talep üzerine diğer ürünler üretiyor. Kooperatifin küçük bir mutfağı var ve gıdalar son derece temiz ve sağlıklı biçimde burada hazırlanıyor.

Kır Kırlangıcı Kadın Kooperatifi'nin kamuoyuna yönelik yüzü olan Can Ergün'le bir söyleşi yaptık, kooperatifçilik üzerine... Biz sorduk Can Hanım yanıtladı:



- **Kooperatifin iki yıl önce kurulduğunu sizden öğrendik çünkü toplantı arasındaki konuşmalardan. Bugün Bektaşağa Köyüne ziyaretinize gelmek bizleri çok mutlu etti. Bu kooperatifi hangi kadınlarla birlikte kurdunuz?**

Can Ergün: Hoş geldiniz, biz de çok mutlu olduk. Kadın Kooperatifimizi, iki öğretmen, bir hemşire,



lise mezunu dört kadınla birlikte kurduk. Bildiğimiz anlamda bir köy yok artık Sinop'ta, şehir ve köy sarmaşık gibi birbirine karıştı. Sinop'ta neredeyse herkes birbirini tanır. Ama alışkanlık işte, biz köy diyoruz.

- **Kooperatifin mekanlarını ve yaptığı işleri anlatır mısınız?**

Can Ergün: Kooperatifimizde bir atölyemiz, bir de kahvaltı salonumuz var. Atölyemizin temel ihtiyaçlarını karşılamaya çalıştık bu iki yıl içerisinde. Hamur yoğurma makinesi, hamur kesme makinesi (erişte) sebze meyve kurutma makinesi, sebze meyve doğrama makinesi, hamur açma makinesi ve saçımız var, bu makine, araç ve gereçlerle ev yapımı gibi düşünebileceğiniz gıdaları üretiyoruz. Hazır ürünlerimiz olduğu gibi asıl olarak siparişle çalışıyoruz, bu nedenle tanınmamız çok önemli.

- **Mekanlar kooperatife mi ait?**

Can Ergün: Hayır, aslında biraz şanslıyız bu konuda. Muhtarlık bize yer verdiği için bu çalışmalarını sürdürebiliyoruz. Yani bu mekândan dolayı ayak-



tayız. Ne var ki henüz kazanmıyoruz, masrafları ancak karşılıyoruz. Ama kooperatifçilikte birkaç yıl böyle geçiyor, tutunursa ileriki yıllarda çalışmalarını büyütebiliyor kooperatifler.

- **Kadınlar olarak kurduğunuz kooperatif çok değerli, ama güçlükleri de var değil mi?**

Can Ergün: Kooperatifimiz, Ticaret Bakanlığına bağlı, her ay 5000 tl civarında sabit gideri var, iki yıl



sonra bile henüz kazanmıyoruz. Kooperatifçilikte tescil ve etiketlenme konuları biraz masraflı. Bu tür kooperatiflerde ürünlerin güçlü bir alıcısı olursa, örneğin belediyeler bunu yapabilir diye düşünüyorum, kooperatifler ayakta alırlar. Sinop'ta 30 kadın kooperatifi kuruldu, 3-4 tanesi ayakta kaldı. Bu rakamlar kooperatifçiliğin güçlüklerini ortaya koyuyor. Yine de köyde varlığımızı sürdürmeye çalışıyoruz.

• **Kooperatifi ayakta tutmak için başkaca neler yapıyorsunuz?**

Can Ergün: Mekân konusunda muhtarla on yıllık protokol yaptık. Devlet desteği ile mutfağın makinelerini aldık. Avrupa Birliği hibeleri var, köye dayalı destek programları bunlar, onları araştırıyoruz. Instagram'da ürünlerimizin tanıtımını yapıyoruz.

• **Aydın bir kadınsınız, Sinop'ta TÜİK'e göre mutlu insanların yaşadığı bir şehir. Sinop'un geneline dair söylemek istediğiniz başka konular var mı?**

Can Ergün: Evet belki mutluyuz ama aynı zamanda hüznüyoruz, örneği Sinop Cezaevine getirilen çok sayıda düşün ve edebiyat insanı için. Cezaevini ziyaret edenler, kaldığı koğuş için "S.Ali, 1933'ün Mayıs'ında buraya getirildi" yazısını görmüşlerdir. Çok hüznü şeyler bunlar. Sinop'ta gelişkin bir kültür merkezi yok, siyasal partilerin kadın kollarında erkeklerin etkisi çok. Kadına dair özgün çalışmalar yapamıyor kadınlar... Yerel yönetimler de kadınlar ve gençler gibi özgül toplumsal kümele-



re dair çalışmalar yok denecek kadar az, bu konu da bir vizyon yok.

Çocuk ve gençlerle ilgili çalışmalar da pek az. O yüzden gençler işsiz ve göç ediyorlar. Gençlerin dillerinde, silah ve arabadan başka pek az ilgi alanı var diye gözlemliyorum. Top oynuyorlar, güreş yapıyorlar, başka da bir şey yok. Sinop kadın kentidir, savaşçı Amazon kadınların kentidir, ama yerel yönetimlerde unvanlı kadın yok denecek kadar az, gelen kadınlar da itaatkar kadınlar.

Tarım Müdürlüğü "süt kumbarası" koydu. Dediler ki "tank koyalım size sıfır maliyet, sütler çevre köylerinden toplansın burada toplansın, hayvancılık



gelişir, tarım arazisi değerlenir, gençler gitmez göç olmaz süt peynir üretimi olur..." ve benzeri şeyler söylediler, ama muhtarlar da vizyonsuz, olmadı, gerçekleşmedi.

Tabi, güzel şeyler de oluyor, kolektif ve koordineli çalışınca. Bizler tiyatro çalışması yaptık, İstanbul'da üç kez oynandı oyun. Aramızda güçlükle okuyup yazan kadın oyuncu arkadaş çalışmanın adeta yıldızı oldu. Kır Kırlangıçları Kooperatifimiz de güzel çalışmalardan biri, ayakta kalması için mücadele ediyoruz.

• **Çok teşekkür ediyoruz, Tez-Koop-İş Kadın Dergisi ekibi olarak başarılar diliyoruz.**

Ben, bizler teşekkür ederiz, yeniden görüşmek üzere...



Devrek Merkez Dedeoğlu Köyü Tarımsal Kalkınma Kooperatifi Kurucusu Saniye Uysal ile Söyleşi!



Sıra dışı etkinlikler içindeki kadınlarla söyleşilerimize devam ediyoruz. "Kadının yeri evidir" diyen anlayışına karşı kadınlar kooperatiflerde, sendikalarda, işyerlerinde, bilimde, sanatta ve siyasette her yerde, her alanda bulunabilir diyerek Saniye Uysal ile söyleşimize geçiyoruz.

Tez-Koop-İş Kadın

Sıra dışı etkinlikler içindeki kadınlarla söyleşilerimize devam ediyoruz. "Kadının yeri evidir" diyen anlayışına karşı kadınlar kooperatiflerde, sendikalarda, işyerlerinde, bilimde, sanatta ve siyasette her yerde, her alanda bulunabilir diyerek Saniye Uysal ile söyleşimize geçiyoruz.

"Devrek nerede?" diye sormak gerekiyor kuşkusuz. Kastamonu ve Bolu illeri arasında geçiş görevi üstlenmesinden dolayı ilçenin Devrek ismini aldığı düşünülüyor. Çevrede yaşayan en eski kavim Etiler'dir. (Hititler) Devrek 14.05.1920 tarihinde Zonguldak Merkezine bağlanmış. İlçe Zonguldak İl Merkezine 57 km mesafede. İlçenin en önemli akarsuyu Devrek Çayıdır. Devrek Çayı Yenice Çayı ile birleşerek Filyos Çayını meydana getirip Filyos Beldesinden denize dökülüyor. İlçe sınırları içinde Türkiye'nin en zengin



orman alanları bulunuyor. Bu ormanlar iğne yapraklı (çam), yayvan yapraklı (meşe), ağaçlarından oluşuyor. İlçede en çok bulunan ağaçlar; Köknar, kayın, meşe, çam, karaağaç, kestane ve ıhlamur ağaçlarıdır.¹ Bu bölgenin insanı olan Saniye Uysal ile kadın kooperatifçiliği üzerine söyleşi yapmak istedik.

¹ <https://tr.wikipedia.org/wiki/Devrek#:~:text=Devrek%2C%20Zonguldak%20ilinin%20bir%20ilçesidir,Yüzölçümü%20934%20km²dir.>



Saniye Uysal, Devrek Merkez Dedeoğlu Köyü Tarımsal Kalkınma Kooperatif kurucusu ve üç yöneticisinden biri. Kooperatifin adı web sayfasında "Devrek Güneşi Kooperatifi"² olarak geçiyor. Sayın Uysal, emekli usta öğretici. Halk eğitim merkezlerinde çalışmalarında el sanatları ve giyim eğitimlerinde görev yaptı. Saniye Uysal yıllarca köylerde çalıştı, bir oğlu ve iki torunu ile çalışkan bir babaanne, hatta "süper babaanne!" Ayrıca Devrek Doğa Yürüyüşü grubunun etkin üyelerinden biri.

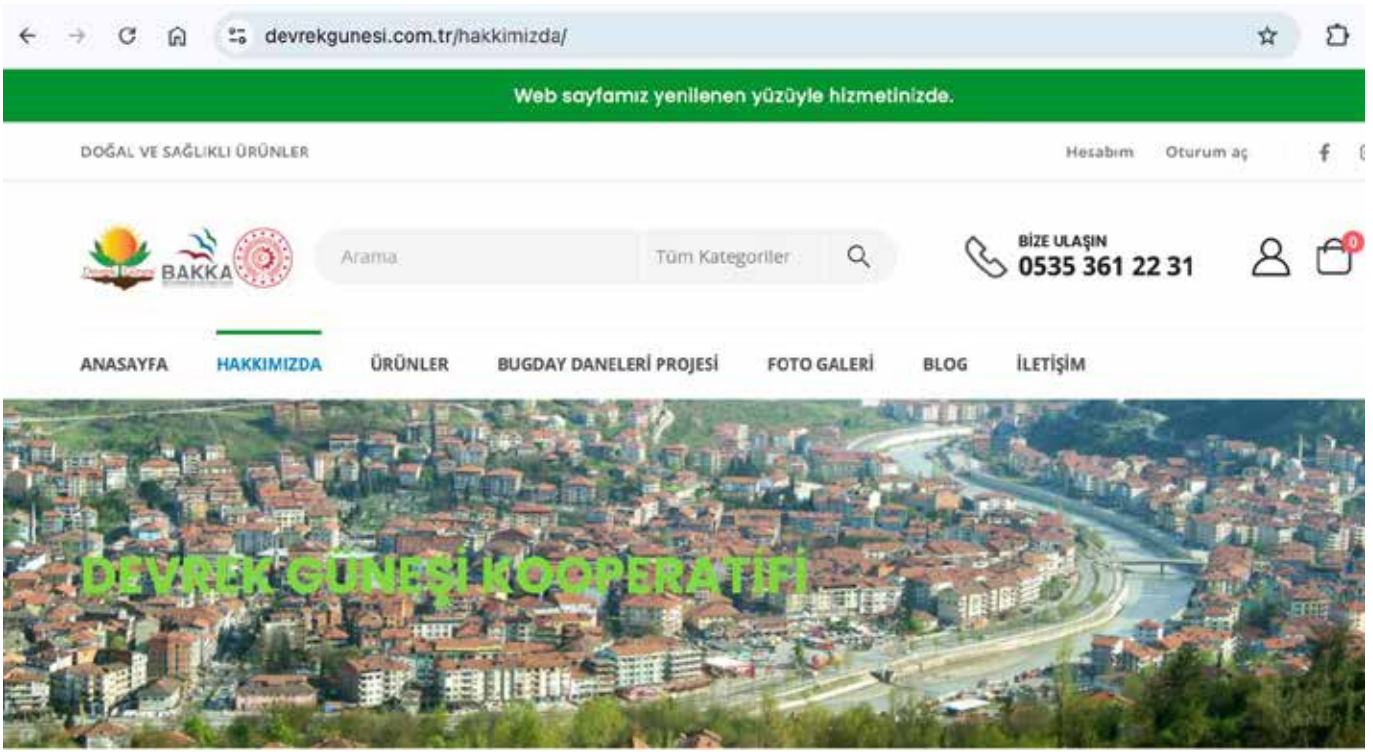
- **Saniye Hanım merhaba. Kooperatifiniz ne zaman hangi ihtiyaçtan dolayı nasıl kuruldu? Anlatabilir misiniz?**

Saniye Uysal: Kooperatifimiz 2010 yılı mart ayında kuruldu, 15 yılı tamamlandı. Üreticilerin ürünlerini pazarlama ve pazar yeri sorunundan dolayı, bu ihtiyacı karşılamak üzere kuruldu. İlk sebze ve meyvenin üreticiden tüketiciye aracısız ulaştırılması için faaliyet gösterildi. Vergi Dairesinin vergiye tabi tutmak için adres istemesi üzerine ilk şube mekânı açıldı. Böylece kooperatifin adresi Zonguldak Devrek olarak belirlenmiş oldu.

Mekân bulduk ama kira sorunu en önemli sorunlarımızdan biri olmaya başladı. Kirayı ödeyebilme-miz gerekiyordu. Bizim etkinliğimiz ev kadınlarının (evin görünmeyen emeğinin) dahil olduğu bir üretim alanı. Bu nedenle ikinci bir üretim faaliyetine giriştik. Unlu mamuller üretimine girdik ve "günlük sıcak ürünler" üretmeye başladık. Talep artıyordu. Yeni bir mekân arayışına girdik. Üst kattaki pide salonunu kiraladık. İşler giderek büyüdü, şu anda kooperatifimizin 70 civarında kadın ortağı var, 4 erkek de ortak aynı zamanda. Çiftçilerle birlikte 2000 kişinin kolektif üretimi ile çalışma yürütüyoruz. 15 yıldır, Türkiye'deki tüm üretim ve tüketim kooperatifleri ile birlikte dayanışma içinde çalışma yürütüyoruz. Bu birlik, ince ince ördüğümüz ağlar, bağlantılar ve çalışmaların ürünü. İnanıyoruz ki bu kooperatifler aralarında rekabeti değil, dayanışmayı örsünler; birbirinin rakibi değil, pazarı olmaya, dayanışmayı daha çok büyütme çalışsınlar.

Kooperatifimiz ekolojiye odaklı, yani ekoloji duyarlılığı yüksek bir üretim alanı. Bu duyarlılığı hem üretim hem de tüketim alanlarında güçlendirmeye çalışıyoruz. Salça, baharatlar, reçel çeşitleri deprem bölgesindeki kooperatif üyesi arkadaşlardan

² <https://devrekgunesi.com.tr>



geliyor halihazırda baharat ve salçayı deprem bölgesindeki kadınlardan temin ediyoruz. Geleceğin en büyük sorunlarından birisinin su ihtiyacı olacağını düşünüyoruz. Küresel ısınma ve kuraklık kadınların hayatını çok olumsuz etkileyecek. Bun nedenle "susuz tarım" üzerine düşünüyor ve araştırıyoruz.

Farklı olarak 8 aydan beri Devrek'in en önemli ürünü olan **kızılçık çekirdeğini** takı unsuru olarak kullanmaya başladık, geleneksel Devrek desenlerini, anahtarlık ve çerçevelerde kullanmak üzere çalışıyoruz. Bunları bir süre içinde kıyafetlere uyarlamaya çalışacağız. Devrek desenlerinin ayrı bir hikayesi var. Zonguldak madenlerinden gelen işçiler, kadınların yüzüne nezaketen bakmadıkları için onları eteklerinden Devrek desenlerinden tınlarmış bir söylenceye göre. Biz bunu güncelleyeceğiz. Kızılçık'ın en az on çeşit ürününü üretiyor ve satıyoruz gıda olarak, geri dönüşüm olarak da çekirdeğinden evdeki kadınlara iş alanı yaratmak için, yeni takı ve benzeri tasarımlar planlıyoruz.

Kooperatifin binaları kirada, ulusal ve uluslararası proje ortaklarına gereksinmemiz var. Öyle bir arada bir bina kompleksi oluşturabiliriz, aramız var... Müteahhit anlaşması var. Kalkınma ajansı: genç yönetici istiyorlar... Kooperatifçilik çok önemli. Bu projemiz tamamlanırsa en az 100 kadın daha sigortalı olarak çalışabilir kooperatifimizde. Ayrıca

ortak sayısı artacaktır. Son yıllarda çalışmalarını izlediğimiz popüler kooperatifçi Bülent Gülçubuk!³

• Bülent Bey kimdir?

Saniye Uysal: Prof. Dr. Bülent Gülçubuk, KIRKYOL Kırsalda Kalkınma Kooperatifi Başkanı.

