TÜRK-İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

# TÜRKİYE'DE KADIN İŞÇİLER

Şule ÖZKUZUKIRAN

1.4
K
00
13

Eğitim Yayınları No. 56

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

**TÜRK-İŞ**

**TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU**

# TÜRKİYE'DE KADIN İŞÇİLER

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi
Şule OZKUZUKIRAN
Tarih:.....
Demirbaş No:.....913.....
Tasnif No:..331.4..ÖZK 2000

**Eğitim Yayınları No. 56**



Bilgisayara işlenmiştir

TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları No. 56
Ankara, 2000

TÜRK-İŞ Genel Merkezi
Genel Eğitim Sekreterliği
Bayındır Sokak No. 10
Kızılay - Ankara

**Şule ÖZKUZUKIRAN**
TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu Uzmanı

Baskı:
Başak Matbaacılık
(0.312) 384 27 61 - 62

# SUNUŞ

Osmanlı İmparatorluğunda XIX. Yüzyıl başlarına kadar "kadın işçi" kavramından söz edilmesi mümkün değildir. Ancak belirli iç kadrolarda ücretli olarak çalışanlar olmuştur. Halı, kilim, altın ve gümüş işleme, kumaş dokuma, iplik bükme vb. gibi dokuma endüstrisinin çeşitli kollarında evlerindeki tezgahlarında kadınlar yoğun emek vermişlerdir.

XIX. Yüzyıl başlarında, batılılaşma akımı çerçevesinde,makinelerin kullanıldığı fabrikaların açılması ile ekonomide canlılık yaşanmaya başlamıştır. Ancak bu dönemde fabrikalarda çalışan kadınların etnik kökenlerini incelediğimizde ağırlıklı olarak Rumların çalıştığı, Türk-Osmanlı-Müslüman kadının azınlıkta olduğunu görmekteyiz. Müslüman-Osmanlı kadın emeğinin, fabrikalarda kullanılmaya başlaması, ülkemizde fabrika sanayiinin doğuşuna paralel olarak hemen hemen aynı dönemlerde, XIX. Yüzyıl ortalarında başlar.1850'den sonra özellikle dokuma işlerinde kadın emeği yoğun olarak kullanılmıştır.

Ülkemizde Batı Avrupa'dan daha geç ve güç koşullar altında kurulmaya başlayan sanayi, Avrupa malları ile rekabet edilmeyişi, sanayileşmiş ülkelere

tanınan imtiyazlar ve Batı' nın Osmanlı İmparatorluğu üzerindeki ekonomik denetimi nedeni ile hızlı ve yaygın bir gelişme gösterememiştir. Bu nedenle, işçi kitlesinin ve bu arada kadın işçilerin sayılarında ve yaygınlıklarında da hızlı bir gelişme olmamıştır.

Kadınların erkeklerle eşit haklara kavuşması Cumhuriyet Dönemi ile gerçekleşmiştir.

Mustafa Kemal ATATÜRK, bir konuşmasında şunları söylemiştir:

"Bir toplum, aynı gayeye bütün kadınları ve erkekleriyle beraber yürümezse ilerlemesine teknik olarak imkan,bilimsel olarak ihtimal yoktur."

Kadınlar, çalışarak ülkelerinin gelişmesine ve ailelerinin yaşam standartlarının iyileştirilmesine katkıda bulunurlar.Kadınların ücretli olarak çalışmasının sonucu,üretime yaptığı doğrudan katkı, ülke ekonomisi üstünde olumlu etkiler yaratmaktadır.

Kadın işgücünün istihdamı halinde elde edilecek gelir,gelişme halindeki Türkiye ekonomisinde aile ihtiyaçlarının karşılanması yönünden küçümsenmeyecek bir öneme sahiptir.

İşçi kadının ücret geliri ile bir yönden ailesinin geçim düzeyini, diğer yönden de üretime katılarak

ulusal gelirin oluşumuna katkıda bulunarak toplumsal refahı ekonomik açıdan etkilemesi sebepleriyle konu devlet politikalarında yerini almış, kalkınma plan ve programlarına girmiştir. Bugün, bütün dünyada olduğu gibi, bizde de toplumun kalkınması için,toplumu oluşturan kadın ve erkek, her iki cinsin de kalkınma çabasında yerini alması gerektiği kabul edilmiştir.

TÜRK-İŞ, Ulu Önder'in ilke ve inkılapları doğrultusunda işçi hakları konusunda, kadın erkek ayrımı yapmaksızın mücadelesini sürdürmektedir ve sürdürecektir.

Yayınımızı, tüm kadın işçilerimize yararlı olacağı inancıyla sunarız.

**Salih KILIÇ**
Genel Eğitim Sekreteri

# İÇİNDEKİLER

1. Cumhuriyet Dönemi İle Kadın İşçilerin Çalışma Hayatında Yer Alışı ..... 7

2. Çalışan Kadınlar ve Çalışan Kadınlarla İlgili Bulgular ..... 11

Kadının Çalışma Sonucunda Kazanımları ve Toplumsal Değişime Katkıları ..... 16

3. Kadın İşçilerin Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar ..... 22

Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı Riskler ..... 40

4. Türkiye'de Kadın İşçiler ve Sendikalarla Olan İlişkileri ..... 41

5. Kadın İşçilerin Sendikalarla Bütünleşmesi ..... 54

Kadın İşçilerin Sorunlarının Çözümleri Doğrultusunda TÜRK-İŞ'in Talepleri ..... 60

Sonuç ..... 64

# 1. CUMHURİYET DÖNEMİ İLE KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA YER ALIŞI:

Cumhuriyet Dönemi ile birlikte, kadınların çalışma hayatı içerisinde daha yaygın ve yoğun biçimde yer alabilmelerine olanak veren ekonomik,hukuki ve kültürel ortam yaratılmaya başlar. Bu ortamın geliştirilmesine koşut olarak, bir işte çalışan kadınlarla birlikte, kadın işçilerin sayı ve oranlarında da bir çoğalma gözlenmiştir.

Yeni Türk Devleti'nin kurulması ile birlikte, ülkenin sanayileşme yolu ile kalkınması görüşünün benimsendiği, yerli sanayinin kurulması ve korunarak geliştirilmesi doğrultusunda çabaların başladığını görürüz. Nitekim, bu yolda bir politikanın belirlenebilmesine önerileri ile katkıda bulunması amacı ile 1923 yılında İzmir'de bir Kongre düzenlenmiştir. Çeşitli meslek gruplarının temsil edildiği Türkiye İktisat Kongresi olarak adlandırılan bu kongrede,"Kadın ameleler" (işçiler) adına kadın temsilciler de katılmıştır. Kongre' ye "kadın amele" katılmasını salt bir temsilcilik ya da bir rastlantı olarak yorumlamak kanımızca yanıltıcı olur. Çünkü, art arda geçirilen sa-

vaşların yeni döneme devrettiği ağır ekonomik yükler ve fiziksel çöküntü ile özellikle yetişkin erkek nüfus kayıplarının giderilebilmesi, artık toplumda kadın-erkek çalışma çağında bulunan tüm nüfusu aktif işgücü durumuna dönüştürmeyi gerekli görmekte, daha kısa ve doğru bir deyişle, zorunlu kılmaktaydı.

Devlet, Cumhuriyet' in "liberal" olarak nitelendirilen ilk dönemlerinde hızlı ekonomik kalkınmayı gerçekleştirebilmek üzere yerli sanayinin kurulması ve geliştirilmesi konusunda özel kesime ağırlıklı ve ayrıcalıklı bir yer vermiştir. 1927 yılında çıkarılan "Teşvik-i Sanayi" ve koruyucu gümrük tarife kanunları, kurulan sanayi bankaları, Lozan Anlaşması ile getirilen sınırlamalar devletin bu amaçla getirdiği ilk önlemlerdir. Böylece bir yandan bu kanunlarla özel kesim, yatırıma özendirilip korunurken diğer yönden devlet sermaye koyarak özel kesimle sanayi ortaklıkları kurmaktadır. 1930' lardan sonra ise, 1929 Ekonomik bunalımının da etkisi ile devlet, yatırımcı olarak tekstil, çimento, madencilik, şeker gibi sanayi alanlarına girerek "devletçi" bir ekonomi politikası izlemeye başlamıştır.

İşçi ve kadın işçi sayılarının çoğalmasına yol açan, ekonomik gelişmelerin yanı sıra, Cumhuriyet

Dönemi ile birlikte süre giden hukuk sistemi içerisinde de kadın-erkek eşitliği doğrultusunda kısa sayılabilecek bir sürede önemli reformlar gerçekleştirildi.

Cumhuriyet Dönemi ile Türkiye'nin bütün dünyaya "çağdaş medeniyet" seviyesine ulaşmış olduğunu kanıtlamak amacı ile bir mücadele (savaşım) sonucu olmaktan öte adeta bağışlanan haklar niteliğindeki reformlarla biçimlenen hukuki ortam, kısmen de olsa kadınların çalışma alanının genişleyip, işçi statüsü ile çalışan kadınların sayılarının ve oranlarının yükselmesine ve kamuoyunun bu alandaki dönüşümlere hazırlanarak, kadınların kültürel alanda karşılaştıkları engellerin aşılmasına yardımcı olmuştur.

Tüm bu ekonomik, yasal ve kültürel değişimler sonucu ülkemizdeki işçilerin ve bunlar arasındaki kadınların sayılarında çoğalmalar olmuştur.

Türkiye'de devletin sosyal politika alanında kadın işçileri korumak üzere ilk müdahalesi, yetişkin işçilerin yanı sıra kadın, çocuk ve genç işçilerin bedensel nitelikleri bakımından çalışma koşullarını düzenleyen ve Türk sosyal politika tarihi içerisinde önemli sayılabilecek bir yer tutan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile olmuştur. Devletin çalışma yaşamına ilk kapsamlı müdahalesi ise, 1936 yılında 3008 sayılı ilk İş Kanunu 'nun kabul edilmesi ile başlar.

Ülkemizde uluslararası mevzuatın etkileri de ilk kez aynı yıllarda gözlenmeye başlamıştır. Gerek Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve gerekse 3008 sayılı İş Kanunu; kapsam ve sosyal politik önlemlerin içeriği yönünden eleştirilebilir.

1945 yılında "İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu", Türkiye'de yürürlüğe giren ilk Sigorta Kanunu olmuş ve böylece analık durumu söz konusu olan kadın işçilere ilk kez sosyal güvence sağlanılmıştır. Bu yıllarda Türkiye'nin uluslararası ilişki ve sorumluluklarının çoğalmasının da bu gelişimde payı olmuştur. Nitekim bu dönemde Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinin bir bölümünün yasalaştırılarak ulusal mevzuatımıza katıldığı görülür.

1950'li yıllar hızlanan ve alanları genişleyen sanayileşmenin sonucu olarak doğan yeni istihdam olanakları, sanayi kesiminde çalışan ücretli işçi sayısını (sayı ve oran olarak) daha önceki dönemlere oranla önemli ölçüde geliştirmiştir. Hemen hemen aynı yıllarda, hızlı nüfus çoğalışına koşut yeni iş olanaklarının yaratılmayışı, kamu hizmetlerindeki yetersizlikler ve toprak düzenine ilişkin aksaklıklar gibi nedenlerle, kırsal alanlardan büyük kentlere doğru

ailece göç dönemi de başlar. Adına kentleşme denilen bu sosyo-ekonomik olgu, kentlileşen aileleri, kadın-erkek tüm üyeleri ile özellikle ekonomik nedenlerle çalışma zorunluluğunda bırakmış ve sanayide çalışmaya hazır kentlileşen (kırsal kesim kökenli) kadın işçi kitlesi oluşmuştur.

## 2. ÇALIŞAN KADINLAR VE ÇALIŞAN KADINLARLA İLGİLİ BULGULAR:

Dünya genelinde ve buna paralel olarak ülkemizde kadınlar çocukların bakımı ve ev işleri için erkeklere oranla beş kat daha fazla vakit harcıyorlar;eşit değerdeki işe erkeklere oranla %25 oranında daha az ücret alıyorlar; yarım zamanlı işlerde tercihleri dışında mecburen çalışan kadınların oranı %80. Dünyadaki okuma-yazma bilmeyen nüfusun 2/3'ü kadın; en yoksul nüfusun %70'ini oluşturuyorlar.

Özel şiddet kurbanları arasında başta geliyorlar. Bunun haricinde Afrika ve Asya'da 100 milyon kadın cinsiyet malulu Kadınlar cinsiyet ayrımcılığına ve ayrımcılık üstüne oturtulmuş bir sisteme karşı tutulacakları bir sistemi arzuluyorlar. Kadınlar bu açıdan

hayli yol katetmiş olmalarına rağmen hala yapılması gereken şeyler bulunmaktadır.

Türkiye'deki geleneksel yapı ise, genelde kadını ikincil konumda göstermektedir. Türk Medeni Kanunu'nda zaten gözlenen odur ki; Türk kadını birçok haklar verilmiş olmasına rağmen, halen bazı hukuki ayrımcılıklara da maruz kalmaktadır.

Kadına yönelik korumacı kanunlarda ise, çalışma hayatı ile ilgili olarak şu konulara değinilmektedir.

- Doğum ve doğum sonrası izin
- Süt emzirme izni
- Kreş ve yuva sağlanabilirliği

Öte yandan, çalışma hayatına atılmak isteyen kadın, Anayasa Mahkemesi'nin 1992 yılında yürürlüğe giren iptal kararına kadar, hukuken eşinin iznine tabi idi. Tüm bu veriler göstermektedir ki, Türk toplumunda kadının birincil görevi ev kadınlığı olarak algılanmakta ve aileye bakım verme sorumluluğunu yüklenmesi beklenmektedir.

Günümüz Türkiyesinde toplam kadın nüfusun 1/3'ü çalışmaktadır. Sektörlere göre konu ele alındığında; tekstil, öğretmenlik, tıp ile ilgili meslekler, ka-

dınların çoğunlukta olduğu ya da kadın erkek sayısının birbirine yaklaştığı nadir alanlar olarak görülmektedir. Bu alanların kadının geleneksel rolleri ile en uyumlu meslekler olduğu açıktır. Üretim sektörü söz konusu olduğunda ise, kadınların tarım dışı üretime katılımının düşük oranda kaldığı gözlenmektedir. Buna neden olarak, kadınların eğitim düzeylerinin düşüklüğü ve ücretli iş olanaklarının azlığı gösterilmektedir.

Türkiye'de son senelerde hizmet sektörünün istihdam kapasitesi yaratma açısından sanayi sektörüne kıyasla daha hızlı büyüdüğü bilinmektedir. Ancak hizmet sektörü içinde kadın erkek oranları, yine de erkekler lehine büyük farklılıklar göstermektedir.

Kadınların tarım dışı üretime çok az oranda katılmalarına düşük eğitim düzeyi ve ücretli iş olanaklarının azlığı gibi başlıca iki neden gösterilmektedir. Gerçekten de eğitim düzeyi yükseldikçe, üretime katılan ve özellikle ücretli iş bulan kadınların oranı artmaktadır.

Teknolojinin ilerlemesi de eğitimsiz insanların iş bulmalarını giderek güçleştirmektedir. Bu durum, eğitimleri az olan kadınların iş olanaklarını daha da azaltmaktadır.

**Çalışma yaşamındaki kadınlara ilişkin bulguları şöyle özetlemek olasıdır:**

- Genel nüfus içinde kadın eğitim oranı düşüktür; okuma-yazma bilen nüfus içinde kadın nüfusu %44,2' dir. Üniversite mezunu kadınların oranı ise sadece %3,2' dir.
- Kadının işgücüne katılıma eğilimi düşüktür; Devlet İstatistik Enstitüsü verilerine baktığımızda, örneğin, 1988 yılında kadının işgücü piyasasındaki oranı %30,7 iken, bu oran 1994 yılında %28,9' a düşmüştür. 1988 yılında toplam işsiz nüfusu içindeki kadın nüfus oranı %37,0 iken 1994 yılında %30,0' a düşmüştür. Öte yandan aynı döneme sektörel bazda bakıldığında kadın istihdamının belirli sektörlerde artma eğiliminde olduğunu görmek mümkündür. Sanayi sektöründe %8,7' den %11'e ve hizmetler sektöründe %13,2' den %17,6' ya çıkmıştır.
- İşgücü piyasasındaki kadınların oranı, kentsel ve kırsal alanlarda farklılık göstermektedir; kadınlar kentlerde düşük, kırsal kesimde ise oldukça yüksek oranlarda çalışmaktadırlar. Kırsal kesimde "ücretsiz aile işçisi" olarak çalışan

genç kız ve kadınların oranı %62,6' dır. Kadınların %20'si hizmetler, %10,5' i ise sanayi sektöründe çalışmaktadırlar.

– Çalışan kadınlar uzmanlık gerektirmeyen mesleklerde yoğunlaşmaktadırlar; işgücü piyasasındaki kadınlar genelde mesleki vasıf gerektirmeyen, atipik ve kayıt dışı istihdam (kısmi çalışma, geçici çalışma, evde çalışma, vb.) biçimlerinde yoğunlaşmaktadırlar. Bu tür emek-yoğun işlerin başında dokumacılık, konfeksiyon ve evde yapılan parça başı işler gelmektedir. Genelde yüksek ücretli işlerde çalışabilmek için eğitim gerekmektedir. Ne yazık ki kız çocuklarının eğitimi erkeklerden daha az önemsendiği için düşük seviyede kalmış ve kadınların yüksek ücretli veya sosyal güvenceye sahip işlerde çalışabilmeleri de otomatik olarak kısıtlanmıştır. Oysa üniversite eğitimi alabilmiş olan kızların iktisaden faal olan yüzdesi oldukça yüksektir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık anne baba tarafından çocuğun farklı yetiştiriliş tarzı ile aile içinde başlamaktadır. Kültürel değerlerin etkisi ile kız ve erkek çocuklar farklı yönlendirilmekte ve eğitimlerine verilen önem de farklı olmaktadır. Böylece kadınlar her dönem-

de, hatta bazen kendi istek ve seçimleriyle çeşitli ayrımcılıklara uğramaktadırlar.

Kadınlara toplumda tüketici değil üretici olmaları, ekonomik hayata katılmaları öğütlenmelidir.

## KADININ ÇALIŞMA SONUCUNDA KAZANIMLARI VE TOPLUMSAL DEĞİŞİME KATKILARI

### A- Kadınların Karar Vermede Özgürleşmesi:

Kadınlar, artık aileye katkı olarak para kazanmaktan çok, ailenin tek gelir kaynağı ya da en istikrarlı gelir sağlayanı haline gelmiştir. Kadınlar her ne kadar çalışmayı bağımsızlıklarını kazanmaktan çok, aile bütçesine katkı olarak görseler de işsizliğin, özellikle de erkek işsizliğinin yüksek olduğu ülkelerde kadın emeği vazgeçilmez bir hale gelmiştir. Böyle bir durum, eninde sonunda kadınların bilincinde değişimlere neden olmakta ve yavaş da olsa ataerkil yapının alışılmış biçimlerini zorlamaktadır. Evdeki erkek egemenliği zaman içinde kırılmakta ve erkekler özellikle işsiz olduklarında evde daha fazla sorumluluk almaya zorlanmaktadır.

Yapılan bir araştırmada, kadınların karar vermedeki özgürlüklerinin arttığı görülmektedir. İlk olarak ve

en önemlisi kadınların çalışmaya artık kendilerinin karar verdiği ortaya çıkmaktadır. Kadınların çalışmayı bir yaşam biçimi olarak benimsedikleri ve kısa vadede işten ayrılmak gibi düşünceleri olmadığı gözlenmektedir. Özellikle birkaç işe girip çıktıktan ve bir iş deneyimi elde ettikten sonra, kadınlar iş değiştirmeye kendileri karar vermekte ve kendileri işlerini bulmaya başlamaktadırlar. İlk işe girerken bile kadınların çoğu çalışmaya kendilerinin karar verdiğini söylemektedir. Ailesi ile birlikte karar verenler toplamın ancak %8,5' ini oluştururken, kocası ile birlikte karar verenler ise, evli kadınların ancak %7,6' sına ulaşmaktadırlar.

Paranın harcanmasına ilişkin kararlarda artık kadınların da etkin olduğu görülmektedir. Kazanılan paranın nasıl harcandığı konusuna gelince, kadınların ancak %26,9' u bu konuda tamamıyla kendisi karar vermekte, %37,4' ü ise kocası veya ailesi ile birlikte harcamaya karar vermektedir. Kadınların yalnızca %17,7' sinin hiç söz hakkı yoktur. Günümüzde daha yeni yeni kadınların karar vermede etkin hale geldiklerini görmekteyiz. Para kazanma durumuna gelmek ve bunun aile için çok önemli olduğunun bilincine varmak, kadınları en azından aile içi karar verme aşamasında etkin hale getirmektedir.

**B- Kadınların Çalışma İle İlgili Düşüncelerinde ve Beklentilerinde Değişim:**

Türkiye'de 1950'lerden başlayarak çalışan kadınlar üzerine yapılan çalışmalarda, kadınların çalışmasında ev dışında ücret karşılığı çalışmanın birincil amaç olmadığı, kadınların buna geçici ve zorunlu bir uğraş olarak baktıkları, esas bulunmak istedikleri alanın ev kadınlığı ve annelik olduğu şeklinde bir savın yer aldığını belirtmektedir. Kadınların ekonomik faaliyetlere daha az katılmasının genellikle onların aile içindeki rol, bu role bağımlı tercihleri ve ataerkil ilişkilerle açıklandığını ve ekonomik koşullardan kaynaklanan çözümlemelerin göz ardı edildiğini iddia etmektedir.

Kadınların çalışma nedenleri; yetersiz aile geliri, kocanın işsiz olması, ailede hastalık, ölüm ve bir ev sahibi olma isteğidir.

Kadınların ancak ekonomik gerekçeler ve ikincil bir gelir kaynağı olarak çalıştığı, iş ve aile hayatı arasında bir rol çatışması olduğunda, işten vazgeçmenin ağır bastığı yine pek çok çalışmada yinelenen kanılardan biridir.

Ancak son yıllarda kadınların, geçmişe oranla daha büyük bir kısmının artık yalnızca geçim nede-

niyle çalışmadığını, özellikle erkekler kadar kazanmaya başlayınca çalışmaya yönelik tutumlarında ve bilinçlerinde önemli değişimler olmuştur.

### C- Çalışma, Aile ve Çocuk Konusunda Değişen Yaklaşım:

Türkiye'de evli kadınların çalışma hayatına katılımının oldukça sınırlı olduğu pek çok çalışmada öne sürülmektedir. Bunun başlıca nedenleri olarak da özellikle düşük statülü işlerde çalışabilecek kadınların, bu işlerde çalışmasına ailenin namusunu ve şerefini korumakla görevli kocaların izin vermemesi, çalıştığı zaman çocuklarını bırakacak yer bulamaması ve ev sorumluluklarının fazla olması gösterilmektedir.

Kadınların evlilik ve çocuk nedeniyle eskiden olduğu gibi çalışmaya ara vermedikleri ve çalışmanın bir yaşam biçimi haline geldiği görülmektedir.

Kadınların %47,1 'i 15-19, %34,1' i ise 20-24 yaşları arasında evlenmektedir. En genç ve üretken dönemlerde yapılan evlilik,yaşam koşullarının iki kişinin çalışmasını zorladığı bir ortamda artık çalışma için bir engel oluşturmamaktadır.

Kadınlar evlendikleri ve çocuk sahibi olduklarında çeşitli çözümler bularak çalışmaya devam etmek-

te olup, bu kadınlar işyerinde yükselmek istediklerini belirtmektedirler.

Çalışan kadınların, kocanın veya ailenin tepkileri karşısında artık çok daha dirençli olduğu, ancak çocuğun hala çok hassas bir konu olduğu görülmektedir. Buna karşılık, daha önce de belirtildiği gibi çocuk nedeniyle işten ayrılma veya işe ara verme oranı düşüktür. Dolayısıyla, çocuklara uygun ortamlar hazırlandığında ve bu iş daha kurumsal ve daha güvenilir hale geldiğinde, kadınların çalışmaya karşı tutumlarının daha olumlu hale geldiği ve yapılan işin verimliliğinin arttığı izlenmektedir.

**D- Yeni Kimlik Arayışlarının Gündeme Gelmesi:**

Durumlarından memnun olmayan ve erkek olmayı tercih edeceğini belirten kadınlar, genellikle kadın olmanın iki misli yük getirdiğini ve erkeklerin bu anlamda işlerinin çok daha kolay olduğunu belirtmektedir. Özellikle evli ve çocuklu kadınların bu konuda daha fazla şikayetleri bulunmaktadır. Erkeklerin evdeki sorumlulukları istediklerini yapabildiklerini, kendilerinin ise ailenin yüklenmemesi ve kadının çalışsa da yine bunlarla tek başına uğraşıyor olması, şikayetlerin başında gelmektedir. Ayrıca bu grupta

yer alan kadınlardan bir kısmı ve özellikle de aile baskısından bıkan genç kızlar erkeklerin çok daha özgür olduğunu, kendilerinin aile baskısı nedeniyle eve kapalı sıkıcı bir yaşam sürdüklerini belirtmektedir.

**E- Ailenin ve Toplumun Kadının Çalışmasına Değişen Yaklaşımı:**

Kadının çalışmasına karşı tavrın oldukça değişmiş olduğu ve artık kadınların çalışmasının doğallaştığı anlaşılmaktadır. Yüksek enflasyon nedeniyle geçinmenin zorlaştığı ve gelir düzeyinin giderek düştüğü bir ortamda, özellikle yoğun sanayileşmenin yarattığı taleple birlikte kadın işgücü de giderek artan oranlarda emek pazarına girmiş durumdadır. Ekonomik koşulların ağırlaşması nedeniyle artık tek kişinin kazandığı parayla geniş ailelerin geçinmesi mümkün değildir ve varolma stratejisi zorunlu olarak birden fazla kişinin çalışmasını gerektirmektedir.

Ailenin kadının çalışması konusundaki düşüncelerine bakıldığında, evli kadınların kocalarının %34,9 'u, karılarının çalışmasına olumlu bakmaktadır. Ancak bu olumlu tavır, kocaların bundan dolayı eziklik duymasını engellememektedir. Bu durum, alışıla-

gelmiş değer yargılarından ve erkeklerin şartlanmış düşüncelerinden kaynaklanmaktadır.

Kadınların çalışması aile için para kazanma ve ailenin geçimine katkıda bulunmak olarak algılandığından, çalışan kadınlar takdir edilen bir konuma gelmektedir.

Bulunulan çevrenin kadının çalışmasına olan tepkisine bakıldığında ise, kadının çalışmasına olumsuz bakanların oranı daha fazladır. Bunun da doğal karşılanması gerekir, zira böyle bir sürecin dışında kalanlar eski değer yargılarını daha uzun süre korumaktadırlar ve daha rahat eleştirebilmektedirler.

## 3. KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR:

### Kreş ve Çocuk Bakım Sorunu:

Ülkemizde doğurganlık oranı çok yüksektir. Bu yüksek oran, ülkemizde çalışan kadının çocukla ilgili sorunlarının ne kadar büyük olduğunu göstermek için yeterlidir.

İlk başlarda aile gelirine katkıda bulunabilmek için çalışmaya başlayan kadınlar, çocuk sahibi olunca, güç şartlar altında çalışmak zorunda kalmakta-

dır. Bir de çocuk sayısında artış olduğunda, kadının çalışması iyice zorlaşmakta, fakat annenin her şeye rağmen çalışmak zorunda kalması ise, büyük sakıncaları da beraberinde getirerek, annenin fiziksel ve ruhsal olarak çökmesine neden olmaktadır. Bu nedenler, kadının işyerindeki verimini düşürmekte ve özellikle de kadın işçilerin iş kazası yapmalarına yol açmaktadır. Sorun, yalnız çalışan annelerin çocuklarına bakım sorunu değil, kadın-erkek, işçi-memur tüm çalışanları ve toplumu ilgilendiren bir sorundur. Çoğalan sorunlar neticesinde, işyerlerinde kreş açılması, kendini her gün daha çok duyuran bir ihtiyaç halini almıştır.