Bülent Gülçubuk'u hemen arama motorundan aradım. Büyükşehir Yasası'nın kırsal kalkınmayı engelleyerek yarattığı olumsuzlukları açıkça dile getiren birisi. Sonra şöyle eklemiş:

"Büyükşehir Yasası, olduğu haliyle zararlı. Birincisi, bu yasa çıktıktan sonra bütün köy ve kasabaların arazi, köy konağı gibi ortak taşın-

3 Bülent Gülçubuk'un özellikle deprem bölgesindeki kadınlar ve çocuklara yönelik gözlemleri şunlar: Depremle birlikte kadının var olan iş yükü daha da çok arttı. İster konteyner ister çadır olsun yemek yükü kadında; orada yemek yapabilmesi, çamaşır yıkaması, çocuk bakabilmesi çok zor. Su ve elektrik sıkıntılı. Kadınlar bir yandan da üretime katılıyor. Yaşam kadınlar için zaten çok zordu, iyice ağırlaştı. Zaten dezavantajlı konumda bulunan kadınların iş yükü ve manevi sorumluluğu daha da arttı. Bir de tabii kadının psikolojik dünyasından bakmak lazım. Çocuğunu doyurma ve sosyal sorumluluğu da üzerinde; e çocuğun da kendisine yönelik bir hayal dünyası var, arkadaş edinmek, oyun oynamak istiyor. İşte burada kadınlar için tam bir sıkışmışlık var. Kadının işçiliği, çalışma ekonomisindeki terimiyle "duygu emekçiliğine" dönüştü. Psikolojisi ne olursa olsun çocuğuna bakmakla, onu doyurmakla, temizlikle sorumlu hissediyor kendisini. Duygu emekçisi olmak çok ağır bir şey. Benzer şeyleri erkekler hissetse bile erkeğin iş yükü kadınının kadar ağır değil. Hele bir de ailede yaşlı veya engelli varsa daha da ağır. Çocuklar ise okula gidemedikleri gibi internete ve bilgisayara erişemiyor. Her şeyden de önemlisi çocuklar bir travma yaşadı. Çocukların bu travmanın üstesinden gelebilmesi, kısmen de olsa bu travmayı unutabilmesi için destek verilmesi gerekiyor. <https://gastroeko.com/2023/12/17/kirkyol-kirsalda-kalkinma-kooperatifi-baskani-prof-dr-bulent-gulcubuk-kirsalin-sahibi-cok-gibi-ama-yok/#:~:text=KIRKYOL%20Kırsalda%20Kalkınma%20Kooperatifi%20Yönetim,nde%20bir%20kere%20daha%20keşişti.>



mazlarına el koyuldu. İkincisi, 1.500 kasaba idari olarak kapandı; tüm binaları, alet ekipmanları ilçe belediyelerine geçti. Benim gördüğüm hiçbir ilçe belediyesi, "Yahu şu kasaba belediyesi idari olarak kapandı ama bari ekipman fiili olarak orada dursun, oranın acil ihtiyaçlarını gidermekte kullanılsın" gibi bir yaklaşıma girmeydi. Büyükşehir Yasası, 1. Kademe hizmeti kaldırdı... İdarenin taşınmazlarına ve ortak üretim değerlerine el koyuldu. Mesela basına düşen bir haberdir; İzmir Bergama'da, belediye değişince bir köyde, eskiden beri köy halkı tarafından ortak kullanılan ve köyün şahsiyetine tapulu olan 600 dekar arazi satıldı. Bu yasa çıktığında idari olarak değişiklikleri yapabilirsin ama bunu fiili olarak yapma, köyün adını, yaşantısını değiştirme. Bakın kırsala hizmet götürmek için Büyükşehir Yasası gerekmiyor ya da yasayı çıkartıyorsan köyün-kasabanın idari statüsü ve kadimden beri gelen haklarıyla oynamama. Görev tanımını genişlet, bütçeni artır... Şimdi sen orayı merkeze bağlayıp su sayacı tak, çöp vergisi topla, emlak vergisi al; bu sana ve köye ne kazandırdı? Haftanın belli günleri gidip çöp topluyorsun, günde bir iki defa (ki bu da her yerleşime değil) belediye otobüsü gönderiyorsun. Bu mu hizmet? Oradaki köyün kanalizasyonuna, okuluna, sosyal yaşantısına, köy peyzajına, sosyal ve beşerî sermayeyi güçlendirmeye yönelik ne yaptın?"

Saniye Uysal: Hem kırsal ve hem de kentsel kalkınma için kooperatifler çok kıymetli. Ancak dikkat edilmesi gereken bir konu var: kooperatiflerde

önemli olan hem ürüne hem sürece ve hem de kişiye güven ve işleyişte şeffaflık. Ayrıca ortak belge olan tüzüğü hayata geçirirsek hiçbir sorunla karşılaşmayız diye düşünüyoruz.

- **Kadınlar olarak kooperatifçiliğin zorlukları neler? Bireyciliğin çok yükseldiği, ortak, kolektif zenginlik üretimine katılımın sınırlı olduğu bu koşullarda ne yapabiliriz?**

Saniye Uysal: İki insanın bile yan yana gelemediği bu süreçte kooperatif bilinç kolay oluşmuyor, toplum çok bireysel yaşıyor, kooperatifçilik, başka insanlarla ilişkiye geçmeye, onların değişebileceği ve öğrenebileceğine inanmakla başlar. Zaman alır ama tutarsa çok iyi çalışmalar çıkar. Bakınız gelişmelere, enerjimizi kendimizi üretiyoruz. Bir de geri dönüşüm ev artıklarından gübre yapma projemizi çeşitli kurumlara sunduk, ama önemi henüz fark edilmedi ancak Çaycuma Belediyesi bu işi aldı ve geliştirdi. Üretimde ve tüketimde Sıfır Atık anlayışını izliyoruz. Evlerdeki çay posaları, yumurta kabukları, her türlü sebze ve meyve kabukları, fırınlardaki odun külü atığının bileşimiyle oluşan organik gübreyi üretmeyi planlıyoruz ve bu ürünü çiftçilere ücretsiz olarak dağıtmayı planlıyoruz.

- **Saniye Hanım Tez-Koop-İş Kadın Dergisi eki-bi olarak katkılarınızdan dolayı çok teşekkür ederiz.**

Saniye Uysal: Ben teşekkür ediyorum.

Kastamonu Üniversitesi'nde Kadın İşçiler Dinlenme Hakkını Nasıl Kullanıyorlar?

Dinlenme Hakkı işçilerin temel haklarından birisi. Tez-Koop-İş Kadın Dergisi olarak yüksek ulaşım ve konaklama fiyatları nedeniyle bu hakkın nasıl yaşama geçirildiğini öğrenmek istedik ve üyelerimize sorduk.

Prof. Dr. Nejla Kurul / Tez-Koop-İş Sendikası Genel Başkan Danışmanı

İknur Bakı, Kastamonu Üniversitesi'nde İşçi,
Tez-Koop-İş Üyesi



• **Merhaba İknur, kendinizi tanıtır mısınız?**

İknur Bakı: 38 yaşındayım, lisans eğitimim var, ön lisans büro yönetimi ve sekreterlik eğitimi aldım, bekarım. Sonra kamu yönetimi lisansım var. Bu arada iki yıl tarım bölümü ön lisans, sonra İstanbul Üniversitesi çocuk gelişimi bölümünü tamamladım, bir de tezsiz yüksek lisans yaptım yönetim ve organizasyon alanında Kastamonu Üniversitesi'nde. Tez-Koop iş üyesiyim... Kastamonu Üniversitesi'nde 21 yıldır çalışıyorum. Taşerondan kadroya geçtim. Kadroya geçerken temizlik işçisi olacaksınız dendi, sonra sahip olduğum nitelikleri görünce büro işi verdiler. Hiç temizlik işi yapmadım. Şimdi dekan sekreteriyim. İkili ilişkilerimle temizlik işi yapmamaya çalışıyorum ama her an bu temizlik işine döndürülme tehdidi ile yaşıyorum. Bence

bu sinsi bir mobing: "Yerini değiştiririz, temizliğe çekeriz..." Babam yol iş delegesi idi, Sendika ailemiz için çok önemli, babam daimi işçi idi.

- **Tatil, bayram önümüzdeki ayların gündemi. Ne yapacaksınız?**

İknur Bakı: Bayram da Kastamonu'da köyümüze gideceğiz, kurban kesilecek aile arasında tatil yapacağım. Yıllık iznimi zorunlu olarak kullanacağım, 100 gün iznim var. Eğlenmek, gezmek, yeni yerler görmek, yurt dışına hiç çıkmadım, yurt dışına çıkmak istiyorum. Ancak yeşil pasaportumuz yok ve vize sorun. Kastamonu'da konser yok, kafe, bar ve benzeri mekanlar yok... Netflix izliyorum. Spor yapmayı seviyorum. Haftada üç gün pilates yapıyorum. Elimde bir psikoloji kitabı var, okumayı seviyorum.

Ayfer Gençtürk, Kastamonu Üniversitesi'nde İşçi, Tez-Koop-İş Üyesi.



- **Ayfer merhaba. Kendinizi tanıtır mısınız?**

Ayfer Gençtürk: İlk iş hayatıma engelliler okulunda ücretli sınıf öğretmenini olarak görev yaptım, iki yıl, buraya geldim. 46 yaşındayım, Anadolu Üniversitesi Sosyoloji lisansım var, Tez-Koop-İş üyesiyim, temizlik işçisiyim, destek personel olarak geçiyor sürekli işçiyim, 2013'den beri buradayım. Aile Danışmanlığı sertifikası aldım, özel öğretim kurumunda... nüfus az olduğu açmadım. Evliyim, iki çocuğum var.

- **Tez-Koop-İş'in sizin için anlamı nedir? İşle ilgili sorunlarınız var mı?**

Ayfer Gençtürk: Sendika bir güvence, hemen arayabileceğim bir kapı, Ergin Beye hemen ulaşabiliyoruz. Ona "ben bunu yapmak zorunda mıyım?" ve benzeri soruları soruyorum. Ben çalıştığım yerde mobbing yok, hissetmiyoruz. Çatalzeytin küçük bir yer... denize sıfır bir yer...

Vergiler ağır, vergi dilimlerinin arası açılmalı, refakatçi izni ya da çocuk hastalandığın izinden kullandırıyorlar. 39-40 bin civarı ücretim, TİS imzalanmadı, 2024 sözleşmesinin sonuçları ile idare ediyoruz. Oğlum da çalışıyor, evimiz kendi evinim. O yüzden idare ediyoruz.

- **Bayramda, tatil günlerinde ne yapacaksınız?**

Ayfer Gençtürk: Bayramda buradayız, kurban kesemiyoruz çünkü buna ayıracak bütçemiz yok. Zorunlu izin yok, ağustos sonunda iznimi kullanacağım. 10 gün kullanırım. Marmaris'e gideceğiz orada akrabalarımız ve kardeşlerle birlikte bir daire kiraladık. 7 gün oradayım. Eğlence, doğa ile birlikte olmak, sahil de yürüyorum. Fotoğraf çekmeyi seviyorum. Şiir yazıyorum. Halk müziği, arabesk seviyorum. Kitaba vakit kalmıyor. Psikoloji kitapları ilgimi çekiyor. Düğün nişan öğrencilerin mezu niyet baloları var katılıyorum öğrencilerin gecesi oluyor, onlara katılıyorum. Batum'a gittim, Tiflis'e geçtim. Türkiye Yardımseverler Derneği Yönetim Şube Yönetiminde geziler oluyor, onlara katılıyorum. Oradan gelen yardımla öğrenci okutuyoruz. Bir kanser hastası için gece düzenliyoruz...

- **Şiir yazdığınızı söylediniz birini dergimiz için okur musunuz?**

Bazı hayaller hayallerde kalmalı

Bazı hayaller hayallerde kalmalı

Uhde olup yutkundukça göğsüne dokunmalı

Acı bir tebessümle dudağına oturmali

Tam uykuya dalarken ilham olup sana şiirler yazdırmalı

Bazı şeyler hayallerde kalmalı.

Ayfer hayallerinin gerçekleştiği günler diliyoruz.

**Pınar Kantaroğlu, Kastamonu Üniversitesi'nde
İşçi, Tez-Koop-İş Üyesi**



• **Pınar merhaba. Kendinizi tanıtır mısınız?**

Pınar Kantaroğlu: 47 yaşındayım, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi muhasebe finansman bölümü mezunuyum. Biliyorsunuz uzaktan eğitim veriliyor. Bekarım. Sürekli işçi kadrosunda çalışıyorum. Fiilen yaptığım iş temizlik işi değil, kütüphaneden sekreterlik yani büro işi yapıyorum. 6 yıl kadar temizlik işi yaptıktan sonra niteliklerime uygun büro işine geçirildim. Ara ara ihtiyaç durumun ne yazık ki temizlik işi de yaptırılıyor bana. Bu onurumu kırıyor. Annem ile yaşıyorum.

• **Sendikanın sizin için anlamı nedir?**

Pınar Kantaroğlu: İşyerinde bir sorun ve zihnimde bir soru işareti olduğunda Ergin Bey kolayca ulaşabiliyoruz. Sendika sorun olduğunda ulaşabileceğimiz bir kurum demektir. Sendika biz işçiler için çok önemli güvence. İşçiler sendikalardan

çok şey bekliyor. Ancak politik bir aileden geldim için biliyorum. Sendikaların yapabileceği şeyler var, var yapamayacağı şeyler var, politikadan etkileniyor haklarımız. Tabi sosyal ve ekonomik haklarımız geliştirilsin isterim. Kriz var ortada bize devlet yüksek ücret vermeyecek... İnsanlar insan onuruna yaraşır bir ücret almalı, ama aynı ücret olmaz çünkü işlerin niteliği birbirinden farklı...

İşyerinde işçi ve memur ayrımından doğan hak-sızlıklar var. Görevde yükselme, eğitim ve benzeri hakları olmalı işçilerin, sosyal hakları olmalı. 10 yılını dolduran yeşil pasaport alıyor diye biliyorum. Kıdemli olmama karşın aylık maaşım 50 bin civarında, en düşük memur maaşı 50 binin üzerine, şef ve şube müdürü daha yüksek ücret alıyor. Memur tek bir maaşı her ay alırken işçi düşük maaş ve diğer hakları parça parça alıyor. Burada bir maddi kayıp oluyor diye düşünüyorum. Vergi dilimleri de dahil olunca aylık maaşımızın ne olacağını tahmin edemiyoruz.

• **Önümüzde yaz ayları duruyor. Ne yapacaksınız?**

Pınar Kantaroğlu: Yakında İstanbul'a gittim. Çocukluğum İstanbul Ankara'da geçti. Planıma göre tatilde Mardin'e gideceğim. Her yıl kısa da olsa bir tatil yaparım, deniz tatili oluyor. Kültür turu ile Mardin'e gitmek istiyorum. Maddi imkanlarıma göre ancak kısa tatilleri finanse edebiliyorum. Hayat yaşamasını bilene güzel, hayat zevk almasını bilen için güzel... Bazen tek başıma bir kafe kahvem yudumlamak, kısa bir yürüyüş çok güzel geliyor. Kişisel gelişim kitaplarını okurum. Roman okurum. Bakış açımı değiştirecek kitapları beğeniyorum.



Zaman Yoksulluğu Yaşarken Kadınlar Dinlenebilir mi?



Prof. Dr. Nejla Kurul / Tez-Koop-İş Sendikası Genel Başkan Danışmanı

Eylül ayına veda edeceğimiz günler yaklaştı. Yaz geldi ve geçti artık sonbaharı yaşıyoruz. Kadınlar olarak dinlenebildik mi? Şanslı olup çoluk çocuk tatile gidebilmiş olsak bile dinlenebildik mi? Dinlenme hakkı, emekçilerin temel haklarından biri! Ama kanımca cinsiyetlendirilmiş bir ifade bu! Evin görünmeyen emeği olan kadının dinlenme hakkı sıklıkla daha derinlikli çalışılması gereken konulardan birisi. Kadın arkadaşlarıma sormak istiyorum. Yaz geldi, geçiyor biraz olsun dinlenebildik mi? Biraz olsun eğlenebildik mi? Kadınların zamanını konuşmalıyız.

Bir Köşede Oturup Çizmeye Zaman Var mı?

Bir kafeye, parkta bir oturma bankına, evin sessiz bir odasına oturup sıkıca tuttuğu kurşun kalemyle çizgileri harekete geçiren kaç kadın vardır acaba diye sormadan edemiyorum. Elimde bir kitap var, Lütfü Çakın'ın Karikatürcüler adlı kitabı, 2009 yılında yayınlanmış. Emeline sağlık Lütfü Çakın'ın böyle anlamlı bir not bırakmış tarihe! Kitapta 238 karikatüristin karikatürünü çizmiş Çakın, bunların

sadece 6'sı kadın çizer. Kadınların sayısı neden bu kadar az? *"Kalemleri konuşur, çizgileri dans eder; beyaz kâğıt üstünde halay çekerler. Dünyaya haykırırlar çizgiyle, çini mürekkeple, desenle."* Bu güzel cümleleri çizer kadınlar yaşama geçiriyorlar ama hep azınlıkta kalarak. Kara kalem eline alıp saatlerce çizmek için kadınların zamanı var mı? Kadınlar zamanı ele geçirmek zorundalar bilim, sanat, siyaset ve sevgi için.

Tez-Koop-İş Kadın Dergisi'nin bu sayısı yaz aylarına denk geliyor; bu nedenle kadınlar için dinlenme hakkını tartışmak istedik. Derdimiz şu: kadınlar dinlenebildi mi! Dinlenmek hiçbir şey yapmadan oturmak değil! Dinlenmek, işin dışında kalmak ve gündelik rutinin dışında bir şeyler yapabilmek demek! Özellikle sevdiğimiz şeyleri yapmak. Müzik dinleyebildik mi? Yem yeşil ormanda yürüyebildik mi? Masmavi denizde yüzlerce metre yüzebildik mi? Kaç kitap okuyabildik? Dans edebildik mi? Kaç gün şehir dışına çıkabildik? Ülke dışına çıka-

1 Lütfü Çakır, (2009) **Karikatürcüler** İzmir: Berke Ofset Matbaacılık.

bilen ve farklı kültürlerle etkileşen şanslı kaç kişi var aramızda? Kendi kendimizle kaç gün baş başa kalabildik?

Sahi kadınlar ne zaman dinlenirler? Daha çok gençlik yıllarında mı? Yoksa orta yaşlarda mı? Yoksa 60'ını devirdiği, bir hayli yaş aldığı dönemlerde mi? Peki zamansal olarak hafta sonları mı dinlenirler? Yaz aylarında mı? Sevgili Demet Eşmekaya, ne de güzel anlatmış yaz aylarında bile kadınların aklında nelerin olduğunu: kış hazırlıkları, köşe bucak ev temizliği, okul hazırlıkları, anneye babaya ayrılacak zaman.

Türkiye'de Dinlenme Hakkı:

İnsanın Aynası İştir, Lafa Bakılmaz!

"Dinlenme Hakkı" Anayasa ile güvence altına alınmış haklardan. Anayasanın 50. Maddesi "Dinlenmek çalışanların hakkıdır" ifadesine yer verdikten sonra, yıllık izin hakkı ile hafta tatili ve bayram tatili haklarını ayrıca vurguluyor. Bu sebeple Anayasal bir hak olan dinlenme hakkından vazgeçilemez.

Ayrıca yasal zorunluluğun ötesinde dinlenme hakkı son derece insani bir haktır. Çalışanları yorgunluk ve onun beraberinde getireceği dikkatsizlik sonucu uğrayabilecekleri iş kazalarından korumak, işçi-

nin bedensel ve ruhsal olarak iyiliğinin devamını sağlamak, iş tatminini artırmak, işçinin sosyal yaşama katılımını sağlamak, iş veriminin azalmasına engel olmak, işin kalitesinin düşmesini önlemek vb. birçok sebeple, işçinin yıllık izin, hafta tatili ve bayram tatili haklarını ve gün içinde ara dinlenmelerini tam olarak kullanabilmesi gereklidir.² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hazırladığı 30 Soruda İşçinin Dinlenme Hakkı adlı dijital broşürde bunları söylüyor ama uygulamada gözlediklerimiz yazılanların tersine dinlenme hakkını gasp etmeye yönelik.

Sermaye

Dinlenme Hakkını Gasp Etmek istiyor!

TBMM'de kabul edilip 14 Temmuz 2025 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan bir yasa değişikliği oldu. Bu değişikliğe göre turizm sektöründe çalışan işçilerin hafta tatili hakkı açıkça gasp etti. Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belgelenmiş konaklama tesislerinde çalışan işçiler, artık haftada altı gün değil, ancak 10 gün çalıştıktan sonra 1 gün dinlenebilecekler. Bu değişiklik, çalışma yaşamının en temel haklarından biri olan dinlenme hakkını hedef alıyor.

2 <https://www.csgb.gov.tr/Media/11reslbm/30-soruda-isçinin-dinlenme-hakkı.pdf>, 7 Eylül 2025.





Bu değişiklik sadece İş Kanunu'na değil, Anayasa'nın dinlenme hakkını güvence altına alan hükümlerine ve Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere de aykırı. Haftalık en az 24 saatlik kesintisiz dinlenme hakkı yalnızca yasal değil, aynı zamanda insani bir zorunluluktur. Yeni düzenlemeyle bu hak fiilen ortadan kaldırılıyor, işçinin dinlenme hakkı işverenin takdirine bırakılıyor. Turizm sektöründe yapılan bu düzenlemenin diğer işkollarına yaygınlaştırılabileceği endişesi sıklıkla dillendiriliyor. Kapitalizmin "Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" anlayışı kayıt dışı pek çok sektörde dinlenme hakkını da gasp edecek biçimde yürürlükte aslında.

Aile Yılı:

Kadınları İşten Uzaklaştıran, Ekonomik Olarak Güçsüzleştiren, "Evinde Otur, Çocuk Bak!" diyen Politika ve Uygulamalar

Ülkeyi yönetenler, **2025 Aile Yılı** politikaları ve uygulamaları ile çalışma yaşamının içindeki kadınları ise eve, evdeki kadınları ise toplumsal cinsiyet rolleri ile uyumlu, evini kreşe dönüştürecek politikaları hayata geçirmeye çalışıyor. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, doğurganlık hızını artırmak üzere sosyal yardım programını açıkladı. Açıklamaya göre 1. çocuk için tek seferlik 5.000 TL, 2. çocuk için çocuk 5 yaşını tamamlayana kadar (altmışıncı ay dâhil) aylık 1.500 TL, 3. ve üzeri çocuklar için çocuk 5 yaşını tamamlayana kadar (altmışıncı ay dâhil) aylık 5.000 TL tu-

tarında düzenli doğum yardımı yapılıyor.³ Asgari ücretin açlık sınırının altında olduğu ağır enflasyon koşulları altında üç çocuklu bir annenin aldığı 5.000 TL'nin hiçbir anlamı olmadığı açıktır. Kadınları 3 ve daha fazla çocukla 24 saatlik bir mesaiye yönlendiren ve karşılığında sosyal yardım adı altında asgari ücretin altında bir yardıma mahkûm ediyor.

Sıkça dillendirilen **Komşu Anne Modeli**,⁴ ile kadınların, okul öncesi eğitim öğretmenleri işsizliği derinden yaşarken 30 saatlik bir eğitimle kadınların evde çocuk bakımı yapması politikası kadını toplumsal cinsiyet rolleriyle sınırlı bir istihdama yönlendiriyor. Kadınların, kadın emekçilerin gelişmesi ve güçlenmesi için gereksinme duyduğumuz şey bambaşkadır. Devletin asıl sorumluluğu, devlete ait ücretsiz kreş hizmetlerini yaygınlaştırmak, tüm çocuklara eşit ve nitelikli bakım olanağı sunmaktır. Ancak bu projeyle, kamu hizmeti bireylere devrediliyor, üstelik büyük kısmı kadın olan yurttaşlarımıza sosyal güvenlikten yoksun, güvencesiz bir bakım emeği yükleniyor. Kadınların ekonomik olarak güçlenmesi için cinsiyet eşitlikçi istihdamın yaratılmasına, mahallelerde okul öncesi eğitim kurumlarının açılmasına ve yaygınlaşmasına ve toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığının tüm kurumlarda, kitle iletişim araçları kanalıyla artırılmasına gereksinme vardır.

3 <https://www.aile.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz/>

4 <https://www.aile.gov.tr/haberler/komsu-anne-projesi-pilot-egitimleri-devam-ediyor/>

Toplumsal Cinsiyet ve Zaman Yoksulluğu

Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri arasında iktisadi yoksulluğa vurgu sıklıkla yapılıyor ancak araştırmalar kadın aleyhine gelişen zaman yoksulluğunu da ekliyorlar. Bu konu dinlenme hakkı ile yakından ilişkili. Bu durum, yoksulluğun sadece gelir eksikliği olarak değil "boş zamanın yetersizliği" olarak ele alınması halinde, gelir yoksulluğu yaşamayan kariyer sahibi kadınların bile "zaman yoksulu" olabileceğini gösteriyor.⁵ Bu amaçla Muğla ili Merkez ilçesinde ikamet eden farklı işgücü piyasası deneyimlerine sahip, farklı gelir,

eğitim ve yaş grubundaki 182 evli ve çocuklu çiftte (2017) anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre eğitim, gelir ve yaş düzeyinden bağımsız olarak kadınların ücretli emek sunumları eşlerinden daha az iken -işgücü piyasasına katılsın katılmasın- ücretsiz emek sunumları daha fazladır. Dolayısıyla eşlerine göre hane içinde daha fazla ücretsiz emek sunumunda bulunan çalışan kadınlar için "zaman yoksulluğu" daha görünür hale geliyor. Zaman yoksulluğunu geriletmek, hem toplumsal cinsiyete dayalı kamu politikaları hem de gündelik yaşam içinde verilecek mücadelelerle mümkün. Zamanımıza sahip çıkalım!

5 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71766/1154964>



Hayaller Bodrum, Gerçekler Kış Hazırlıkları



Demet Eşmekaya Selçuk / Tez-Koop-İş Sendikası Ankara 1 No.lu Şube İşyeri Temsilcisi

Nihayet yaz geliyor dedik ama geldi geçiyor bile... Okula giden çocuğunuz varsa yaz mevsiminin gelmesini daha çok istiyorsunuz. Eylül'den bu yana sabahın köründe kalk, çocuğu uyandır (uyandırırken dökülen dilden hiç söz etmiyorum bile), okul için hazırla, yedir içir, okulda yiyeceğini ayarla ve her gün aynı telaş ile onu apar topar evden uğurla. Sonra sıra kendinize gelir, işe yetişmek için çok da zamanınız kalmamıştır, yalap şap hazırlanıp koştur koştur yollara düşersiniz. Haftanın beş günü böyle yaşarsınız, sabahı ayrı telaş, akşamı ayrı telaş. Mutfaktan salona geçmeden direk uyumaya gittiğiniz günlerin gecelerin sayısı hiç de az değildir. Sabahın köründe başlayan koşturma işe gittiğinizde de devam eder. İşyerlerinde her gün ayrı sınanırsınız. Gün gelir, çalışma arkadaşınızla, gün gelir amirinizle, gün gelir hiç sizinle ilgisi olmayan bir kişi ile sabrınız zorlanır. Üç maymunu oynamayı öğrenmişinizdir yıllar içinde ama biran olur öğrendiğiniz her şeyi unutup bir şeylerin kavgasını verirken yakalarsınız kendinizi. Ve tüm bunları yaşarken yazın kendinizi serin sulara

bırakmanın hayalini kurarsınız. Hiçbir yere yetişme telaşı olmadan, kimin ne yiyip içeceğini düşünmeden, ortalık toplamadan, konuk ağırlamadan geçireceğiniz üç beş günün hayalini kurarsınız aylar boyunca. Tabii bütçenizi, tatil sonrası ekonomik olarak çekeceğiniz sıkıntıyı bildiğinizden öyle beş yıldızlı otellerde, yediğinizin önünde yemediğinizin arkasında olduğu hayaller kuramazsınız. Orta halli bir yere gidilebilse, güzel bir kahvaltı yapılabilse öğlen geçirilebilir de akşam yemeği için düzgün bir yerde sipariş verirken fiyatına değil de canınızın istediği şeye göre karar verilebilse gibi şeyleri düşünürken bile gülümserseniz. Kaç yıldır tatile gitmemişsinizdir, "Artık bu sene ne yapıp ne edip gitmem lazım." cümlesini tekrarlıyorsunuz durmadan. Kışın sürekli karşınıza çıkan erken rezervasyon fırsatlarını da es geçmişsinizdir hep, okul masrafı, yakıt parası, o bu nedenlerde. Yaza doğru bakmaya başlayabilirsiniz ancak tatil yörelerine, otel fiyatlarına, yol masraflarının ne kadar tutacağına, iş yerinden izin alma durumlarına, siz yokken işinizi yapacak kişilerin ayarlanmasına. A'dan

z'ye pek çok şeyin hesabını yapmak durumunda kalırsınız. Doluya koyarsınız almaz, boşa koyarsınız dolmaz derken tatil düşüncesi yavaş yavaş uzaklaşır sizden. Tatil sizin neyinize, aşırımı taşırımı olanlar gider zaten tatile. Toplu sözleşmenin ikinci yılına girmişsiniz, gelecek dönemde ne olacak önünüzü göremiyorsunuz. Gelecek kışın çok çetin geçeceğine dair de sağdan soldan sürekli haberler duyuyorsunuz, tatil de dine direk imana gerek bir şey değil nihayetinde. Kırıp dizi kışa hazırlanmak gerek. Çocukluğumdan kulağımda kalan melodi, Barış Manço'nun domates, biber, patlıcan şarkısı. Belli oldu tatile gidemeyeceğiz bari kışa güzel hazırlanalım. Başlasın mahalle pazarı gezileri. Günün yorgunluğunu iki kuruş daha ucuz domates bulma çabası ile geçiştirme hali. Domates seçerken, mahalledeki teyzelerle alınan mal-

zemelerle ne yapılacağına dair yapılan sohbetler. Sosların, kurutmalıkların, konservelerin, buzluklara atılacak malzemelerin havada uçtuğu konuşmalar. Ev ahalisinin, "Bir gözün doymadı, kışın dünyayı mı yiyeceğiz?" söylemlerini duymazdan gelerek veryansın domates soyup, sos yapmaya çalışırsınız. İşyerinden kavga kıyamet aldığınız iki haftalık izinde şöyle dip köşe bir temizlik yaparsınız, perdeler, halılar, dolaplar, hızınızı alamazsanız duvarlar, yataklar yorganlar derken izninizin ilk haftasını sırtınız içinize göçerek tamamlarsınız. İkinci haftada onlarca kilo domatesten, biberden çıkamaz elleriniz. Hayaller Bodrum, gerçekler kış hazırlıkları... Yarın iş başı en azından bugün biraz erken uyuyup sırt ağrısı ile işe başlamamayı başarabilirsek ne ala, ne ala...



“İş Her Zaman Benimle!” Çalışma Zamanı ve Boş Zamanın Bulanıklaşması



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

İçinde bulunduğumuz dönem, farklı bakış açılarına göre farklı biçimlerde adlandırılıyor. Çoğu kez bu adlandırmada teknolojik dönüşümün belirleyiciliğine vurgu yapılıyor. Farklı tanımlamalara rağmen çalışmanın dönüşümünde ve bu dönüşümün dinamiklerinde bir uzlaşma söz konusu olduğu görülüyor. Kuşkusuz bu dönüşüm kökten bir kopuş değildir. Endüstriyel örgütlenmenin içerdiği mantık korunmuştur ve bir süreklilik içindedir. Başka bir ifadeyle sermayenin işleyiş mantığı değişmemiştir. Ancak bu mantık çerçevesinde üretimde kullanılan yöntem ve araçlar değişmiştir. Üretim yönteminde görülen farklıklar ekonomik sosyal ve siyasal dinamikleri değiştirmiş ve dönüştürmüştür. Bu değişim ve dönüşümden en çok etkilenen alan “çalışma” olmuştur.

Çalışmanın dönüşümü yalnızca dünyayla ilişkimizi değil, aynı zamanda toplumsal ilişkilerimizi de baştan sona yapılandırır. Çünkü emek kişiden

bağımsız değildir. Dolayısıyla çalışma faaliyetinin niteliği gündelik yaşamımızı, boş zamanımızı, dünyaya bakışımızı, diğer bireylerle ilişkilerimizi yakından etkiler.

Kapitalizmde çalışma diğer tüm toplumsal formlarından farklı bir çalışma anlayışı ve biçimi icat etti. Bu sistemin en temel ayırt edici özelliği, zamanı, saatler aracılığıyla organize edilmiş bir alan olarak inşa etmiş olmasıydı. Bu zamansal düzenlilik, fabrika sisteminin gerekli kıldığı disiplini sağlamanın zorunlu bir sonucuydu. Kölelik veya serflik şeklindeki çalışmadan farklı olarak kişiyi kiralamak veya satın almak yerine, kişinin zamanını kiralamak şeklindeki bir icatla yeni bir çalışma düzeni kuruldu. İnsanların çalışma zamanları ve boş zamanları ayrı zaman dilimlerini temsil edecek şekilde yeniden yapılandırıldı. Böylece kapitalist örgütlenme aşamasında çalışma zamanından arta kalan 'boş zaman', 'çalışma zamanı' karşısında yer aldı.

Bu süreçte, zamanı bireyin üzerinde bir otorite olarak konumlandıran yeni yönetim biçimleri devreye sokuldu. Bu yönetim biçimleriyle otorite ve uyum değer olarak kodlandı, itaat kurumsallaştırıldı. Bireylerin tüm zamanlarını kapitalist yaşama düzenine göre belirlemesine yönlendirildi. Böylece insanın hayatla ilgili bağlarına ait ve gündelik yaşamla ilgili yapıp edecekleri konusundaki kontrol sermaye sahiplerine geçti. Kronometre işçiler için adeta zamanın zulmünü getirdi ve işçilerin zamanları vahşice ellerinden alındı.

Düşük ücretlerin yanı sıra, katı bir şekilde disipline edilmiş uzun ve sıkı çalışma saatleri işçilerin farklı biçimlerde ve şiddetli tepkilerine neden oldu. Bu tepkiler o kadar arttı ki kitlesel üretim yapan fabrikalar, çalıştıracak işçi bulmakta zorlandı. Tarihte birçok etkili işçi sınıfı mücadelesinin uzun çalışma saatlerini kısaltmak amacıyla yapıldığı görüldü. Sermaye ise bu mücadeleler karşısında bazı dönemlerde geri adım atmak zorunda kaldı. Çünkü işçilerin örgütlü tepkileri günlük ve haftalık çalışma süresini belirleyen ve işverenin bu konudaki inisiyatifini ve yetkisini sınırlandırılan hukuki düzenlemelerin kabul edilmesi için devletleri zorladı. Böylece işçilerin dinlenme ve bazı durumlarda çalışmama haklarının da sosyal haklar kategorisinde olduğu kabul edilmiş oldu. Ancak bu yeterli değildi. İşçilerin günlük, haftalık ve yıllık dinlenme haklarını ve doğum ve hastalık gibi çalışmadıkları durumlarda kullandıkları izin süreleri için ücret ve diğer hakların korunması da bağımlı çalışanlar açısından zorunlu olmalıydı. Nitekim bu haklar ulusal ve uluslararası yasalarca benimsendi. Kuşkusuz bütün işçilerin bu haklardan yararlandıkları veya tam olarak yararlandıkları söylenemezdi. Özellikle örgütsüz işçiler hem geçim hem de işsizlik baskısı nedeniyle işverenlerin çalışma saatleri konusundaki baskısına boyun eğmek zorunda kalıyorlardı. Ama yine de günlük, haftalık çalışma sürelerinin belli bir kurala bağlanması, ücretli dinlenme süreleri ile çalışmadıkları dönemlerde kullandıkları ücretli izinler yasalarca benimsenen ve korunan bir norma dönüşmüş oldu.

Buna rağmen işverenler bu hakları aşmanın yollar geliştirdiler. İşverenlerin bu konudaki dirençlerinin arkasında, işçilerin fiilen çalışmadıkları süreleri için ücret ödemek istememeleri yatıyordu. Başka bir ifadeyle çalışanların bir sonraki güne hazır hale gelip çalışmaya devam edebilmeleri için gerekli olan dinlenme, iyileşme ve diğer ihtiyaçlarını giderebilmek için gerekli olan zamanın (çalışılmayan sürelerin) maliyetlerine katlanmak istemiyorlardı. Bu işverenler için bir maliyetti. Süreç içerisinde bu maliyeti işçiye ve ailesine yıkmamanın yollarını ve araçlarını geliştirdiler. Bu kapsamda gerekli olduğunda çalıştırabilecekleri gerekli olmadığında ise kolayca işten çıkarabilecekleri esnek çalışma biçimlerini uygulamaya çalışıyorlardı. Kuşkusuz tarihin her döneminde bu tür çalışma biçimleri kullanıldı. Örneğin eve iş verme sistemi, evde çalışma, bağımsız çalışma kapitalizmin ilk dönemlerinden itibaren görülen çalışma biçimleriydi. Ancak üretim biçimi, hukuki düzenlemeler ve örgütlü işçi mücadeleleri bu tür çalışma biçimlerinin bir norma dönüşmesine engel oluyordu.