Bilindiği gibi, gebe ve emzikli kadınlarla ilgili tüzük,150 kadın işçi çalıştıran işverene kreş açma yükümlülüğü, 100 kadın işçi çalıştıran işverene de emzirme odası açma yükümlülüğü getirmektedir. İşyerlerinin pek azında bu yükümlülükler yerine getirilmektedir. Yalnız belirtmek gerekir ki, bu konudaki tüm çabaları sadece işverenlerden beklememek gerekir. Devletin de bu konuda etkin bir rol oynaması kaçınılmazdır. Dolayısıyla bu sorun sadece işverenin halledeceği bir sorun olmayıp, ancak bu alanda işverenin de sorumluluğu gözden kaçırılmamalıdır.

**Ergonomi Sorunu:**

Ergonomiyi dar anlamda "iş ve işçi uyumu" olarak tanımlayabiliriz. Ergonomi ile ilgili sorunlar sanayide çalışan kadın işçilerimizin sıkça karşılaştıkları bir sorundur. Makineler daha çok erkek işçilerin vücut ölçülerine göre tasarımlanmış olduğu için, bu bakımdan, kadınlar çalışırken çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Genel olarak kazaların meydana gelmesinde etkili olabilecek faktörlerden biri olan makine dizaynı problemi, etkenleri önlenebilecek nitelikteki faktörlerdendir. Kazalara karşı alınacak koruyucu önlemlerden en belli başlıları ergonomi ile ilişkilidir.

Kadınların saç uzunluklarından dolayı saçlarını makineye kaptırma ihtimalleri ve etek boylarının uzun oluşu gibi nedenlerle kazalar artabilmekte, makine dizaynında bunlar dikkate alınmamaktadır.

Kadınlarla ilgili meydana gelen iş kazalarında tazminat ve işyerine bağlı sağlık sorunlarının değerlendirilmesinde, ergonomik yetersizliklerin hesaplamalarının da yapılması zarureti vardır. Bu konular genellikle göz ardı edilmekte ve erkeklerle kadınların ergonomik özellikleri arasındaki farklılıklar ve yarattığı sonuçlar üzerinde yeterince durulmamakta ve

bu nedenle de kadınların çalışma şartları daha da zorlaşmaktadır.

**Gece Çalışmaları ve Vardiya Sorunu:**

İş Kanunumuzun 69. maddesi'nde kadınların gece çalıştırılmaları esas itibariyle yasaklanmıştır. Ancak sanayiden sayılmayan işlerde kadınların geceleri çalıştırılmaları mümkündür, dolayısıyla işin gereği icabı, bazı işlerde kadın çalışabilmektedir. Böylelikle gece çalışan kadın bazı sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bazı nedenlerle sürekli olarak yapılması gereken işlerde vardiya sistemi uygulanır. Bu sistemle, çalışma süresi 24 saat içine yayılır ve çalışmaya gece de devam edilir. Vardiya ve gece çalışması, insan fizyolojisine uygun değildir. Çünkü, günlük ortalama uyku süresi azalmakta ve uykunun ritmiyle niteliği de bozulmaktadır. Ayrıca gündüzleri evlerin fiziksel ve sosyal koşulları da gündüz uykusunu etkilemektedir.

İş kazalarına neden olan dikkatsizlik faktörü de geceleri çoğalmaktadır. Yemek ve uyku saatlerinin değişmesi, uykusuzluk, stres yaratmakta ve vardiya izleyenlerde sinirlilik ve baş ağrısı görülmektedir.

Gece vardiyasında çalışmak zorunda kalan kadın işçi, ev işleri ve çocukların bakımı ve denetimi

konusunda çeşitli problemlerle karşılaşmaktadır. Gece vardiyasının yarattığı psikobiyolojik etkenler, sağlıksız iş ve ev ortamı, çocukların bakımı gibi nedenler, evde huzursuzluğa yol açmaktadır.

Görülüyor ki, gece çalışması ve vardiyalı olarak çalışma sistemi, kadının normal fizyolojik yaşantısını etkilemekte ve sosyal ilişkilerden uzak kalmasına neden olmaktadır.

**Sağlık Sorunu:**

Kadınların sağlık durumlarını, eğitim, evlilik, sosyo-ekonomik statü ve doğurganlık gibi çeşitli faktörler etkilemektedir. Bu faktörler de kadının çalışma hayatındaki verimliliğini, sosyal yapı ve kalkınma çabaları içindeki rolünü olumlu veya olumsuz olarak belirlemektedir. Kadınlara sağlık sorunları açısından bakılırsa, çalışma hayatındaki çevre koşullarına bağlı oluşan hastalıkları, beslenme yetersizlikleri, doğumlarının tıbbi kontroller altında olmaksızın yapılması, uygun olmayan hijyen şartları, yanlış ve eksik yapılan sağlık eğitimi gibi ortak sorunlarla karşılaşılmaktadır.

Tüm bu sorunların dışındaki sadece kadına özgü kadınlık ve analık niteliğine ilişkin sorunlar asıl

problemlerdir. Her şeyden önce işyerlerindeki erkek yetkililer, kadınlara özgü hastalıklarda anlayışsız davranmaktadırlar.

Kadının fiziksel yapısı ve doğurganlık işlevi onun için özel sorunlar yaratmaktadır.

**Hamilelik ve İzin Sorunu:**

Hamile işçinin korunmasına ilişkin mevzuat, kadının erkeğe göre daha zayıf olduğu gerçeğinden hareket etmektedir. Hamile kadın işçi, hamilelik ve doğum sonrasında birtakım sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır.

Fizyolojik ve farklı bir devre olan gebeliğin devamı sırasında çalışan kadının korunması gerekmektedir. Bu dönemde vücudun ağırlaşması nedeniyle, hareketlerinin kısıtlanması, çalışma gücünün düşmesi doğaldır; oturarak ve ayakta iş yapma gücü de zayıflar.

Geleneksel olarak getirilen doğum öncesi ve sonrası 6'şar haftalık kadının çalıştırılmaması esasının bilimsel esaslara dayandırılarak verildiği söylenemez.

Sigortasız çalışan kadın işçilerin pek çoğunun işini kaybetme endişesiyle doğum anına kadar ça-

lıştıkları, yine aynı endişeyle de kendisinin ve çocuğunun sağlığını tehlikeye atarak işe başladıkları tespit edilmiştir.

Doğumdan sonra çocuğuna süt vermek durumunda olan kadın, bazı zararlı etkilerle karşılaşabilir, ve bunları bebeklerine de aktarabilirler. Emzirme çocuğun bakımı, beslenmesi ve onun ruhsal gelişimi açısından büyük önem taşıyan besindir. Bu konuda yapılan araştırmalar göstermektedir ki, evlilik ve doğum, kadın işçilerin işten ayrılma nedenlerinin %70'ini, işverenin işten çıkarma nedenlerinin de % 20'sini oluşturmaktadır.

Tamamen iyi niyetle getirilen doğum öncesi ve sonrası izinler, işyerlerinde kadın işçi için olumsuz bir faktör olmakta ve doğum nedeniyle aylarca işinden ayrı kalan bir eleman yerine, böyle bir sorunu olmayan erkek işçinin tercih edilmesine sebep olmaktadır. Kadınların hamileyken çalışma tempolarının düşmesi, işverenin onlara karşı olumsuz bakması sonucunu doğurmaktadır.

İş Kanunumuzda kadın işçilerin doğum veya gebelik dolayısıyla devamsızlık halinde önelsiz olarak işten çıkartılmalarını kısıtlamaya yönelik bir hüküm yer almakla birlikte, işverenin gebelik halinde fesih

olanağını sınırlayan genel bir düzenleme de bulunmamaktadır. Bu da iş güvencesi yönünden önemli bir eksikliktir.

"Gebe ve Emzikli" Kadınların Çalıştırılma Koşulları ile Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (Kreşler) Hakkında Tüzük ile işe başladıktan sonra kadın işçilere verilen emzirme izni süreleri de sorunu çözmekten uzaktır. Kentlerimizde 45 dakikada evine gidip, bebeği emzirmek ve tekrar işe dönmek fazla teorik olup, uygulaması hemen hemen mümkün değildir. Ayrıca yine tüzükle açılması öngörülen emzirme odalarına bebeklerin getirilip götürülmeleri de sorundur. Kreş çağındaki çocuğunun hastalanması halinde kadın işçiye ücretsiz veya yarı ücretli izin hakkı verilmesi de ayrı bir sorundur. Bu sorunların çözüme kavuşturulması, çalışan anneler ve anne adaylarının en önde gelen isteklerinden biridir.

**Aile Planlaması Sorunu:**

Aile planlaması çalışmaları her şeyden önce bir sağlık hizmetidir. Çalışan kadınların aile planlaması konusunda eğitilmemiş olması yüzünden kadın, hem fiziki, hem ruhsal yönden, hem de ekonomik açıdan etkilenmektedir.

Çalışan kadın için çocuk önemli bir sorun olduğuna göre, aile planlaması da halledilmesi gerekli bir mesele olarak ortaya çıkmaktadır.

**Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik Sorunu:**

Eğitimdeki fırsat eşitsizliği, çalışan kadınlar açısından önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumumuzda kadınların eğitim düzeyleri, erkeklere göre çok daha düşüktür.

Ekonomik nedenlerle çalışma hayatına giren kadın iş aradığında, mesleği olmadığı ve teknik bilgisi yetersiz olduğu için niteliksiz işleri kabul etmek zorunda kalmaktadır.

Mesleki veya teknik öğretimde kız öğrencilerin katılım oranı, erkeklere göre çok daha düşüktür. Üstelik kız öğrencilerce izlenen dersler, onları genellikle kadınlara özgü işkollarına ve hiçbir uzmanlığa imkan vermeyen basamaklara yöneltmektedir.

Mesleki eğitimden yararlanan kadınların büyük çoğunluğu kız sanat okullarında öğrenim görmektedir. Bu okullarda verilen eğitim ise, kadının her şeyden önce ev kadını olması yolunda verilen bir eğitimdir. Genç kızların büyük bir çoğunluğu tarafından seçilen ev işleri öğretimi, çok nadiren bir işe sahip olmakla neticelenir.

**Cinsiyetçi Meslek Ayrımı:**

Emek piyasasında cinsiyetçi meslek ayrımı, gelişmiş olsun, az gelişmiş olsun, her ülkede birçok araştırmayla kanıtlanmıştır.

Emek piyasası içinde cinsiyetçi meslek ayrımı değişik açılardan değerlendirilmekte, her yaklaşım bu olguya kaynaklandığı kuramsal çerçevenin yöntemsel penceresinden bakmaktadır. Aşağıda değişik yaklaşımların konuyla ilgili değerlendirmeleri özetlenmektedir.

**Beşeri Sermaye Yaklaşımı:**

Beşeri sermaye yaklaşımı, iki cinsin farklı meslekler seçmesinin cinsiyet rollerinden kaynaklandığını, özellikle evli erkeklerin yaşam dönemi boyunca ev dışında çalışmaya evli kadınlardan daha fazla zaman ayırdıkları, evli kadınların doğum nedeniyle işlerine ara verdiklerini ve işlerine tekrar döndüklerinde, ayrı oldukları sürede becerilerini geliştiremedikleri için düşük ücret aldıklarını iddia eder. Bu nedenle, kadınlar işe ara verme durumunda en az gelir kaybı olacak meslekleri seçerler. Aile yükümlülükleri göz önüne alındığında, kadınların zaman içinde becerilerin en yavaş eksildiği meslekleri tercih etme-

leri rasyonel bir seçimdir. Bu sürecin sonunda kadınlar ve erkekler ayrı mesleklerde yoğunlaşır. Beşeri sermaye yaklaşımı, böylelikle kadın meslekleri-nin düşük ücretli, kötü çalışma koşullarına sahip, yükselme şansı olmayan meslekler olmasının ayrımcılıktan kaynaklanmadığını, kadınların kendi istekleri doğrultusunda oluşturdukları bireysel seçimleri sonucu ortaya çıktığını iddia eder.

**İşveren Ayrımcılığı ve Ücretlendirmede Eşitsizlik:**

Mesleksel ayrımın işverenin uyguladığı ayrımcı tutumdan kaynaklandığını ileri süren bu yaklaşım, erkeklerin, işveren, koca, işçi, tüketici ve yasa koyucu olarak kadınların meslek seçimi üzerinde hakimiyet kurmuş olduklarını iddia eder. Ailenin, kocanın işinin bulunduğu yerde yerleşmesi, yasa koyucunun kadınların bazı işlerde çalışmasını yasaklaması, kadın işçilerle birlikte çalışmayı reddeden erkek işçiler ve kadın çalışanlarla iş yapmayı kabul etmeyen erkek müşteriler bu tür ayrımcılığı oluşturan olgular olarak sayılır. Bu etkenler işverenlerin işe alma sürecinde kadınlara karşı uyguladıkları ayrımcılığa temel oluşturur.

Ücretlendirmede eşitsizlik ise kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları bir başka sorundur. Ücret

eşitliği savaşı yıllardır sürmektedir. Bu durum, kadınların aynı iş için erkeklerin aldığı ücretin yarısından bile az ücret aldıkları zamanlara göre gelişmiştir. Fakat yine de yeterli değildir. Kadınla aynı kategorideki erkek, yaptıkları işin mahiyetinden biraz farklı olması ya da işverenin tek taraflı olarak ücreti daha düşük belirlemesi nedeniyle, kadından daha fazla ücret almaktadır. Bu ise eşit ücret ilkesine aykırı olup, yasal da değildir.

İş Kanunumuz "Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bu aykırı hüküm konulamaz" hükmünü getirmektedir .Asgari ücret yönetmeliğinin 2. maddesinde de asgari ücret tespit edilirken, cinsiyet farkının gözetilmemesi şartı hükme bağlanmıştır.

Yine Türkiye "Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği hakkındaki 100 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi"ni onaylamıştır.

Buna rağmen ücrette ayrım yapılmaktadır. Çünkü bunda işverenin menfaati bulunmaktadır.

İşverence sadece kadınlar tarafından yapılan işler düşük olarak ücretlendirilir.

**İstatistiksel Ayrımcılık:**

Bu yaklaşıma göre, ayrımcılığa, bir işe girmek için başvuru yapan bireylerin değerlendirilmesi sürecinde işverenlerin kullandıkları yöntem neden olmaktadır. İşveren başvuru yapan kişileri tek tek bireysel niteliklerine göre değerlendirmektense daha kısa ve kolay bir yol seçerek, o kişinin ait olduğunu varsaydığı grubun niteliklerine göre değerlendirir. Başka bir deyişle, işverenler işçiler hakkında ait oldukları grupların davranışlarından hareketle istatistiksel beklentiler oluştururlar. Cinsiyet, ırk, renk gibi nitelikler temelinde oluşturulan gruplara genellikle önyargılardan oluşan yanıltıcı nitelikler de atfedilir. Tek tek kadın veya erkek adaylar değerlendirilirken, kişilerin kendilerine özgü özelliklerine göre değil de ait oldukları cinsiyet grubunun özelliklerine göre değerlendirilmelerinin, dolayısıyla kadın ve erkek stereotipler oluşturmanın ayrımcılığa yol açtığı iddia edilmektedir.

Bu anlamda ayrımcılık, kadınların nitelikleri konusunda toplumda yanlış yakıştırmaların benimsenmiş olmasından kaynaklanabileceği gibi, kendi niteliklerini değerlendiremeyen veya küçümseyen kadınların tutumu sonucu da oluşabilmektedir.

**Sınıfsal Yaklaşım:**

Emek piyasası, göreli olarak yüksek ücret ve iyi çalışma koşullarının sağlandığı "birincil" piyasalar ile düşük ücret ve kötü çalışma koşullarının yer aldığı, yükselme şansı olmayan ve iş güvencesinden yoksun işlerin bulunduğu "ikincil" piyasalardan oluşur. Bu katmanlaşma, birincil piyasada çalışan işçilerin kendilerini ikincil piyasada çalışan işçilerden farklı olarak algılamasına yol açar; işçilerin birlikte çalışma ve dayanışmalarının önünü kapar, sınıf bilinci oluşturmalarını engeller.

Bu yaklaşıma göre, kadınlar, ikincil piyasalara yönlendirilen işçiler arasında yer almaktadır. Böylelikle kapitalizm, kadınlar aleyhine tarihsel olarak süregelen ayrımcılığı kendi amaçları doğrultusunda kullanmaktadır. Kapitalist düzenin körüklediği cinsiyetçi ayrımcılık kapitalist kurumların korunması ve devamını sağlayan gerekli bir araç olarak ortaya çıkar.

**Cinsiyetçi Rol Toplumsallaşması Yaklaşımı:**

Bu yaklaşım kadınların emek piyasasına girmeden önce uğradıkları ayrımcılık üzerinde yoğunlaşır. Bu nedenle, emek piyasasında kadınlar ev işlerini ikame eden işlerde -sağlık, çocuk ve yetişkin bakı-

mı gibi- yoğunlaşmaktadırlar. Buna karşılık, örneğin otorite uygulamasını gerektiren işlerde ise kadınlar, son derece düşük oranlarda temsil edilmektedirler. Mesleksel ayrımı etkileyen faktörler kadın ve erkek piyasaya girmeden çok önce oluşur; emek piyasası tarafından güçlendirilebilir. İşverenler de yine aynı nedenlerden dolayı bazı işlerde kadınları almazlar.

**Kurumsal Yaklaşım:**

Kurumsal yaklaşımın asıl araştırma konusu ise toplumsal kurumlardır. Emek piyasasının cinsiyetçi ayrımının kurumsal engellerden kaynaklandığı ileri sürülür. Bu engeller cinsiyet, ırk ve değişik fiziksel ve toplumsal niteliklere karşı önyargı ve ayrımcılık biçiminde olabilir. Kurumsalcılar toplumlarda kadınların düşük sosyo-ekonomik konumda bulunmalarını emek piyasasında eşitlerin rekabetini önleyen kurumsal engellerin varlığıyla açıklar. Erkeklerin zamanla edinilmiş çıkarlarının kurumlaşmış güç olarak ortaya çıktığı ileri sürülür.

**Cinsiyetçi Meslek Ayrımına Karşı Politika Önerileri:**

1. Uluslararası platformlarda Türkiye'nin imzalamış olduğu cinsiyetçi eşitliğe yönelik yasaların uygulamaya yansıtılması için konunun her dü-

zeyde gerekli girişimlerde bulunması. Bu bağlamda, yasalarda gerekli değişikliklerin yapılması.

2. İşyerlerindeki cinsiyetçi eşitsizliğin sergilenmesi ve dönüştürülmesi yolunda politikaların tasarlanması ve bu politikaların uygulamaya geçirilmesi doğrultusunda kamu ve özel kesim kuruluşlarının gönüllü katılımıyla bir insiyatif oluşturulması. Bu insiyatifin kamuoyunda duyurulması ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunan işletmelerin çeşitli medya araçlarıyla kamuoyuna açıklanması, ödüllendirilmesi.

3. Kadınlara yöneltilen her düzeyde ve biçimde ayrımcılığı sergileyecek bir birimin işletme bazında kurulmasının teşviki.

4. Küçük işletmelerde meslek ayrımının boyutları daha büyüktür. Küçük işletmelerin çoğunun kayıt-dışı koşullarda faaliyet göstermesi; düşük ücret ve kötü çalışma koşulları sunması bu tür işletmelerin özel olarak ele alınması sonucunu doğurmaktadır. Küçük işletmelerin toplandıkları semtlerde bu işletmelere özgü sorunlarla ilgilenecek merkezlerin oluşturulmasının teşviki.

5. Yönetici düzeyinde kadınların artırılması için, Olumlu Eylem politikaları oluşturmak hedefiyle, çeşitli kesimlerin katılımıyla bir insiyatif oluşturulması. Bu insiyatifin her sektörün özgül koşullarını dikkate alacak düzeyde olmasının sağlanması.

6. Kadınların emek piyasasındaki göreli konumlarını sürekli olarak ülke gündeminde tutacak bir merkezin kurulması. Bu merkezin, bir yandan, kadınların konumunu ayrıntılı bir biçimde sergileyecek araştırmaları desteklerken, diğer yandan kamu ve özel kurumların kadın politikaları oluşturmalarına katkıda bulunacak biçimde örgütlenmesi. Örneğin, sendikalara kadınların özgül konumlarını kavramaları ve politikalar oluşturması için destek vermesi gibi.

7. Kadınların çalışanlarla ilgili olumsuz kanaatlerin kırılması için işyeri bazında izleme birimleri oluşturulması. Örneğin, kadınların sık sık izin kullanıp kullanmadığını işyeri bazında işyeri istatistikleri ile sergileyecek, doğru ise nedenlerini araştıracak, yanlış ise işyerinde herkese duyuracak bir çalışma grubunun teşviki.

8. Olumlu Eylem Programları oluşturulması. Bu programların uygulandığı ülkelerin tecrübelerinin titizlikle incelenerek Türkiye koşullarına uygun politikaların ve uygulama araçlarının saptanması.

9. Emek piyasasında cinsiyetçi uygulamaların ve oluşumları sergileyecek ve muhtemel değişimlerin cinsiyetçi yapı üzerindeki beklenen etkilerini tahmin edecek ve bu değişimlerin kadınlar lehine dönüştürülebilmesi için politikalar üretecek araştırmaların teşvik edilmesi.

**Kadının Cinsel İstismarı:**

Kadın bedenine yönelik olarak en sık uygulanan istismar, cinsel tacizdir. Toplumun hemen her alanında ve özellikle de işyerlerinde sıklıkla rastlanmaktadır. Genellikle 30 yaşın altındaki genç kadınlar ve özellikle aile fertlerine bakmak durumunda olan hiç evlenmemiş, dul veya eşinden ayrı yaşayan kadınlar, işyerinde çalışan herhangi bir kişi tarafından gereksiz fiziksel temas, sarkıntılık, imalı ve hoş karşılanmayan işaretler, şakalar, görünüm hakkında yorumlar yapma, kasti sözlü aşağılama, cinsel yaklaşım talepleri ile karşılaşmaktadır. İşyerinde karşılaşılan cinsel taciz, işini veya terfi imkanlarını

kaybetme ve geleneksel kültürel kalıplar nedeniyle suçlu bulunma kaygısıyla açıklanmamakta, mağdur, haklı bulunmayacağı korkusuyla şikayetçi olmamaktadır. Birçok kadın için, cinsel tacizi yapanla uğraşmaktansa işi bırakma tercihini göze almak daha az örseleyici olmaktadır.

## KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIĞI RİSKLER:

Kadının kadınlık ve analık niteliğine ilişkin sağlık sorunlarından ötürü çalışma hayatında karşılaştığı riskler erkeklere oranla farklılık göstermektedir. Dünyada ve ülkemizde de tekstil dalında çalışan işçilerin büyük bir bölümünü kadın işçiler oluşturduğundan, örnek olarak tekstil sanayiindeki tehlikeler üzerinde durulacaktır.

Fiziksel faktörler, kimyasal faktörler, tozlar, biyolojik faktörler, ruhsal faktörler, mekanik faktörler ve ışın organizasyonu ile ilgili faktörlerin hepsi kadın işçilerin sağlığını dolaylı ve dolaysız olarak etkilemektedir.

Ülkemizde tekstil endüstrisinde tarak, iplik ve dokuma dairelerinin gürültülü çalışma yerlerinin başında geldiği bilinmektedir. Kesintisiz gürültü dediğimiz

kadınların cinsiyet olarak daha duyarlı olduğu dokuma tezgahları başında, bu gürültüye uzun süre dinlenmeksizin ev işlerinin de etkilediği yorgunluğu eklersek, iş kazalarının çoğalmasında bu sorunlar bir faktör olarak gözükmektedir. Gürültü kadar, balyaların açılması gibi kaba işlemlerden örgü gibi çok ince işlere kadar varan her türlü işte aydınlatmanın önemi büyüktür. Kimyasal faktörlerin de önemi fazladır. Sanayide kullanılan boya ve benzer maddeler, bilhassa doğurganlık çağındaki kadınlarda ve tüm kadın işçilerde risk faktörü olarak ön plana çıkmaktadır.

Erkekler için söz konusu olmayan bazı nedenler, kadına iş kazası yaptırabilir. Örneğin kadınların saç uzunlukları, elbise ve eteklerin makineye takılması gibi...

Gece vardiyalarında ise, strese bağlı meydana gelen rahatsızlıklar ve iş kazaları ortaya çıkabilmektedir.

## 4. TÜRKİYE'DE KADIN İŞÇİLER VE SENDİKALARLA OLAN İLİŞKİLERİ:

### Kadın İşçilerin Genel Profili:

Türkiye'de kadın işgücüne yönelik veriler, kadın

işgücüne katılım oranının düştüğünü göstermektedir. Genel olarak kadınların üçte biri iktisaden faal iken, bunların ancak üçte biri gelir getirici bir işte çalışmaktadır. Çalışan kadınlara bakıldığında kırda ücretsiz aile işçisi olarak, kentlerde ise sanayi ve hizmetler sektöründe ağırlıklı olarak da enformel çalışma alanında konumlandığı görülecektir. Ücretli çalışan 1,5 milyon kadın içinde SSK üyesi kadın sayısı 400 binin biraz üzerinde, 500 bine yakın da kadın memur vardır.

Kadının tarım kesiminde istihdamının azalışı ile birlikte kadın işgücüne katılım oranı da azalmaktadır. Bununla birlikte kentlere bakıldığında ise kentlerde kadının ücretli işçi olarak istihdamında bir artış gözlenmektedir. Kadının işgücüne katılımını arttıran nedenlere bakıldığında, kız çocuklarının eğitim olanaklarının artması, doğurganlık oranının azalması, ailenin küçülmesi, kentleşme, sosyal değerlerdeki değişmenin önemli etkenler olduğu görülmektedir. Fakat tüm bu gelişmelere rağmen Türkiye'de kadınların bir ücret karşılığı çalışanlar içindeki oranı %18'i geçmemektedir.

Kadın işçilerin yaşlarına bakıldığında genç işçiliğin daha ağırlıklı olduğu tespit edilmiştir. Kadın iş-

çilerin 20-24 yaş gruplarında işgücüne katılım oranları en yüksektir. Evlenme ve çocuk doğurma yaş dilimini temsil eden 25-39 yaş grubunda bu oran %40'lardan %35'e düşmektedir. Erkeklerde ise aynı yaş dilimlerinde oranlar %84'ten, %98'e yükselmektedir.

Ücretli kadın işçilerin tarım, sanayi ve hizmet sektörlerindeki dağılımında hizmet sektöründe kadın işgücü oranı %57,5 ile önde yer almaktadır. Sanayi sektöründe ise ağırlıklı olarak imalat sanayinde istihdam edilmektedir. Tarımda ise devamlı işçi olarak kadınların bu sektördeki oranı %9 olarak tespit edilmiştir. Ekonomik sektörlerde toplam işçi sayısına kadın oranı sırasıyla tarımda %38, imalat sanayinde %20 ve hizmetlerde %21'dir. Kadın işçilerin meslek dağılımları açısından incelendiğinde ise, %24'ü ilmi ve teknik eleman, %1'i üst kademe yöneticisi, %23'ü idari personel, %4'ü ticaret ve satış personeli, %13'ü hizmet işçisi, %9'u tarımcı, hayvancı, ormancı, %25'i tarım-dışı üretim işçisi grubunda çalıştığı tespit edilmektedir.

Resmi olmayan sektörlerde ise kadın işçilerin verilerine rastlanmamaktadır. 1991 anketlerine göre evde çalışan ücretli kadın işçilerin sayısı 32.784' dür.

Toplam kadın ücretli sayısının %2,8' ini oluşturmaktadır. Enformel sektördeki kadın işçi sayısına ilişkin veriler bir yana bırakıldığında, kayıt dışı üretimin yüksek olması ve sektörün kadın emeği kullanması bu alanda kadın istihdamının artmış olduğuna ilişkin genel bir anlayışı sergiler.