Ancak 1970'lerden sonra görülen ekonomik kriz ve kemer sıkma dönemleri boyunca yaşanan yapısal değişiklikler, işçi haklarının gerilemesine yol açtı. Serbest çalışma ise, neoliberal ekonomilerin esnek bir şekilde faaliyet gösterebilmesi için ihtiyaç duyduğu, sömürülebilir emek için gri bir alan sağladı. Özellikle bilişim ve iletişim alanlarında görülen olağanüstü gelişmeler ve bu gelişmelerin küresel çapta hizmetler sektörünü yeniden yapılandırması standart, uzun vadeli ve istikrarlı istihdam ilişkilerini zayıflatarak belirsiz, öngörülemez, istikrarsız, savunmasız ve riskli çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasına yol açtı. Bu durum sermayenin talep ettiği esnek istihdam ilişkilerinin aşırı biçimleri diyebileceğimiz her türlü kolektif düzenleyici sistemin desteğinden yoksun güvencesiz ve gezici bir işçi kitlesinin hem Türkiye'de hem de küresel çapta yaygınlaşmasına neden oldu. Geleneksel iş düzeninden farklı, bilgi ve iletişim teknolojileri tarafından desteklenen, esnek zaman yönetimine ve mekânsal bağım-



sızlığa dayanan evde çalışma, bağımsız çalışma, platformlara bağlı olarak çalışma gibi yeni çalışma biçimleri öne çıktı. Bu çalışma biçimlerinden freelance çalışma bağımsız ve serbest çalışmanın bir biçimidir.

Freelancerlar projeler arası geçiş yapabilen, belirli süreli sözleşmelerle çalışan, talebe bağlı olarak tamamen bağımsız bir biçimde hizmet sunan ve hizmetlerinin sonucuna göre ödeme yapılan profesyonellerden oluşur. Bu nedenle başlangıçta, "sınırları olmayan" işçiler olarak tanımlandı. Mesleki bilgilerini belirli bir süre kullanmak üzere işe alınmaları nedeniyle de çalışanlara benzerler. Bu yönüyle freelancerların, proje bazlı, kısa vadeli ve ağ yapıları içinde örgütlenen post fordist üretim modelinin en uygun ve esnek çalışanları olmuştur.

Türkiye'de çeviri, hukuk, tasarım, dijital pazarlama, sosyal medya uzmanlığı, yazılım geliştirme, mali hizmetler, editörlük, fotoğrafçılık, metin yazarlığı, danışmanlık, içerik üreticiliği gibi yüksek vasıf gerektiren hizmetlerin üretilmesinde freelancer istihdam etme eğilimi hızla artıyor. Nitekim freelance çalışma, uzun zamandır film endüstrisi ve medya sektörünün yerleşik bir özelliği haline gelmiştir.

Freelance çalışanlar Türkiye dahil bütün ülkelerde bağımsız yüklenici olarak tanımlanırlar. İş kanunlarının dışında bırakılarak serbest çalışan muamelesi görürler. İş kanunlarının dışında bırakıldıklarından işverenler sosyal güvenlik katkılarından ve iş kanunlarının getirdiği koruma maliyetlerinden tasarruf ederler. Genellikle uzaktan çalıştıklarından işverenlerin onlara yer ve çalışmaları için ekipman sağlama zorunluluğu yoktur. Üstelik işverenler beklentilerine uygun performans göstermemesi durumunda freelancerlar ile iş birliğini kolay bir şekilde sonlandırabilirler. Yıllık, haftalık ücretli izinler, doğum izinleri, hastalık izinleri, asgari ücret, ihbar ve kıdem tazminatları, çalışılmayan süreler için ücret ödeme gibi geleneksel istihdam standartlarının sorumluluğunu ortadan kaldırır. Böylece freelance çalışma ilişkisinden doğan tüm riskler ve sosyal sigorta, vergi ve çalışmadan doğan tüm maliyetler işverenlerden çalışanlara kaydırılmış olur.

Kuruma bağlı olmayan, ya da internet ağları üzerinden organize edilen bu tür esnek çalışma biçimlerinde, çalışma ve boş zaman dengesi yasal düzenlemelerin dışında belirlenir. Bu çalışma düzeninde çalışma saatlerini düzenleyen hiçbir kurumsal mekanizma yoktur. Birçok uzaktan ça-

lışma biçiminde ve bağımsız çalışmada ücretler, büyük farklılıklar göstermekle birlikte üretilen işe göre belirlenir ve ödenir. Bu nedenle bu çalışanlar için belirleyici tek unsur, mümkün olduğunca çok iş almayı gerektiren maddi koşullardır. Çünkü bu çalışanlar kendi işlerini ve gelirlerini yaratmaktan tek başlarına sorumludurlar. Standart istihdam ilişkisine bağlı olan ve işverenlerin sorumlu olduğu hakların dışında bırakılmaları, gelire olan bağımlılıklarını çok daha yüksek bir düzeye çıkarır. Bu nedenle geçimlerini sürdürebilmek ve piyasada kalabilmek için sürekli olarak müşterilerini memnun etmek, yeni işler bulmak ve portföylerini genişletmek zorundadırlar. Freelancerlar günün her saati ve haftanın her günü yoğun bir çalışma gerektiren son derece sıkı proje teslim tarihlerinin ardından müşterilerden haftalarca hiçbir iş talebinin gelmemesi durumunda bir gelir kaybıyla karşı karşıya kalabilirler. Bu nedenle freelancerlar (serbest çalışanlar), gelirlerini koruma, işlerini koruma ve iş ile özel hayat arasında denge kurma baskısı ile karşı karşıya gelirler. Her ne kadar "esnek ça-

alışma saatleri", bireye ne zaman ve ne kadar çalışacağı konusunda kontrol sahibi olmasına olanak sağlasa da serbest çalışmada **işin ihtiyaçları** her zaman önceliklidir. Başka bir ifadeyle "esneklik" bireyin ihtiyaçlarından ziyade yapılan işin ihtiyaçları tarafından belirlenir. Geçim baskısı, iş ve gelir istikrarsızlığının yarattığı kaygılar serbest çalışanların çalışma zamanını ve boş zamanı yönetme konusundaki ihtiyaçlarını ve kararlarını yakından etkiler.

Kuşkusuz anlattıklarımız bütün serbest çalışanlar için aynı sonuçları doğurmuyor. Örneğin yüksek vasıflı ve tecrübeli freelance çalışanların, daha yüksek gelirli ve genellikle erkeklerden oluştuğunu gözlemliyoruz. Ancak daha düşük gelirli ve vasıflı serbest işleri yapanlar arasında kadınların daha yoğun olduğu görülüyor. Bunun nedenleri burada ele alınmayacak genişliktedir. Ancak çalışma zamanı ve boş zamanın birbirine karışması ve bulanıklaşması durumunun erkekler ve kadınlar için farklı olduğunu belirtmek gerekir. Genellikle erkekler sürekli yeni işler aramak, elindeki





işler için araştırmalar yapmak ve işi en kısa zamanda bitirmek için işi ve arayışlarını boş zamanlarına taşırlar. Kadınlar ise boş zamanı evdeki bakım sorumluluklarına ayrılacak bir zaman olarak görürler. Çünkü evli ve çocuklu kadınlar ücretsiz bakım ve ev işlerini iş akışına uydurmak zorunda bırakılırlar. Bu durum, kadınların boş zamanlarının daha fazla parçalanmış olduğunu, kazanç etkinliklerinin günlük yaşamlarının bütün boşluklarını doldurduğunu ve iş dışı rutinlerine entegre edildiğini gösterir.

Son dönemde yaptığımız bir alan araştırması kapsamında düşük gelirini telafi etmek amacıyla freelance (bağımsız çalışma) iş yapan kadınların ifadeleri de bu durumu yansıtır niteliktedir. Görüşüne başvurduğumuz katılımcılar arasında evli ve çocuklu kadınların, uyku dışındaki zamanlarının neredeyse tamamını ücretli iş, freelance iş ve evdeki ücretsiz işleri arasında paylaştırdıklarını gördük. Tam zamanlı işinde editörlük yaparken hem ekonomik kriz hem de çocuğunun olması nedeniyle artan harcamaları ve düşük ücreti telafi etmek amacıyla freelance iş almak zorunda kalan bir katılımcı, tüm zamanının işe nasıl adandığını şu ifadeyle anlatıyor;

"Ben ek iş olarak yaptığım için ve ofis işleri de mesai sonrasına sarktığı için boş zaman dengeli yaratma, ya da düzenli bir boş zaman oluşturma imkânım olamıyor. Yani hep **çalışmanın lehine bir zaman** planlaması oluyor."

Bu dengeyi kurabilmek için ailenin diğer üyelerinden destek alan kadın katılımcı, bu desteğe rağmen zorlandığını belirtti;

“İş almaya ihtiyacım var. Ama bunun altından kalkacak durumum yok. Bir yandan ailemin büyük desteğini aldım, annem bizle kalıyor, yengem, elti, görümce çalışan olduğum için inanılmaz desteklediler beni, sağ olsunlar. Temizlik yemek filan, çok uzun bir süre cidden toparlanmamı sağladı. Uzun süre bu kadar ev rutininden kopmamıştım ama sonra herkes kendi hayatına çekilince iş başa düşüyor. Eşim çok çalışkan ve dayanışmacı, o konuda rahatım. **Ama yine de gerçekten yetmiyor. Evde olduğum sürede çocuk çok vaktimi alıyor. Ama desteklerle özellikle gecenin ilerleyen saatlerinde çalışabiliyorum.**"

Türkiye’de henüz yasal bir alt yapısı olmayan ve bir boşlukta gelişen bu çalışma biçimi hizmet sektöründe ve hizmet mesleklerinde giderek yaygınlaşıyor. Bu durum **günün tamamına yayılan bireyselleştirilmiş bir çalışma kültürünün** ve sorunlarının yayılması anlamına geliyor. Bu tip çalışma biçimlerinin işgücü piyasasındaki, cinsiyete dayalı eşitsizlikleri pekiştirdiği ve güçlendirdiği biliniyor. Bu nedenle işçi örgütlerinin bu tür yeni çalışma biçimlerine özgü sorunları ve hakları kapsayan yasal düzenlemelerin yanında, kurumsal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması gibi kadınların sorumluluklarını hafifletmeye dönük kapsamlı politikaların geliştirmeleri ve savunmaları önem kazanıyor.

Kendine Bakmak, Ama Kimin Gözünden? Öz Bakımın Kapitalist Tuzağını Çözmek



Dr. Ayten Semerci / Yıldız Teknik Üniversitesi - YDYO, Modern Diller

Yorgun kadınlar dünyasından geliyorum ben. Rahmetli ananem tuğla fabrikasından emekli bir yorgun kadındı. Annem de çok çalışan yorgun kadınlardandı. Aradan iki nesil geçti ama hâlâ etrafımdaki pek çok kadının beden ve ruhen durumu onlardan farklı değil.

Eğer Türkiyeli yorgun kadınlar ordusunun neferleri bir araya gelip parti kursak (adı YKP = Yorgun Kadınlar Partisi olsun), "Yorgunuz, haklıyız, kazana-cağız" sloganıyla ilk seçimde iktidar oluruz. İroni değil, gerçekten de kadınların yorgunluğu politik bir meseledir. Dinlenmesi de... hatta nasıl dinleneceği de.

Silvia Federici yıllardır şunu söyler: Kadınların görünmez emeği kapitalizmin itici gücü, motorudur. Yemek, temizlik, çocuk bakımı, duygusal destek... Hepsisi görünmez ve ücretsiz emek olup, kapitalizmin varlığı ve sürmesi için vazgeçilmezdir. Dolayısıyla bir kadının durması, dinlenmesi ve kendine

bakması sisteme meydan okumak, benim ruhum ve bedenimi ele geçiremezsin demektir. Milyonlarcasının bilinçli olarak durmak ve dinlenmek talebi ise tüm çarkları durdurabilir.

Öz Bakımın Ele Geçirilmesi

Öz bakım kavramı ilk ortaya çıktığında, tam da bu sömürüye karşı bir direniş biçimiydi. 1970'lerde siyah feminist hareket kavramı politikleştirdi. Audre Lorde "kendine bakmak politik bir savaş eylemidir" derken, ezilenler açısından öz bakımı bir lüks değil aksine hayatta kalma mücadelesi olarak tanımlıyordu. Çünkü sistemin seni yok etmeye çalıştığı yerde kendi varlığını korumak, politik bir direnişti. Ne var ki 1980'lerden itibaren Nancy Fraser'ın da işaret ettiği gibi, neoliberal kapitalizm feminist söylemleri metalaştırarak içeriksizleştirdi. Tıpkı "kadınların güçlenmesi" kavramı piyasacı bir mantıkla nasıl girişimcilik paketlerine indirgendi ise, öz bakım da benzer şekilde güzellik ve well-



ness ürünlerinin albenisi yüksek janjanlı paketlerine sarıldı ve politik içeriğinden uzaklaştırıldı. Gerçekte kanser tedavisi gören Lorde'un kastettiği şey asla Gratis'ten alınan dudak balmı ya da Sephora'dan alınan kokulu mum değildi. Tam tersine, yaşamı sürekli tehdit eden sisteme karşı hayatta kalmayı örgütlemektir. Oysa bugün karşımıza çıkan tabloda, kapitalist öz bakım kültürü özellikle kadınları hedef alıyor.

Peki öz bakım nasıl oldu da politik bir mücadele ve savaş eylemi olmaktan çıkıp bir endüstriye dönüştü? Bunun cevabı, neoliberal kapitalizmin çok sevdiği bir manevrada gizli: Kolektif olanı bireyselleştirmek.

Bir Kadının Haftası

Eğer şunlar size tanıdık geliyorsa, sorun bireysel olamaz:

Pazartesi: İşyerinde mobbing.

Salı: 1,5 saatlik toplu taşıma + çocuğun ödev kontrolü.

Çarşamba: İş dönüşü market, beslenme çantası için alışveriş.

Perşembe: Maaşın yarısı kiraya, kalan yarısı fatura ve okul servisine.

Cuma: Eve misafir, yemek hazırlığı.

Cumartesi: Fazla mesai yoksa alışveriş, çamaşır, ütü, temizlik, yemek.

Pazar: "Biraz da kendine vakit ayır. Şu 400 TL'lik yüz maskesini sür, bütün stresini alır."

Alıyor mu gerçekten? Eğer alıyorsa, kimin stresini? Asgari ücretle fabrikada çalışan kadının mı? Evlerde temizlik yapan göçmen kadının mı? İşten çıkıp ikinci mesaiye başlayan milyonlarca kadının mı?

Bizim esas derdimiz tıkalı gözeneklerimiz değil, sistemin tıkadığı alanlar. Cildimize nefes aldırın yüz maskesinden çok, özgürce nefes alabildi-

ğimiz eşit ve güvenli çalışma koşullarına, sosyal haklarımıza ve dinlenme hakkımıza ihtiyacımız var.

Pinterest Estetiği ve Gerçekler

Her gün Pinterest estetiğiyle tasarlanmış listelere maruz kalıyoruz: "Bugün su içtin mi? Sporunu yaptın mı? Maskeni sürdürdün mü?" Evet, Netflix maratonları, gül suyu banyoları, masaj, spa tatilleri, yoga matları keyiflidir. Elbette emekçi kadınlar tüm bunları ve daha fazlasını da hak ediyor. Ama öz bakım bireysel konfora sıkıştırıldığında politik köklerinden kopuyor. Güçlendirmek yerine zayıflatıyor. Çünkü mesele yalnızca tek başına iyi hissetmek değil. Asıl mesele, birlikte nefes alabilmek. Hedonizmin ve anlık tatminlerin ötesinde gerçek iyileşmenin ancak tüm kadınların iyi olduğu bir düzende mümkün olduğunu hatırlamak.

Peki öz bakımı kapitalizmin elinden nasıl kurtarabiliriz? Alternatifler imkânsız değil:

- Yemek yükünü paylaşmak için **dayanışma mutfakları**.



- **Kadın çemberleri** kuraarak duygusal destek ve dayanışma.
- **Topluluk bahçeleri** ile hem doğayla temas hem de gıdaya kolektif erişim.

Bunların hiçbirisi 5400 TL'lik mumlarla ya da 2000 TL'lik spa paketleriyle ilgili değil. Gerçek öz bakım tüketimden değil, kolektif yaratıcılıktan doğuyor.

Kapitalist Söylemin Tuzakları

Kapitalist öz bakım kültürünün en tehlikeli söylemi şu: "Kendini önceliklemek, dünyadaki kötülöklere gözünü kapatmak demektir. Sözüme ona negatif haberlere bakma, kendini sev."

Yani: Filistin'i görme. Kadın cinayetlerini duyma. Yoksulluğu dert etme.

Ama gerçek öz bakım, apolitik bir kaçış değil. Tam tersine, öz bakım, "biz bakım"la birlikte olduğunda anlamlı. Eşitlik ve özgürlük arayışıyla yan yana duran, kendi bedeninin, ruhunun, aklının farkında olan; sorunlara sırt çevirmek yerine mücadele eden kadınların varlığı çok değerli.

Örneğin regl izni hakkı mücadelesi gibi adımlar, sistemin bize dayattığı ritmi bozmanın en somut yollarından biri. Çünkü biz kadınlar yani sen yani ben sevgili okur kapitalist zamanı bile bükebiliriz. Hayal kurmak, şarkı söylemek, dans etmek, yıldızları izlemek, koşmak, anlatmak, şiir yazmak, resim çizmek, örgü örmek, yürümek, kurtlarla koşmak... Hepsi ve daha fazlası tüketici olmadan, verimlilik kaygısı duymadan, yalnızca iyi hissetmek ve olduğumuz gibi var olabilmek için öz bakımımızın bir parçası olabilir.



Son Söz: Dinlenmek, Direnmektir

Öz bakımın kökleri bize şunu söylüyor: Kendine bakmak, aynı zamanda birbirine bakmaktır.

Biz kadınlar, görünmez emeğimizin görünür olduğu, değerimizin verimlilikle değil varoluşumuzla ölçüldüğü bir dünya arzuluyoruz. Dinlenmenin lüks değil hak olduğu bir dünya...

Ve belki de en devrimci öz bakım pratiği, bazen sokaklarda bazen evlerde yan yana gelerek, slogan ya da kahkaha atarak şunu haykırmaktır: **"Biz birbirimiz için varız."**

Maden Yasasına Hayır! Yerel Demokrasiyle Doğanın Yıkımı Önlenebilir mi?

Nejla ve Ayşe, bir akşam vakti mutfak tezgâhının üzerindeki bardakları sessizce yıkarlarken zeytinliklerine nasıl sahip çıkacaklarını düşünüyorlardı. Nejla, İkizdere köyünün muhtarı idi. 'Elinin hamuruyla' büyük işlere girişmiş, iyi ki girişmiş ve İkizdere'nin tüm canlılara duyarlı, nitelikli muhtarı olmuştu, ama şimdi karşılaştıkları tehlike farklıydı, saldırı çok daha büyük yerden, maden şirketlerinden ve sözde kamu yöneticilerinden geliyordu. Ayşe, Midas'ta yaşıyordu, eşinin ve kendisinin anne ve babalarının zeytin ağaçları içinde büyümüşü, zeytin ağaçları hepsinin yaşam kaynağı idi. Yıkadıkları bardakları yerlerine yerleştirirken Ankara'da onların neyi beklediğini düşünmeye çalışıyorlardı. Yaşamlarını etkileyen tehlikenin farkındaydılar. Ankara'ya gideceklerdi ve halkın seçtiği vekillere "maden yasasına hayır!" diyeceklerdi. Vekiller onları dinleyecekler miydi? Halk olarak sözleri geçerli görülecek miydi? Bilmiyorlardı, ama kararlıydılar, dertlerini anlatmak için ellerinde geleni ardına koymayacaklardı. Bir hak mücadelesinin, ekoloji mücadelesinin, bir demokrasi mücadelesinin etkin insanlarıydı iki kadın da, kitaplar öyle diyordu... Demokrasi, "halkın halk tarafından halk için yönetimi" değil miydi? Nejla ve Ayşe de demokrasi yolculuğunda bu cümlelerin hakkını verecek çalışmaları sürdürüyorlardı mıydı? Demokrasinin karşıtı demokratik gerileme olarak da ifade edilen süreç otokratikleşmeye, kararların yukarıdan aşağıya alınmasına karşı bir kavga idi bu.

Tez-Koop-İş Kadın

Kadınlar için demokrasi, kendi yaşamlarına ilişkin kararlara katılımın önünü açan, kendilerinin bulunduğu yere gelebilen yerel demokrasiyi yerleşebilmesidir. Halkın yarısını kadınlar oluşturduğuna göre, kadınların karar süreçlerine katılım mekanizmalarını çoğaltmak için kadın mücadelesi güçlendirilmelidir. Ancak kadınları ekonomik, sosyal ve kültürel olarak zayıflatacak düzenlemeler getirilmek isteniyor; ülkeyi yönetenlerin, kadınların toprağına, zeytinliklerine, miras hakkına, nasıl giyineceğine, nasıl yaşayacağına, kaç çocuğına sahip olacağına ilişkin siyasal iktidarın açıklamalarına tanıklık ediyoruz.

Akbelen'de köylü kadınların mücadelesi, emek, demokrasi ve ekoloji mücadelesinin nasıl birlikte yürütüldüğünü ortaya koyuyor. Kadınlar bir yandan köyde toprağına, suyuna, ormanına, zeytin-

liklerine sahip çıkarken bir yandan da TBMM'deki yasama faaliyetlerini Ankara Cemal Süreyya Parkı'ndaki eylemleriyle etkilemeye, kamuoyu desteğini büyötmeye çaba harcadılar. Tez-Koop-İş Kadın Dergimizin bu sayısında, İkizdere Mahallesi Muhtarı **Nejla Işık ve Milas'lı Ayşe Günay** ile bir söyleşi yaptık. Bu söyleşiyi demokrasiyi gerilediğı bir dönemde, demokrasiyi güçlendirilmesi için neler yapabileceğini ülkemizden bir örnekle ortaya koymak istedik.

Kadınların gelişmesi, güçlenmesi ve özgürleşmesi mücadelesi, kadının kendine, kendi bedenine ve kendini kuşatan çevresine dair karar süreçlerinden, akıldan çok duygularıyla hareket ettiğı gerekçesiyle ve 'fıtratının buna uygun olmadığı' düşünölerek dışlanması fark etmesi ve bu süreci tersine çevirecek gücü kendisinde bulması ile

başlamıştır. Bu süreç kapitalizmi aşan yüzyıllara yayılmış bir süreçtir.

Kadınlar bir yandan farklı görev, yetki ve sorumluluk alanlarında varlık gösterirken diğer yandan ekonomik, demokratik ve kültürel haklarını genişletme mücadelesi içine girmişlerdir. Hayatın yarısı olan kadınların bir yandan emekçiler olarak sınıf mücadelesinin içinde yer alması diğer yandan kadınların taleplerini ortaya çıkararak demokratik haklarını geliştirmek önemlidir. Sınıf mücadelesi ve demokrasi mücadele birbirinden ayıramayacak denli iç içe geçmiştir.

Toplumsal sorunların çözümü için öngörülen karar mekanizmasının tepeden tabana tersine çevrilmesini nasıl mümkün olabilir? Egemenliğin halka dayandırılması ve egemenliğin kullanımında da yetkinin esas olarak halka bırakılması, halkın yerel düzeyde etkin bir karar alamadığı zaman da bir üst düzeyin harekete geçmesi, yeni bir demokrasi anlayışının temeli olabilir.

İkizköy Muhtarı Nejla Işık'la Konuştuk!

- **Merhaba. Cemal Süreyya Parkında eyleminiz sürüyor. Burada olma nedeninizi kısaca açıklayabilir misiniz?**

Nejla Işık: Ben Muğla Milas İkizköy muhtarıyım. Bizim önceden kaybımız vardı, eşimin doğduğu mevki madene gitti. Bu bölgede bütün zeytinini, bahçesini evini barkını kaybetti insanlar. Madencilik buradan başka bir mevkiye geçtiler. Şirket, yeniden ihtarname gönderdi.... Bu kez merkezi kaybettik, dört mevki var, 2019'dan beri direniyoruz. Önce toprak mücadelesi yürüttük, sonra su mücadelesine dönüştü, sonra sıra ormanlara geldi. Burada mesele üç beş ağaç değil, toprağımız, zeytinliklerimiz, ...

6 yıldır zeytin yasasına tutunduk ama kaç yıl sonra yine bu zeytin yasası delinmeye çalışılıyor. Burada yaşama saldırı var, tek yerle sınırlı olmayan Çamköy ve Karacahisar da sırada. Biz mücadele

ZEHRA NENEYİ KAYBETTİK!

Akbelen direnişinde ağaca sarıldığı fotoğrafıyla tanınan direnişçi Zehra Yıldırım hayatını kaybetti. İkizköylüler 'Zehra nenemizi kaybettik, yüreğimiz yanıyor' diyerek haberi duyurdu. Muğla Milas Akbelen Ormanı'nda açılmak istenen kömür ocağına karşı direnişiyle tanınan 90 yaşındaki Zehra Yıldırım hayatını kaybetti.



"İkizköy Direniyor" X hesabından yapılan paylaşımda "ZEHRA NENEMİZİ KAYBETTİK! Akbelen'de korkusuzca direnişin önünde yürüyen Zehra ninemizi kaybettik. Başımız sağolsun. Yüreğimiz yanıyor! Zehra ninemiz bu toprağın onuruydu. Onun hatırasına, mücadelesine, her dalına tutunduğu ağaçlarımıza, zeytinimize sahip çıkacağız" ifadeleri kullanıldı.

ile bu saldırıyı altı sene gerilettik ama şimdi sıra herkese geliyor. 40 yıldır yok edilen köyler var, artık bir daha kaybetmek istemiyoruz. Bizim toprak-sız, susuz bırakan bir maden istemiyoruz. Yaşamı savunuyoruz.

• **Kamuoyuna çağrınız ne olabilir?**

Nejla Işık: Umarım yasa çıkmaz, o torba yasanın geri çekilmesini istemiyoruz ama olursa da ölmek var, dönmek yok diyoruz. Akbelen de biz de inatla mücadeleyi büyüteceğiz. Yasa geçerse başka bir şey düşüneceğiz.

Milas'dan Ayşe Günay ile Söyleşimiz!

• **Kendinizden ve burada olma nedeninizden söz eder misiniz?**

Ayşe Günay: Ben Ayşe Günay 38 senedir Milas'ta yaşıyorum. Önceleri hava, su, toprak gibi konular beni ilgilendirmiyordu. Arkadaşım bana zeytinliklerin tehlikede olduğunu söyledi. Beni Muğla Çevre Platformuna (MUÇEP)'e üye yaptı. Eşimin babasının yüzlerce ağacı var, benim babamın da yaklaşık 100 ağacı var. Eve geldim, birkaç kişi ile konuştum. Sonra Akbelen çıktı karşımıza. Orada



zeytinlik sahipleri ve doğa için mücadele edenler toplanmaya, bir araya gelerek ne yapabiliriz demeye başladı. Liderlik ve sosyalleşme benim ruhumda var. Çok azar ve hakaret işittim, ama hiç yılmadım. Benim yolum doğru dedim, akşam ağladım, sabah gözümün yaşını sildim devam ettim.

• **Maden Yasasına karşı duruşunuz ne zamandan beri devam ediyor?**

Ayşe Günay: Ben 2019'dan beri, galiba dört senedir mücadele ediyorum. Eskiden duyarsızdım, madenlerin açılması, iyi bir şey, gelişme gibi geliyordu, iş imkanı gibi şeyleri çağırıyordu. Bir sabah dolmuşla bindimi Milas'tan Ören'e gittim. Serhan Asker gelmişti orada da konuştum. Ağaçlar, ormanlar, kuşlar, tatlı sular, her şey yok olacak dendi. Annem babam sağdı o zamanlar, bir düşündüm, bize ne oluyor dedim, iki tane çocuğum var, beni bir korku sardı. Anneme ve babama çok düşkündüm. Bu zeytinlikler onların hatıralarıydı. Vefat etmeleri nedeniyle dokuz ay ara ile onları bu köyün topraklarına gömdüm. Beni asla ve asla anne ve babamın mezarından uzaklaştıramazlar. Bu yasa delinirse "şirketler istedikleri yerden girer ve çıkarlar" dedi avukat. "Benim toprağımı zeytinimi istila ediyorsunuz", bize bir şey soran yok, ben orada konuşurken bayılmışım.



Şirketler bizi kimse insan yerine koymadılar. Ama ayağımı yere vurdum, benim atamın toprağını kimse elimden alamaz dedim. Sabah ezanından sonra taslak komisyondan geçti. Yasa geçerse biz yine de mücadeleyi terk etmeyi düşünmüyoruz. Türkiye'den, her yerden desteğe gelecekler. Benim köyümde zehirli kükürt varmış. Tüm sular zehirlenecek, biz orada yaşayamayacağız. Biz şimdi daha çok, daha çok mücadele edeceğiz. İnsanlar artık o kadar dolmuş ki direniyorlar, benim atamın toprağını elimden alamazlar. Deprem olsa köylere kaçardık, işte yaşadık şehirlerin yıkımını, üst üste halini gördük depremlerde.

..

Nejla ve Ayşe'nin topraklarını ve zeytinliklerini koruma çabası, "dediğim dedik çaldığım düdük" diyen bir anlayışa karşı direnme gücünü kendinde görmesidir. Bu otoriterliğin, ben yaptım oldu anlayışının kumaşı, ağaca, kuşa, zeytine duyulan



nefret, kendine ve başkalarına duyulan nefrettir. Ayşe ve Nejla'nın, onlar gibi tüm direnenlerin yaptığı şey ise bugüne dair bir veya birkaç başka olanağı hayal etme; kendini (ve başkalarını) bu olumsuz şimdinin dışında düşünme; kendini mevcut durumdan koparma; durup yeni bir şey yaratma yetilerini¹ anımsamak ve güçlendirmek ve gerçekleştirmektir.

1 <https://www.e-skop.com/skopyazar/deleuze-ve-guattari/28300AlainBros-sat'nin21Kasim2018'deLundimatin/sitesindeyayinlananPenserle fascismeaujourd'huibaşlıklı yazısınınDavid Fernbach tarafından yapılan İngilizce tercümesinden kısaltılarak çevrildi.>



KİTAP TANITIMI

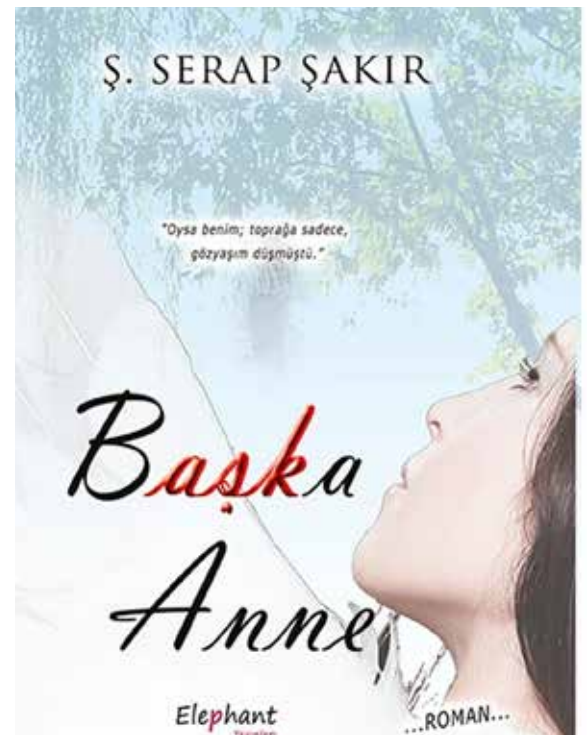
“Hale'nin Olaylara Bakışını, Kurduğu Hayaller Yönetiyordu.”

Ş. Serap Şakır'ın “İntikam” Kitabından!



Prof. Dr. Nejla Kurul / Tez-Koop-İş Sendikası Genel Başkan Danışmanı

Tez-Koop-İş yayın çalışmalarının oldukça yoğun olduğu bir dönemde adıma bir kargo geldi. Elime aldığımda, “bu bir kitap!” dedim gülümseyerek. Kitapları hep çok sevdim ve içinde farklı insanı düşünce ve duyguları aradım. Plastik torbanın içinden kitabı çıkardım. Ş. Serap Şakır'ın yazdığı “İntikam” adlı kitaptı. Kitabın kapağı mavi beyaz tonlarda ve arka kapaktaki bir çift kadın gözü kapağın hem üst kısmında ve hem de altındaydı, yine mavi-beyaz tonlarındaydı. Her şey bir yakının hastane odasında yatan yazara bıraktığı kitapla başlıyor. Serap'ın yazma faaliyeti sürüyor, Kültür Turizm Bakanlığı Edebiyat Eserleri Destekleme Projesinin katkısı olmalı ki teşekkür ediliyor. Kitabın ilk iç sayfasında “suyun gölgesinde ya gül yaprakları ya da karanlıklar” başlığı atılmış. İnsanların çeşitli olayları algılama ve tepki vermede en az iki seçeneği olduğu anlatılıyor sanki. Gül yaprakları ve karanlıklar. Kitapta büyük ölçüde karanlıkta yaşayan bir duygu olan intikama odaklanılırken iyi olanı düşünme ve eylemenin, gül yapraklarının bir seçenek olarak hep orada durduğunu anlatıyor.



İçindeki notu görünce ayrıca sevindim, kitap birden kişileşti, çünkü notlar da özeldi. Kitaplar, yaşamımın dışarı açık pencereleriydi, mutlu oldum. Adıma imzalanmış kitabın sonunda ayrıca bir not vardı: “Sayın Nejla Hanım sadece bir hayalimi size iletmek istiyorum. Bu kitabımın senaryoya çevrilip film olmasını saygılarımla arz ederim” diyordu. Burdur’da yaşayan Burdur Mehmet Akif Üniversitesi Personel Dairesi Başkanlığında sekreter olan kadın üyemiz düşünüyü bizimle paylaşmıştı.

Kitap, karşılıksız bir aşk hikayesiyle başlayan, kayıp kız çocuklarının yasını tutan bir baba ve üzüntü nedeniyle hastalanmış annenin, bir bebeği evlat edinmeleri ve başka bir gerçeği öğrenmeleriyle değişen yaşamlarında kötülüğün ve intikamın adım adım ilerleyişini konu ediniyor. Anne ve büyüyen kızının kötülüğü ve intikamı uzaktaki başka birinin intikamının gölgesinde geliyor. Kitap, mikro kötülüğün farklı katmanları arasında geziniyor. Kitapta oldukça çarpıcı bir cümle vardı: “... Hale'nin olaylara bakışını, kurduğu hayaller yönetiyordu...”. Kitapta, roman kişilerinin hayalleri yardımlaşma,



sevgi, evlilik, çocuk, huzurlu ev, hastalıkları yenme ve benzeri çabalar" ile "çok para kazanma, başkalarını sömürme, acı çekmelerini izleme..." ikiliği arasında gidip geliyor. Roman kişilerinin yaşamında, intikamın hedefindeki kişiler yer alıyor; yaşamı kesen haklar, özgürlükler, geçim derdi, işyeri, sendikalar, devlet, sosyal politikalar gibi konulara değinilmiyor. Yazarın olaylara bakışını da kendisinin ifadesi ile kurduğu hayaller, muhtemelen iyiliğe dair hayaller yönetiyor. Roman oldukça sürükleyici, son sayfalarına dek okuyucunun ilgisini canlı tutabilecek bir kurgu ve akışa sahip!