**Sendikalarda Kadın İşçiler:**

Bu çalışmada ana çatıyı iki kavram oluşturmaktadır. Bu kavramla ilgili çok genel ve çok geniş bir çerçevede sorun alanları ele alınabilir. Bu çalışmada bu kavramların tek tek analizi üzerinde durulmayacaktır. Çünkü bunların kavramsal olarak tek tek analizi bu çalışmanın sınırlarını genişletecektir. Bu sebeple çalışmanın problem alanı kapsamında yer alan kavramlar yalnızca dikkate alınacaktır. Burada üzerinde durulması gereken nokta, sendika ve kadın kavramlarının birleştirilmesiyle ortaya çıkan sorun alanlarıdır. Bu yüzden sendikacılık ya da kadın ve çalışan kadın başlığı altında yapılan teorik çerçeve akılda tutulmakla birlikte burada bu tartışmalara yer verilmemiştir. Bu çalışmada özellikle sendikalardaki kadın işçilere ilişkin bulgular dikkate alınarak bu çerçevede ortaya konulan kadın politikaları incelenecektir.

Türkiye'de işçi statüsünde çalışanların sendika üyeliklerine bakıldığında, verili sayıların güvenilir sayılar olduğu söylenemez. Bu verilerde cinsiyet ve sendika ayrımına göre tasniflere de ulaşılamamaktadır. Ücretli çalışan 1,5 milyon kadın içinde, sendikaya üye kadın işçi sayısının, bu alandaki verilerin güvenilir olmamasından ötürü, tahminen 130 bin dolayında olduğunu söylemek mümkün olabilir. Çalışma Bakanlığının istatistiklerine göre sendikalı kadın işçi sayısı, 161.239 olup, bunun toplam sendikalı işçiler içinde oranı %6'dır. İşçi statüsünde çalışan kadınlar içinde yaklaşık %10-15 civarındaki kadının sendika üyesi kadın olduğu söylenebilir. Sendikalı kadın işçilerin %33'ü kamu kesiminde çalışırken,%67'si özel sektörde çalışmaktadır. Erkeklerin ise %42,5' i kamuda iken, %57,5' i özel kesimde çalışmaktadır.

İşkolları itibarıyla bakıldığında, sendikalı kadın işçilerin toplam işçiler içindeki oranı gıda sanayinde % 10, dokumada % 14, deride % 9, ticaret, büro ve eğitimde % 8, sağlıkta % 12, gazetecilikte %11'dir.

Kadın işçilerin kendi içinde işkollarına göre dağılımına bakıldığında ise dokuma sanayinde %35, gıda sanayinde %19, metalde %9, ticaret, büro ve

eğitimde %7, tarımda %4, genel işlerde %4, petrol, kimya ve lastikte %4, inşaatta %3' tür.

Sendika üyesi kadınların yoğunlaştığı işkollarının sanayi sektöründe dokuma, gıda ve metal, hizmet sektöründe ise büro, ticaret, eğitim, bankacılık ile konaklama ve eğlence yerleri işkolları olduğu söylenebilir.

Sendika üyesi kadınların karar organlarındaki katılım ve temsiline ilişkin verilere bakıldığında da temsil edilmeme sorunu ortaya çıkacaktır. Sendikalarda genel merkez düzeyinde yönetim kurulu üyesi son derece az sayıda kadına rastlanmaktadır. Kadınlar ancak şube yönetimlerinde yer alabilmektedirler. Kadınlar şubelerde genellikle amatör düzeyde yönetim kurullarında yer almaktadırlar. İşçi temsilcisi olmalarına ise göreceli olarak daha yüksek sayılarda rastlanmaktadır. Delegelik açısından sayılara bakıldığında da durumda pek bir değişiklik olmamaktadır.

**Kadınların Sendikal Faaliyete Katılımı Önündeki Engeller:** Birçok ülkede kadınlar sendika üyeliklerinde azınlıktadırlar. Üye sayılarının yüksek olduğu hallerde bile yönetimlerde ve sendikal faaliyetlerde üye sayılarıyla orantılı olarak temsil edilmemektedirler. Kadınların sendikal faaliyete katılımının önündeki

engellerin önde geleni kadınların işteki konumlarıdır. Kadın ve erkek arasındaki sendikal katılım farklarını açıklarken, sadece toplumsal cinsiyet rolleriyle yetinmeyip, işteki konuma bakmak da önemlidir. Sendikal katılımda motive edici faktörlerden biri, işe bağlılık ve işin yaşamın merkezi ilgi alanı olarak tanınmasıdır. Bu nedenle ücretli işin kadınlar açısından ne ölçüde önem taşıdığına baktığımızda, işe bağlılığın mesleki hiyerarşinin hangi düzeyinde yer alındığıyla yakından bağlantılı olduğunu görürüz. İşteki ödüllendirmenin fazlalığı ölçüsünde işe bağlılık artar. Kadınların genellikle düşük statülü, düşük ücretli, vasıfsız işlerde çalışması, onların işe olan bağlılığını olumsuz etkilemekte, bu da sendikayla olan ilişkisine yansıyabilmektedir.

Kadınların sendikal faaliyete katılımının düşük olmasının arkasındaki ekonomik, sosyal ve sendikal nedenleri alt başlıklar halinde şöyle sıralayabiliriz:

**Kadınların İşgücüne Katılım Oranlarının Erkeklere Göre Düşük Oluşu:** Son otuz yıl boyunca kadının işgücüne katılım oranı büyük ölçüde artmıştır. Ancak bu hızlı artışa rağmen, dünyanın hiçbir bölgesinde, kadınların işgücüne katılımında eşitlik sağlanabilmiş değildir. Kadın ve erkeklerin kayıtlara ge-

çen ekonomik katılım oranları arasındaki açık, büyüklüğünü korumaktadır. Yüksek gelirli OECD ülkeleri de dahil olmak üzere dünyanın her yerinde kadının işgücüne katılım oranı erkeklere göre daha düşüktür.

**Kadının Ücretli İstihdama Katılımının Düşük Oluşu:** Gelişmekte olan ülkelerde kadının işgücüne katılımında ücretsiz aile işçiliği ağırlıklı yer tutmaktadır. Sanayileşme süreci ile birlikte, kadının geleneksel istihdam alanı olan tarım geriledikçe kadının tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi olarak istihdamı da azalmaktadır. Köyden kente göç hız kazanmakta ancak kentlerde sanayi ve hizmetler sektöründe, daha eğitimli ve hareketli olan erkek işgücüne göre kadınların iş bulma şansları az olmaktadır. Bunun ötesinde kadınların ev ve evle bağlantılı işler dışında çalışmalarını engelleyen geleneksel değerlerin varlığı, aile sorumluluklarının önemli bölümünü teşkil eden ev işleri ve çocuk bakımını kadının üstlenmiş olması, geleneksel istihdam alanı olan tarımın dışına itilen kadının, ücretli istihdama katılımını sınırlamıştır.

Tüm dünyada kamu hizmetlerindeki artış ve yaygınlaşma, doğum oranlarındaki düşme ve okullaşma

oranlarının kız çocuklar için de artması kadının ücretli istihdam içinde daha fazla yer almasını etkileyen unsurlar olmuş ve kadınlar giderek yığınlar halinde ücretli istihdama çekilmeye başlamışlardır. İç içe gelişen her iki süreç, ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermekte, özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınlar bir ücret ve maaş karşılığı çalışanlar içinde erkeklere göre son derece eşitsiz konumda bulunmaktadır.

**Kadınların Ekonomik Sektörlerde ve Belirli Mesleklerde Ayrışması:** Kadınların sendikal faaliyetini etkileyen önemli bir faktör, kadınların istihdamının küçük ve orta ölçekli işletmelerin yaygın olduğu, sendikalaşmanın zor olduğu hizmet sektöründe yoğunlaşmasıdır. Sanayileşmiş ülkelerde kadın işçilerin %75-80'i hizmet sektöründe çalışır.%15-20'si sanayide istihdam edilir. Tarımda çalışan kadın işçi oranı ise %5' tir. Gelişmekte olan ülkelerde de bir ücret karşılığı çalışan kadınlar ağırlıklı olarak hizmet sektöründe istihdam edilir. Hizmet sektöründe diğer önemli alan, kamu ağırlıklı toplum hizmetleri olup, kadının ücret veya maaş karşılığı çalıştığı alan olarak belirmektedir. Kadınlar ofis, satış işleri ve hizmetlerdeki işgücünün büyük bir kısmını teşkil eder-

ler, ancak imalat, ulaştırma ve yönetsel işlerden büyük ölçüde dışlanmışlardır.

Gelişmekte olan birçok ülkede sendikal hak ve özgürlüklerin kamu kesiminde çalışanların geniş bölümleri için sınırlanmış olması, kadınların ağırlıklı olduğu kamusal toplum hizmetlerinin sendikalaşma dışında tutulması, kadınların sendikal faaliyete katılımının düşük olmasına yol açan çok önemli bir yasal neden olarak ortaya çıkmaktadır.

**Küresel Rekabet Nedeniyle Yaygınlaşan Atipik İstihdam Biçimleri:** Kısmi çalışma, geçici işçilik, çağrı üzerine çalışma, kendi hesabına çalışma, evde çalışma, hafta sonu çalışma, işin paylaşılması, işin bölünmesi, esnek çalışma saatleri gibi atipik istihdam biçimleri, işgücü maliyetlerinin düşürülmesini gerektiren küresel rekabet ortamında hızla yaygınlaşmıştır. Bu atipik istihdam biçimleri, nitelikleri gereği, sendikalaşmanın zor, hatta bazı hallerde imkansız olduğu alanlardır. Bu istihdam biçimlerinde ise kadın ağırlıklı olarak belirmektedirler. Sanayileşmiş ülkelerde istihdamın yapısındaki gelişme iki eğilimi ön plana getiriyor. Birincisi, hizmetlerde istihdam artıyor, ikincisi de, küçük işletmelerde istihdam artıyor. Her iki tür istihdam da çoğu kadın olan "es-

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

nek" çalışanları kendisine çeken istihdam alanları olarak görülüyor. Yalnızca kısmi çalışma değil, diğer "esnek" çalışma biçimleri de artmaktadır. Gündelik, ya da mevsimlik iş, geçici iş, evde çalışma, sıfır saat, çağrı üzerine çalışma gibi bütün bu "esnek" çalışma biçimlerinde de kadın emeğinin ağır bastığı görülmektedir.

Evde çalışan işçilerin büyük çoğunluğu, düşük ücretli düzensiz çalışan işçilerdir. Bu işçiler içinde kadınlar ağırlıklıdır. Sermaye yoğun işler işletmede yapılırken, emek yoğun işlerin taşeron sistemi ile eve iş vermeye dönüşmesi de yaygın bir uygulamadır. Ev işçileri, tipik olmayan işçiler içinde, özellikle korunmaya muhtaç kesimi temsil ederler. Çünkü çalışma ortamları izole edilmiştir ve istihdam statüleri belirsizdir. Çoğunlukla asgari ücretin altında ücret alırlar. Çalışma saatleri uzundur, iş güvenceleri yoktur.

Çağımızda evde iş yapma hızla artmaktadır. "Esnek" leşen firma, çekirdek işçi kadrosunun etrafında periferi (çevre) işçisi olarak evde iş yapan işçileri kullanmaktadır.

Dünyanın birçok ülkesinde uygulanan istikrar ve yapısal uyum programları kadınları enformel sektör-

deki, standart dışı çalışma biçimlerini kabule itmektedir. Ayrıca özelleştirme ve devletin küçültülmesi, kamu hizmetlerinin daraltılması, kamusal istihdamın azaltılması, kadını geleneksel olarak istihdam edildiği ve sendikalaşmanın güçlü olduğu kamu sektörünün dışına itmektedir. Küresel rekabetin bir sonucu olarak dünyada pek çok kadın da çalışma yasalarının uygulanmadığı, sosyal korumanın olmadığı, sendikalaşmanın ise hiç girmediği ihracata yönelik serbest bölgelerde çalışmaktadır. Küresel rekabet ortamında kadın istihdam alanları olarak beliren yukarıda değinilen alanlarda kadının sendikal üyeliği adeta imkansızlaşmaktadır.

**Aile Sorumlulukları:** Kadınların çocuk bakımı ve ev işlerini üstlenmeleri onlara, çalışma saatleri dışında sendikal faaliyete ayıracak zaman bırakmamaktadır. Kadınlar sendikal faaliyete katıldıkları zaman, iş ve ev sorumluluklarına bir üçüncü, sendikal sorumluluğu eklerler. Kadınlar erkeklerin üç katı fazla zamanı ev işlerinde geçirmekte, günlük çalışma süreleri 8 saat mesaiyle birlikte 11 saati bulmaktadır. Bu koşullar altında sendikalarda çalışma fırsatı bulanlar ancak çocuksuz ya da küçük çocuğu olmayan, dul ya da yalnız yaşayan kadınlar olmaktadır. Bir çok kadın için sendika işi kişisel iliş-

kilere ayrılan zamanın azalması, sendikal faaliyeti kabul etmeyen kocadan boşanma ve yeni bir ilişkiye girerken, daha baştan erkekle bu konuda pazarlık yapma anlamına gelmektedir.

**Geleneksel Rol Biçimleri ve Kadına Karşı Ayrımcılık:** Eğer toplumsal görüş kadının yerinin evi olduğu şeklindeyse, sendikal faaliyete katılımı oldukça zordur. Kadının sendikal faaliyete katılımına kocası doğrudan müdahale etmese de ev işlerini ve çocuk bakımını paylaşmayarak bu tür girişimlerini engellemiş olur. Toplumun bu tavrı kadının üzerinde de etkilidir. Ayrıca düşük eğitim ve düşük vasıf gerektiren işlerde çalışan kadın sendikal faaliyeti kendi yetenekleri dışında görebilir.

**Sendikal İmaj:** Sendikalar toplantılarını düzenlerken, kadınların aile sorumluluklarını göz önüne almalıdırlar. Toplantıların zaman ve yeri kadının katılımını kolaylaştıracak nitelikte olmalıdır. Toplantılarda kullanılan dil tabandaki kadın üyeler üzerinde yabancılaştırıcı ve uzaklaştırıcı bir etki yapar. Sendikal yapılar ve faaliyetler, kadın işçinin ihtiyaçlarına cevap vermeyen bir biçimde örgütlendiği taktirde kadının sendikal faaliyete katılımı imkansızlaşır.

## 5. KADIN İŞÇİLERİN SENDİKALARLA BÜTÜNLEŞMESİ:

Sıralanan tüm engellere rağmen sendikaların gündeminde şu slogan giderek daha çok yerleşmektedir."Kadınların sendikaya ihtiyacı var, sendikaların da kadınlara..."Sendikalar artık "düzenli iş sahibi, mavi yakalı erkek işçi" diye tanımlanabilecek bir çoğunlukla değil, cinsiyet, meslek, yaş gibi farklılıkların önem kazandığı, düzenli çalışma biçimlerinin yıkıldığı, politik öncelikleri değişmiş bir taban ile karşı karşıyalar.

Kadın işçilerin işgücü içinde, sendikalı işçi sayısı içinde ve işkolları içinde giderek artan ve değişen rolü, kadın işçilerin geleneksel olarak, ağırlıklı olduğu yerel yönetim ve diğer kamu hizmetlerinde, kamu kesimi sendikacılığının hareketlenmesi sendikaları kadın işçilerin gerek iş gerekse ev yaşamlarındaki sorunlarına özel ağırlık vermeye itmektedir.

**Örgütlenme Kampanyaları:** Sendikaların kadın işçilere yönelik birinci politikası örgütlenme kampanyalarıdır. ICFTU (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu) araştırmasına göre üye örgütler kadınların sendika üyeliğini artırmak için çeşitli araçlar kullanmaktadırlar. ICFTU' ya üye konfederasyon-

ların önemli bir bölümü, kadın işçilerin örgütlenmesi için kampanyalar yürütmüşlerdir.

**Eşitlik Politikaları ve Olumlu Eylem Programları:** Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı'nın en önemli sonuçlarından birisi tüm dünya çapında kadınlar için eşitliğin sağlanması konusunda siyasi bir görüş birliği yaratması olup, bu eşitliğin istihdam alanında da yansıtılması ve bu konuda yasal bir çerçeve çizilmesi önemli bir kazanım teşkil etti. Ancak, 1980 yılında Kopenhag'da Birleşmiş Milletler toplantısında yasal anlamda alınan önlemlerin hayata geçmediği ve kadının istihdamda eşitliğinin sağlanması için özel önlemler alınması gerektiği ortaya çıktı. Uluslararası Çalışma Örgütü' nün 1985 ve 1991 tarihinde benimsediği eylem planı da eşit fırsat ve muameleye ilişkin yasaların özel kurumlar ve özel araçlarla hayata geçirilmesini ele alıyordu.

Öte yandan, küreselleşen dünyadaki çalışma yaşamına ilişkin sosyal ve örgütsel değişiklikler, benimsenen eşitlik yasalarının hayata geçirilmesini zorlaştırmakta, hatta daha önce edinilmiş hakların bile tahribine yol açabilmektedir. Bu nedenle de istihdam alanındaki eşitlik yasalarının hayata geçirilmesi için özel önlemler benimsenmesi, günümüzde daha bü-

yük önem taşımaktadır. Bu politikalardan bir tanesi olumlu eylemdir. Olumlu Eylem, kadınların her alanda eşit fırsat ve muamele görmelerini sağlayabilmek için olumlu anlamda özel muamele görmeleri anlamına gelir.

Olumlu eylem, kavram ve program olarak ilk kez ABD'de geliştirildi. Ancak daha sonra çeşitli ülkelerde de kabul gördü. Özellikle Birleşmiş Milletler' in Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nde "kadınlar ve erkekler arasında fiilen eşitliğin sağlanmasının hızlandırılması için geçici olarak özel önlemler alınması" gereği ifade edilince, çeşitli ülkelerde olumlu eylem programları yaygınlaşmaya başladı.

ILO'nun 1975 yılında benimsediği Kadın İşçiler İçin Eşit Muamele Fırsatı Deklarasyonu'nda da "cinsler arasında etkin eşitlik sağlamaya yönelik olarak geçici bir süre için, olumlu açıdan özel muamele yapılmasının ayrımcılık sayılmayacağı" belirtilmiştir.

İster yasal yolla olsun, isterse de sendikaların girişimiyle olsun, olumlu eylem programları giderek yaygınlaşmaktadır. Özellikle sendikaların toplu sözleşme politikalarında önemli bir yer almaktadır.

**Toplu Sözleşmelerde Eşitlik Konuları:** Özellikle sanayileşmiş ülkelerde sendikalar, toplu sözleşmelere olumlu eylem programları, eşit değerdeki işe eşit ücret, ebeveyn izni, cinsel taciz konularını dahil etmeyi başarmışlardır.

**Kadın veya Eşitlik Komiteleri:** Sendikalarda kadın komiteleri kurulması oldukça yaygın bir uygulamadır. Bu komiteler kadın ve eşitlik sorunlarının sendikal gündeme getirilmesi ve kadınların kendilerine güvenlerini artırması açısından son derece önemlidirler.

**Düzenli Kadın Konferansları:** Düzenli kadın konferansları düzenlemek, sendikalarda gelişen bir uygulamadır. Bu konferanslarda kadın delegeler, eşitlik sorunlarına ilişkin programlarını geliştirirler; genel kurul deneyimi edinirler. Kadın konferanslarının sendika genel kurulları ile aynı tarihlerde, genel kuruldan hemen önce toplanmasında yarar vardır. Böylece kadın üyeler genel kurul döneminde gözle görülür bir varlık ortaya koymak, sendikal camianın ve kamuoyunun dikkatini eşitlik sorunlarına çekmek fırsatını bulurlar.

**Kadın veya Eşitlik Büroları:** Kadın komitesi belli aralıklarla toplanan bir organdır. Kadın komitesi üye-

leri de komite çalışmalarının yanı sıra işyerlerindeki işlerini ve/veya sendikadaki yöneticiliklerini de sürdürürler. Kadın komitesi kadın sorunlarına ilişkin dönemsel politikaları belirler, bu politikalar doğrultusunda eylem programları hazırlar, sendika yönetiminin onayına sunar. Ancak bu eylem programının yönetilmesinde sekreterya hizmetlerine ihtiyacı vardır. Sendikaların kadın büroları kadın komitesine idari ve teknik yönden destek veren daimi sekreterya görevini yaparlar.

**Yönetim Organlarında Yer Ayrılması:** Kadınların sendika yönetimlerinde daha fazla temsil edilebilmelerini sağlamak için son dönemde sıkça kullanılan bir araç sendikanın yönetim organlarında kadınlara belli sayıda yer ayrılmasıdır. Yönetim organlarında, (mevcut erkek üye sayısı azaltılmadan) kadın üye için ek yer ayrılması kadınların sendika yönetimlerine gelmesini bir tüzük hükmü haline getirir. Böylece kadınların yönetim organlarındaki sayısı ilk genel kurul döneminde hemen artar ve bu artış kadın için ayrılmış yerin varlığı tüzük hükmü olduğundan sürekli korunur.

**Nispi Temsil ve Kota:** Sendikalarda kadınların nispi temsil esasına göre yönetimde bulunması ka-

dınların örgütteki üye sayıları ile orantılı olarak yönetimlere girmesini sağlayacak bir temsil sisteminin uygulanması demektir. Örneğin bir sendikanın üyelerinin %30'u kadınsa, yönetim kurulunun %30'u da kadın olacaktır.

Kota kadınların sendika yönetimlerinde temsilinin belirli bir yüzdenin altına düşürülmemesi politikasıdır.

**Sendikal Faaliyetin Kadınlar Göz Önünde Tutularak Yeniden Düzenlenmesi:** Bu kapsamda alınacak önlemler arasında toplantı saatlerinin değiştirilmesi, toplantılar sırasında çocuk bakım olanaklarının sağlanması, toplumsal cinsiyet açısından duyarlı dil kullanılması, kadın çalışanlar ve kadın sendikacılar arasında haberleşme ağı kurulması gösterilebilir. Sendikalar güçleri ölçüsünde toplantıların iş saatleri içinde yapılmasını işverene kabul ettirebilmekte ve bu durumda kadın işçilerin sendikal toplantılara katılımı daha yüksek düzeyde olmaktadır.

**Sendikal Eğitim:** Kadınların sendikal faaliyete katılımını artırmak açısından sendikal eğitim büyük önem taşır. Eğitim kadının kendine güvenini artırmalı ve ona sendikal vasıflar kazandırmalıdır. Öte yandan erkek üyeler ve erkek yöneticiler de eşitlik ko-

nularında eğitilmelidir. Sendikalar kadın üyelere ilişkin istatistik tutmalı, kadınların sorunlarına ilişkin broşür, makale ve bunun gibi yayınlar hazırlamalıdırlar.

## KADIN İŞÇİLERİN SORUNLARININ ÇÖZÜMLERİ DOĞRULTUSUNDA TÜRK-İŞ'İN TALEPLERİ:

- Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası'nın dayattığı,istikrar programları ve devleti küçültme politikaları, kadının düzenli işgücü içindeki varlığını sona erdiren, başta kadınlar olmak üzere işçileri işsiz bırakan, kadının özgürlüğü demek olan sosyal devlet harcamalarını kısıtlayan ve kadının toplumsal konumunu zayıflatan politikalardır. IMF patentli sözde istikrar politikalarından vazgeçilmeli, sosyal devlet politikalarına geri dönülmelidir.
- Bugün Türkiye'de kadın haklarına ilişkin önemli uluslararası metinlere çekince konulmuş bulunmaktadır. Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesinin 15. ve 16. maddelerine konan çekinceler, Avrupa Sosyal Şar-

tı'nın 8. maddesine konan çekince başta olmak üzere çalışma yaşamına ilişkin maddelerine konan çekinceler kaldırılmalıdır.

- Uluslararası Çalışma Örgütü' nün Analığın Korunmasına ilişkin 103 sayılı Sözleşmesi başta olmak üzere, 140 no' lu çalışan kadına izin olanağına ilişkin, 156 no' lu iş ve aile sorumluluklarının paylaşılmasına ilişkin, 157 no' lu sosyal güvenlik haklarının korunmasına ilişkin, 168 no' lu istihdamın teşviki ve işsizliğe karşı korunmaya ilişkin sözleşmeleri onaylanmalı ve iç hukuka yansıtılmalıdır. 158 no' u, hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesine ilişkin ILO sözleşmesi iç hukukumuza yansıtılmalıdır.

- Medeni Kanunda, Türk Ceza Kanunu'nda, İş Kanunu'nda ve diğer yasalarda yer alan ve doğrudan veya dolaylı olarak kadına karşı ayrımcılığa yol açan maddeler değiştirilmelidir. Özellikle 1475 sayılı İş Kanunu' nun, işverenin kadının gebelik ve doğum halinde hizmet aktini feshetmesine imkan tanıyan 17. maddesi değiştirilmelidir.

- Ücretli doğum izni arttırılmalıdır. Türkiye koşullarına uygun bir süre ile ücretli ebeveyn izni ve ailevi nedenlerle izin bütün işçiler için benimsenmelidir. Bu izinleri kullanan işçilerin aynı koşullarla, aynı ya da benzer işlerine dönmeleri garanti edilmelidir.
- 0-6 yaş grubu çocukların bakımı sosyal devlet anlayışıyla ele alınmalı ve yerel ve merkezi yönetimler bu amaca yönelik tesislerin kurulmasını, işletilmesini ve aile sahibi işçilerin hizmetine sunulmasını sağlamalıdır.
- Çocuk yurdu ve kreşlerin sadece 100-150 kadın işçi çalıştıran işyerlerinde değil, kadın-erkek farketmeden belirli sayıda işçi çalıştıran yerlerde zorunlu hale getirilmesi yönünde yasal değişiklik yapılmalıdır.
- Tarımda, eve iş verme sisteminde ve ev hizmetlerinde çalışan kadınlar, İş Kanunu kapsamına alınmalı, diğer işçilerle birlikte bütün sendikal ve sosyal haklardan yararlanmalıdır.
- Türkiye'de kadın işgücü ağırlıklı olarak tarımda çalıştığı halde, tarım sigortası uygulamasından, ancak aile reisi kadınlar yararlanabilmektedirler. Bu kadın aleyhine ciddi bir ayrımcılık-

tır. Tarımda çalışan kadınların bu uygulamadan yararlanabilmesi sağlanmalıdır.

- Kayıt dışı sektörde, güvencesiz ve sigortasız olarak çalışan kadınların düzenli çalışma koşullarına kavuşmaları, İş Kanunu ve diğer yasalarca sağlanan haklardan yararlanmaları sağlanmalıdır.
- Kadın işçiler için mesleki eğitim ve kız çocuklarının örgün eğitimden kesintisiz yararlanmasının olanakları yaratılmalıdır.
- Kadın ve erkek işçi ayrımına son verilmeli, yasalarda yer alan eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesinin hayata geçirilmesi için gereken düzenlemeler yapılmalı, önlemler alınmalıdır.
- Kadın çalışanların ağırlıkta olduğu memur ve sözleşmeli personele siyaset hakkı tanınmalıdır.
- Sağlık, eğitim, genel idari hizmetler gibi kadın istihdamının %50'ye vardığı kamu hizmetlerinde memurlara ve sözleşmeli personele tam sendikal haklar tanınmalı, bu uğurda mücadele veren memur kadınlara uygulanan baskılara son verilmelidir.

nularında eğitilmelidir. Sendikalar kadın üyelere ilişkin istatistik tutmalı, kadınların sorunlarına ilişkin broşür, makale ve bunun gibi yayınlar hazırlamalıdırlar.

## KADIN İŞÇİLERİN SORUNLARININ ÇÖZÜMLERİ DOĞRULTUSUNDA TÜRK-İŞ'İN TALEPLERİ:

- Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası'nın dayattığı,istikrar programları ve devleti küçültme politikaları, kadının düzenli işgücü içindeki varlığını sona erdiren, başta kadınlar olmak üzere işçileri işsiz bırakan, kadının özgürlüğü demek olan sosyal devlet harcamalarını kısıtlayan ve kadının toplumsal konumunu zayıflatan politikalardır. IMF patentli sözde istikrar politikalarından vazgeçilmeli, sosyal devlet politikalarına geri dönülmelidir.
- Bugün Türkiye'de kadın haklarına ilişkin önemli uluslararası metinlere çekince konulmuş bulunmaktadır. Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesinin 15. ve 16. maddelerine konan çekinceler, Avrupa Sosyal Şar-

tı'nın 8. maddesine konan çekince başta olmak üzere çalışma yaşamına ilişkin maddelerine konan çekinceler kaldırılmalıdır.

- Uluslararası Çalışma Örgütü' nün Analığın Korunmasına ilişkin 103 sayılı Sözleşmesi başta olmak üzere, 140 no' lu çalışan kadına izin olanağına ilişkin, 156 no' lu iş ve aile sorumluluklarının paylaşılmasına ilişkin, 157 no' lu sosyal güvenlik haklarının korunmasına ilişkin, 168 no' lu istihdamın teşviki ve işsizliğe karşı korunmaya ilişkin sözleşmeleri onaylanmalı ve iç hukuka yansıtılmalıdır. 158 no' u, hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesine ilişkin ILO sözleşmesi iç hukukumuza yansıtılmalıdır.

- Medeni Kanunda, Türk Ceza Kanunu'nda, İş Kanunu'nda ve diğer yasalarda yer alan ve doğrudan veya dolaylı olarak kadına karşı ayrımcılığa yol açan maddeler değiştirilmelidir. Özellikle 1475 sayılı İş Kanunu' nun, işverenin kadının gebelik ve doğum halinde hizmet aktini feshetmesine imkan tanıyan 17. maddesi değiştirilmelidir.

- Ücretli doğum izni arttırılmalıdır. Türkiye koşullarına uygun bir süre ile ücretli ebeveyn izni ve ailevi nedenlerle izin bütün işçiler için benimsenmelidir. Bu izinleri kullanan işçilerin aynı koşullarla, aynı ya da benzer işlerine dönmeleri garanti edilmelidir.
- 0-6 yaş grubu çocukların bakımı sosyal devlet anlayışıyla ele alınmalı ve yerel ve merkezi yönetimler bu amaca yönelik tesislerin kurulmasını, işletilmesini ve aile sahibi işçilerin hizmetine sunulmasını sağlamalıdır.
- Çocuk yurdu ve kreşlerin sadece 100-150 kadın işçi çalıştıran işyerlerinde değil, kadın-erkek farketmeden belirli sayıda işçi çalıştıran yerlerde zorunlu hale getirilmesi yönünde yasal değişiklik yapılmalıdır.
- Tarımda, eve iş verme sisteminde ve ev hizmetlerinde çalışan kadınlar, İş Kanunu kapsamına alınmalı, diğer işçilerle birlikte bütün sendikal ve sosyal haklardan yararlanmalıdır.
- Türkiye'de kadın işgücü ağırlıklı olarak tarımda çalıştığı halde, tarım sigortası uygulamasından, ancak aile reisi kadınlar yararlanabilmektedirler. Bu kadın aleyhine ciddi bir ayrımcılık-

tır. Tarımda çalışan kadınların bu uygulamadan yararlanabilmesi sağlanmalıdır.

- Kayıt dışı sektörde, güvencesiz ve sigortasız olarak çalışan kadınların düzenli çalışma koşullarına kavuşmaları, İş Kanunu ve diğer yasalarca sağlanan haklardan yararlanmaları sağlanmalıdır.
- Kadın işçiler için mesleki eğitim ve kız çocuklarının örgün eğitimden kesintisiz yararlanmasının olanakları yaratılmalıdır.
- Kadın ve erkek işçi ayrımına son verilmeli, yasalarda yer alan eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesinin hayata geçirilmesi için gereken düzenlemeler yapılmalı, önlemler alınmalıdır.
- Kadın çalışanların ağırlıkta olduğu memur ve sözleşmeli personele siyaset hakkı tanınmalıdır.
- Sağlık, eğitim, genel idari hizmetler gibi kadın istihdamının %50'ye vardığı kamu hizmetlerinde memurlara ve sözleşmeli personele tam sendikal haklar tanınmalı, bu uğurda mücadele veren memur kadınlara uygulanan baskılara son verilmelidir.

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

## SONUÇ

Türkiye'de ister kırsal kesimde olsun, ister kentlerde olsun çalışan kadınlarımızın, Türk toplumunu çağdaş uygarlık düzeyine ulaşmasında etkin görevler taşıyacakları ve erkeklerle görevleri paylaşacakları kuşkusuzdur.

TÜRK-İŞ topluluğunun temel düşüncesi olarak bir hususu belirtmekte yarar vardır. Kadınlarımız bir taraftan hem kutsal analık görevini, yerine getirecekler, hem yuvayı dişi kuşun yaptığı gerçeğini unutmayacaklar,hem de ekonomik şartların ağırlaştığı ülkemizde ailenin ortak yükünü paylaşarak üretimi artırarak Türk toplumunun refah düzeyinin artmasında büyük katkıda bulunacaklardır.

Kadınları toplum içinde layık oldukları saygılı çalışma şartlarına kavuşturmak ve kadın-erkek eşitliğini sözde ve kağıtta bırakmamak birlikte görevimiz olmalıdır. Özellikle Meclislerde kadınların daha çok sayıda temsil edilebilmeleri verimli çalışmanın bir diğer şartı olarak düşünülmelidir. ATATÜRK' ün kurduğu Cumhuriyeti ve demokrasimizi kadın-erkek birlikte yaşatarak yüceltme kararlılığı içinde olmalıyız.

TÜRK-İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

# TÜRK-İŞ
# KADIN SENDİKACILAR KURULTAYI
# 4-5 Eylül 1995, İstanbul

TÜRK-İŞ

KADIN İŞÇİLER BÜROSU

1.4
R
95
23

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

TÜRK-İŞ
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

# TÜRK-İŞ
# KADIN SENDİKACILAR KURULTAYI

## 4-5 Eylül 1995, İstanbul

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi
Tarih:.....
Demirbaş No:.....923.....
Tasnif No:...331.4.Tür 1995

331.4
TÜR
1995
0923

TÜRK-İŞ
KADIN İŞÇİLER BÜROSU

Bilgisayara işlenmiştir

## İÇİNDEKİLER

- Kurultay Sonuç Bildirgesi

- Çalışma Grup Raporları
  - İstihdam ve Kadın
  - Sağlık ve Kadın
  - Analığın ve Aile Sorumluluğu Olan İşçilerin Korunması
  - Yasalarda Kadına Karşı Ayrımcılık
  - Kadının Sendikal Faaliyetlere Katılımı
  - Özelleştirme, İstikrar Programı ve Kadın
  - Eşit Fırsat ve Muamele

- İstatistiklerle Türkiye'de İşgücü ve Kadın

- Kadına İlişkin Temel Uluslararası Çalışma Standartları. Bir Özet.

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU
KADIN SENDİKACILAR KURULTAYI
4-5 EYLÜL 1995
İstanbul

## SENDİKALARCA BİLDİRİLEN KATILIMCI LİSTESİ

| ADI, SOYADI | SENDİKASI |
|---|---|
| 1. REZZAN ULUSU | TARIM-İŞ |
| 2. SEVDA AKAR | TARIM-İŞ |
| 3. CANAN KARAOĞLU | TARIM-İŞ |
| 4. AYNUR ŞAHİN | TARIM-İŞ |
| 5. NECLA ŞAHİN | TARIM-İŞ |
| 6. NILGÜN DEMİREL | G.MADEN-İŞ |
| 7. AYŞE BEKTAŞ | G.MADEN-İŞ |
| 8. GİRAY ADIGÜZEL | G.MADEN-İŞ |
| 9. TÜRKAN AVCI | G.MADEN-İŞ |
| 10. SEVAL AYGÜN | G.MADEN-İŞ |
| 11. NAZİFE İNAM | G.MADEN-İŞ |
| 12. NEBAHAT YILDIZ | G.MADEN-İŞ |
| 13. MELİKE CEBECİK | G.MADEN-İŞ |
| 14. AYSEL KOCABAŞ | G.MADEN-İŞ |
| 15. BETÜL BAYRAM | PETROL-İŞ |
| 16. F.LALE YILDIRIM | PETROL-İŞ |
| 17. GÜLSEREN ADIGÜZEL | PETROL-İŞ |
| 18. MUKADDES ATAKER | PETROL-İŞ |
| 19. EMEL UMUT | PETROL-İŞ |
| 20. FATMA SERTDEMİREL | TEK-GIDA |
| 21. CENNET HAZAR | TEK-GIDA |
| 22. MERAL ÜNVAN | TEK-GIDA |
| 23. LEYLA ÖZMENEROĞLU | TEK-GIDA |
| 24. MERAL KESELİK | TEK-GIDA |
| 25. AYNUR PIŞKIN | TEK-GIDA |
| 26. NİMET UÇAR | TEK-GIDA |
| 27. AYŞE FATMA ŞAHİN | TEK-GIDA |
| 28. SALİHA BİNER | TEK-GIDA |
| 29. SİBEL KIZIL | TEK-GIDA |
| 30. HAVVA ÇALIK | TEK-GIDA |
| 31. GÖKŞEN APAK | TEK-GIDA |
| 32. SUNA SEZER | TEK-GIDA |
| 33. SONGÜL FİLİZ | TEK-GIDA |
| 34. SEVTAP ÇON | TEK-GIDA |
| 35. HANİFE KARDAĞ | TEK-GIDA |
| 36. SULTAN KAYA | TEK-GIDA |
| 37. FİKRİYE BAKIR | TEK-GIDA |
| 38. HATİCE ÖZKAN | TEK-GIDA |
| 39. BANU TUNCEL | TEK-GIDA |
| 40. GÜLZEMİN ATALAY | TEK-GIDA |
| 41. AYŞE AKSOY | TEK-GIDA |
| 42. SELVA DEĞER | TEK-GIDA |
| 43. SEMRA ÖZBAY | TEK-GIDA |
| 44. KIYMET ŞAHİN | TEK-GIDA |
| 45. SAKİNE UYGUR | TEK-GIDA |
| 46. ŞENAY ÖZCİHAN | TEK-GIDA |
| 47. EMİNE GÜVEN | TEK-GIDA |
| 48. FATMA ARICI | TEK-GIDA |
| 49. NURLU AKA | TEK-GIDA |
| 50. ZEHRA ÖZTEKESİN | TEK-GIDA |
| 51. AYŞE ALTIN | TEK-GIDA |
| 52. FATMA SOLMAZ | TEK-GIDA |
| 53. FİLİZ KARGACIER | TEK-GIDA |
| 54. GÜLİZAR UZUNSOY | TEK-GIDA |
| 55. GÜLSEREN ÖZDEMİR | TEK-GIDA |
| 56. HAFİZE YEĞİN | TEK-GIDA |
| 57. AYNUR TAHTACI | TEK-GIDA |
| 58. ŞAZİYE YILMAZLAR | TEK-GIDA |
| 59. FATMA AKOVA | TEK-GIDA |
| 60. SEVİM USTA | TEK-GIDA |
| 61. GÜLFİKAR AKTEPE | TEK-GIDA |
| 62. NAZİRE BİLGİLİ | TEK-GIDA |
| 63. MİNE KANGAL | TEK-GIDA |
| 64. GÜLBOYU TEMİZ | TEK-GIDA |
| 65. SALİHA ARDAL | TEK-GIDA |
| 66. ÖZGÜR KARACA | TEK-GIDA |
| 67. MAKMURE KAZAN | TEK-GIDA |
| 68. REYHAN BAYRAK | TEK-GIDA |
| 69. ŞÜKRAN TATLI | TEK-GIDA |
| 70. SEMA ÇANDAR | TEK-GIDA |
| 71. GÜLDEREN BABAT | ŞEKER-İŞ |
| 72. HAVVA KOÇER | ŞEKER-İŞ |
| 73. SEMA AKYOL | ŞEKER-İŞ |
| 74. HATİCE GÜLMEZ | ŞEKER-İŞ |
| 75. FATMA DİNLER | ŞEKER-İŞ |
| 76. ZÜBEYDE KAHRAMAN | ŞEKER-İŞ |
| 77. ŞAZİYE ERDÖNMEZ | TEKSİF |
| 78. NAZİFE YILMAZ | TEKSİF |
| 79. YASUMAN HURLU | TEKSİF |
| 80. SEYYAR SANCI | TEKSİF |
| 81. SULTAN POLATOĞULLARI | TEKSİF |
| 82. EMİNE KILIÇSAYMAZ | TEKSİF |
| 83. EMİNE KARAOĞLU | TEKSİF |
| 84. NİLGÜN BURAK | TEKSİF |
| 85. SADİYE GÜL | TEKSİF |
| 86. KADRİYE AĞBULUT | TEKSİF |
| 87. İNCİ AKÇAR | TEKSİF |
| 88. MELAHAT KARABULUT | TEKSİF |
| 89. MÜNEVVER AYERTEN | TEKSİF |
| 90. ZİNNET DELİBAŞ | TEKSİF |
| 91. NURSEL YILDIRIM | BASIN-İŞ |
| 92. GÜNEŞ BURAN | BASIN-İŞ |
| 93. YAŞAR SEYMAN | BASİSEN |
| 94. HAVANA AYKURT | BASİSEN |
| 95. SEVİNÇ ARI | BASİSEN |
| 96. GÜLDEN ÇELİK | BASİSEN |
| 97. FETHİYE HOŞGÖZ | BASİSEN |
| 98. DEMET SEPİCİOĞLU | BASİSEN |
| 99. EMEL RASIMOĞLU | BASİSEN |
| 100.HACER ESKİÇINAR | BASİSEN |
| 101.SELMA EREL | BASS |
| 102.NAİME ÖZGEN | BASS |
| 103.SONGÜL ORTAÇ | BASS |
| 104.ZERRİN AKPINAR | BASS |
| 105.NERMİN DUMAN | BASS |
| 106.ELİF OCAK | TÜRK-METAL |
| 107.SEMRA ÜTÜK | TÜRK-METAL |
| 108.NURCAN ÇELEBİ | TÜRK-METAL |
| 109.NURAN TABANLI | TÜRK-METAL |
| 110.LEYLE GENÇOĞLU | TÜRK-METAL |
| 111.GÜLBEYDU ARDA | TÜRK-METAL |
| 112.HAYRİYE AKTAŞ | TÜRK-METAL |

# SUNUŞ

TÜRK-İŞ Kadın Sendikacılar Kurultayı 4-5 Eylül 1995 tarihlerinde İstanbul'da yapıldı. İki gün süren Kurultaya TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalarımızdan seçimle gelmiş, şube yönetim, denetim ve disiplin kurullarında görev yapan 200 kadar kadın sendikacı, kadın komitesi üyesi, ve kadın işyeri temsilcisi katıldı.

4 Eylül sabahı yapılan açılışla başlayan Kurultayda bir konuşma yapan TÜRK-İŞ Başkanı Bayram MERAL, "Kadınların haklarını korumak için mücadele etmelerini ve bunun öncülerinin de Kurultaya katılan kadınlar olacağını, kadınların sendikal mücadelede ön saflarda yeralacağını ve bunun için TÜRK-İŞ olarak ellerinden geleni yapacaklarını" belirtti. Kurultay açılışında TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalar içinde tek profesyonel kadın Sendikacı olan ve Kurultayda Divan Başkanlığı yapan Yaşar SEYMAN'a ve TEKGIDA-İŞ Sendikası Pazar Şubesi Başkanı ve Kurultay Divan Üyesi Sakine UYGUR'a TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu adına birer plaket verildi. Divanda ayrıca Türk Metal Sendikasından Nurcan ÇELEBİ, Teksif Sendikasından Kadriye AĞBULUT, Tezkoop-İş Sendikasından Fethiye GÜLMEZ, Bass Sendikasından Naime ÖZGEN görev yaptılar,

Kurultayın ilk günü öğleden sonra çalışma grupları oluşturuldu ve aşağıdaki konular gönüllü uzmanların da katılımıyla tartışıldı.

1- İstihdam ve Kadın
2- Sağlık ve Kadın
3- Analığın ve Aile Sorumlulukları Olan İşçilerin Korunması
4- Yasalarda Kadına Karşı Ayrımcılık
5- Kadının Sendikal Faaliyetlere Katılımı
6- Özelleştirme, İstikrar Programları ve Kadın
7- Eşit Fırsat ve Muamele

Kadın sendikacılar, çalışma gruplarında sorunları tartıştılar ve çözüm önerilerini içeren grup raporlarını Kurultayın ikinci günü sabahı katılımcılara sundular. Ardından Grup Çalışma Raporları üzerine genel tartışma açıldı. Grup çalışmalarının saptama ve önerilerini içeren Kurultay Sonuç Bildirgesi TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu Müdürü Seyhan ERDOĞDU tarafından okundu ve katılımcılarca onaylandı.

Kurultayın kabul ettiği sonuç bildirgesini ve grup çalışma raporlarını bir araya getiren bu kitapçık, TÜRK-İŞ'li kadın sendikacıların sendikal görüşlerini, kadın işçilerin sorunlarına ve çözümlerine ilişkin tespitlerini yansıtmaktadır. Bu derlemede dile gelen görüşlerin Türk sendikacılık hareketinin kadın işçilerle ilgili politikalarına ışık tutacağına ve kadınların sendikalarla bütünleştirilmesi çabalarına katkı oluşturacağına inanıyoruz. Ayrıca hükümetler ve işverenlerin de kadın işçilerle ilgili politikalarında bu sese kulak vermesini diliyoruz.

**TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU**

## İÇİNDEKİLER

- Kurultay Sonuç Bildirgesi

- Çalışma Grup Raporları
  - İstihdam ve Kadın
  - Sağlık ve Kadın
  - Analığın ve Aile Sorumluluğu Olan İşçilerin Korunması
  - Yasalarda Kadına Karşı Ayrımcılık
  - Kadının Sendikal Faaliyetlere Katılımı
  - Özelleştirme, İstikrar Programı ve Kadın
  - Eşit Fırsat ve Muamele

- İstatistiklerle Türkiye'de İşgücü ve Kadın

- Kadına İlişkin Temel Uluslararası Çalışma Standartları. Bir Özet.

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU
KADIN SENDİKACILAR KURULTAYI
4-5 EYLÜL 1995
İstanbul

## SENDİKALARCA BİLDİRİLEN KATILIMCI LİSTESİ

| ADI, SOYADI | SENDİKASI |
|---|---|
| 1. REZZAN ULUSU | TARIM-İŞ |
| 2. SEVDA AKAR | TARIM-İŞ |
| 3. CANAN KARAOĞLU | TARIM-İŞ |
| 4. AYNUR ŞAHİN | TARIM-İŞ |
| 5. NECLA ŞAHİN | TARIM-İŞ |
| 6. NILGÜN DEMIREL | G.MADEN-İŞ |
| 7. AYŞE BEKTAŞ | G.MADEN-İŞ |
| 8. GİRAY ADIGÜZEL | G.MADEN-İŞ |
| 9. TÜRKAN AVCI | G.MADEN-İŞ |
| 10. SEVAL AYGÜN | G.MADEN-İŞ |
| 11. NAZIFE İNAM | G.MADEN-İŞ |
| 12. NEBAHAT YILDIZ | G.MADEN-İŞ |
| 13. MELİKE CEBECİK | G.MADEN-İŞ |
| 14. AYSEL KOCABAŞ | G.MADEN-İŞ |
| 15. BETÜL BAYRAM | PETROL-İŞ |
| 16. F.LALE YILDIRIM | PETROL-İŞ |
| 17. GÜLSEREN ADIGÜZEL | PETROL-İŞ |
| 18. MUKADDES ATAKER | PETROL-İŞ |
| 19. EMEL UMUT | PETROL-İŞ |
| 20. FATMA SERTDEMIREL | TEK-GIDA |
| 21. CENNET HAZAR | TEK-GIDA |
| 22. MERAL ÜNVAN | TEK-GIDA |
| 23. LEYLA ÖZMENEROĞLU | TEK-GIDA |
| 24. MERAL KESELİK | TEK-GIDA |
| 25. AYNUR PIŞKIN | TEK-GIDA |
| 26. NİMET UÇAR | TEK-GIDA |
| 27. AYŞE FATMA ŞAHİN | TEK-GIDA |
| 28. SALİHA BİNER | TEK-GIDA |
| 29. SİBEL KIZIL | TEK-GIDA |
| 30. HAVVA ÇALIK | TEK-GIDA |
| 31. GÖKŞEN APAK | TEK-GIDA |
| 32. SUNA SEZER | TEK-GIDA |
| 33. SONGÜL FİLİZ | TEK-GIDA |
| 34. SEVTAP ÇON | TEK-GIDA |
| 35. HANİFE KARDAĞ | TEK-GIDA |
| 36. SULTAN KAYA | TEK-GIDA |
| 37. FİKRİYE BAKIR | TEK-GIDA |
| 38. HATİCE ÖZKAN | TEK-GIDA |
| 39. BANU TUNCEL | TEK-GIDA |
| 40. GÜLZEMİN ATALAY | TEK-GIDA |
| 41. AYŞE AKSOY | TEK-GIDA |
| 42. SELVA DEĞER | TEK-GIDA |
| 43. SEMRA ÖZBAY | TEK-GIDA |
| 44. KIYMET ŞAHİN | TEK-GIDA |
| 45. SAKİNE UYGUR | TEK-GIDA |
| 46. ŞENAY ÖZCİHAN | TEK-GIDA |
| 47. EMİNE GÜVEN | TEK-GIDA |
| 48. FATMA ARICI | TEK-GIDA |
| 49. NURLU AKA | TEK-GIDA |
| 50. ZEHRA ÖZTEKESİN | TEK-GIDA |
| 51. AYŞE ALTIN | TEK-GIDA |
| 52. FATMA SOLMAZ | TEK-GIDA |
| 53. FİLİZ KARGACIER | TEK-GIDA |
| 54. GÜLİZAR UZUNSOY | TEK-GIDA |
| 55. GÜLSEREN ÖZDEMİR | TEK-GIDA |
| 56. HAFİZE YEĞİN | TEK-GIDA |
| 57. AYNUR TAHTACI | TEK-GIDA |
| 58. ŞAZİYE YILMAZLAR | TEK-GIDA |
| 59. FATMA AKOVA | TEK-GIDA |
| 60. SEVİM USTA | TEK-GIDA |
| 61. GÜLFİKAR AKTEPE | TEK-GIDA |
| 62. NAZİRE BİLGİLİ | TEK-GIDA |
| 63. MİNE KANGAL | TEK-GIDA |
| 64. GÜLBOYU TEMİZ | TEK-GIDA |
| 65. SALİHA ARDAL | TEK-GIDA |
| 66. ÖZGÜR KARACA | TEK-GIDA |
| 67. MAKMURE KAZAN | TEK-GIDA |
| 68. REYHAN BAYRAK | TEK-GIDA |
| 69. ŞÜKRAN TATLI | TEK-GIDA |
| 70. SEMA ÇANDAR | TEK-GIDA |
| 71. GÜLDEREN BABAT | ŞEKER-İŞ |
| 72. HAVVA KOÇER | ŞEKER-İŞ |
| 73. SEMA AKYOL | ŞEKER-İŞ |
| 74. HATİCE GÜLMEZ | ŞEKER-İŞ |
| 75. FATMA DİNLER | ŞEKER-İŞ |
| 76. ZÜBEYDE KAHRAMAN | ŞEKER-İŞ |
| 77. ŞAZİYE ERDONMEZ | TEKSİF |
| 78. NAZİFE YILMAZ | TEKSİF |
| 79. YASUMAN HURLU | TEKSİF |
| 80. SEYYAR SANCI | TEKSİF |
| 81. SULTAN POLATOĞULLARI | TEKSİF |
| 82. EMİNE KILIÇSAYMAZ | TEKSİF |
| 83. EMİNE KARAOĞLU | TEKSİF |
| 84. NİLGÜN BURAK | TEKSİF |
| 85. SADİYE GÜL | TEKSİF |
| 86. KADRİYE AĞBULUT | TEKSİF |
| 87. İNCİ AKÇAR | TEKSİF |
| 88. MELAHAT KARABULUT | TEKSİF |
| 89. MÜNEVVER AYERTEN | TEKSİF |
| 90. ZİNNET DELİBAŞ | TEKSİF |
| 91. NURSEL YILDIRIM | BASIN-İŞ |
| 92. GÜNEŞ BURAN | BASIN-İŞ |
| 93. YAŞAR SEYMAN | BASİSEN |
| 94. HAVANA AYKURT | BASİSEN |
| 95. SEVİNÇ ARI | BASİSEN |
| 96. GÜLDEN ÇELİK | BASİSEN |
| 97. FETHİYE HOŞGOZ | BASİSEN |
| 98. DEMET SEPİCİOĞLU | BASİSEN |
| 99. EMEL RASIMOĞLU | BASİSEN |
| 100. HACER ESKİÇINAR | BASİSEN |
| 101. SELMA EREL | BASS |
| 102. NAİME ÖZGEN | BASS |
| 103. SONGÜL ORTAÇ | BASS |
| 104. ZERRİN AKPINAR | BASS |
| 105. NERMİN DUMAN | BASS |
| 106. ELİF OCAK | TÜRK-METAL |
| 107. SEMRA ÜTÜK | TÜRK-METAL |
| 108. NURCAN ÇELEBİ | TÜRK-METAL |
| 109. NURAN TABANLI | TÜRK-METAL |
| 110. LEYLE GENÇOĞLU | TÜRK-METAL |
| 111. GÜLBEYDU ARDA | TÜRK-METAL |
| 112. HAYRİYE AKTAŞ | TÜRK-METAL |

| | |
|---|---|
| 113.HULYA OZGÜRBÜZ | TÜRK-METAL |
| 114.NESRİN SEZGİN | TÜRK-METAL |
| 115.MERYEM ATASOY | TÜRK-METAL |
| 116.HATİCE SARI | TÜRK-METAL |
| 117.SEMRA KORKMAZ | TÜRK-METAL |
| 118.NURCAN ELİGÜR | TÜRK-METAL |
| 119.TÜLAY ALTAY | TÜRK-METAL |
| 120.MERYEM KIRÇIL | TÜRK-METAL |
| 121.AYSEL PEHLİVAN | TÜRK-METAL |
| 122.AYŞE AKTEPE | TÜRK-METAL |
| 123.EMİNE BİLEN | TÜRK-METAL |
| 124.MÜKERREM KORUCU | TÜRK-METAL |
| 125.GÜLER BİLEN | TÜRK-METAL |
| 126.SEVCAN KURTULMUŞ | TÜRK-METAL |
| 127.MERAL KÜÇÜKKUL | TÜRK-METAL |
| 128.AYTEN ELİF | TÜRK-METAL |
| 129.HİLMİYE ÇELEBİ | TÜRK-METAL |
| 130.ASİYE UMUT | TÜRK-METAL |
| 131.ZEYNEP ERDOĞAN | TÜRK-METAL |
| 132.FATMA AKÇAY | TÜRK-METAL |
| 133.FATMA ÇENELİ | TÜRK-METAL |
| 134.ELMAS KAHRAMAN | TÜRK-METAL |
| 135.HAFİZE ÖZGÜR | TÜRK-METAL |
| 136.SEVİNÇ VATANSEVER | TÜRK-METAL |
| 137.EDİBE CESUR | TÜRK-METAL |
| 138.FATMA UYANIK | TÜRK-METAL |
| 139.MELEK KÜÇÜKYILDIRIM | TÜRK-METAL |
| 140.FİGEN DENİZ | TÜRK-METAL |
| 141.SEMRA BASMACI | TÜRK-METAL |
| 142.AYŞE DONAT | TÜRK-METAL |
| 143.HATİCE ERBAY | TÜRK-METAL |
| 144.ÜMİT SARIER | TÜRK-METAL |
| 145.SEMRA BIÇAKÇI | TÜRK-METAL |
| 146.YASEMİN AKSU | TÜRK-METAL |
| 147.NESİBE ÖZTUNALI | TÜRK-METAL |
| 148.TÜLAY BAYRAM | TÜRK-METAL |
| 149.MEBRURE GENÇ | YOL-İŞ |
| 150.GÖNÜL ŞAHİN | YOL-İŞ |
| 151.BEHİCE ÖZPOLAT | YOL-İŞ |
| 152.KÜBRA SÖNMEZER | YOL-İŞ |
| 153.MERAL TOK | YOL-İŞ |
| 154.NECMİYE AYCAN | YOL-İŞ |
| 155.SELMA YAVAŞI | TES-İŞ |
| 156.AYSEL KAYA | TES-İŞ |
| 157.NİLGÜN SEKBAN | TES-İŞ |
| 158.NATİCE BARLI | TES-İŞ |
| 159.FERDA KAZAN | TES-İŞ |
| 160.GÜLER AKBABA | TEZKOOP-İŞ |
| 161.FETHİYE GÜLMEZ | TEZKOOP-İŞ |
| 162.BİRSEN DUMAN | TEZKOOP-İŞ |
| 163.MERAL AYTAÇ | TEZKOOP-İŞ |
| 164.SEVİMGÜL ATABEK | TEZKOOP-İŞ |
| 165.NECLA ALPASLAN | TEZKOOP-İŞ |
| 166.AYŞE KIRBAŞ | TEZKOOP-İŞ |
| 167.EMİNE AKTAŞ | TEZKOOP-İŞ |
| 168.MELDA GELİŞEN | TEZKOOP-İŞ |
| 169.LEMEN KURTÇIVİCİ | TEZKOOP-İŞ |
| 170.MÜJGAN ÇETİNKAYA | TEZKOOP-İŞ |
| 171.DİLEK İĞDİCİOĞLU | TEZKOOP-İŞ |
| 172.MİHRİBAN EREN | TEZKOOP-İŞ |
| 173.AYSEL KAÇAR | TEZKOOP-İŞ |
| 174.ESEN TOKSOY | TEZKOOP-İŞ |
| 175.HÜLYA KURT | TEZKOOP-İŞ |
| 176.NURAY ÖZER | TEZKOOP-İŞ |
| 177. GÜLAY DEMİRCİOĞLU | TEZKOOP-İŞ |
| 178. AHSEN ARSLANOĞLU | TEZKOOP-İŞ |
| 179.ŞİVEZAT YAYLA | TEZKOOP-İŞ |
| 180.FATMA SUBAŞI | TÜMTİS |
| 181.REMZİYE BAHTİYAR | TÜMTİS |
| 182. AYNUR ÇAĞLAYAN | TÜMTİS |
| 183.ZELİHA BALKI | HAVA-İŞ |
| 184.VİLDAN DENİZ | HAVA-İŞ |
| 185.AYSEL ÖZTÜRK | HAVA-İŞ |
| 186.ZERRİN EROL | HAVA-İŞ |
| 187.GÜLFER YAMAN | HAVA-İŞ |
| 188.SERPİL ARAN | HAVA-İŞ |
| 189.CEMİLE YILDIZ | HAVA-İŞ |
| 190.İZDEN ÇİFTASLAN | HAVA-İŞ |
| 191.OYA ASLAN | HAVA-İŞ |
| 192.GÜLLÜ AÇIKALIN | LİMAN-İŞ |
| 193.MÜKERREM İŞIKSAL | LİMAN-İŞ |
| 194.EMİNE ÖZAY | HABER-İŞ |
| 195.DİLBER GÖNEN | HABER-İŞ |
| 196.GÖNÜL DEMİR | HABER-İŞ |
| 197.GÜLSEN ÖZER | HABER-İŞ |
| 198.GÜLÇÜN AKKAŞ | HABER-İŞ |
| 199.3 TEMSİLCİ | SAĞLIK-İŞ |
| 200.EMİNE KOÇER | HARB-İŞ |
| 201.İPEK BAĞRIYANIK | HARB-İŞ |
| 202.ZEHRA BİLİR | HARB-İŞ |
| 203.HATUN GÜLÇİÇEK | HARB-İŞ |
| 204.RUKİYE KÜÇÜKEL | HARB-İŞ |
| 205.NEJLA GÜNEŞ | HARB-İŞ |
| 206.FATMA YURTSEVEN | HARB-İŞ |
| 207.HAMDİYE BULUT | HARB-İŞ |
| 208.İKRAM KAHRAMAN | HARB-İŞ |
| 209.NEBİYE SERBEST | BELEDİYE-İŞ |
| 210.ASİYE YEŞİL | BELEDİYE-İŞ |
| 211.LEYLA ANDAÇ | BELEDİYE-İŞ |
| 212.ZAİDE ENİ | BELEDİYE-İŞ |
| 213.TANSEL KAPLAN | BELEDİYE-İŞ |
| 214.MERAL AKHUN | BELEDİYE-İŞ |
| 215.İNCİ TOMBİL | BELEDİYE-İŞ |
| 216.SERPİL ASAN | BELEDİYE-İŞ |
| 217.GÜLCAN EFE | BELEDİYE-İŞ |
| 218.NESRİN TOKER | BELEDİYE-İŞ |

TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

# TÜRK-İŞ
# KADIN
# SENDİKACILAR
# KURULTAYI

4-5 EYLÜL 1995
AKGÜN OTEL, İSTANBUL
Adnan Menderes Bulvarı Aksaray
Tel : (212) 534 48 79 Fax : (212) 534 91 26

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU
KADIN SENDİKACILAR KURULTAYI

**4 Eylül 1995 / Pazartesi**

| | |
|---|---|
| 09.00 - 09.30 | Kayıt |
| 09.30 - 11.00 | Açılış Konuşmaları |
| | Bayram MERAL<br>*TÜRK-İŞ Genel Başkanı* |
| | Salih KILIÇ<br>*TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri* |
| | Konuklar |
| | Kadın Sendikacılar |
| 11.00 - 11.30 | Çay Arası |
| 11.30 - 12.30 | Seyhan ERDOĞDU<br>*TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu Müdürü*<br>Çalışma Gruplarının, Her Grubun Ele Alacağı Konuların ve Çalışma Yönteminin Takdimi |
| 13.30 - 15.00 | Grup Çalışmaları |
| 15.00 - 15.30 | Çay Arası |
| 15.30 - 17.30 | Grup Çalışmaları |

**5 Eylül 1995 / Salı**

| | |
|---|---|
| 10.00 - 11.00 | Grup Çalışma Raporlarının Sunuluşu |
| 11.00 - 11.30 | Çay Arası |
| 11.30 - 12.30 | Grup Çalışma Raporlarının Sunuluşu |
| 13.30 - 15.00 | Grup Çalışma Raporları Üzerine Genel Tartışma |
| 15.00 - 15.30 | Çay Arası |
| 15.30 - 17.00 | Grup Çalışma Raporları Üzerine Genel Tartışma |
| 17.00 - 17.30 | Karar Taslaklarının ve Sonuç Bildirgesinin Okunması |
| | Kapanış |

# TÜRK-İŞ KADIN SENDİKACILAR KURULTAYI
# 4-5 EYLÜL 1995 İSTANBUL
# SONUÇ BİLDİRİSİ

4-5 Eylül 1995 tarihinde İstanbul'da yapılan TÜRK-İŞ Kadın Sendikacılar Kurultayına, TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalarımızdan seçimle gelmiş, şube yönetim, denetim ve disiplin kurullarında görev yapan 50'yi aşkın kadın sendikacımız, kadın komitelerinde görev yapan, işyerlerinde işçi temsilcisi olarak işçinin hakkını savunan ve TÜRK-İŞ Genel Kurullarında delege sıfatını taşıyan, sendikal faaliyette aktif 150'ye yakın kadınımız katılmıştır.

Bu Kurultaya katılan kadın sendikacılarımız TÜRK-İŞ bünyesinde görev yapan aktif kadın sendikacılardan yalnızca bir bölümüdür. Yönetim Kurullarına seçilmiş pekçok kadın sendikacı arkadaşımız işleri nedeniyle bu toplantıda bulunamamıştır. Ayrıca tüm temsilci ve kadın komitesi üyelerimiz bir tek salona sığmayacak kadar çoktur. Onun için Kurultayımıza katılan kadın sendikacılar TÜRK-İŞ bünyesindeki bütün diğer kadın sendikacıların da temsilcisi konumundadır.

Kurultaya TARIM-İŞ, GENEL MADEN-İŞ, PETROL-İŞ, TEKGIDA-İŞ, ŞEKER-İŞ, TEKSİF, BASIN-İŞ, BASİSEN, BASS, ÇİMSE-İŞ, TÜRK METAL, YOL-İŞ, TES-İŞ, TEZKOOP-İŞ, TÜMTİS, HAVA-İŞ, LİMAN-İŞ, HABER-İŞ, SAĞLIK-İŞ, TÜRK HARB-İŞ ve BELEDİYE-İŞ'den kadın sendikacılar katılmıştır. İstanbul, Çerkezköy, Gebze, Ankara, Sakarya, Konya, İzmir, Adana, Malatya, Bitlis, Elazığ, Kozluk, Batman, Muş, Diyarbakır, Rize, Samsun, Tokat, Bafra, Alaçam, Sinop, Kocaeli, Yarımca, Trabzon, Yalova ve Antalya'dan, kısacası Türkiye'nin dört bir tarafından kadın sendikacılar, bu Kurultayda bir araya gelmiştir.

Nasıl ki TÜRK-İŞ, yalnızca TÜRK-İŞ üyesi işçilerin değil, Türkiye'deki bütün işçilerin, sigortasız, sendikasız çalışan tüm ücretlilerin, memurun, emeklinin, dul ve yetimin, kısacası emeğin temsilcisi ve umudu ise, burada toplanan kadın sendikacılarımız da yalnızca TÜRK-İŞ üyesi kadın işçilerin değil, Türkiye'de özellikle tarımda ücretsiz aile işçisi konumunda çalışan 4 milyon kadın tarım işçisinin, sigortasız konumda veya sendikasız konumda çalışan yüzbinlerce kadın işçinin, yasal hakları olmayan ve eve iş verme sisteminde çalışan 200 bin ev işçisinin ve ev hizmetlilerinin, memur ve sözleşmeli personel konumunda çalışan bir milyon kadın emekçinin de temsilcisi ve umududur.

Çünkü TÜRK-İŞ bünyesinde örgütlenmiş olan yaklaşık 200 bin kadın işçinin dışında Türkiye'de tarımda ve sanayide çalışan 5 milyon kadının sendikal örgütlenmesi yoktur. Kadın memurların kısıtlı sendikal hakları olsa da, sendikal mücadelede ağır idari baskılarla karşı karşıyadırlar. Kadın her alanda karşılaştığı ayırımcılık nedeniyle sendikal faaliyette de sayısal açıdan azınlıktadır, karar mekanizmalarında etkin konumda değildir.

Yalnızca Türkiye'de değil, Dünyada da kadının sendikal hareket içerisinde etkin bir konumda olmadığını görüyoruz.

Gelişmiş sanayi ülkelerinde kadının işgücüne katılım oranı erkeğinkine yakındır. Gene bu ülkelerde kadınların sendika üyeliği içerisindeki oranı son yıllarda hızla artmış ve pekçok ülkede erkeğinkine yakın hale gelmiştir. Bu gerçeklere rağmen gelişmiş ülkelerde de kadının sendika yönetimlerinde temsil oranının son derece düşük olduğunu görüyoruz. Bunun sebebi kadınların genellikle düşük statülü, düzensiz işlerde çalışmaları, aile sorumluluklarını yüklenmeleri ve batıda da sendikaların erkek üyelerin katılımına uygun bir yapı arzetmelidir.

Türkiyemizde ise, kadınların sendikal hareket içerisinde gerek sayısal, gerekse yönetimde temsil açısından geri durumda olmalarının çok daha temel nedenleri vardır.

Nüfusumuzun yarısı kadın, yarısı erkektir.

12 yaşın üstündekilerin yani, Türkiye'de çalışma yaşında sayılanların yarısı kadın yarısı erkektir.

Ancak işgücüne dahil olanların yüzde 69'u erkek, yüzde 31'i kadındır. Yani kadınların işgücüne dahil olma oranı son derece düşüktür. Özellikle kentlerde istihdam edilen her 100 kişiden 83'ü erkek iken, 17'si kadındır.

Ücretli ve maaşlı çalışanların ise, yüzde 80'i erkek, yüzde 20'si kadındır. Sigortalı işçi içerisinde yüzde 90'ı erkek, yüzde 10'u kadındır. Türkiye'deki toplam 6 milyon kadar çalışan kadının 4 milyonu kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. 500 bini kendi hesabına çalışan gruba dahildir.

Ücretli ve maaşlı konumda çalışanların sayısı ise, 1.5 milyondur.

Buna karşılık Türkiye'de ev kadını konumunda olan, ev işleri ve çocuk bakımı gibi son derece önemli bir toplumsal hizmet üretmekle

birlikte, istatistiklerde bile çalışan kadın konumunda sayılmayan kadın sayısı 9 milyondur.

İstatistikler kadının özellikle kentsel alanlarda işgücüne katılımının son derece düşük olduğunu, işgücüne katılan kadınların özellikle tarımda ücretsiz aile işçisi konumunda çalıştığını, sigortalı kadın sayısının düşük olduğunu göstermektedir.

Bu durumda kadının ücretli ve maaşlı statüde işgücüne katılımının düşüklüğü sendikalardaki kadın sayısının azlığında birinci sayısal neden olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadının sendikal örgütlenmede karşılaştığı engeller bununla da bitmemektedir. Dünyanın diğer yerlerinde olduğu gibi, Türkiye'de de ücretli statüde çalışan kadınlar, daha çok düşük statülü işlerde ve düzensiz çalışma biçimlerinde istihdam edilirler. Sigortasız işçi çalıştırmanın yaygın olduğu, sendikalaşmanın zor olduğu küçük işyerleri genellikle kadın istihdamının da yaygın olduğu yerlerdir. Ayrıca eve iş verme gibi düzensiz çalışma biçimlerinde de genellikle kadın çalıştırılır.

Kadının sendikalarda örgütlenmesinin önündeki ikinci engel, düşük statülü ve sendikalaşmanın gerek yasal, gerekse pratik açıdan zor olduğu yerlerde çalışmasıdır.

Kadının sendikalarda örgütlenmesinin önündeki üçüncü büyük engel ise yasal kısıtlamalardır. Sağlık, eğitim, genel idari hizmetler gibi kadın memur istihdamının nerede ise yüzde 50'ye vardığı hizmetlerde sendikal haklar yoktur.

Avrupa'daki sendikalarda kadın üyelerin önemli bir bölümünü öğretmenler, hemşireler gibi memur kesimi oluşturur. Halbuki Türkiyemizde öğretmen kadınlarımız, hemşirelerimiz eksiksiz sendikal haklara sahip olmadıkları gibi bu konuda öncülük eden kadınlarımız ağır idari baskılarla karşı karşıyadır.

Türkiye'de kadının sendikalarda örgütlense bile, sendika yönetimlerinde yeterince temsil edilemediklerini görüyoruz. Bunun da nedeni, Tıpkı Avrupada olduğu gibi kadının aile sorumluluklarını yüklenmesidir. Ev işleri, çocuk bakımı gibi toplumsal açıdan son derece önemli olan işçiler kadının sırtındadır. İşyerinde ağır çalışma koşulları altında yorulan kadın, evinde ikinci mesaisini yaptığı için sendikal faaliyetlere yeterince katılacak zamana ve güce sahip olamamaktadır. Kuşkusuz aile sorumluluklarının erkekler tarafından paylaşılması kadının yükünü azaltacaktır. Bu anlamda geleneksel özellikleri ile Türk toplumunun kadının aile sorumlulukları yükünü azaltan bir yapıda

olduğu söylenemez. Ancak aile sorumluluklarının kadının sırtında bir yük olmaktan çıkartılabilmesinin esas yolu, aile sahibi işçilerin, toplumca yasalarla ve sosyal devlet uygulamaları ile korunmasıdır. Bu da aileye ücretli ebeveyn izni, ailede bulunan çocuk ve bakıma muhtaç yaşlıların bakımı için kreş, yuva, bakım evi gibi olanakların devletçe veya yerel yönetimlerce sağlanması, kadının ise geliş-gidişlerinde rahat etmesini sağlayacak ulaştırma imkanlarının varlığı, aileye insanca yaşamaya imkan verecek bir gelirin girmesi ve kadının toplum içinde hertürlü sosyal faaliyete katılabilmesi için güvenli ve huzurlu bir kentsel yaşam sağlanmasıyla mümkündür.

Yukarıda sıraladığımız ücretli ebeveyn izinleri, çocuk bakım hizmetleri, yaşlı bakım hizmetleri, servis imkanları, güvenli kentsel yaşam ancak sosyal kamu harcamalarıyla mümkündür. Bugün Türkiye'de kamu gelirlerinin neredeyse yarısı iç ve dış borcun yalnızca faizine ayrılmışken, kadının sırtındaki yükü azaltacak bu harcamalar için nasıl kaynak ayrılacaktır? Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankasının dayattığı istikrar programlarının temel hedefi devleti küçültmek, kamu harcamalarını kısmak, KİT'leri satmak, işçiyi mezarda emekliliğe mahkum etmek, gerçek ücretleri düşürmek, hertürlü sosyal hakkı yoketmek ve bütün kaynakları uluslararası mali sermayenin borç faizlerine transfer etmek için kullanmak olduğuna göre, bu politikaları güden bir hükümet kadından yanayım, kadın haklarından yanayım diyemez.

Bu nedenle açıkca diyebiliriz ki, Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankasının dayattığı istikrar paketi ve devleti küçültme politikaları en başta kadın işçilerin yükünü artıran ve onları aile sorumluluklarını taşıma açısından daha da mağdur duruma düşüren uygulamalardır. Gerçekten de Dünyada bu politikaların uygulandığı bütün ülkelerde kadının düzenli işgücündeki yerinin ve dolayısıyla sendikalaşmadaki konumunun zayıfladığını görüyoruz.

Bugün Türkiye'de anti-demokratik yasaların ortadan kaldırılması için TÜRK-İŞ yoğun bir mücadele vermektedir. Bu hukukun en önemli özelliklerinden birisi, sendikal ve siyasal yasaklardır. Kadın çalışanların ağırlıklı olduğu memur kesimin siyaset hakkı yoktur. Bugün bir öğretmen, bir hemşire siyaset yapamamaktadır. Buna rağmen Sayın Başbakan kadınları siyasete çağırdığını söyleyebilmektedir.

Sayın Başbakan'ın uyguladığı IMF dayatmalı politikalarla, kadının düzenli işgücü içindeki varlığını sona erdirirken, özelleştirme ile başta kadınlar olmak üzere işçileri işsiz bırakırken, çoğu kadın olan memurlara siyaset hakkı verilmezken, memurların sendikal hakları tanınmazken, kadının özgürlüğü demek olan sosyal devlet harcamaları kısılırken, kadınları siyaset yapmaya çağırmasının içtenliğine inanmıyoruz.

Bugün Türkiye'de kadın haklarına ilişkin önemli uluslararası metinlere çekince konmuş bulunmaktadır. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin 15 ve 16.maddelerine konulan çekinceler, Avrupa Sosyal Şartının 8.maddesine konan çekince başta olmak üzere Çalışma Yaşamına ilişkin maddelerine konan çekinceler, Analığın Korunmasına ilişkin 103 sayılı ILO Sözleşmesi başta olmak üzere kadın çalışanlara ilişkin ILO Sözleşmelerinin onaylanmaması, medeni hukuk alanında, ceza hukuku alanında, çalışma yaşamı ve sosyal güvenlik alanında kadına karşı ayırımcı yasal düzenlemelerin ortadan kaldırılmaması özellikle, 158 sayılı ILO Sözleşmesinin de öngördüğü biçimde Gebelik ve Doğum İzni sırasında kadın işçinin görevine son verilemeyeceği yolunda bir yasal düzenleme yapılmaması, kadınların toplumsal, siyasal ve sendikal yaşama katılımlarının önünde büyük engellerdir.

Bütün bu engellere rağmen TÜRK-İŞ bünyesindeki kadın işçimizin sendikal faaliyete katılma konusundaki kararlılıkları bizlere onur vermektedir. Bu salonda toplanan kadın sendikacılarımız TÜRK-İŞ'in umududur. Türkiye'deki tüm kadın işçilerin umududur. Türkiye'de siyasetin umududur. Bir ülkenin demokratikleşmesi, Başbakanının kadın olmasıyla ölçülemez. Kadının siyasete, sendikal faaliyete ve toplumsal yaşama katılımını engelleyen yasaların ve uygulamaların ortadan kaldırılmasıyla ölçülür.

Bu demokratikleşme, Ekmek-Barış-Özgürlük ve Demokrasi mücadelesinin isimsiz neferlerinin kadın-erkek bütün işçilerin sayesinde gerçekleşecektir.

TÜRK-İŞ bünyesinde görev yapan kadın sendikacılar olarak TÜRK-İŞ'in ve sendikalarımızın verdiği emeğin hak mücadelesini desteklediğimizi ve kadın-erkek işçiler olarak çalışanların tek umudu haline gelmiş olan TÜRK-İŞ'de kenetlendiğimizi ilan ediyoruz.

Kadın işçiler olarak yalnızca TÜRK-İŞ'in mücadelesinde ön saflarda yer almakla kalmayacağız; Ekmek-Barış-Özgürlük ve Demokrasi için HAYDİ KADINLAR SENDİKA YÖNETİMLERİNE DİYORUZ.

# KADIN SENDİKACILAR KURULTAYI
# 4-5 EYLÜL 1995, İSTANBUL

## GRUP ÇALIŞMASI KONULARI

1. İSTİHDAM VE KADIN
   -İşgücüne katılım, işteki durum, işsizlik,
   -İş bulmada karşılaşılan güçlükler,
   -Geleneksel iş ve mesleklerde yoğunlaşma
   -Sosyal güvenlik,iş güvencesi

2. SAĞLIK VE KADIN
   -Kadın, ana, çocuk sağlığı, aile planlaması,
   -Beslenme , çalışma yaşamı ve sağlık,
   -Kadına karşı şiddet, taciz ve kadının bireysel onuru

3. ANALIĞIN VE AİLE SORUMLULUĞU OLAN İŞÇİLERİN KORUNMASI
   -Analık, babalık, ebeveyn, aile izinleri,
   -Çocuk, yaşlı ve hastaların bakımı
   -Sosyal destek hizmetleri ve yardımları
   -Çalışma yaşamının aile sorumluluğu olan işçilere uyarlanması

4. YASALARDA KADINA KARŞI AYRIMCILIK
   -Anayasa, medeni kanun, ceza ve iş yasası
   -Sosyal sigortalar kanunu
   - Türkiye'nin onayladığı ve onaylaması gereken uluslararası sözleşmeler

5. KADININ SENDİKAL FAALİYETLERE KATILIMI
   -Sendikalaşma ve sendikalarda bütünleşme
   -Eşitlik politikaları, olumlu ayrımcılık
   -Sendikal eğitim

6. ÖZELLEŞTİRME,İSTİKRAR PROGRAMI VE KADIN
   -Özelleştirme ve istikrar programları
   -Sigortasız , düzensiz, esnek çalışma
   -Erken emeklilik ve re'sen emeklilik

7. EŞİT FIRSAT VE MUAMELE
   -Eğitimde, mesleki eğitim ve ilerlemede
   -Eşit değerdeki işe eşit ücrette
   -Çalışma şartları ve sosyal haklarda
   -Karar mekanizmalarında

# TÜRK-İŞ KADIN SENDİKACILAR KURULTAYI
## 4-5 Eylül 1995, İstanbul

# İSTİHDAM ve KADIN
## Çalışma Grup Raporu*

Kadının ücretli işçi olarak istihdamı tarihsel olarak, üretici güçlerin ve üretim ilişkilerinin gelişmesiyle başladı. Makinalaşan üretim, kadını kapalı ev ekonomisinden hızla fabrikalara çekti. Artık üretim, ihtiyaç için değil, tüketim ve daha fazla kar amacıyla pazar için yapıldı. Kadın emeği de uysal, düşük ücret olarak erkek ücreti karşısına rakip işgücü olarak çıkarıldı.

Kadının evde ve işyerinde diye ifade edilen çifte ezilmişliği de böylece başlamış oldu. Günümüzde Türk kadınının istihdamdaki durumu ve yeri, toplumsal alanların tümünde olduğu gibi ikincil ve geri plandadır.

Türkiye'de kadının işgücüne katılım oranı düşüktür. Erkekler için bu oran %71.2 iken kadınlarda %31.9'dur.

60 milyonu aşan Türkiye nüfusunu oluşturmasına rağmen, işgücüne katılımda büyük oransızlık vardır. İstihdam edilen toplam 19.784.091 kişiden 13.561.007'si erkek, 6.223.084'ünü kadınlar oluşturmaktadır(DİE Hane Halkı İşgücü Anketi Nisan 1994).

İstihdam edilen kadınların 1.443.907'si kentlerde, 4.779.177'si kırsal kesimdedir. Kentlerde istihdam edilen kadınların %70'i ücretli maaşlı, yevmiyeli çalışırken, kırsal kesimde ancak %8'i ücretli,yevmiyeli çalışmaktadır. %82 gibi büyük bir kısmı da ücretsiz aile işçisidir.

Kentlerde erkeklerin işgücüne katılma oranı %67.7 iken, kadınlarda bu oran %15.9'a düşmektedir.

* Grubun çalışmalarında Uzman Nilgün POLAT'ın verdiği teknik bilgilerden yararlanılmış ve rapor TEKGIDA-İŞ Sendikasından Gökşen APAK tarafından sunulmuştur.

Kırsal kesimde erkeklerin işgücüne katılma oranı %75.8 iken, kadınlarda bu oran %50.4'dür.

Yukarıdaki veriler istihdamdaki kadın aleyhine eşitsizliğe örnek verilerdir.

Kadının işgücüne katılımının düşük olmasında rol oynayan etmenler şöyle sıralanabilir:

1- Ailede erkeğin reis olarak tanımlanması, aile reisi erkek olursa, ailenin geçiminden sorumlu olan erkektir şeklinde bir yaklaşımla karşı karşıya kalınmaktadır. Dolayısıyla kadının işgücüne katkısı yedek işgücü olarak görülmektedir. Hukuksal düzenlemeler yanında geleneksel değerlerin kadın ve erkeğe verdiği toplumsal rol, kadının işgücüne katılımını olumsuz etkileyen nedenlerin başında gelmektedir.

2- Birinci nedene bağlı olarak kadının örgün eğitiminin önemsenmemesi, mesleki eğitimden mahrum olması,nitelikli işgücü özelliğine sahip olamamasını da beraberinde getirmektedir. Kadın işgücünün vasıfsızlığı, istihdama katılımının önemli bir engelidir.

3- İşgücüne katılan kadının, işyeri-ev-toplum üçgenindeki uzun marotonunda yaşadığı yalnızlık, ev işleri ve çocuk bakımında devlet ve işverenler tarafından kadını iş yaşamının dışında tutan bir nedendir.

4- Devletin istihdam politikası, öncelikle kadın işçiye yansımaktadır. 1980'lerden itibaren "Yeni Dünya Düzeni" adı altında savaşların, sömürünün ve kadınlara karşı ayrımcılığın yeniden üretildiği, aslında eski dünya düzeninin onarılmaya çalışıldığı günümüz sisteminde, özelleştirme, taşeronlaştırma, sendikasızlaştırma politikaları güncelleşmiştir. Bu politikalar sonucu, işçi kıyımlarından öncelikle kadınlar etkilenmektedir.

5- Ekonomik krizin yükseldiği günümüz koşullarında, dünyada ve ülkemizde kadının yerinin evi olduğu görüşü sürekli empoze edilmektedir. Kadınlar örgütsüz bırakılmaktadır. Örgütsüz, bilinç düzeyi düşük kadınlar da bu empoze edilen görüşün etkisi altında kalmaktadır.

6- İşgücüne katılımda, kadınların oransal olarak düşük olmasının bir başka önemli nedeni, sendikalarının bu konuya gereken önemi vermemesidir.

Çünkü bugün, sendikalara üye kadınlara bile sendikal yönetimler yeterince sahip çıkmamaktadır.

Birçok işkolunda kadınlar, bürokratik sendikacılığın barikatına çarpabiliyorlar. Eğer bu kurultayda, yalnızca 1 profesyonel kadın sendikacıdan söz ediliyorsa, bunu diğer nedenlerin yanısıra, sendikaların bu konuda görevlerini yeterince yapmamalarıyla açıklamak mümkündür.

## İşteki Durum ve İşsizlik

Çalışan kadınlar ara mal ve yatırım malları üreten sanayi sektöründe değil, ağırlıkla kadın işkolu sayılabilecek mesleklerde istihdam edilmektedirler. Son yıllarda hizmet sektöründe oynadıkları rol açıktır.

Yine kadın işçiler, karar mekanizmalarında yönetici kadrolarda, terfi edebilecekleri alanlarda yok denecek kadar az sayıda yer almaktadırlar.

Neden ?