Kitabın yazarı üyemiz Ş. Serap Şakır ile telefon görüşmesi yaptım. Tez-Koop-İş Kadın Dergisi olarak izni olursa kitabın tanıtımı yapacağımızı ve kendisiyle kısa bir söyleşi için vakti olup olmadığını sordum, uygun buldu, soruları yazdım ve o da cevapladı.

- **Kadınlar yoğundurlar ve genelde zaman yoksulludurlar. Bir kadın emekçi olarak yazmaya nasıl zaman buluyorsunuz?**

Ş. Serap Şakır: Ben insanları çok dinlerim ve gözlemlerim. Yaşanan her şeyin bir şeye sebebi olduğunu düşünürüm. Yıllar önce geçirdiğim rahatsızlıktan dolayı hastanede yatmak zorunda kaldım. Orada her şey gerçek. Hastane odanızda çok farklı hikayeler dinliyor, çok şaşıırıyorsunuz. Bu hikayeler gerçekler, hep yaşanmışlıklar. Hastaneyken geceleri yazıyordum. Uykumdan uyanıp

dinlediğim hayat hikayeleriyle savaşıyordum. Kimisi kaderine boyun eğmişti kimisi de mücadele etmişti. Romanımda kahramanlarla konuşuyor, mücadele veriyordum belki de. İşte böyle başladı.

- **Yazmak için evin hangi köşesinde, Virginia Woolf'tan esinle kendinize ait hangi odada yazıyorsunuz?**

Ş. Serap Şakır: Herkes uyuduktan sonra odama çekilirdim. O aralar ders çalışıyordum, kendime vakit ayırmaya çalışıyordum. İnanın, bir şey yapma iradesine ulaşıncı, her güzel şeye vakit ayırabiliyoruz. Hem dersimi çalışıyor hem de romanımın içindeki kahramanlarla konuşarak bazen de tartışarak zamanımı geçiriyordum.

- **Duyguların kültürel bir politikası var. Sıradan insanları kötülüğün bir parçası haline getiren, içinde hınç ve kini barındıran "intikam" düşüncesini niçin işlediniz? Filmlerde ve dizilerde "kötülük ve acımasızlık" çok işlenen bir konu, insanların dikkatini çekiyor. Bu seçimi nasıl değerlendirirsiniz?**

Ş. Serap Şakır: Aslında kitabımda kötülüğün işlenişi iynin arayışıyla birlikte ilerliyor. Dizilerdeki kadın imgesi hoşuma gitmiyor. Kadın elde edilmesi gereken bir şey veya bir erkeği elde etmek için her şeyi yapan biri olarak işleniyor. Bu konuda çok rahatsızım. Dizilerde ki bu kötülük ve nefret senaryolarını değiştirmek biz kadınlara düşer. Bunu zekamızla, yeteneklerimizle ve duygularımızla başarabiliriz.

Her kadının içinde inanın bir cevher var. Vaktini bunu bulmaya çalışmakla geçirilmeli. Okumak dünyanın en güzel şeyi. Okumak, öğrenmek çok önemli. Hangi konuda olursa olsun bir yerden başlamalı kadın. Kadın başlarsa başarır. Çünkü bize verilen çok farklı bir yetenek mi dersiniz zekâ mı dersiniz bilmem ama bir cevher var. Allah'ın bu lütfunu değerlendirmek kadınlara düşüyor. Yazma deneyimimde, her zaman yanımda olan eşim Kemal ŞAKIR ve kızlarım Eda ve Seda'ya çok teşekkür ederim.

- **Yolunuz açık olsun! İnsanları gözlemleme, dinleme ve onların hikayelerini anlatma deneyiminiz bol olsun. Diğer kitabınızın kapak fotoğrafını da paylaşıyoruz.**

İki Sporcu Bir Anne

“İki Sporcu Bir Anne” kitabının yazarı Nilüfer Nusretoğlu ile anneliğin, kadın olmanın, sporcu yetiştirmenin ve erkek egemen bir alanda ayakta durmanın hikâyesine tanık oluyoruz. Kitabının satır aralarındaki duyguları, yaşanmışlıkları ve mücadeleleri kendi ağzından dinlerken, bir annenin; iş hayatında, sosyal projelerde ve toplumsal meselelerde de dimdik durabileceğini görüyoruz. Kendi hayallerinden vazgeçmeden çocuklarının yoluna eşlik edebilmenin, günlük hayatın yükünü paylaşarak hafifletmenin ve spor dünyasında örgütlenmenin önemini içten bir şekilde anlatıyor.

Sena Gelal / Tez-Koop-İş Eğitim Basın-Yayın Birimi

Sena Gelal: Öncelikle merhabalar Nilüfer Hanım. Sizi biraz tanıyabilir miyiz?

Nilüfer Nusretoğlu: Tabii. Ben Nilüfer Nusretoğlu. 1965 Eskişehir doğumluyum. İlk ve ortaokul öğrenimim Ankara’da geçti. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisinden mezun olduktan sonra bir yıl İşletme İktisat Enstitüsü’nde İşletme üzerine lisans üstü bir sertifika programına katıldım. Kitaptan da gördüğünüz üzere iki sporcu annesiyim ama onun haricinde profesyonel iş hayatının içerisinde girişimci olarak uzun süre yer aldım.

- **Kitabınızın başlığı bile anneliğe vurgu yapıyor. Sizin için annelik kadınlık yolculuğunuzda nasıl bir yer tutuyor ve bu iki kimliğin birbirini beslediği ya da zorladığı anlar oldu mu?**

Nilüfer Nusretoğlu: Öncelikle ben bir kadın olduğum için annelik yolculuğuna çıkabildim. Bu arada hemen belirtmek isterim ki anneliğin sadece biyolojik olarak yani doğurmakla mümkün olabileceğine inananlardan değilim. Yüreğinde annelik hisleri taşıyan her kadın doğurmadığı bir çocuğa ya da herhangi bir canlıya annelik yapar

bilir. Anne ve kadın denklemi güçlü bir alışveriş ve çok öğretici bir süreç. Anne olduğumdan beri kadın olarak psikolojik, fiziksel, duygusal ve mental açılardan ne kadar güçlü ve dayanıklı olduğumun her geçen gün daha fazla farkına varıyorum. Erkek egemen toplumumuzda kadın olarak güçlü bir duruşum olduğunu söyleyebilirim. Ancak anne olarak daha güçlü, hep güçlü olmak durumu ise zaman zaman zorlamış olabilir. Sporda da böyle değil mi? Zorlanacağız ki daha ileriye gidebilelim.

- **Kitapta sizi anne figürü olarak tanıyoruz ama siz kendinizi nasıl tanımlarsınız? Sadece anne olmak sizi tanımlamaya yeter mi?**

Nilüfer Nusretoğlu: Soruya öncelikle “ben bir anneyim” gibi klişe bir cümleyle cevap vererek başlamak istemiyorum. Anne olmak kadın kimliğimin değerli bir parçası elbet ama tamamı değil. Akademik gelişimimle, profesyonel iş hayatının içindeyim. Her zaman hayallerim vardı, hâlâ var. Hayallerimin peşinde, girişimci olarak da iş hayatında varım. İş yapmak değil, işlemek önemli diye düşünürüm. Bu sebeple pek çok sosyal projenin içerisinde yer aldım. Almaya devam edeceğim.

Örneğin; çocuklarımla okullarında okul aile birliği çalışmalarına katıldım, okul aile birliklerinde başkanlıklar yaptım. Kendime ait hobilerim de var. Öğrenmek en büyük hobim mesela sürekli öğrenirim. Sosyal hayatın içinde çekirdek ailem dışında geniş aileme, dostlarıma zaman ayırıyorum. Kendimi deneyim paylaşımcı olarak da tanımlarım ki kitabı da bu sebeple yazdım zaten.

- **Onat ve Dora gibi iki başarılı sporcuyu yetiştirirken fiziksel ve duygusal emeğinizin ne kadarının görünür olduğunu düşünüyorsunuz?**

Nilüfer Nusretoğlu: İki başarılı sporcuyu yetiştirmiş olmakla doğal olarak görünür durumdayım zaten diye düşünüyorum. Eşim, çocuklarım, geniş ailem, iletişim içinde olduğumuz insanlar fiziksel ve duygusal emeğimin canlı tanığı oldular bu süreç içerisinde. Bizi tanımayanlar ve özellikle bizi tanımayan sporcu aileleri ise emeğimin farkındadırlar diye düşünüyorum. Zira sporcunun arkasındaki destekleyici, itici gücün varlığının spor yapmanın ülkemiz şartlarındaki dezavantajlarını ortadan kaldırmanın bir gereği olduğunu herkes bilir diye düşünüyorum.

- **Çocuklarınızı spora yönlendirirken aynı zamanda kendi bireysel hayallerinizden ödün vermek zorunda kaldınız mı? Kaldıysanız eğer bu sizin için nasıl bir iç hesaplaşma oldu?**

Nilüfer Nusretoğlu: Sadece spora yönlendirirken değil çocuklarımla yetiştirirken de bazı bireysel hayallerimden vazgeçmek durumunda kalmış olabilirim elbet ama anne olmak, sporcu annesi olmak ve hatta iki sporcu annesi olmak sebebiyle beni iç hesaplaştırmalara kadar götürecek psikolojik bir yıkımın altına girmedim. Hayallerimden vazgeçmedim. Çünkü kendimden vazgeçersem

mutlu bir birey olamayacaktım. Mutsuz bir annenin çocukları ile yol arkadaşlığı ise sadece fiziksel olabilir. Biz birbirimizin yansımasıyız aslında çocuklarımız, ailelerimiz... Mutlu bir annenin ışığı çocuklarına yansır, onları parlatır diye düşünüyorum. Annenin ışığı sönmüşse yansıyacak bir ışık da yok demektir. Özetle diyebilirim ki, kendi hayallerimden çok büyük fedakarlıklar yapmadım.



- **Kadınların sırtladığı ev, çocuk, okul, antrenman, yemek, ulaşım gibi gündelik görevler sizce sistematik olarak annelerin üzerinde mi?**

Nilüfer Nusretoğlu: Bu soruya paylaşımcılık kavramı ile cevap vermek isterim. Saydığınız tüm bu görevler aslında günlük yaşamın rutinleri. Bir kişi -kadın veya erkek fark etmez- bu rutinlerin tamamını üstlenirse bir önceki sorudaki cevabıma dönmek isterim: Hayallerinden vazgeçmek zorunda kalabilir. Bu çok büyük bir yük olabilir, bu bir zorunluluk olabilir. Daha sonra bu zorluk haline dönüşür ki, o zorluk gün geçtikçe daha fazla omuzlarımıza yansıyabilir. Daha fazla ağırlık bastırabilir. Onun için ben buna kolay değildir ama paylaşımcı bir ailenin içerisinde de bu zorluğu ekarte edebiliriz diye düşünüyorum. Şöyle düşünürüm ben: "Kişinin kendi öz bakımını yapabilmesi ve rutinelere destek vermesi kendisi için de geçerlidir." Bu sebeple ben her iki oğlumu da yetiştirirken onların peşinde onların hizmetlerini gören bir insan değil onların kendi öz bakımlarını tek başına yeterli olabilecekleri bir hayatı sürdürmeleri için ve hayatı paylaşmak için de zaten bu günlük rutinleri paylaşmayı tercih ettim çocuklarımla. Tabii ki çocuklarımızın kendi becerilerini yönetecek çağlara gelene kadar, o yetkinliği kazanana kadar anne ve babadan destek almak zorunda olduklarının farkındayım. Zaten öyle de oldu ama üstüne basarak, altını çizerek söylüyorum, anne ve babadan birlikte destek alması gerekliliğini ama toplum geneline bakacak olursak -benim çekirdek ailemin dışında- bu soruya büyük bir genelleme ile evet cevabını vermek zorunda olduğumu da biliyorum.

- **Bu kitabı yazmaya sizi iten güçlü motivasyonu soracağım. Kendi emeğinizi kayıtlı almak mı yoksa başka sporcu annelerine ve kadınlara ilham olmak mı istediniz?**

Nilüfer Nusretoğlu: Yaklaşık 20 yıllık sporcu annesi kimliğimle yaşadığım dönemde gördüm ki, sporu genelde çocuklar değil, ebeveynler bırakı-

yorlar. Spor yapmanın aile bütçesine getirdiği ek harcamalar, antrenman saatlerinin ders saat çalışma saatlerinden çalışacağı düşüncesi ile gelişen akademik kaygı, antrenman, ev, okul üçgeninin ulaşım zorluğu gibi konular başta olmak üzere veliler zaten kolay olmayan bir yola girdiklerini düşünüyorlar. Bir de bunların üzerine zorbalık, manipülasyonlar, hak yeme gibi olumsuz davranışlar eklenince spor yapmanın amacından uzaklaşıyor ve günün sonunda büyük heveslerle, istekle ve hayallerle başlanan spor hayatı bitiyor. Oysa ki tüm bu olumsuzlukların karşı tarafında sporadan edindiği nitelikler yetişmiş bir nesil görmek mümkün. Sporla yetişen genç zaman yönetimini bilir. Ekip çalışmasına uyumlu olur. Yüksek stres altında ani karar verme yetkisini kazanır. Disiplinlidir. Mağlubiyetten ders çıkartmayı, galibiyeti hazmetmeyi bilir. Liderlik ve yönetim yetisini kazanır. Bunlar aslında iş hayatında da aranan temel niteliklerden değil midir? Bu sebeple sporla yetişen gençlerden vazgeçmemek adına -ki ben bunu iki sporcu ile başarabildim- "siz de yapabilirsiniz" mesajını vermek ve ilham olmak, ilham vermek istedim. Ülkemizde spor adına yaşanan ve yaşatılan zorluklara karşı iki sporcunun başarı öyküsünü tarihe not düşmek için kitabı yazmaya karar verdim.

- **Peki, erkek egemen spor camiasında kadın olarak sergilemiş olduğunuz duruşu nasıl tanımlarsınız?**

Nilüfer Nusretoğlu: Evet, maalesef böyle. Ülkemizde spor federasyonlarının yapısı tamamen erkek egemen. Özellikle kitabı yazdığım döneme dönecek olursak federasyon içinde kadın sayısı bir elin parmaklarını geçmeyecek seviyedeydi. Eşimin de şehir dışında çalışıyor olması nedeniyle erkek egemen yapıyla kadın olarak tek başıma örgütlenerek mücadele etmekten hemcinslerim adına da gurur duyuyorum. Hani bu konuda tevazu göstermek istemiyorum. Federasyon başkanları başta olmak üzere, kurulların başkanları genelde sporcu velilerinden oluşmuş erkek egemen bir yapının içinde biz bulduk kendimizi o dönemde. Konuşarak anlaşma kültürünün, kimin

sesinin oktavı daha yüksekse bağırma kültürü ile karıştırıldığı bir toplulukta karşılarında kadın görünce ezeriz düşüncesi, dikkate almama, önemsememe, değer vermeme sonucunu getiriyor. Bir erkeğin bir kadını en başarılı şekilde ekarte etmenin yolu ise aşağılama olarak kabul ediliyor özellikle de kadın kimliği ile birlikte. Konuşabilen bir kadın olarak tartışma ortamına girmeden, tamamen kanun ve yönetmelikler çerçevesinde hukuki yollarda sporcu yararı ilkelerini bilerek mücadele etmeyi tercih ettim. Sesimin oktavını hiç yükseltmeden parantez içinde örgütlü bir yapımız olsaydı mücadelem çok daha rahat olabilecekti ama yoktu, hâlâ yok. Bu arada o dönemde başarılı sporcuları kendi içlerine almayı hedefleyen paralel yapılar, cemaatlerle de ayrı bir mücadele içerisindeydik. Sonuçta birlikte mücadelemiz ile oğlum 2018 Gençlik Olimpiyatlarına kota alabilmiş, ilk Türk erkek sporcu unvanını almış oldu ve her iki sporcu çocuğumda millilik seviyelerine ulaşmış rekortmen sıfatlarını da kazandılar. Bu şartlar altında biz başarabildiysek ve ben bir kadın olarak erkek egemen bir federasyon yapısına karşı başarılı olabildiysem hepimiz başarabiliriz. Bu konuda da özellikle kadınlara ilham olabilmişsem kitabım aracılığıyla ne mutlu bana.

- **Kadınlar olarak yalnızlaştırıldığımızı sıkça hissederiz. Siz bu süreçte başka annelerle dayanışma içinde olabildiniz mi? Sizce sporcu anneleri arasında bir örgütlenme mümkün mü? Bir kadın örgütlenmesi mümkün mü?**

Nilüfer Nusretoğlu: Manevi yönden tabii ki destek aldığım, destek verdiğim anneler oldu. Hatta bu sayede çok güçlü, çok doğru dostluklar da kazandım. İhtiyaç duyulduğunda çocukların ulaşımaları, gıda desteği gibi yardımlaşmalarımız da oldu. Evet, elbet ancak örgütlü bir hareket, örgütlü bir şekilde hareket etme konusuna gelince burada çok pasif kaldığımızı söylemek mümkün. Örgütlenme gücünün bilincinde olan bir toplum değil biz maalesef. Hatta bu bizim için biraz da korkutucu olabiliyor zaman zaman. Veliler spor kulüplerine, antrenörlere karşı, tırnak içinde söylüyorum her an örgütlenebilirler ancak federasyon, bakanlık gibi yapıların karşısında örgütlü bir yapı oluşturmak konusunda imtina gösteriyorlar. Bu konuda maalesef homojen olamıyoruz. Bireysel olarak

kurulan iletişim ile elde edebildikleri ile yetinmeyi tercih ediyorlar. Bu sebeple de daima ve sürekli olarak örgütlü bir yapılanmanın içinde elde edebilecekleri faydaları kaçırmış oluyorlar.

- **Kadın emeğinin değersizleştirildiği bir sistemde yaşıyoruz. Sizce annelerin ve kadınların emeği nasıl daha görünür ve değerli hale gelebilir? Bunun için nasıl bir toplumsal örgütlenme gerekli?**

Nilüfer Nusretoğlu: Bu tamamen kadınların elinde. Öncelikle kadınların kendi güçlerinin farkına varmaları gerekir ve kadının potansiyelinin farkında olan erkeklerle beraber çalışmaları gerekir. Bir önceki soru ile bağdaşık olarak kadınların ve kadınları anlayabilen erkeklerin bir arada olduğu STK'ların kurulması, spor insanları, sporcu velisi olarak bir araya gelmesi Türk sporu için önemli bir adım olacaktır. Bu STK'ların içerisinde; spor hukukçuları, spor hekimleri, spor bilim insanları, ekonomistler, sporcular, fizyoterapistler, spor işletmecileri gibi hatta spor yazarlarının ve spor gazetecilerinin de bulunduğu bir organizasyonun, kadınlar ve erkekler bir araya gelip kuracak oldukları bu STK'lar sporcu ve sporcu velilerine yön gösterici, sorun çözücü olacaktır. İhtiyaç duyulduğunda danışabileceğimiz hiçbir örgütümüz, hiçbir kurumumuz yok maalesef ve spor camiasında bu tür bir örgütlenmeye çok ihtiyacımız var. STK'lar içerisinde görev alan spor insanlarının kendi konularında gerek görsel, gerek yazılı basın, internet, sosyal medya ve interaktif konferanslar yolu ile bilgilendirme yapabilmelerini çok arzu ederim. Hatta bu STK'ların destek hatlarının açılmasını çok arzu ederim. Bu yapılmalı ama daha önce de konuştuğumuz gibi örgütlenme konusunda toplum olarak sıkıntımız var. Ayrıca Türkiye geneline yayılan temsilcilikler yoluyla şehirlerin spor konusundaki sorunları tespit edilebilir, çözüm yolları aranabilir diyorum. 20 küsur seneyi geçtik, bir spor sendikamız varmış ama hiçbir şekilde iletişim içinde olamadık kendileriyle. Onun için sendikal yapının güçlenmesi en büyük dileğim olabilir.

- **Tez-Koop-İş Kadın Dergisi için görüşlerinizi paylaştınız, çok teşekkür ediyorum.**

“Mukadderat”: Kader mi, Mücadele mi?

Tez-Koop-İş Kadın

Prof. Dr. Nejla Kurul- Tez-Koop-İş Eğitim, Basın-Yayın Birimi

“Mukadderat” filminin tanıtımı önerisi geldiğinde, Eğitim, Basın-Yayın Birimindeki tüm kadınlar olarak “harika, tamam!” dedik. Ancak yoğun bir dönemdi, sinemaya gidecek zaman yoktu. Bu zaman kıtlığı karşısında yine çok sevimli bir öneri geldi. “Neden günün yorgun saatlerinde, bu filmi burada hep birlikte izlemiyoruz?”. Sevinçle bakiştık. Evet, filmi birlikte izleyecektik ve izledik. Birimimizdeki işleri keyifli kılan pek çok gelişme oluyor: karşılaştığımız kişiler, üyelerimiz, şube yöneticileri, yeni tanıdığımız insanlar, yaşamımızı değiştirebilecek kitaplar, birbirimizin yazılarını neşe ile okuduğumuz zamanlar... Şimdi de bu listeye birlikte izlediğimiz filmler eklendi... Mukadderat sayesinde. Sözcük anlamıyla mukadderat, kader, yazgı anlamını taşıyor, filmin akışı ise tam tersine, kader denilen şeyin değişebileceğini ortaya koyuyor.

61. Antalya Altın Portakal Film Festivali'nde (2025) “En İyi Film” ödülünü kazanan “Mukadderat” özellikle sosyal medyada hızla dolaşıma girdi. Filmin senaryosunu Erdi Işık kaleme aldı. Filmin yönetmeni Nadim Güç. Mukadderat'ın en çok konuşulan yönlerinden birisi, uzun bir aradan sonra yeniden izleme şansı bulduğumuz Nur Sürer'in performansı oldu. Sürer, böylelikle bu ödülü üçüncü kez kazanmış oldu. Performansı ile Nur

Sürer, Altın Portakal'da “En İyi Kadın Oyuncu” ödülünü aldı. Olaylar, Kastamonu Cide'de geçiyor. Filmin konusu şöyle¹:

Sultan, eşini kaybettikten sonra derin bir yalnızlık korkusuyla karşı karşıya kalır ve yeniden evlenmek istediğini çocuklarıyla paylaşır. Ancak çocukları, babalarının vefatının üzerinden yalnızca bir gün geçmişken annelerinin bu kararını doğru bulmaz. Oğlu Nevzat, yaşadıkları küçük ilçede de annesinin bu isteğinin hoş karşılanmayacağını düşünür. Kızı Reyhan annesinin isteğine saygı duymaya çalışsa da kararın aceleyle alındığını düşünür. Kararından vazgeçmeyen Sultan, kendine uygun bir eş aramaya başlarken ticarete atılmaya karar verir. Çevresindekilerin “Bir kadın olarak bunu başaramazsın” sözlerine aldırmadan yoluna devam eder. Evini pansiyona çevirip işletir, pazarda bir tezgâh açar ve erkek satıcılarla mücadele eder. Sultan'ın bu tavrı ilçedeki diğer kadınlara da örnek olur ve onlar da eşlerinden bağımsız bir hayat yaşayıp Sultan gibi pansiyonda ve pazarda çalışmaya başlarlar.

Sendikalar açısından önemli olan, filmin **“tüm emekçi kadınlara ithaf edilmiş”** olması! Filmde toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin özlü sözleri dillendiriliyor: **“Biz istersek dünya yerinden oynar!”**

“Yaş 70 işin bitmiş demicen!” Mukadderat'ta geçen etkili cümlelerden birisi de bu! Ülkemizde in-

¹ <https://bianet.org/haber/mukadderatin-benim-icin-oldukca-ozel-bir-hikayesi-var-302720>



sanlar hızlı yaşılanıyorlar, yaş geçince de bu dünyadaki işinin bittiğini düşünüyorlar. Oysa hangi yaşta olursa olsun Spinoza'nın sözleriyle "bir beden henüz ne yapabileceğini bilmiyoruz". Filmin bu genel kanının aksine bir iddiası var. Erdi Işık'la yapılan bir söyleşide, Nur Sürer'le bir konuşması anlatılıyor: *Üç yıl önce, Nur Ablâ (Sürer) ile tanıştığımızda, kendisi bana 65-70 yaşındaki kadın karakterlerin merkezde olduğu projelerin yokluğundan sitem etmişti. Ben de tam o dönemlerde "Mukadderat" üzerine düşünüyordum. Kendisine bahsettim, senaryoyu okumadan "Evet," dedi.*² Film içinde geçen bazı cümleler:

"Sizin yaşınızdaki kadınlar evde oturmamalı, hayatı sevmeli, hayatı kaçırmamalı!"

"Rahatlamam mı özgürleşmem mi!"

"Ben ölseydim babanızı hemen evlendirirdiniz!"

"Yeter ki bana yapamazsın desinler"

Film, cinsiyete ilişkin önyargıları kırıyor, izlemenizi dilerim.

² Age.

Tuğçe Şenel- Tez-Koop-İş Eğitim, Basın-Yayın Birimi

"Bazen bir rol, sadece bir karakteri değil; koca bir toplumsal gerçeği de anlatır..."

Türk sinemasının en zarif, en derinlikli kadın oyuncularından **Nur Sürer**, "Mukadderat" filmindeki olağanüstü performansıya bir kez daha gönlümüzü fethetti ve **Antalya Altın Portakal Film Festivalinde En İyi Kadın Oyuncu** ödülünü kucakladı. Bu ödül, yalnızca bir sinema başarısı değil; **bir kadının suskunluğunun, sabrının ve sonunda gelen direnişinin de ödülüdür.** Bu başarı yalnızca bir sinema ödülü değil; aynı zamanda kadınların "kader" diye önlerine konulan hayatları sorgulamalarının da sembolü oldu.

"Mukadderat", kadının "yazgı" sanılan hayatına başkaldırışını anlatan güçlü bir film. Nur Sürer, filmde hayatın ağırlığını sırtında taşıyan, bastırılmış duygularla örülü bir karakteri ete kemiğe büründürüyor. Sadece gözleriyle konuşan, susarken

bile çok şey söyleyen bu kadın, hepimize tanidik... Ve Sürer'in oyunculuğu? **Sade, ama sarsıcı. Sessiz, ama devrim gibi.**

Ödülün Ardındaki Duruş

Nur Sürer'in bu ödülü kazanması, yalnızca sinema ile ilgili bir başarı değil; aynı zamanda **kadınların görünmeyen yüklerinin görünür kılınmasıdır**. O, kariyeri boyunca hep "kadın hikâyeleri"ne omuz vermiş, karakterlerinin derinliğinde **bir kadının toplumla olan çetin mücadelesini** anlatmıştır. Bu ödül, onun sanatındaki samimiyetin ve vicdanın bir yansımasıdır. Ödül töreninde sahneye çıktığında yine kendine has mütevazılığıyla konuştu: *"Bu ödülü, susan ama aslında çok şey söyleyen tüm kadınlara adıyorum. Kader diye dayatılan hayatların değişebileceğine inanıyorum. Ve bu film, bunun küçük bir hatırlatıcısı..."*

Ne güzel söyledi... Çünkü biz de biliyoruz ki, **kadınların yazgısı değişebilir. Yeter ki birileri onları anlatsın**. Nur Sürer gibi kadınlar, sadece oyuncu değil; **hikâye anlatıcısı, duygu taşıyıcısı, hafıza bekçisi**. "Mukadderat"taki başarısı, hepimize şu mesajı veriyor:

"Kader sandığın şey, aslında başkalarının sana biçtiği rol olabilir. Ama o rolü reddetmek de bir kadının en cesur sahnesidir."

"Mukadderat", toplumsal baskılar ve kadınların görünmez yükleri üzerine güçlü bir hikâye anlatıyor. Nur Sürer, filmde sessizliğin içindeki çığlığı, sabrın ardındaki direnci ve kadın olmanın yükünü öyle incelikle işliyor ki, karakter yalnızca bir sinema kahramanı olmaktan çıkıp **hepimizin hikâyesine** dönüşüyor.



Sena Gelal- Eğitim Basın-Yayın Birimi

Çatışmalar, toplumsal normlar, direniş ve dönüşüm... "Mukadderat" filmi isminin çağrıştırdığı yazgıya teslim olmanın aksine Sultan'ın kültür çatışmaları ve toplumsal normlar etrafındaki direnişini ve en nihayetinde hem kendisinin hem de çevresindeki çoğunluğun dönüşümünü net bir şekilde anlatıyor. Artık kamusal alanda da varlık gösteren bir kadın olan Sultan, kadınların ekonomik özgürlüğünün, toplumsal konumları ve içsel dönüşümleri üzerindeki etkisini biçimde gözler önüne seriyor. Öte yandan, Reyhan karakteri ise hak mücadelesiyle bu dönüşümün bir başka yüzünü ifade etse de onun modernliği, ataerkil düzenin içinde ayrıcalık sağlamıyor; aksine sistemin eşitsizliklerine doğrudan vurgu yapıyor. Reyhan'ın hikâyesi, modern kadının sadece şehirde yaşıyor olmasıyla özgürleşmediğini, asıl özgürlüğün miras, mülkiyet, hak gibi alanlarda eşitlik sağlandığında mümkün olabileceğini bir kez daha hatırlatıyor. Film, direniş olmadan dönüşümün de olmayacağını gösteriyor bizlere. Filmde işlenen kadın direnişi hem bir hayranlık hem de yakınlık duygusu uyandırıyor. Çünkü bu direnişin biçimi tanidik: sessiz kalmanın bir yük olduğu ama konuşmanın da bedel gerektirdiği anlar... Kimi zaman kendi hayatındaki kadınların yüzlerini, seslerini, suskunluklarını buluyorum bu karakterlerde. Ve en çok da şunu hissediyorum: Kadınlar, kendileri için değilse bile birbirleri için direniyor. Birinin attığı adım, bir başkasının yolunu aydınlatıyor. Film, bu zincirleme dönüşümün ne kadar değerli ve mümkün olduğunu hatırlatıyor.

Berfin Diren Demirkaya-
Eğitim Basın-Yayın Birimi

Sultan eşini kaybettiğinin ertesi günü "Bana bir koca bulun, bana bir nefes lazım." diyor. "Evin için-

de çıkmamış kadınları özgürleştirmenin bir aracı-
na dönüşüyor adeta. Sultan'ın hikayesi, yaşamak
ve devam etmek için gereken nefesi arayacağımız
ne çok şey ve kimse olduğunu fark ettiriyor bize. 8
Martlarda "Dünya Yerinden Oynar, Kadınlar Özgür
Olsa" diye haykırdığımız o
slogan, mahalleli bir kadı-
nın dilinden şöyle dökülü-
yor: "Biz istesek zelzele bile
olur!"

Mukadderat filmi, adının
aksine kadınların yazgısının
hane içi ile sınırlı olmadığını
gösterecek bize... Sonra Di-
dem Madak'ın "Ama yazgı-
sını yaldızlı çokomel kağıtları
gibi, tırnaklarıyla düzeltemi-
yor insan." dizeleri geliyor
akla. Öyle mi gerçekten?
Yoksa uzun ya da kısa, kı-
nalı ya da kinasız, ojeli ya da
ojesiz tırnaklarımızla tutu-
nursak birbirimize, zelzele
bile yapar; mukadderatımızı
bile yazabilir miyiz yeniden!

MU KAD DERAT

NUR SÜRER
ASLIHAN GÜRBÜZ
OSMAN SONANT
ŞERİF EROL

BİR KASTAMONU HİKAYESİ



Spor Tarihimizin Öncü Kadınlarından Dünya İkincisi Kadın Voleybol Takımına!

*Filede Kadın Gücü!
"Bir kadının ne kadar güçlü olduğunu görmek istiyorsan, onu spor yaparken izle."
Serena Williams*

Tez-Koop-İş Kadın

Dergimizin bu sayısında dosya konumuz kadın bakış açısıyla dinlenme hakkı. Kadınların ikili me-saisi içinde vakit bulup dinlenme ihtimali düşük! Çünkü evin içindeki emek hala görülemiyor. Peki ya kadınların dinlenme ve eğlenme amacıyla spor yapabilmesi, hatta sporun bir dalında iddialı olabilmesi, kolay mı? Gerçekten hiç kolay değil kadınların spora zaman ayırabilmesi! Ancak bunu yapabilen kadınlar var, üstelik çok güçlü kadınlar bunlar! Futbol, eskrim ve voleybol...

1936 Berlin Olimpiyatları'na katılarak Türkiye'yi olimpiyatlarda temsil eden ilk kadın sporcularımız: Suat Fetgeri Aşeni ve Halet Çambel. Her ikisi de Beşiktaş Kadın Eskrim şubesinde yetişmişler. Halet Çambel savaş yıllarında büyüdüğü için çok zayıf bir çocuktur, güçlenmek için spora başlasın istenir. Ve elbette kısıtlı olanaklarla, büyük emekle ve aşkla geçen zamanlar. Bu kadar yoksunluğun arasında yine de mutlu yıllar: "İlkel bir ortamdı ama mutluyduk. Sporda da imece yapmak lazım. Yoksa böyle ticari ve yalnızlık yaşanan bir dünyada mutluluk olabilir mi?" O röportajda Halet Çambel Hoca, kendisine sorulan "Bu kadar dolu dolu yaşamış bir insan olarak gençlere ne gibi

tavsiyelerde bulunmak istersiniz?" sorusuna **"Para her şey değildir. Şimdi her şey para olmuş,"** diye karşılık verir.¹

Hitlerin Elini Sıkmayan İki Büyük Kadın Sporcumuz!

Suat Fetgeri Aşeni ve Halet Çambel, kendilerini Hitler'e takdim etmek isteyenlere **"Hitler'in yanına gitmeyiz, onun elini de sıkmayız,"** diyebilen iki büyük kadın sporcumuz.²

Filenin Kaplanları Nefessiz Olduğumuz Ülkede Nefes Aldırmaya Devam Ediyor!

A Milli Voleybol Takımının baş antrenörü 2023 yılı başlarında getirilen Daniele Santarelli getirildi. Daniele Santarelli yönetimindeki Millî Takım, 2023 yılı Temmuz ayında ABD'nin Teksas eyaletindeki Arlington kentinde oynanan Milletler Ligi'nin finalinde Çin'i 3-1 yenerek tarihinde ilk kez şampiyon oldu. Aynı yıl düzenlenen 2023 CEV Avrupa Şampiyonası finalinde Sırbistan'ı 3-2'ye-

¹ <https://www.hurriyet.com.tr/sporarena/yazarlar/elif-congur/spor-tarihimizin-ocnu-kadinlari-41141811>, 6 Eylül 2025.

² A.g.e.



nerek Cumhuriyetin 100. yılında Avrupa Şampiyonu oldu. 2023 yılında FIVB dünya sıralamasında 1. sıraya yükselen Filenin takım, spor tarihimizde takım sporlarında Avrupa Şampiyonu olan ilk takım olarak tarihe geçti. 2023 Avrupa Kadınlar Voleybol Şampiyonası'nda namağlup şampiyon olduktan sonra Japonya'nın başkenti Tokyo'da

düzenlenen 2023 FIVB Kadınlar Voleybol Olimpiyat Eleme Turnuvaları'nda oynadığı yedi karşılaşmadan da galibiyetle ayrılarak turnuvayı 21 puanla namağlup zirvede tamamladı. Üst üste 22. galibiyetine imza atan Millî Takım, aynı zamanda Dünya Kupası adıyla oynanan olimpiyat elemelerini kupayla noktaladı. Dünya Kupası'nı takım



Kaynak: <https://www.bifikir.com/suat-fetgeri-aseni-i317864>, 6 Eylül 2025.



kaptanı Eda Erdem ve başantrenör Daniele Santarelli birlikte aldı.

Filenin güçlü kadınları tarih yapmaya devam ediyor! A Milli Kadın Voleybol Takımımız, Tayland'da düzenlenen FIVB Kadınlar Dünya Voleybol Şampiyonası'nda tarihe geçti. Millilerimiz, Bangkok'ta oynanan final mücadelesinde İtalya'ya 3-2 mağlup olsa da Dünya ikincisi oldu.