Sistemin kadına ideolojik olarak empoze ettiği edilgen, uysal kimlik nerede çalışırsa çalışsın öncelikle kadını evinden sorumlu tutan yaklaşım, kadınların iş alanlarındaki atılımlarının önünde engel oluşturmaktadır. Diğer yandan kadının evden işyerine sorumluluklarını ve yükünü azaltacak hizmetlerin yaygınlaştırılmamış olması, işverenlerin yasalarda belirtilen yetersiz sosyal haklardan bile kaçınması, kadının işteki durumunu erkek işçiye oranla zorlaştırmaktadır.

İşsizlik, son yıllarda Türkiye'nin en ciddi sorunları arasındadır. Toplam 1.801.941 işsizden, 1.356.557'si erkek, 445.384'ü kadındır. Ancak bu veriler ne kadar sağlıklıdır tartışılabilir. Çünkü, kırdan kente göçen kadınlar kentlerde binlerce gizli işsiz olarak yaşamaktadır.

Ekonomik kriz dönemlerinde devletin ve sermayenin uyguladığı ekonomik politikalar kadınlar ailede ek gelir getirici olarak görüldüğünden, öncelikle kadınların işsiz kalmasına ya da sigortasız, sendikasız, küçük sağlıksız atölyelerde, evde çalışmasına neden olmaktadır.

## İş Bulmada Karşılaşılan Güçlükler

Fiziksel görünüm, kılık kıyafet, özellikle hizmet sektöründe istihdam edilen kadınlar için aranılan özelliklerdir. Dahası üretimdeki verimliliğin cinsel kimliğinde aranmasına yönelik yaklaşımlar iş bulmada karşılaşılan önemli bir güçlüktür.

Ana olmak da iş bulmada bir dezavantaj olarak kadının karşısına çıkar. İşveren en ucuz maliyetle en fazla karı sağlayacak işçiyi hedefler. Öyle ki kadın işçi, kimi sektörlerde kadınlığından ve analığından taviz verirse işe alınır.

Birçok firma belli bir süre bekar kadın işçiden evlenmeyeceğine dair belge alır. Ya da evliyse belli bir süre çocuk doğurmaması için kadın işçiyle sözleşme yapar. Hamile kadınların işten atılması sık rastlanan bir durumdur.

Kadın işçiye, erkek işçiye oranla aynı işi yapsa bile daha az ücret verilmesi sık görülen bir durumdur.

Kadınların daha az eğitimli olması mesleki özelliklerinin bulunmaması, vasıfsız işçi niteliği taşımaları iş bulmada karşılaşılan güçlükler arasındadır. Türkiye'de ilkokuldan itibaren, öğrenim seviyesi yükseldikçe kız çocuklarının eğitimdeki yeri erkek öğrencilere göre arka sıradadır. Bunda eğitimin paralı ve cins ayrımcı politikalarla yapılmasının rolü büyüktür.

## Sosyal Güvenlik

II.Dünya Savaşı sonrası sosyalist ülkelere alternatif olarak geliştirilen "sosyal devlet" anlayışı çalışma yaşamında sosyal güvenlik kurumlarının geliştirilmesinde önemli bir etken olmuştur. Çalışma yaşamında kadın işgücünü koruyucu bir dizi yasal düzenlemeler bu dönemde yoğunluk kazanmıştır.

İşçi ve emekçilerin daha fazla sömürülmesi, işsizlik, sosyal hakların daha da budanması gibi temel politikalar üzerine yükselen "yeni dünya düzeni" nde sosyal devlet anlayışı da bir kenara itilerek, çalışma yaşamında işgücünü koruyucu hükümler, örgütlenme özgürlüğü giderek daha fazla hırpalanmaktadır.

Kadın işgücünün doğum, çocuk bakımı gibi nedenlerle üretime aralıklı katılması ve getirdiği ekstra sosyal maliyetleri dikkate alan sermaye, kadın işgücünü sosyal güvenceden uzak, örgütsüz kaldığı sürece tercih etmekte ve bu tür çalışma sistemlerini yaygınlaştırmaktadır.

Part-time (kısmi süreli çalışma), eve iş verme, geçici, mevsimlik ve taşeron işçiliği yaygın çalışma biçimleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim bugün 6.223.084 olan çalışan kadınların 576.374'ü Emekli Sandığı, 418.122'si SSK'da, 309.002'si Bağ-Kur'da olmak üzere toplam 1.605.667'si sosyal güvenlik kapsamındadır. Kısaca istihdam edilen kadın

işgücünün %22.4'sı sosyal güvenlik kapsamına dahil olup, %77.6'sının hiçbir sosyal güvencesi yoktur.

1994 yılı itibariyle toplam sigortalıların %90.1'ini erkekler oluştururken, %9.9'u kadındır. Kırsal kesimdeki kadınlar, kentlerdeki kadınlara oranla çok daha fazla sosyal güvenlik kapsamı dışındadır. Kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi kamuda çalışan kadın, sosyal güvenceden de tamamıyla yoksundur.

Kısa vadede, kadınların tek başına evde veya herhangi bir işyerinde kısa süreli çalışması, onun evine ve çocuklarının bakımına zaman ayırması açısından cazip gelebilir. Fakat uzun vadede hem sosyal güvenlik kapsamı dışında hem de örgütsüz çalışması kadın işgücü üzerindeki sömürüyü daha da yoğunlaştırmaktadır.

İşverenlerin, sigortasız kaçak işçi çalıştırmasına karşı devlet denetimlerinin ve cezai yaptırımların artırılması gerekir.

## İş Güvencesi

Kadın emeğinin ucuz ve edilgin, örgütsüz emek olarak görülmesi iş güvencesi açısından da kadın işçiyi olumsuz etkilemektedir. Çalışan kadınların büyük bir bölümü sendikasız, sigortasız ve kayıtdışı ekonomide istihdam edildiğinden ve iş güvencesini düzenleyen yasaların yetersizliğinden iş güvencesine de sahip değildir.

## Öneriler

Başta devlet ve işverenler olmak üzere, sendikalar ve kadın işçilerin kendileri sorunların üzerine gitmek durumundadır.

- Cinsiyete dayalı, ayrımcı, reklam, film ve programlardan vazgeçilerek yerine, kadın ve erkekleri eğitici programlara yer verilmelidir.

- Herkese eşit, ücretsiz, örgün eğitim sağlanmalıdır.

- Kadın işçiler için, mesleki eğitim ve kız çocuklarının örgün eğitimden kesintisiz yararlanmasının olanakları yaratılmalıdır.

- Analığın korunmasına yönelik hizmetlerin yaygınlaşması için yerel yönetimler, işverenler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca semtlerde, işyerlerinde, emzirme odaları, kreşler, çocuk kulüpleri açılmalıdır.

- Yasal düzenlemeler yapılmalı ve denetimi sağlanmalıdır.

- Sendikalar, kadın işçilerin örgütlenmesine hız vermeli, kadın işçinin sorunları için TİS'ler de aktif tutum olmalıdır. Kadın üyelerin ve kadın komisyonlarının TİS görüşmelerinde temsili sağlanmalıdır.

- Mevcut işkolları ve işler tanımlanarak, "kadın işi", "erkek işi" ayrımlarının yapılmasına son verilmelidir.

- Sendika yayın organlarında, kadın işçilerin sorunları sürekli ve düzenli olarak yeralmalı, konfederasyonlar kendi örgütlerini, kadın işçilerle ilgili sorunlarda denetlemelidir.

- Kadın işçiler işçi bilincine sahip olmalı, örgütlerine, sendikalarına sahip çıkmalıdır. Örgütlenmede ve mücadelede yerlerini almalıdır.

- Sendikalar kadın ve erkek işçilere ve ailelerine düzenli, sistemli, eşit katılımlı eğitim seminerleri düzenlemelidir.

- Sendikalı kadın işçiler, kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarını, diğer kesimlerdeki kadınlarla paylaşmak, düşünce alış-verişinde bulunmak için bağımsız kadın örgütleriyle de ilişkiye girmelidir.

- Sendikalar kadın işçilerle ilgili olarak düzenli veri toplamalıdır.

- Devletin sosyal yanının küçültülmesi sonucu hastaların bakımı tümüyle kadının omuzlarına yıkılmaktadır. Sosyal devlet anlayışına geri dönülmeli ve aile sorumlulukları olan işçilerin, hasta,çocuk,yaşlı bakımı vb. gibi yükleri, bu işleri yürütecek sosyal kurumların devlet eliyle kurulması sayesinde azaltılmalıdır.

# TÜRK-İŞ KADIN SENDİKACILAR KURULTAYI
## 4-5 Eylül 1995, İstanbul

## SAĞLIKve KADIN
## Çalışma Grup Raporu*

Sağlık ve Kadın grubu, konusunu üç alt başlık halinde ele almıştır:

- Kadın, ana, çocuk sağlığı, aile planlaması
- Beslenme, çalışma yaşamı ve sağlık
- Kadına karşı şiddet, taciz ve kadının bireysel onuru.

Kadının doğurganlığı arttıkça kız çocuklarının eğitim düzeyleri kısıtlanmaktadır. Doğum oranının sıklığı, 18 yaşından erken, 35 yaşından sonra ve dörtten fazla yapılan çocuk, kadının rahatsız olmasına karşın tedavisini ihmal etmesi, hem kendini yıpratmakta hem de aile yapısına ve topluma olumsuz yönde yansımaktadır.

Yapılan istatistikler sonucu tüberküloz teşhisi konulan birçok kadının ancak hastalığı ilerledikten sonra tedavi için hastaneye başvurduğu belirlenmiştir.Çalışan ya da çalışmayan kadınlarımızın önceliği hep başkalarına vermelerinden dolayı, tedavisi mümkün hastalıklar sonucu oluşan ölüm oranları çok yüksektir. Sağlık hizmetleri temel bir haktır ve sağlık hizmeti alamayan kadınlarımızın kendi geleceklerine sahip çıkmaları olanaksızdır.

Ayrıca gebe kadınların %50'sinde kansızlık önemli bir orandadır. Bizler , sürekli hamur işine, karbonhidratlı ya da yağlı yiyeceklere ağırlık veriyoruz. Bunun bir sonucu olarakta beslenme yetersizliği ortaya çıkıyor. Bir de işyerlerindeki yetersiz beslenme koşullarının giderilmesi için işverenlerin önlem alması gerekmektedir. Özellikle kırsal alanda kadının statüsünün düşüklüğü, beslenme ve pişirme alışkanlıkla-

*Grubun çalışmalarında Dr. Nalan YETKİN ve Gökşin PEKYALÇIN'ın verdiği teknik bilgilerden yararlanılmış ve rapor TÜRK METAL Sendikasından Hatice SAM tarafından sunulmuştur.

rı, bilgisizlik ve kişisel hijyene gereken önemi vermeme gibi faktörler kadın sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir.Aile bireylerinin sağlığının korunmasında en önemli görevleri üstlenen kadınların eğitimine önem verilmelidir.

Bunun yanında tiner gibi keskin kokulu maddeler içeren bir ortamda çalışan anne adayları için olumsuz koşulların giderilmesi konusunda tedbirler alınması gerekir.Bu sorunların çözümü için devletin işyerlerinde ana-çocuk sağlığı ve aile planlaması konularında, işyeri hekiminin aracılığıyla, iş güvenliği tüzüğünün verimli işlemesini sağlayacak önlemlerin işverene anlatılması, bakımından tabibler odası desteği ile gerekiyorsa baskı unsuru oluşturarak bu koşulların düzeltilmesine çalışılması gerekir.

Bir başka çözüm olarak, doğum yapma ve istenilen sayıda çocuğa sahip olmak konusunda kadının kendi bedenine sahip olması ve bu konuda asıl karar verecek olanın kadının kendisi olduğu bilinci, toplumun her kesimine, kitle iletişim araçları ile sürekli anlatılmalı ve toplumun bilinçlenmesi sağlanmalıdır.

Doktora gitme konusundaki eksikliklerin vb. diğer konuların işlendiği eğitim seminerleri, çalışan kadınların bağlı bulunduğu sendikalarca gerçekleştirilmelidir Bu eğitimlerde, temizlik, aile planlaması, beslenme, sağlıklı çalışma ortamı vb. diğer konular işlenebilir.

Bunun yanında şiddetin bir türü olarak hakaret, insanlık gururunu inciltici tavır ve davranışlarla karşılaşılmaktadır. Cinsel taciz ile ayrımcılığa uğrayan bir kadın işçinin sağlık ve güvenliğini tehdit eden stresli ve düşmanca bir ortam oluşur ve kadın işçiler için eşitliğe ulaşma çabalarına da zarar verir.

Örnek verecek olursak; Güzel ve dul olan bir bayana gençlerden biri depoya çağırarak cinsel tacizde bulunuyor. Ancak kişi işten atılma ve toplumsal baskı nedeniyle suskun kalıyor. Ancak kadın dayanışması sonucu tacizi yapan kişinin ortaya çıkarılıp cezalandırılması sağlandı.

Yine başka bir işkolundan örnek vermek istiyorum.Ekipbaşına karşı gelemediği için onun hareketlerine göz yuman bir arkadaşımızın sinir sistemi bozulmuş, duygusal olarak bu olaydan etkilenmiştir.

Şiddete uğrayan kadınları, başvuru yerleri, danışma hizmeti yapan kişi ve kuruluşlar konusunda bilinçlendirilmeli, şiddetin tanımlanması ve şiddetin her türünün önlenmesine yönelik eğitimler verilmelidir.

Burada bayan arkadaşlarıma seslenmek istiyorum. Neden susuyoruz, neden boyun eğiyoruz, susmak nereye kadar çözüm olabilir Unutmalıyım ki tavizler tavizleri doğurur. Bu yüzden hakkınızı aramaktan korkmayın diyorum.

Bir başka konuya daha değinmek istiyoruz. Çalışma yaşamı içinde ödüllendirme sistemindeki bazı uygulamalar nedeniyle bir kısım işçiler daha fazla çalışarak ödül alma savaşı verdiklerinden, çay ve yemek saatlerinden fedakarlık etmektedir. İşverenler de diğer normal çalışan işçilerin , onların standartlarına ulaşmasını istemektedir. İşverenin bu politikasına boyun eğilmemelidir. Çözüm olarak, ödüllendirme sistemlerinin, işçiler arası eşitsizliklere yol açmasını önleyici eğitim programlarına yer verilmelidir.

Eğitimde kız çocuk-erkek çocuk, ayırımı çok belirgindir.Bunu da ilk yapan bizler değilmiyiz ? Kendi evlerimizde "Kızlar yumurta gibidir, kırılırsa düzelmez yani hassastır, narindir, incinir; erkekler içinse teneke gibidir, yumulsa da düzelir , yani erkekdir, üstesinden gelir" diyen yine bizler değilmiyiz?Kız çocuklarının eğitiminde onları hassas, zayıf gören yaklaşımlardan vazgeçilmeli, güçlü, sağlıklı kişiklikleri ön plana çıkarılmalıdır.

## ÖNERİLERİMİZ

### Devletin Yapması Gerekenler

- SSK'ya bağlı hastahanelerin sigortalılara ve mensuplarına insanca sağlık hizmetleri sunabilmesi için, gerekli mali kaynakların bu kurumlara aktarılması, gerek hastahane, gerek sağlık personeli sayısının yeterli düzeye çıkarılması.

- Hastahanelerin kadın doğum servislerinin hizmet kalitesinin yükseltilmesi,

- Hasta hakları çerçevesinde hastalara ve yakınlarına durumlarına ilişkin bilgi verilmesi ve bu bilginin anlaşılan bir dille aktarılması.

- Hastahanelerden yararlanmak için doktorların özel muayenelerine gitme zorunluluğunun ortadan kaldırılması,

- Asgari ücretin ve gelir düzeyinin yükseltilmesi,

- SSK hastahanelerine koruyucu hekimliğin konulması,

- Sağlık kesiminde örgütlenme haklarının verilmesi,

-Sağlığa ilişkin olarak, gerek özel sektör, gerekse devlet sektöründeki yasal boşlukların giderilmesi.

## Sendikaların Yapması Gerekenler

- Sadece ücret politikalarında değil, işçileri ilgilendiren işçi sağlığı,iş güvenliği , beslenme, ilk yardım, koruma, çocukların bakımı ve eğitimi gibi konularda daha aktif davranılması, çalışanların bilinçlendirmesi,işveren üzerinde baskı unsuru oluşturulması, vardiyalı çalışan bayanların cinsel tacize maruz kalmalarına duyarlı olmalı, seyirci kalmamak.

Ayrıca;

Kadınların aktif olarak sendika yönetiminde çalışmaları için, sendikaların daha sıcak ilişkilerde bulunması gerekmektedir. Kadınların kendine güvenini arttırması ve dayanışmaya girmesi için sendikaya büyük görev düşmektedir.

Değerli katılımcılar:

Kendimizi yetiştirelim. Fırsatlar bize gümüş tepside sunulmaz. Bizlerin de çaba göstermesi gerekir. Hakkını istemediği sürece kimseye bu senin hakkındır denmez. Yılmayalım, susmayalım, savaşalım.

TÜRK-İŞ KADIN SENDİKACILAR KURULTAYI
4-5 Eylül 1995, İstanbul

# ANALIĞIN VE AİLE SORUMLULUĞU OLAN İŞÇİLERİN KORUNMASI

## Çalışma Grup Raporu*

Kadın işçilerin, doğumdan bir süre önce ve bir süre sonra, çalışma koşullarının yarattığı olumsuzluklara ve çalışma zararlarına karşı korunması ve böylece hem kadın işçinin hem de çocuğunun sağlığına yönelik tehlikelerden uzak tutulması işçiler ve toplum açısından son derece önemlidir.

Bu korumanın temel niteliği kadının doğum öncesi ve doğum sonrasında yeterli bir süre izin alabilmesi, bu iznin ücretli olması, ödenen ücretin kadının çalıştığı süredeki ücret düzeyine eşit veya yakın olması ve kadın işçinin ücretli izin dönemi bittikten sonra aynı koşullarda işine dönme hakkının saklı tutulmasıdır.

Türkiye'de 1475 sayılı İş Kanununa göre, 12 haftalık ücretli doğum izni bulunmaktadır.Ancak, doğum izninin , çocuk bakım yurtlarının ve kreşlerin kurulmasına ilişkin yasal sınırların, devletin çocuklarının bakımına katkısının yeterli olduğu söylenemez.

Kaldı ki dünyada artık analığın korunması yalnızca hamile ve yeni doğum yapmış kadınların korunması olarak düşünülmemekte, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1981 yılında kabul ettiği, ancak Türkiye'nin henüz onaylamadığı, Aile Sorumluluğu olan İşçilere İlişkin 156 No'lu Sözleşme ile paralel olarak aile sorumluluğu olan işçilerin korunması anlayışı ile ele alınmaktadır.

Aile sorumlulukları nedeniyle izin hakkı bu anlamda, analık izni, babalık izni, ebeveyn izni, hasta çocuklara bakmak veya diğer ailevi nedenlerle izinleri kapsamaktadır.

* Grubun çalışmalarında uzman Ceyda BALABAN'ın verdiği teknik bilgilerden yararlanılmış ve rapor TEZKOOP-İŞ Sendikasından Perihan EREN tarafından sunulmuştur.

Bu izinlerin gerçekten de çalışan kadın ve erkekler yararına bir anlam taşıması, ücretli olması ve izin bitiminde aynı koşullarla aynı ya da benzer işe geri dönme hakkının bulunması ile mümkündür.

Türkiye analık izni açısından hem Uluslararası Çalışma Satndartlarına uymamaktadır, hem Avrupa Birliği ülkelerine göre geri durumdadırlar.

Ebeveyn izni ailevi nedenlerle izin ise Türkiye'de yoktur.

TÜRK-İŞ Kadın Sendikacıları olarak analığın ve aile sorumluluğu olan işçilerin korunmasına ilişkin olarak aşağıdaki hususları talep ediyoruz:

1. Analığın korunması, yalnızca anayı değil,aileyi ve daha da önemlisi tüm toplumu ilgilendiren bir konudur.Çocuk yalnızca ananın değil, babanın, ailenin ve tüm toplumun sorumluluğudur.Bu nedenle analık izni sırasında ödenen ücret %100 oranında olmalıdır.Analığın korunmasına ilişkin her türlü sağlık hizmeti geliştirilmeli, yaygınlaştırılmalı ve denetlenmelidir.

2. Doğum izni, Avrupa ortalaması olan 16 haftaya uzatılmalı ve esnek olmalıdır.

3. Analığın korunması, aile sorumlulukları olan işçilerin sosyal açıdan korunması ve desteklenmesi kapsamında ele alınmalıdır.Türkiye koşullarına uygun bir süre için ücretli ebeveyn izni ve ailevi nedenlerle izin, bütün işçiler için benimsenmelidir.Bu izinleri kullanan işçilerin aynı koşullarla, aynı ya da benzer işlerine geri dönmeleri garanti edilmelidir.

4. Doğum izni ve diğer izinler mutlaka iş güvenceli olmalıdır.İşverenlerin analık izni sırasında veya bu dönemde ihbar süresi sona erecek şekilde, kadınlara işten çıkarma bildiriminde bulunmaları yasaklanmalıdır.

5. Hamilelik sırasında ve doğumdan sonra en az üç ay boyunca kadınlar (ücretlerinde herhangi bir azaltılma olmaksızın) kendilerinin veya çocuklarının sağlığına zararlı olacak işlerden başka işlere transfer edilmelidir.

6. Üst sınırı 1 yıl olmak üzere tüm çalışan kadınlara emzirebildikleri sürece süt izni kullanma hakkı verilmelidir.

7. Analık izninden sonra ebeveynlerin her ikisi ve hasta çocukların ve diğer bakıma muhtaç aile bireylerinin bakımı için ebeveyn izni verilmelidir.Bu ebeveyn izninin bir bölümünün devredilmez olması gereklidir.

8. 0-6 yaş grubu çocukların bakımı için gerekli olan tesisler, sosyal devlet anlayışı ile ele alınmalı, yerel ve merkezi yönetimlerince bu tesislerin kurulması, işletilmesi ve aile sahibi işçilerin hizmetine sunulması sağlanmalıdır.Avrupa'da "boynunda anahtar olan çocuklar" diye tabir edilen ve ilk ve orta öğrenimdeki günlük süreleri ebeveynlerin günlük çalışma sürelerinden kısa olduğu için öğleden sonra bakıma ve gözetime ihtiyaçları olan çocuklar için de yerel ve merkezi yönetimler vasıtasıyla hizmet sunulmalıdır.

Çocuk bakımı ve aile hizmetleri ve olanaklarının, ücretsiz veya işçinin ödeme olanaklarıyla uyumlu makul bir ücretle esnek şekilde organize edilmesi gereklidir.

9. Yasal düzenlemelerde çocuk yurdu ve kreşlerin sadece 100-150 "kadın" işçi çalıştıran işyerlerinde değil, kadın erkek farketmeden belirli sayıda işçi çalıştıran yerlerde zorunlu hale getirilmesi yönünde değişiklik yapılması gereklidir.

10. 103 No'lu Analığın Korunmasına İlişkin ILO Sözleşmesi onaylanmalıdır.

11. 158 No'lu Hizmet İlişkisine işveren tarafından son verilmesine ilişkin ILO Sözleşmesi iç hukukumuza yansıtılmalıdır.İşsizlik Sigortası çıkartılmalıdır.

12. Analığın korunmasına ilişkin asgari ILO standartları bütün çalışan kadınlar için geçerli kılınmalıdır.

13. Çalışma saatleri azaltılmalıdır.

14. Toplumdaki kadın ve erkek rollerine ilikin tutumların değiştirilmesi için özellikle eğitim sistemini hedef alan bir sosyal kampanya açılmalıdır.

15. Türk hükümeti ILO'nun "Erkek ve Kadın işçilere Eşit İmkanlar ve Eşit Muamele: Aile Sorumluluğu Taşıyan İşçiler" sözleşmesini onaylamalı, aile sorumluluğu olan ve istihdam hakkını kullanan ya da kullanmak isteyen kişilerini ayrımcılığa maruz kalmadan bu hakkını kullanabilmesini sağlayacak bir ulusal politika geliştirilmelidir.

Aile sorumluluğu olan işçilerin özgürce istihdam edilme hakkını kullanmasını, mesleki eğitim, ücretli eğitim izni, belirli bir süre işgücünün dışında kalan ana babalar için yeniden işe dönüş programları dahil istihdam koşulları bakımından ihtiyaçlarını karşılayacak önlemler benimsenmelidir.

# TÜRK-İŞ KADIN SENDİKACILAR KURULTAYI
## 4-5 Eylül 1995, İstanbul

# KADININ SENDİKAL FAALİYETLERE KATILIMI
## Çalışma Grup Raporu*

21.yüzyıla yaklaştığımız şu yıllarda, dünyanın hemen her ülkesinde kadınların işgücüne katılım oranı artmaktadır. Yalnızca bu oran değil, daha da önemlisi kadınların ücretli işçilik içerisindeki oranı ve sendika üyeliği içerisindeki oranı da artmıştır. Kuşkusuz bu artış gelişmiş ülkelerde daha büyük boyuttadır. Ayrıca artışın işkollarına dağılımına baktığımız zaman ticaret ve hizmet sektörünün ağırlıklı olduğunu görüyoruz. Kadınların ücretli işçilik içerisindeki artışı çalışma biçimi olarak esnek çalışma biçimlerine yönelmiştir. Sendika üyeliklerindeki artış da daha çok kamu kesiminde olmaktadır.

Yukarıdaki bütün bu gerçeklere rağmen sendikalarda özellikle üst yönetim düzeyinde kadınların sayısında önemli bir artış görmüyoruz. Yapılmış olan çeşitli araştırmalar göstermektedir ki, kadınların, özellikle yeni üye olarak sendikalarda rolü artmakla birlikte, sendika yönetimlerinde sayılarıyla orantılı olarak temsil edilememektedirler. Dünyadaki gelişmiş ülkelerde bile, öğretmen ve hemşirelerin ağırlıklı olduğu bir kaç sendika hariç, hemen bütün işkollarındaki sendikalarda, kadınlar sayıları ile orantılı olan bir temsile sahip değildir. Kadınların sendikalarda üyelik oranı ve yönetimlerde temsil oranı karşılaştırması dünyanın hemen her ülkesinde, bu durumun, kadın işçilerin aleyhinde olduğunu göstermektedir.

TÜRK-İŞ dergisinin Nisan 1995 sayısından bazı rakamlar vermek istiyoruz. Danimarka'da işçi konfederasyonuna bağlı üye sendikalarda

*"Grubun çalışmalarında BASİSEN Sendikası Ankara ve İç Anadolu Şube Başkanı Yaşar SEYMAN'ın verdiği teknik bilgilerden yararlanılmış ve rapor BASS Sendikasından Naime ÖZGEN tarafından sunulmuştur.

kadın oranı %49 olduğu halde, bu 23 üye sendikanın yalnızca ikisinde genel başkan veya genel sekreter kadındır. Aynı oranları diğer ülkeler için verirsek Alman DGB'de kadın üye oranı %32, kadın genel başkan sayısı 16 sendikada bir tanedir. İngiliz TUC'da kadın üye oranı %36, kadın genel başkan veya genel sekreter sayısı 69 sendikada 14'dür.

Yapılan çalışmalar göstermiştir ki kadın işçiler alt düzeylerde , işyeri temsilciliklerinde, şube yönetimlerinde görev alabilmekte, genel merkez ve konfederasyon düzeyinde kadın yöneticiye pek rastlanmamaktadır.

İşçi kadının yerinin sendikası olduğunu söylüyoruz. Ancak kadının sendika yönetimlerine gelebilmesi son derece zordur. Bunun sebeplerini şöylece sıralayabiliriz.

- Kadının işgücüne katılım oranının düşüklüğü,
- Kadının sendikalaşmanın güç olduğu küçük işyerlerinde istihdamı,
- Kadının kayıtdışı sektörlerde istihdamı,
- Kadının eve iş verme, esnek çalışma gibi sendikalaşmanın güç olduğu çalışma biçimleriyle istihdamı,
- Kadının çalışsa bile esas yerinin evi olduğu şeklindeki geleneksel yaklaşım,
- Aile sorumluluklarının kadının omuzlarında olması,
- Kadınların genellikle düşük statülü ve düşük ücretli işlerde, vasıfsız işçi olarak çalışması,
- Sendikaların erkek üyelerin katılımına uygun bir yapı içinde örgütlenmeleri,

Kadınların sendikal faaliyete katılımlarını arttırmak için çeşitli politikalar geliştirilmiştir. Bu politikaları da aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz.

- Sendika genel merkezlerinde kadın büroları kurulması,
- Sendikalarda kadın komiteleri kurulması,
- Sendikalarda kadın kurultayları yapılması ve bu kurultayların düzenli aralıklarla tekrarlanması,
- Sendikalarda yönetim kademeleri için kadın kotaları,
- Sendikalarda kadınlar için eğitim faaliyetleri,
- Sendikal faaliyetin kadın üyeler gözönünde tutularak yeniden düzenlenmesi, Örneğin toplantılarda kadın üyelerin çocuklarını bırakabilecekleri sendika kreşi veya bakıcısı temini, sendika faaliyetlerinin kadınların katılabileceği saatlerde yapılması, toplantı sonrasında kadınlar için servis temini vb.

- Yukarıdaki hususların, tüzük ve yönetmelik biçiminde kurumsallaştırılması, bazılarının toplu iş sözleşmesi metinlerinde yer alması.

Bütün bu çalışmalarla kadınların sendikal faaliyete katılımında bazı iyileşmeler sağlanabilir. Ama gene de bilmeniz gerekir ki, kadınların sendikal faaliyete ve sendika yönetimine katılımlarının geliştirilmesi uzun vadeli bir iştir. Çünkü kadın işçilerin sendikal faaliyete katılmalarının engelleri arasında kısa erimde ortadan kaldırılamıyacak ölçüde derin toplumsal ve tarihsel olgular vardır. Dünyada ve Türkiye'de kadının sendikada görev alabilmesi için aşması gereken ailesel ve sosyal engeller öylesine güçlüdür ki çok az sayıda kadın bunu başarabilmektedir.

Türkiye'de de kadınlar sendika üyeliklerinde çok düşük oranda yer almaktadırlar. Bunun arkasındaki nedenler olarak, Türkiye'de kadının işgücüne katılım oranının düşüklüğü, ücretli ve maaşlı olarak bir işte çalışan kadın sayısının azlığı, sendikalaşma için önemli bir potansiyel arzeden memur statüsündeki kadınların sendikal haklarının kısıtlılığı, sözleşmeli statüdeki kadınların sendikal haklardan tümüyle yoksun oluşu, kadın işçilerin sendikalaşmanın zor olduğu özel sektör işyerlerinde ve küçük işyerlerinde istihdam edilmesi, evlerde gündelikçi olarak çalışan kadınların ve eve iş verme sistemi içinde çalışan kadınların İş Kanunu kapsamında olmayışı ve sendikalaşamayışı, tarım kesiminde çalışan milyonlarca kadın işçinin sosyal ve sendikal haklara sahip olmayışı, sıralanabilir.

Sendikalarda sayısal olarak az olan kadınlar yönetimlerde de nerede ise parmakla gösterilir düzeydedir. TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalarda, bugün hiçbir kadın genel merkez yöneticisi bulunmamaktadır. Profesyonel olarak görev yapan bir tek şube başkanımız vardır. Amatör kadın şube başkanımız da gene bir tanedir. Kadınların kadın komitelerinde ve işçi temsilciliklerinde daha çok yer aldığını ancak etkin yönetim kademelerinde yer alamadığını görüyoruz. Son yıllarda ise sendikalarda kadınlar için eğitim seminerleri ve kurultaylar düzenlenmesi, kadın komiteleri kurulması, kadınların seslerini duyurmaları açısından son derece olumlu girişimler olarak göze çarpmaktadır. Ancak bütün bunlar yeterli değildir.

Kadının sendikal faaliyetlere katılımına ilişkin yukarıdaki konuları tartışan çalışma grubu aşağıdaki talepleri öne sürmüştür:

- Sendikal faaliyetlerinde kadın demokrasi reklamı göstermelik süs olarak kullanılmamalıdır.

- Sendikalarda yönetimler kadın-erkek, güvenilir, sevilen, birlik ve beraberliği temin edecek kişilerden oluşmalıdır.

- Yeni kazanılan üyelerin bilgilendirilmesi, sendikayı tanımaları, bütünlük ve beraberliğini devamı sağlanmalıdır.

- Mevsimlik işçilere verilen oy kullanma sözü yerine getirilmelidir.

- Düşünce özgürlüğü, siyaset özgürlüğü ve sendika özgürlüğü konusunda anti-demokratik hükümlerin ve düşünceye bağlı 8.maddenin kaldırılması sağlanmalıdır.

- Sendikalararası birlik ve beraberlik sağlanarak daha kuvvetli olunmalı, elimizden alınan haklar gücümüz ve beraberliğimizle yeniden kazanılmalıdır.

- Biz kadınlar iyi bir sendikacı olmak için kendimizi sendikal olayların içinde hissetmeliyiz. Gözümüzü, kulağımızı dört açarak yaşanan olaylardan ders çıkarmalıyız. Bu konuda çaba sarfedersek en üst kademelere kadar gelebilir, yararlı hizmetler veririz.

- Geleceğin teminatı olarak, evlatlarımızı iyi yetiştirmeli, demokratik, katılımcı bir topluma hazırlamalıyız.

- Kadınlar olarak dayanışma içinde olup, tek vücut, tek yumruk olduğumuzu hissettirmeliyiz.

- Her sendikada kadın komitesi kurulmalıdır.

- Kadın komitelerinin tüzük kuruluşu olması, komitelere bütçe ayrılması, oda verilmesi sağlanmalıdır.

- Eğitimlerde işyeri temsilciliklerinde delegeliklerde kadın üye sayısına orantılı olarak kota verilmesi sağlanmalıdır.

- Yönetimlerde kadın üyelere kota verilmesi gündeme alınmalı, tartışmaya açılmalıdır.

- TÜRK-İŞ her genel kurul öncesinde bir kadın kurultayı düzenlemelidir.

- TÜRK-İŞ Konfederasyonu düzeyinde bir kadın komitesi kurulmalıdır.

- Toplu sözleşmelere kadın komitelerinin çalışmalarını rahatlatacak hükümler konulmalıdır. Kadın komitesi toplantıları sırasında, komite üyesi kadının çocuğunu getirmesi durumunda, çocuğunu bırakabileceği bir oda ve bakıcı sağlanmalıdır.

- Uluslararası üst kuruluşların genel kurullarında ve uluslararası faaliyetlerde kadın delege ve sendikacılara yer verilmelidir.

- Kadınların doğasında yapıcılık ve üretkenlikten yararlanılması için kadınlarımıza özel imkan sağlanmalıdır.

- Sendikalarda TÜRK-İŞ'de ve işyerlerinde olumlu ayırımcılık, olumlu eylem politikaları benimsenmelidir.

- Kaybolan yılların kazanılması için sendikal faaliyetlerin hemen her aşamasında kadına öncelik verilmeli, bu yönde olumlu ayırımcılık ısrarla uygulanmalıdır.

TÜRK-İŞ KADİN SENDİKACILAR KURULTAYI
4-5 Eylül 1995, İstanbul

# YASALARDA KADINA KARŞI AYRIMCILIK
## Çalışma Grup Raporu*

Yasalarda Kadına Karşı Ayrımcılık grubu, öncelikle Anayasadan başlayarak, devamla Medeni Yasa, Ceza Yasası, İş Yasası ve Sosyal Sigortalar Yasasındaki kadına karşı ayrımcı maddeleri ele almıştır.

Anayasamız T.C. nin bir sosyal hukuk devleti olduğunu, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin herkesin kanun önünde eşit konumda bulunduğunu bildirmiş ve herhangi bir cins ayrımı yapmaksızın, temel hak ve ödevlerin herkese tanındığını açıklamıştır.Ancak, Anayasamızdaki eşitlik anlayışının yasalara yansıtılarak, somutlaştırılması gerekmektedir.Bugün, ayrımcı düzenleme getiren veya eşitlik ilkesine dayansa bile uygulamada kadın aleyhine sonuç doğuran birtakım hukuk kurallarının hala yürürlükte olduğu bilinmektedir.

Diğer taraftan kadınlarımız, toplumsal konumlarının iyileştirilmesi ve erkeğe eşit bir duruma getirilmesi için daha önce düzenlenmiş birtakım konularda kural konulmasını da beklemektedir.

Bu noktada, kadınlarımızın erkeklerle eşit haklara sahip olması, bu haklardan erkeklerle eşit ölçüde yararlanabilmesi, maddi ve manevi varlıklarının insanlık onuruna yaraşır biçimde korunabilmesi ve gelişebilmesi için, hukuk alanında derhal çalışma yapılması gerektiği anlaşılmaktadır.

## MEDENİ HUKUK ALANI

Kadınların aile yaşamından gelen sorunlarını sona erdirmek için öncelikle, çağdaş toplumsal yaşamın getirdiği ve uluslararası metinlere yansımış bulunan eşlerin eşitliği ve kadın-erkek eşitliği anlayışı Türk hukuk düzenine aktarılmalıdır.Bunun içinde Türk Medeni Kanunu'nun

*Grubun çalışmalarında Avukat Mebrure GENÇ'in verdiği teknik bilgilerden yararlanılmış ve rapor T.MADEN-İŞ Sendikasından Nilgün DEMİREL tarafından sunulmuştur.

bazı hükümleri değiştirilmelidir.

Halen yürürlükte olan Medeni Kanunun hangi hükümlerinde ve hangi doğrultuda değişiklik yapılması gerektiğine baktığımızda karşımıza şöyle bir görünüm çıkmaktadır:

- Çağdaş yaşam koşulları, bazen kadın eşin kocasından farklı bir ikametgah edinmesini zorunlu kılmaktadır.Oysa ki Medeni Kanunumuz evli kadının ikametgahını eşininkine tabi tutmaktadır.Bu nedenle, eşlerin kendi mesleklerini icra etmelerine, kişilik ve kimliklerini korumalarına imkan sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.( Mad . 21)

- Kadın erkek arasındaki eşitliğin eşlerin hukuki statülerini belirleyen metinlere de yansıtılması gereklidir.(Örneğin;aile reisliği ve ailenin bakım yükümlülüğü) ( Mad.152)

- Kadının doğrudan kocasının soyadını alacağını öngören yasaların değiştirilmesini ve eşlere birbirlerinin soyadını taşıma olanağının verilmesi gereklidir.(Mad.154)

- Genel olarak kabul edilen eşitlik esasına göre, evlilik birliğini temsil yetkisinin her iki eşe de verilmesi gereklidir.(Mad.154)

- Medeni Kanunda yeralan kişisel malları hakkında üçüncü kişilerle karı arasındaki davalarda, karıyı kocanın temsil edeceği hükmünün, kocaya karıdan farklı bir yükümlülük getirmeyecek ve karıya kendisini temsil etmek imkanını sağlayacak biçimde değiştirilmesi gereklidir.(Mad.160)

- Erkeklerde 17, kadınlarda 15 olan evlilik yaşının alt sınırının yükseltilmesi ve her iki cins için eşit duruma getirilmesi gereklidir.

- Sağ kalan eşe intifa hakkı (mallardan yararlanma) nın tanınması gereklidir.(Mad.44)

- Cana kast ve pek fena muamele nedeniyle boşanma davası açıldığında, yargıcın şiddete maruz kalan eşin ve çocukların oturulan konutta yaşamlarını sürdürmelerine ve şiddet kullanan eşin evden uzaklaştırılmasına karar vereceğine ilişkin hükümler Medeni Kanuna eklenmelidir.(Mad. 137)

- Anayasa Mahkemesi kadının meslek ve sanat seçimini kocasının iznine bağlayan Medeni Kanunun ilgili maddesini iptal etmiştir.Bu

hükmün yerine, eşlerin çalışma hayatına atılmakta özgür oldukları, ancak bir meslek veya sanat seçiminde ve bunların icrasında diğer eşin ve evlilik birliğinin çıkarlarını gözönünde tutmaları gerektiğini dikkate alan bir hükmün konulması gereklidir.( Mad. 159)

- Evde ailenin yararlanmasına yarayan ev eşyaları üzerindeki hukuki işlemlerde diğer eşin izninin aranması, aile beraberliğinin korunması ve eşlerarası eşitlik ilkesinin gerçekleştirilmesi gereklidir.Bunun yanında, bu tür, ailenin yararlanmasına yarayan ev eşyalarının eşlerden birinin ölümü halinde sağ kalan diğer eşe tahsisi yolunda düzenlemeler yapılmalıdır.

- Medeni Kanuna, bir eşin kendisinden talepte bulunan diğer eşe mali durumu hakkında bilgi verme yükümlülüğü altında olduğuna dair bir hüküm konulmalıdır.

- Aileye karşı yükümlülüklerin yerine getirilmesinde veya evlilik birliğine ilişkin bir konuda uyuşmazlığa düşülmesi halinde eşlerden herbirine hakimin müdahalesini isteme hakkının verilmesi gereklidir.

- Resmi nikah olmaksızın dini merasimle evlendirme işlemi yapanlara ve bu şekilde evlenenlere verilen cezaların, caydırıcılığı sağlayacak şekilde artırılması gereklidir.(Mad. 110)

- Boşanma halinde bağlanan nafakanın belli bir süre , örneğin 5 yıl için, her yıl kendiliğinden belli bir oranda artacağına ilişkin bir hükmün ilgili maddelere eklenmesi gereklidir.(Mad. 148,144)

- Eşitlikçi bir mal rejimi ve boşanmış muhtaç kadınları koruyacak sistemler oluşturulmalıdır.

## CEZA HUKUKU ALANI

Kadın erkek eşitliğini sağlayabilmek için Türk Ceza Kanununda bazı değişiklikler yapılması gerekmektedir.Türk Ceza Kanunun zina, ırza geçme ve ırza tasaddi, evlenme vaadi ile cinsel ilişki, kadın ve kız kaçırma, evlenmek maksadı ile kız ve kadın kaçırma, adam öldürme ve müessir fiilde ceza indirimi, aile efradına fena muamele etmek, mal aleyhine suçlar, bekaret kontrolü, namus için çocuk öldürme, aile içi tecavüz, fuhşa teşvik, kadın ticareti ile ilgili maddelerinde ve Adli sicil Kanununda kadın lehine ve eşitlikçi yönde değişiklikler yapılmalıdır.

# ÇALIŞMA HAYATI ve SOSYAL GÜVENLİK ALANI

Kadınlarımızın çalışma yaşamında erkeklerle eşit oranlarda katılamadığı bir gerçektir.Bu durumun çeşitli nedenleri vardır.Bu nedenler arasında hukuk kuralları da sayılabilir.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 70. maddesi ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104/A. maddesi kadın çalışanların gebelik ve doğum izinlerini düzenlemektedir.Ancak düzenlemeler arasında farklılıklar mevcuttur ve tanınan doğum öncesi ve sonrası izinlerin süresi Avrupa geneliyle karşılaştırıldığında, çok yetersiz kalmaktadır.Bu nedenle düzenlemelerde birliğe gidilmeli ve doğum izni Avrupa ortalaması ola 16 haftaya uzatılmalıdır.

1475 sayılı İş Kanunun 17. maddesi 1. bendi B fıkrası 2. paragrafta yeralan düzenleme, işverenin, işçinin gebelik ve doğum halinde hizmet akdini feshetmesine imkan tanımaktadır.Kadın işçinin çok aleyhine olan bu düzenlemenin değiştirilmesi,gebelik ve doğum izni sırasında kadın işçinin görevine son verilemeyeceği doğrultusunda yeni bir hüküm getirilmesi gerekmektedir.

Ebeveynlerin her ikisine de analık izninden sonra çocuğun bakımı için ve ayrıca yıl içinde hasta çocukların ve diğer bakıma muhtaç aile bireylerinin bakımı için ebeveyn izni verilmelidir.Bu ebeveyn izninin bir bölümünün devredilmez olması gereklidir.

1475 sayılı İş Kanunu ve bu Kanunun 81. maddesi uyarınca çıkarılan tüzük, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde emzirme odası, 150'den fazla kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde çocuk bakım yurdu açılmasını öngörmektedir.Ne var ki bu düzenleme kreş ve bakım yurtlarının yaygınlaşmasını sağlayamamakta, hatta işverenleri kadın işçi sayısını 100'ün altında tutmaya iterek, kadınların çalışma olanaklarının kısıtlanmasına da yolaçmaktadır.

Bu nedenle Yasal düzenlemelerde çocuk yurdu ve kreşlerin sadece 100-150 "kadın" işçi çalıştıran işyerlerinde değil, kadın erkek farketmeden belirli sayıda işçi çalıştıran yerlerde zorunlu hale getirilmesi yönünde değişiklik yapılması gereklidir.

0-6 yaş grubu çocukların bakımı için gerekli olan tesisler, sosyal devlet anlayışı ile ele alınmalı, yerel ve merkezi yönetimlerce bu

tesislerin kurulması, işletilmesi ve aile sahibi işçilerin hizmetine sunulması sağlanmalıdır.Avrupa'da "boynunda anahtar olan çocuklar" diye tabir edilen ve ilk ve orta öğrenimdeki günlük süreleri ebeveynlerin günlük çalışma sürelerinden kısa olduğu için öğleden sonra bakıma ve gözetime ihtiyaçları olan çocuklar için de yerel ve merkezi yönetimler vasıtasıyla hizmet sunulmalıdır.

Çocuk bakımı ve aile hizmetleri ve olanaklarının, ücretsiz veya işçinin ödeme olanaklarıyla uyumlu makul bir ücretle esnek şekilde organize edilmesi gereklidir.

Eşit işe ve eşit değerde işe kadın ve erkekler için eşit ücret ödeneceği ilkesinin İş Kanunu'nda vurgulanmasında sayısız yarar vardır.

Formel sektörde iş bulma konusunda karşılaşılan güçlükler, kadınları enformal sektör işlerinde çalışmaya zorlamaktadır.Bu alanlarda sigortalı olmak veya sigortalılığı sürdürmek son derece zordur.

Üllkemizde gittikçe yaygınlaşan evde gelir getirici işleri yapmaya yönelik istihdam biçimi bir anlamda kadın emeğinin sömürülmesidir.Zira bu çalışma asgari ücret kapsamı dışında, güvencesiz, sigortasız bir iş türüdür.Bu nedenle enformal sektörde çalışanların iş tanımları yapılarak sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmaları gerekmektedir.

ILO'nun "Analığın Korunması" ile ilgili 103 No'lu sözleşmesi ve "Aile Sorumluluğu Olan İşçilerin Korunması"na ilişkin 156 sayılı sözleşmeleri kabul edilerek, gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

158 No'lu Hizmet İlişkisine işveren tarafından son verilmesine ilişkin ILO Sözleşmesi iç hukukumuza yansıtılmalıdır.İşsizlik Sigortası çıkartılmalıdır.

Türkiye'nin onaylamadığı Çalışan Kadına Ücretli İzin Olanağını getiren 140 No'lu , Sosyal Güvenlik Hakkının Korunması ile ilgili 157 No'lu, ve İstihdamın Teşviki ve İşsizliğe Karşı Korunmaya ilişkin 168 No'lu ILO sözleşmeleri Türk Hükümetince onaylanmalı ve iç mevzuata yansıtılmalıdır.

Sorunlarımızı anlattık.Fakat önemli olan bu sorunların çözümü için kimden neler istiyeceğimiz.

Devletten,

Yasalarda kadın erkek eşitsizliğine yolaçan ve imzalanmış uluslararası sözleşmelere uyum göstermeyen maddelerin gözden geçirilerek ilgili maddelerin değiştirilmesini, onaylanmamış kadın ile ilgili uluslararası sözleşmelerin(ILO 103, 140, 157, 158, 168) imzalanmasını, onaylanan sözleşmelere konan çekincelerin kaldırılmasını (özellikle Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin 15/2, 15/4, 16/v, 16/d, 16/f, 16/g maddelerine konan çekinceler, ) ve iç mevzuata yansıtılmasına ilişkin çalışmalara en kısa zamanda başlamasını istiyoruz.

İşverenlerden,

Yasalarda ve Toplu İş Sözleşmelerinde yeralan hükümleri aynen uygulamaya geçirmelerini istiyoruz(örneğin, kreşlerin açılması,vb)

Sendikalarımızdan ,

- Yönetim organlarında, kurullarda,delege seçimlerinde, sendikal eğitimlerde kota uygulanmasını,
- Kadın Komitesinin tüzük kuruluşu haline getirilmesini,
- Sendikal eğitim programlarının kadınların görüşü alınarak zaman ve yer olarak düzenllenmesini istiyoruz.

Ancak biliyoruz ki sadce istemeklle haklarımızı almamız mümkün değil,talepte bulunurken aynı zamanda taleplerimizin takipçisi olmamız gerektiğinin de bilincindeyiz.bunun için sendikal örgütlenmede yerimizi almamız gerekiyor.

Eş, çocuk ve iş nnedeniyle toplumsal mücadeleden kaçmayalım.

Örgütlü güç olalım!

Güçlerimizi birleştirelim!

Yüreğinde, sınıfsal bilincin izlerini taşıyan, mücadelede gün ve gün ileri atılan kadınlar olarak cinsiyetçi baskıların karşısında durmamız gerektiği bilincinde olalım!

Ezeni, ezileni olmayan, gerçekten özgür bir toplum için bir arada olalım!

Bencil, bireyci ve var olan yapıyı tüketen tek boyutlu insanları nefretle kınıyalım!

Şovenizm, ırkçılık , erkek egemenliği, ortacağ karanlığı ile mücadele edelim!

İnsanı ezen, kişilik haklarını ihlal eden herkese ve her kuruma, bu ülkeyi karanlığa götüren gerici güçlere karşı çıkalım!

Sendikalarımızda ve tüm diğer demokratik kitle örgütlerinde kenetlenelim. Gücümüzü CUMHURİYETE VE DEMOKRASİYE OLAN İNANCIMIZDAN ALIYORUZ.

# TÜRK-İŞ KADIN SENDİKACILAR KURULTAYI
**4-5 Eylül 1995, İstanbul**

## ÖZELLEŞTİRME, İSTİKRAR PROGRAMLARI ve KADIN
**Çalışma Grup Raporu***

Özelleştirme, İstikrar Program-ları ve Kadın grubu, konusunu üç alt başlık halinde ele almıştır:

- Özelleştirme ve istikrar programları
- Sigortasız, düzensiz, esnek çalışma,
- Erken emeklilik ve res'en emeklilik.

### Özelleştirme ve istikrar programları.

Pek çoğumuz özelleştirilmesi sözkonusu olan işyerlerinden geliyoruz. Dolayısıyla önce şu soruya cevap arayalım. Niçin çalıştığımız yer veya öyle bir yerde çalışmasanız bile, niçin Türkiye'de kamuya ait olan, devlete ait olan "KİT" dediğimiz kuruluşlar kamu mülkiyetinden, devlet mülkiyetinden alınıp özel mülkiyete, özel şahıslara devredilmek isteniyor. Bunun gerekçesi nedir?

Kendimize soralım, özelleştirme neden isteniyor? Hergün yazılı ve görsel basında devamlı özelleştirmenin yararları ve halkımıza getireceği refah, rahatlık, teknolojik gelişmeler, özgürlük ve bizim cennet bir vatanda yaşayacağımız imajı verilmeye çalışılıyor. Bunun reklamı için milyarlar harcanıyor.

Gerekçe; devlet büyüdükçe, özgürlükler daralır. Dolayısıyla demokrasiyi genişletmek istiyorsak, devleti küçültelim. Devlet üretmesin, sağlıkla uğraşmasın, eğitimle uğraşmasın, ulaşımla, elektrikle, maden işletmeciliği ile uğraşmasın gerçek görevine dönsün, yönetsin, denetlesin.

Aslında bunun insanlara ilk bakışta doğru gibi gelen bir iddia olmakla beraber, gerçekle hiç ilgisi olmadığını görürsünüz. Gerçek demokratların devletin küçük olmasını istemeleri normal bir şeydir. Ama hangi devletin?

*Grubun çalışmalarında Uzman Zeliha BALKI'nın verdiği teknik bilgilerden yararlanılmış ve rapor GENEL MADEN-İŞ Sendikasından Ayşe BEKTAŞ tarafından sunulmuştur.

# TÜRK-İŞ KADIN SENDİKACILAR KURULTAYI
**4-5 Eylül 1995, İstanbul**

## ÖZELLEŞTİRME, İSTİKRAR PROGRAMLARI ve KADIN
**Çalışma Grup Raporu***

Özelleştirme, İstikrar Program-ları ve Kadın grubu, konusunu üç alt başlık halinde ele almıştır:

- Özelleştirme ve istikrar programları
- Sigortasız, düzensiz, esnek çalışma,
- Erken emeklilik ve res'en emeklilik.

### Özelleştirme ve istikrar programları.

Pek çoğumuz özelleştirilmesi sözkonusu olan işyerlerinden geliyoruz. Dolayısıyla önce şu soruya cevap arayalım. Niçin çalıştığımız yer veya öyle bir yerde çalışmasanız bile, niçin Türkiye'de kamuya ait olan, devlete ait olan "KİT" dediğimiz kuruluşlar kamu mülkiyetinden, devlet mülkiyetinden alınıp özel mülkiyete, özel şahıslara devredilmek isteniyor. Bunun gerekçesi nedir?

Kendimize soralım, özelleştirme neden isteniyor? Hergün yazılı ve görsel basında devamlı özelleştirmenin yararları ve halkımıza getireceği refah, rahatlık, teknolojik gelişmeler, özgürlük ve bizim cennet bir vatanda yaşayacağımız imajı verilmeye çalışılıyor. Bunun reklamı için milyarlar harcanıyor.

Gerekçe; devlet büyüdükçe, özgürlükler daralır. Dolayısıyla demokrasiyi genişletmek istiyorsak, devleti küçültelim. Devlet üretmesin, sağlıkla uğraşmasın, eğitimle uğraşmasın, ulaşımla, elektrikle, maden işletmeciliği ile uğraşmasın gerçek görevine dönsün, yönetsin, denetlesin.

Aslında bunun insanlara ilk bakışta doğru gibi gelen bir iddia olmakla beraber, gerçekle hiç ilgisi olmadığını görürsünüz. Gerçek demokratların devletin küçük olmasını istemeleri normal bir şeydir. Ama hangi devletin?

*Grubun çalışmalarında Uzman Zeliha BALKI'nın verdiği teknik bilgilerden yararlanılmış ve rapor GENEL MADEN-İŞ Sendikasından Ayşe BEKTAŞ tarafından sunulmuştur.

Bizim küçük olmasını istediğimiz devlet baskıcı olan devlettir. Düşünce yasaklarının olduğu, işçiyi emek için mücadele verdi, bu uğurda bir günlük eylem yaptı diye terör yasasına tabi tuttulduğu, işten atmakla tehdit edildiği, emekçinin sermayenin kucağına itildiği devlettir.

Devletin baskıcı nitteliğinin küçülmesini hakikaten istiyorlarsa, kamunun iktisadi faaliyetlerini, sosyal faaliyetlerini, devletin sosyal devlet özelliğini, devletin eğitime ve sağlığa ilişkin görevlerini küçültmek değil, genişletmek lazımdır. Çünkü bunlar, sosyal adaletin ve dolayısıyla demokrasinin, en temel ön koşulu olan insanlar arasındaki eşitsizliğin azalmasının araçlarıdır.

Bugün parlamentoda halkı temsil eden parlamenterlerimiz, meclis solanlarında masalara vuruyorlar.

- KİT'ler verimsizdir. Dolayısıyla kaynak israfı yaratıyorlar.

- KİT açıkları bu memleketi batırıyor diye.

Masalara vuran bizlerin temsilcileri değil midir?

Bunun sorumlusu bugüne kadar gelmiş geçmiş tüm iktidarlardır.Kadrolar oy için şişirilmedi mi, işçiye hiç ihtiyaç duyulmadığı zaman onlar seçim yatırımı yapmadı mı bunu? Ve hiçbir Kamu İktisadi Teşebbüsü kendi içinde yapılanamadı. Yönetimlere yetenek ve becerisiyle kimse gelmedi. Ve hala siyasiyelerin arpalığı durumunda.Hal böyleyken niçin satmak, elden çıkarmak istesinler diyebilirsiniz. Onu da kısaca şöyle açıklayayım. Burada yine menfaatler sözkonusudur. Büyük çıkarlar vardır. KİT'lerin satış ihalelerinde yine siyasilerin sermayedar yandaşları sebeplenecektir. Onlara peşkeş çekilecektir.