Sporseverler, sporun kıymetini bilenler, sporcuların başarısına her şeyden azade sevinmeyi bilenler derin bir nefes alıyoruz. Kadın futbolcular, yüzümüzü güldürdünüz, içimizi açtınız. Spor yapmanın herkes için zor olduğu, çoğunluk için lüks olduğu, ciddi bir spor politikasından uzak bir ülkede kim ne derse desin kadın sporcu olmak daha zordur. Tez-Koop-İş Kadın Dergisi olarak kadın sporcuları ve ailelerinin kutluyoruz. Bir teşekkür de A Milli Voleybol Takımının baş antrenörü Da-

niele Santarelli'ye. Bir teşekkür de spora cinsiyetçi ve şovenist gözlerle yaklaşmayan, eğitimi, tekniği, deneyimi ve gücü fark eden sporseverlere sunalım.

Voleybol, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin önemli bir parçası. Sahada kazanılan her sayı, kadınların erkek egemen sporlara ve ön yargılara karşı verdiği kolektif direnişin bir sembolü haline geliyor. Özellikle Türkiye gibi ülkelerde kadın voleybolunun gördüğü yoğun ilgi ve gösterilen başarı kadın sporcuların hem örnek hem de öncü olabileceğini kanıtlıyor.

Türk Milli Kadın Voleybol Takımı da turnuvada gösterdiği mücadeleyle bir kez daha umut verdi. Topa uzanan eller, her alın teri; eşitliğin, emeğin ve kadın gücünün sahadaki yansımasıydı. Kadın sporcuların hayatı, yalnızca maç günlerinden ibaret değil. Saatler süren antrenmanlar, sakatlıklar,



psikolojik baskılar, kadın bedenine yönelen ayırıcı söylemler... Tüm bu koşullarda her gün sahaya çıkan kadınlar, aynı zamanda görünmeyen emeğin taşıyıcısı olabiliyor. Bu nedenle, kadınların sporda görünürlüğü arttıkça, aslında çok daha büyük bir emeğin de görünür olmasını sağlıyoruz. Çünkü başarı alkışlanırken, başarıya giden yolda ne kadar fedakârlık yapıldığını çoğu zaman unutuyoruz. Oysa ki, zıplayan her kasın arkasında uykusuz geçen geceler, aile baskısıyla mücadele, erkek antrenörlerin gölgesinde sahada kalma çabası vardır.

Voleybol, kolektif emeğin ve kadın dayanışmasının vücut bulmuş halidir. Sahadaki altı kişi bir sayı için savaşırken, arkalarında duran yedekler, tribündeki kız çocukları ve ekran başındaki binlerce kadınlıkla birlikte mücadele ederler. Bu takım olma hali, kadınların birbirine tutunma, birbirini ayağa kaldırma ve birlikte güçlenme pratiğidir.

Kadın Milli Sporcuların Başka Başarıları!

Milli sporcular, özellikle kadın sporcular, Eylül 2025'te tarihi başarılarla imza attılar. Dünya Güreş Şampiyonasında 72 kiloda **Nesrin Baş** ve 50 kiloda **Evin Demirhan Yavuz**; Dünya Yüzme Şam-

piyonasında **Defne Kurt**; Dünya Para Atletizm Şampiyonasında 400 metrede **Aysel Önder** altın madalya kazandılar! Dünya Para Okçuluk Şampiyonasında Büşra Fatma Ün ve Öznur Cüre Girdi altın madalya aldılar.

Kadınların Yolu Açık Ama Engel Çok!

Ne yazık ki kadınlar hâlâ sporda da diğer tüm alanlarda olduğu gibi eşit imkanlara sahip değil. Eşit ücret, eşit söz hakkı, eşit temsil talepleri devam ediyor. Voleybol gibi popüler branşlarda dahi kadınların başarıları çoğu zaman fiziksel görünüm-leriyle birlikte pazarlanıyor; emekleri değil, estetikleri konuşuluyor. Oysa ki kadın sporcu, önce emekçidir. Bu yüzden bizler, kadınların sadece başarılarıyla değil; mücadeleleriyle de anılmasını, desteklenmesini ve korunmasını savunuyoruz.

Kadınlar Voleybol Milletler Ligi'nde kim şampiyon oldu, kaç sayı alındı sorularından çok daha fazlası var bu turnuvada. Sahada yükselen her top, yerden kalkıp mücadeleye devam eden her sporcu, tüm kadınların emek mücadelesine atılmış bir alkıştır. Bu emeği görmek, korumak ve büyütme ise hepimizin görevidir.

Portakallı Cheesecake

Kaç kişilik: 6-8 kişilik

Hazırlama Süresi: 20 dakika

Piştirme Süresi: 1 saat 15 dakika

Portakallı Cheesecake

- 2 paket tam buğday unlu bisküvi
- 50 gr tereyağı

Krema:

- 3 yumurta
- 1 bardak şeker
- 500 gr labne
- 1 paket krema
- 2 yemek kaşığı un

Sos:

- 3 portakal
- 4 yemek kaşığı toz şeker
- 2 tatlı kaşığı tepeleme mısır nişastası
- Portakal kabuğu rendesi

Portakallı Cheesecake Yapılışı:

Tabana bisküvi ve tereyağını bastırarak yerleştiriyoruz. krema malzemelerini sırasıyla yumurta ve şekeri çırpıp diğer malzemeleri ilave edip tekrar pürüzsüz bir şekilde çırpıp bisküvilerin üzerine ilave ediyoruz 15 dk 200 derecede 1 saat 100 derecede pişiriyoruz soğuduktan sonra sosunu pişirip soğutup sonlandırıyoruz.

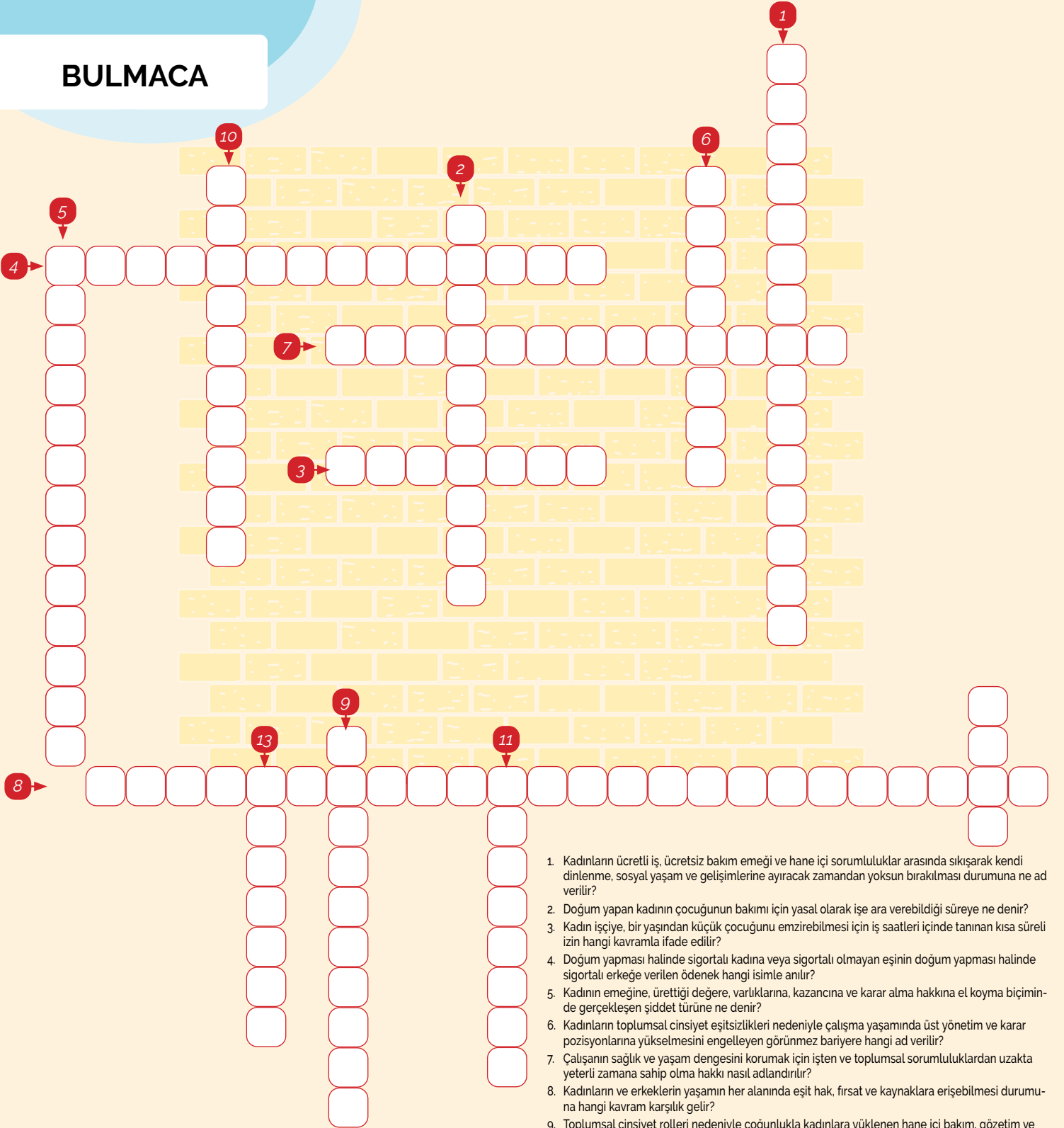
Afiyet olsun.

zamansizkitchen



zamansizkitchen

BULMACA



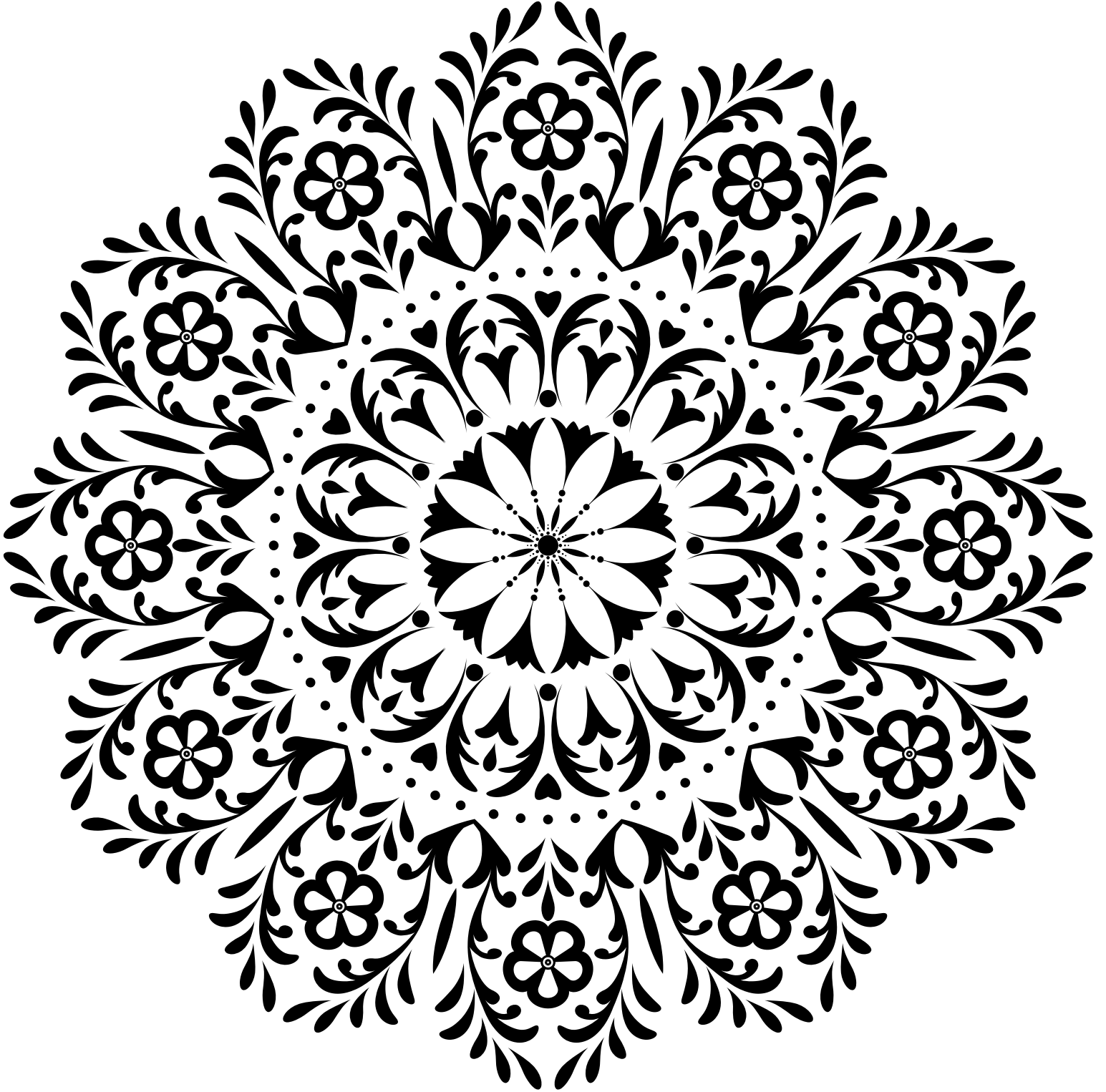
Tez-Koop-İş Kadın Dergisi 20. sayısında yayınlanan bulmacanın çözümleri

- 1 Kadın Çalışma Kurulu 2 özel alan 3 kamusal alan 4 ipek böceği 5 normal
6 kadın işsizliği 7 kadın cinayeti 8 iklim krizi 9 üçüncü mekan 10 güvencesizlik
11 erken teşhis

Bulmacanın çözümleri Tez-Koop-İş Kadın Dergisi 22. sayısında yayınlanacaktır.

1. Kadınların ücretli iş, ücretsiz bakım emeği ve hane içi sorumluluklar arasında sıkışarak kendi dinlenme, sosyal yaşam ve gelişimlerine ayıracak zamandan yoksun bırakılması durumuna ne ad verilir?
2. Doğum yapan kadının çocuğunun bakımı için yasal olarak işe ara verebildiği süreye ne denir?
3. Kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirebilmesi için iş saatleri içinde tanınan kısa süreli izin hangi kavramla ifade edilir?
4. Doğum yapması halinde sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması halinde sigortalı erkeğe verilen ödenek hangi isimle anılır?
5. Kadının emeğine, ürettiği değere, varlıklarına, kazancına ve karar alma hakkına el koyma biçiminde gerçekleşen şiddet türüne ne denir?
6. Kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri nedeniyle çalışma yaşamında üst yönetim ve karar pozisyonlarına yükselmesini engelleyen görünmez bariyere hangi ad verilir?
7. Çalışanın sağlık ve yaşam dengesini korumak için işten ve toplumsal sorumluluklardan uzakta yeterli zamana sahip olma hakkı nasıl adlandırılır?
8. Kadınların ve erkeklerin yaşamın her alanında eşit hak, fırsat ve kaynaklara erişebilmesi durumuna hangi kavram karşılık gelir?
9. Toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle çoğunlukla kadınlara yüklenen hane içi bakım, gözetim ve duygusal destek işlerinin bütününe ne denir?
10. Kişinin cinsiyet, etnik köken, yaş veya diğer özellikleri nedeniyle eşit hak ve fırsatlardan yoksun bırakılması hangi kavramla ifade edilir?
11. 61. Antalya Altın Portakal Film Festivali'nde "En İyi Film" ödülünü alan "Mukadderat" filmi, toplumsal baskılarla mücadele eden güçlü kadın karakteri canlandıran oyuncu kimdir?
12. "Şiddet içermeyen aile içi anlaşmazlıklarda", kadınların ekonomik ve toplumsal eşitsizlikler altında müzakere masasına oturmasını öngören ve TBMM gündemine gelmesi beklenen bu süreç ne denir?
13. İşyerinde sistematik şekilde uygulanan psikolojik taciz, yıldırma ve dışlama davranışları hangi kavramla tanımlanır?

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 Kırmızı
Mebusevleri İller Caddesi No: 22/2 Ankara
Tel: 0312 231 74 95 Faks: 0312 231 74 96
ankara1@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 Yarga
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 Tıngır
Tahıl Pazarı Mah. Adnan Menderes Bulvarı
Yüce 2 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
Kükürtlül 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

DIYARBAKIR 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
Değirmiş Mah. Şehit Yusuf Erin Cad.
Çayırılı İşmerkezi No:8 B Blok Kat: 5
Daire No:18 Şehitkâmil/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: Ahmet Koçak
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
İçerenköy Mahallesi Değirmenyolu Caddesi
Birman İş Merkezi No: 23 Kat: 3 Daire: 10
Ataşehir/İstanbul
Tel: 0216 592 34 34

istanbul6@tezkoopis.org

İZMİR 1 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Mert Özen
Şair Esref 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 Onur Tan Turan
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
kocaeli@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 Tarkan 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

VAN ŞUBE

Şube Başkanı Mehmet Müslüm Karaboğa
Hafiziye Mahallesi Kazım Karabekir Caddesi
Fergül İş Merkezi No:124 Kat:6 Daire:43 Van
Tel: 0432 502 60 86
van@tezkoopis.org

ZONGULDAK ŞUBESİ

Şube Başkanı Fatih Cevizdibi
Mithatpaşa Mah. Hayribey 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 Sapçıoğlu
Apt. No: 13/1 Selçuklu-Konya
konya@tezkoopis.org

TRABZON BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ

Trabzon Bölge Temsilcisi Şükrü Durmuş
Kemer kaya Mahallesi, Gazipaşa Caddesi,
No: 17/1 Ortahisar - Trabzon
Tel: 0462 321 20 61
trabzon@tezkoopis.org



**KADINLAR ÖZGÜRLEŞECEK;
SENDİKALAR GÜÇLENECEK!**



**YAŞAMI KUŞANIYOR;
YAŞAMI KUŞATIYORUZ!**