Sevgili arkadaşlar peki zarar eden KİT'leri neden alıyorlar. Neden? Çünkü arsası için para veriyor. Veya alıyor,işletiyor. Verim potansiyeli düştüğünde yenilemeye gerek yok yık yerine daha çok para getirecek. Evler mağazalar yap.

Burada bir sendikadan arkadaşlar biz özelleştirmeden memnunuz dediklerinde şaşırdım.

Özelleştirmeden yana konuşuyorlar diye. Özelleştirilmiş bir işyerinde çalışıyorlar ve açıkça memnuniyetlerini dile getiriyorlar. Sordum; olumlu yönleri ne oldu sizin için.

- Ücretimizi zamanında alıyoruz. İşveren memnun ve çalışanı takdir ediyor. Bizlere değer veriyor.

- Peki kaç saat çalışıyorsun. 8 saat bilfiil ve mesaiye kalıyoruz. Toplam 12 saat çalışıyorum.

- Kaç lira alıyorsun.

- Bize yetiyor 12.000.000.-Lira.

- Olumsuzluklarınız nedir?

- Sanayileşme süreci içerisinde makinalaşma ve insan gücüne ihtiyaç duyulmaması, mesela ben elektronikte çalışıyorum. Otomasyona geçildiği için makinalar gelecek, o zaman onlar bizim yerimizi alacak; 1 makina 8-10 işçinin beden gücüne eşit.

İşte arkadaşlar özelleşen bir kurum diyelim, tabi ki çağa ayak uyduracak, tabi ki makinalaşacak. Ama unutulan birşey var binlerce insan işsiz kalacak, aç kalacak. Peki alt yapı nerede, bu işinden olacak insanları yararlı olabilecekleri alanları saptadın mı? Eğittin mi? İstihdam sahası hazırladın mı? Sal sokağa ne halleri varsa görsünler.Bu mu sosyal devlet anlayışı, bu mu demokrasi,özgürlük. Evet arkadaşlar, Türkiye'de birçok işyerinde yaşanacak olan gelecekteki tablo budur.Deniyor ki sermaye tabana yayılacak. Kamu kuruluşlarını hisselere ayırıp sermaye piyasası ve borsa yoluyla halka sunacaklar; bu sermayenin tabana yayılmasıdır. Hemen söyleyelim onların halk dediği tasarruf sahipleri, yani sermaye piyasasında, borsada hisse senedi alıp satacak imkana sahip olan guruplardır.Özelleştirme ile stratejik konumdaki KİT'ler elden çıkacak. Bizi içten ve dıştan vurmaya çalışan dış güçlerin, IMF'nin tuzağına düşmüş olup onların sömürgesi haline gelmiş olacağız. Bunlara izin vermeyeceğiz arkadaşlar. Dış güçlerin kölesi olmayacağız. Özelleştirme sermayenin tıkandığı yerde başvurduğu bir yöntemdir.

## Sigortasız, düzensiz esnek çalışma

Sigortasız, düzensiz esnek çalışma bugün ekonomimizi içten içe çökerten, halkı ölesiye sefalete sürükleyen bu çarpık düzen sayesinde gelişmektedir. Devletin göz yumduğu, IMF'nin gözüne gireceğiz diye benimsediği bu

polirikalarla ülkemizde taşaronluk, eve iş verme, kayıtdışı ekonomi yaygınlaşacak, yaşadığımız olumsuzlukları dahada büyütecektir.

Eve iş verme sermayenin evdeki işgücünü, kadın-çocuk demeden sömürmesi, sigortasızlığın önüne geçilmez boyutlara varması demektir. Taşaronluk küçük sermaye sahiplerinin, 15-20 kişilik gurupları sosyal hak vermeden çalıştırmasıdır.

Bunun suçlusu çalışan değildir.O aç kalmamak için 5 gün orada 10 gün burada iş buldum diye var gücüyle çalışıyor. Suçlu taşaron mu? Hayır o da küçük sermaye sahibi.Biraz işçinin emeğinden biraz da devletten vergi kaçırarak parasına para eklemeye çalışan kişi. Peki ya suçlu kim arkadaşlar? Suçlu bu politikaları ülkemize dayatan uluslararası sermayedir.

Benim Zonguldak'da, kömür karası diyarında TTK'da, 6 bin ocak işçisine ihtiyaç var. Ama oraya işçi alınırsa işçiyi sigortalı yapacak, sosyal haklarını verecek, işçi sendikalı olacak. Evet burada duralım. 6 bin sendikalı demek GÜÇ demek. EMEK demek. ÖRGÜTLÜ GÜCÜN ARTMASI demek. Buna izin verirler mi arkadaşlar? HAYIR vermediler. Hükümetin politikası nedeniyle ihale yoluyla lağımcılık işi özel taşeron firmalara verildi. Dünyanın hiçbir yerinde yaşanmayacak bir olay bu arkadaşlar. İnsanların can güvenliğinin hesabını kim verecek.

Size son yaşadığımız olayı anlatayım. Bir ay önce özel kömür ocaklarında 18 yaşında bir genç açık elektrik kablosunu kazayla tutarak öldü. Bu çocuğun ne sigortası, ne tazminat hakkı vardı. Bunun sorumlusu kim? Bu iktidardır. Bu ocaklar A partisi B partisi yandaşları tarafından bu sene ihale yoluyla satıldılar. Hiçbir alt yapı ve can güvenliği sağlanmadan üretime geçtiler.

İşte arkadaşlar özelleştirme ve istikrar politikasının sonuçları böyle düzensiz ve güvencesiz çalışma biçimleridir.

## Erken Emeklilik ve Re'sen Emeklilik

5 Nisan kararlarıyla ekonomik istikrar politikası gereği, özelleştirme komisyonu tarafından önce işyerlerini küçültme, işçi sayısını asgariye indirme planı gündeme geldi. Hedef alınan kamu iktisadi teşekküllerinde kadınlarda 20,erkeklerde 25 yılını dolduran işçiler işten çıkarıldı. Hem de hiç ihbar yapılmadan, kişilik hakları düşünülmeden, psikolojik durumları tartışılmadan kadınlar evlere, erkekler kahvehanelere gönderildi. İşsiz kalan bu erken emeklilerde olumsuz etkiler, aile içi ekonomik çöküntü, ev içi şiddeti artırdı. Bu da kadının bir kez daha ezilmesine neden oldu.Özelleştirme ve istikrar

programı sonucunda, kadınlar işsiz kaldığı zaman veya iş imkanlar daraldığı için, çok düşük ücretle, mevcut yasaların kapsamadığı marjinal sektörlere girmek durumunda kalıyorlar. Burada kadın için, hem çalışma koşulları kötü, hem de hiçbir iş güvencesi yok.

Bakınız arkadaşlar, Haziran ayında Türkiye genelinde res'en emeklilik tüm Kamu İktisadi Teşebbüsünde resmen durdurulmuş, bunu bizler burada duyduk. Dün Sayın Bayram Meral Bey de aynı şeyi vurguladı.

Başkanım Türkiye Taşkömürleri Kurumu da bu kapsamda mı yer alıyor dediğimde ; "Evet sizde de aynı yasa geçerli" dedi."Hayır efendim bizde res'en emeklilik devam ediyor" diye eklediğimde ise " Olamaz kesin olarak yılbaşına kadar res'en emeklilik durduruldu, tüm kurumlara bildirildi. Emekli yapamazlar, olmaz öyle şey "dedi.

İşte arkadaşlar, işveren ve vekillerinin bugün Zonguldak üzerine oynadıkları oyunun yarın sizlerin işkollarında oynanmayacağı ne malum!

Bizleri içten çökertmeye çalışan sinsice oynanan oyunlara seyirci mi kalacağız? Hayır.

Özelleştirme, sendikasızlaştırmaktır.

Özelleştirme, taşeronlaştırmaktır.

Özelleştirme, işsizliktir, sigortasız çalıştırmaktır.

Özelleştirme, kadının evlere kapatılmasıdır.

Özelleştirme politikası elimizdeki cevherlerin alınıp, yabancı ülkelere sunulmasıdır.

polirikalarla ülkemizde taşaronluk, eve iş verme, kayıtdışı ekonomi yaygınlaşacak, yaşadığımız olumsuzlukları dahada büyütecektir.

Eve iş verme sermayenin evdeki işgücünü, kadın-çocuk demeden sömürmesi, sigortasızlığın önüne geçilmez boyutlara varması demektir. Taşaronluk küçük sermaye sahiplerinin, 15-20 kişilik gurupları sosyal hak vermeden çalıştırmasıdır.

Bunun suçlusu çalışan değildir.O aç kalmamak için 5 gün orada 10 gün burada iş buldum diye var gücüyle çalışıyor. Suçlu taşaron mu? Hayır o da küçük sermaye sahibi.Biraz işçinin emeğinden biraz da devletten vergi kaçırarak parasına para eklemeye çalışan kişi. Peki ya suçlu kim arkadaşlar? Suçlu bu politikaları ülkemize dayatan uluslararası sermayedir.

Benim Zonguldak'da, kömür karası diyarında TTK'da, 6 bin ocak işçisine ihtiyaç var. Ama oraya işçi alınırsa işçiyi sigortalı yapacak, sosyal haklarını verecek, işçi sendikalı olacak. Evet burada duralım. 6 bin sendikalı demek GÜÇ demek. EMEK demek. ÖRGÜTLÜ GÜCÜN ARTMASI demek. Buna izin verirler mi arkadaşlar? HAYIR vermediler. Hükümetin politikası nedeniyle ihale yoluyla lağımcılık işi özel taşeron firmalara verildi. Dünyanın hiçbir yerinde yaşanmayacak bir olay bu arkadaşlar. İnsanların can güvenliğinin hesabını kim verecek.

Size son yaşadığımız olayı anlatayım. Bir ay önce özel kömür ocaklarında 18 yaşında bir genç açık elektrik kablosunu kazayla tutarak öldü. Bu çocuğun ne sigortası, ne tazminat hakkı vardı. Bunun sorumlusu kim? Bu iktidardır. Bu ocaklar A partisi B partisi yandaşları tarafından bu sene ihale yoluyla satıldılar. Hiçbir alt yapı ve can güvenliği sağlanmadan üretime geçtiler.

İşte arkadaşlar özelleştirme ve istikrar politikasının sonuçları böyle düzensiz ve güvencesiz çalışma biçimleridir.

## Erken Emeklilik ve Re'sen Emeklilik

5 Nisan kararlarıyla ekonomik istikrar politikası gereği, özelleştirme komisyonu tarafından önce işyerlerini küçültme, işçi sayısını asgariye indirme planı gündeme geldi. Hedef alınan kamu iktisadi teşekküllerinde kadınlarda 20,erkeklerde 25 yılını dolduran işçiler işten çıkarıldı. Hem de hiç ihbar yapılmadan, kişilik hakları düşünülmeden, psikolojik durumları tartışılmadan kadınlar evlere, erkekler kahvehanelere gönderildi. İşsiz kalan bu erken emeklilerde olumsuz etkiler, aile içi ekonomik çöküntü, ev içi şiddeti artırdı. Bu da kadının bir kez daha ezilmesine neden oldu.Özelleştirme ve istikrar

programı sonucunda, kadınlar işsiz kaldığı zaman veya iş imkanlar daraldığı için, çok düşük ücretle, mevcut yasaların kapsamadığı marjinal sektörlere girmek durumunda kalıyorlar. Burada kadın için, hem çalışma koşulları kötü, hem de hiçbir iş güvencesi yok.

Bakınız arkadaşlar, Haziran ayında Türkiye genelinde res'en emeklilik tüm Kamu İktisadi Teşebbüsünde resmen durdurulmuş, bunu bizler burada duyduk. Dün Sayın Bayram Meral Bey de aynı şeyi vurguladı.

Başkanım Türkiye Taşkömürleri Kurumu da bu kapsamda mı yer alıyor dediğimde ; "Evet sizde de aynı yasa geçerli" dedi."Hayır efendim bizde res'en emeklilik devam ediyor" diye eklediğimde ise " Olamaz kesin olarak yılbaşına kadar res'en emeklilik durduruldu, tüm kurumlara bildirildi. Emekli yapamazlar, olmaz öyle şey "dedi.

İşte arkadaşlar, işveren ve vekillerinin bugün Zonguldak üzerine oynadıkları oyunun yarın sizlerin işkollarında oynanmayacağı ne malum!

Bizleri içten çökertmeye çalışan sinsice oynanan oyunlara seyirci mi kalacağız? Hayır.

Özelleştirme, sendikasızlaştırmaktır.

Özelleştirme, taşeronlaştırmaktır.

Özelleştirme, işsizliktir, sigortasız çalıştırmaktır.

Özelleştirme, kadının evlere kapatılmasıdır.

Özelleştirme politikası elimizdeki cevherlerin alınıp, yabancı ülkelere sunulmasıdır.

# TÜRK-İŞ KADIN SENDİKACILAR KURULTAYI
## 4-5 Eylül 1995, İstanbul

## EŞİT FIRSAT VE MUAMELE
### Çalışma Grup Raporu*

Grubumuzun konusu olan "Eşit Fırsat ve Muamele", aslında Kurultaydaki diğer çalışma gruplarının bölüm bölüm ele aldıkları çeşitli alanların bir arada değerlendirilmesini ve gerek ekonomik alanda gerekse sosyal alanda kadına karşı olan ayırımcılığın önlenmesi için gereken fırsat eşitliği ve muamele eşitliği taleplerinin belirlenmesini kapsamaktadır.

Ayırımcılık toplumun hemen her alanında görülen büyük bir sosyal sorundur. Ayırımcılık yalnızca cinsiyete değil, ırka, dine, milliyete, siyasi inanca ve ekonomik duruma dayalı olarak da yapılabilir. Dünyada hemen bütün ülkelerde ve bütün gelişme düzeylerinde görülen bir ayırımcılık türü kadına karşı ayırımcılıktır. Kadına karşı ayırımcılık, tüm diğer ayırımcılık biçimlerinde olduğu gibi kuvvetli bir grubun diğer grup üzerinde daha güçlü kılınmasına yönelik bir dizi uygulamayı ve kuvvetliler lehine bir dizi imtiyazı kapsar.

Kadına karşı ayırımcılık çok yaygın olup tarihin eski dönemlerinden beri devam eden bir sorundur. Kadınların bir kısmı da ayırımcılığın çeşitli biçimlerini normal kabul edecek kadar ayırımcılığa boyun eğmiş durumdadırlar. Bu açıdan kadına karşı ayırımcılığın tesbit edilmesi ve ortadan kaldırılması özel çaba gerektirir. Kadına karşı ayırımcılık kadının yeteneklerinin kullanılmamasına, kadının geri kalmasına yol açarak, toplumun yarısını haketmediği bir düzeyde tutmak suretiyle, toplumun tümünün ilerleyişini yavaşlatır.

Ayırımcılığın uygulandığı çeşitli alanlar vardır. Bu alanların başında eğitim gelir.

* Grubun çalışmalarında Seyhan ERDOĞDU'nun verdiği teknik bilgilerden yararlanılmış ve rapor TEKGIDA-İŞ Sendikasından Meral KESELİK tarafından sunulmuştur.

Birçok ülkede kız çocuklar erkek çocuklar ile eşit eğitim fırsatına sahip değildir. Çoğu aile, eğitim masraflarını karşılamanın da zorluğu nedeniyle eğitimde erkek çocuklarına öncelik verir. Türkiye'de de eğitim alanına baktığımız zaman kız çocukların erkek çocuklara göre daha geri durumda olduğunu görüyoruz. Türkiye'de 1990 yılında kadın nüfusun %29.18'i, erkek nüfusun ise % 9.46'sı okur-yazar değildir. Türkiye'de ilkokulda okullaşma oranı kız çocukları için %85 iken erkek çocukları için %91'dir. Cinsiyetler arasındaki fark ortaokula geçiş oranlarında daha da belirginleşmektedir. 1991-1992 öğretim yılında, kızlar için okullaşma oranı ortaokulda %47.74 ve lisede %31.06 iken, bu oran erkekler için sırasıyla %71.26 ve % 47.29'dur. 1994 verilerine göre ise yüksekokul veya fakülte öğrencileri içindeki erkek öğrenci oranı % 67 iken, kız öğrencilerin oranı % 32'dir. Mesleki öğretime baktığımız zaman kız çocukların daha çok kız teknik okullarında, (öğrencilerin %98'i), ticaret ve turizm meslek okullarında (öğrencilerin %51'i) yoğunlaştığını görüyoruz. İlginç bir nokta da, din öğretiminde kız öğrenci oranının %30 olmasıdır. Bu okullardan mezun olan kız çocukları dinimize göre mesleklerini icra etme olanakları olmamasına rağmen kız çocukların din öğretiminde böylelikle ağırlıklı olması onları meslekten uzak tutan bir uygulama olarak düşünülebilir.

Eğitimdeki bu ayırımcılık sonucunda, kızlar için evlilik, yaşamlarını idame ettirmenin bir yolu olmakta ve kadının evin geçimini sağlamakla yükümlü olan erkeğin malı olarak düşünülmesi geleneği kırılamamaktadır.

Pekçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de kızların eğitim ve öğretimindeki bu ayırımcılık kadının çeşitli sektörlerdeki açık işlere girmesini ve özellikle vasıflı işlerde istihdamını da engelleyen, istihdamda ayırımcılığın sürmesini güçlendiren bir uygulamadır.

Kadınların ve kızların yetenek ve kabiliyetlerine uygun istihdam alanlarına girebilmeleri için eğitim ve mesleki eğitim fırsatları eşit olmalıdır.

Eğitimdeki fırsat eşitsizliği istihdam ve terfideki eşitsizliklerin temeli olmaktadır. İş arayan kadınlara karşı ayırımcılık yapılmaktadır. İş ve İşçi Bulma Kurumu kanalı ile olsun, özel kanallarla olsun işe girerken kadın, erkek işi ayırımı yaygın bir biçimde yapılmaktadır. Yasalarla bile kadınların bazı işleri yapmaları engellenebilmektedir.

Bazı işler iyi olmadıkları, monoton oldukları veya az ücret verildiği için erkekler tarafından kabul edilmeyecek işler olarak düşünülür ve bu

işleri kadınların yapması öngörülür. İşe girdikten sonra da kadınlar erkeklerle aynı terfi olanaklarına sahip olamazlar. Kadınlar erkeklerin ve diğer kadınların onlardan emir almak istemeyecekleri bahanesiyle veya sadece kadınların bu gibi mevkileri işgal etmesine alışık olunmadığı için terfi ettirilmeyebilirler. Ayrıca terfi edebilmek için gereken eğitim imkanlarından yararlandırılmayabilirler. Örneğin grubumuzdaki bir arkadaş aynı işyerinde, aynı günde ve eşit statüde işe girdiği erkek arkadaşının daha önce terfi ettirildiğini, saat ücretinin kendisinden yüksek olduğunu ve o usta olduğu halde kendisinin kadın olduğu için ustalığa terfi ettirilmediğini, belirtmiştir.

İstihdamdaki eşitsizlik uygulamalarından bir tanesi de ücret eşitsizliğidir.

Grubumuzdaki arkadaşlar Adana'da tarım sektöründe çalışan kadın-erkek işçiler arasında ücret eşitsizliği olduğunu, kadınların %40 oranında daha düşük ücretle çalıştığını belirtmişlerdir.

Sanayi sektöründe kadınların erkeklerden %30 oranında düşük ücret aldığını istatistikler göstermektedir.

Türkiye'de 1993 yılı itibariyle, sigortalı erkek işçilerin prime esas ortalama günlük kazançlarının 131 bin lira olduğunu, kadınların ise 120 bin lira olduğunu söyleyebiliriz. Kadınların ücret eşitsizliği ile karşıkarşıya kalmasının önemli bir sebebi kadının genellikle vasıfsız, düşük ücretli işlerde istihdam edilmesidir. Ayrıca kadının yaptığı işin, iş değerlendirmesinde daha düşük değerde bir dereceye sokulması da bir başka nedendir. Örneğin çoğu işyerinde kol kuvveti isteyen ve dolayısıyla erkeklerin yaptığı taşıma vs. gibi işler, kadınların yaptığı sabır isteyen ince işlere göre daha yüksek ücretli olarak değerlendirilmektedir. Gene kadınların yaptığı hasta ve çocuk bakımı işleri, erkeklerin yaptığı makine tamiri gibi işlere göre daha düşük değerlendirilmektedir. Oysa ki, çocuğa bakmak, bir makineye bakmaktan daha önemli bir iştir. Ancak çocuk bakımı toplumsal anlamda büyük önem taşısa da, makinelerin bakım ve onarımı kar gayesi güden özel sektör için daha fazla önem taşıdığından daha önemli ve dolayısıyla daha yüksek ücret gerektiren bir iş olarak düşünülmektedir. Kadınlar tarafından yapılan işler hakkında objektif bir değerlendirme yapılmaksızın bu gibi işler kolay iş olarak tanımlanmaktadır. Beceri,iş sürati, sinirlerin gerginliği gibi faktörler gözardı edilmekte, sadece gereken fiziksel güç gözönüne alınmaktadır.

Toplum kızlar için çalışma yaşamını evleninceye kadar sürdürülecek bir yaşam biçimi olarak düşünmektedir. Böyle bir durum

işverenin de işine gelmektedir. Böylece kadınların ücretlerini düşük tutmak için bir bahane yaratılmış olmaktadır. Kadın geliri toplumsal olarak aile bütçesine katkı gibi düşünülmektedir. Oysa erkeğin geliri aile bütçesinin esası sayılmaktadır. Erkek evin ekmeğini kazanmakta, kadın ise buna katkıda bulunmaktadır. Bu zihniyet, işverenlerin ikincil önemde görülen kadın emeğine daha düşük ücret vermelerine yol açmakta, ayrıca işten çıkarmalarda kadınların daha önce düşünülmelerine sebep olmaktadır.

Bazı ülkelerde evli olmak da istihdam için bir engel teşkil eder. Kadınlar evlendikleri zaman işten çıkartılır veya istifaya zorlanır. Sadece evlenmek değil, annelik bile kadının işini kaybetmesine yol açabilir. Bu durumda kadına eşit muamele yapılabilmesi için yasaların yanısıra iyi bir iş teftişi sistemi gerekir. İşyerlerindeki bu ayırımcılığı ortadan kaldırmak uygulamada denetimin artırılmasıyla mümkün olabilir.

Kadınlar işsizlik açısından da eşit muameleyle karşıkarşıya değillerdir. İşsizlik oranı kadınlar arasında biraz daha yüksektir. Kadınlar aile durumları nedeniyle bir bölgeden bir bölgeye daha az hareket edebildiklerinden ve mesleki eğitimleri kıt olduğundan, yapısal işsizlikten çok daha fazla zarar görürler. Aynı durum bir ekonomik kriz sırasında da yaşanır. Ekonomik kriz ve durgunluk durumunda ilk işten çıkartılanlar kadınlardır.

Kadınların bir kısmı da iş aramak cesaretleri olmadığı için işsiz oldukları halde istatistiklere bile girmezler.

Eşit muamele sosyal güvenlik alanında da ne yazık ki görülmemektedir. Türkiye'de de istihdam içindeki kadınların çok büyük bir kesiminin sosyal güvencesi yoktur. Bir işyerinde çalışıyor olmakla birlikte sigortalı olmayıp kaçak çalışan pekçok kadın vardır. Türkiye'de kadın işgücü ağırlıklı olarak tarımda çalışmakta olduğu halde tarım sigortası uygulamasından ancak aile reisi olan kadınlar yararlanabilmektedir. Bu da kadın aleyhine çok ciddi bir ayırımcılıktır. Kırsal kesimdeki ataerkil aile yapısıyla kadının aile reisi sıfatını alması ve sigortalanabilmesi imkansızlaşmaktadır.

Toplumun hemen her alanında örneklerini gördüğümüz bu ayırımcılıklar sonucunda doğan eşitsiz fırsatlar ve eşit olmayan muamelenin ortadan kaldırılması için devlete ve işverenlere büyük görev düşmektedir.

Her şeyden önce zorunlu eğitim 8 ve daha sonra 11 yıla çıkarılmalıdır. Eğitim herkes için parasız olmalı, bütçeden eğitime daha fazla ödenek ayrılmalıdır. Yatılı okullarda kızlara daha fazla yer verilmelidir. Toplumda cinsiyete dayalı ayırımcı bakış açısını değiştirecek politikalar üretilmelidir. Kadın sorunlarına sahip çıkacak bir bakanlık kurulmalı ve bu bakanlığın başına bir kadın bakan getirilmelidir. Müsteşarlık Yasası ertelenmeden ivedilikle çıkarılmalıdır. Kadının yükü olarak görülen ev işleri ve çocuk bakımı, toplumsal bir görev olarak kabul edilmeli ve çalışan ailelerin çocuklarının hastalarının ve yaşlılarının bakımı toplumsal kaynaklarla yürütülmelidir.

İşverenlere de bu açıdan büyük görev düşmektedir. İşyerlerinde işyeri eşitlik komiteleri kurulmalıdır. Ulusal düzeyde eşitlik politikaları benimsenmeli, işyerlerinde eşitlik komiteleri önce kamu kesiminde kurularak özel kesime örnek olunmalıdır. İşverenler işyerlerindeki eşitlik komitelerini ve sendikaların kadın komitelerini muhatap almalı, bu komitelerin statüleri yasalarla, toplu sözleşmelerle ve kuruluş tüzükleriyle garanti altına alınmalıdır.

# TÜRKİYE'DE İSTATİSTİKLERLE İŞGÜCÜ VE KADIN

## NÜFUS

T : 60.085.927 (% 100)
E : 30.211.248 (%50.2)
K : 29.874.679 (%49.8)

### 12 VE DAHA YUKARI YAŞTAKİLER

T : 41.873.198 (% 100)
E : 20.941.685 (% 50.1)
K : 20.931.513 (% 49.9)

### 12 YAŞINDAN KÜÇÜK OLANLAR

T : 20.287.166 (% 100)
E : 6.024.121 (% 51)
K : 14.263.045 (% 49)

### İŞGÜCÜ

T : 21.586.032 (% 100)
E : 14.917.564 (% 69)
K : 6.668.468 (% 31)

### İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAYAN

T : 20.287.166 (% 100)
K : 6.024.121 (% 30)
K : 14.263.045 (% 70)

### İSTİHDAM EDİLEN

T : 19.784.091 (% 100)
E : 13.561.007 (% 68.5)
K : 6.223.084 (%31.5)

### İŞSİZ

T : 1.801.941 (% 100)
E : 1.356.557 (% 75)
K : 445.384 (% 25)

### EV KADINI

T : 9.776.939 (% 100)
E : -
K : 9.776.939 (% 100)

### ÖĞRENCİ

T : 5.161.693 (% 100)
E : 3.114.199 (% 60)
K : 2.047.494 (% 40)

### EMEKLİ

T : 1.683.762 (% 100)
E : 1.481.335 (% 88)
K : 202.427 (% 12)

### İRAD SAHİBİ

T : 334.112 (% 100)
E : 161.842 (% 49)
K : 172.270 (% 51)

### ÇALIŞAMAZ HALDE

T : 2.386.690 (% 100)
E : 890.250 (% 37)
K : 1.496.440 (% 63)

### DİĞER

T : 943.970 (% 100)
E : 376.495 (% 40)
K : 567.475 (% 60)

KAYNAK : DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 1994 Nisan, T: Toplam, E: Erkek, K: Kadın

# TÜRKİYE'DE İSTATİSTİKLERLE İŞGÜCÜ VEKADIN

T : 19.784.091 (% 100) E: 13.561.007 (% 69) K : 6.223.084 (% 31)

| ÜCRETLİ VE MAAŞLI | YEVMİYELİ | İŞVEREN |
|---|---|---|
| T : 6.283.355 (% 100) | T : 1.347.728 (% 100) | T : 1.118.950 (% 100) |
| E : 5.089.580 (% 82 ) | E : 1.137.669 (% 85) | E : 1.101.896 (% 98.4) |
| K : 1.193.725 (% 18) | K : 210.059 (% 15) | K : 17.054 (% 1.6) |

| KENDİ HESABINA | ÜCRETSİZ AİLE İŞÇİSİ |
|---|---|
| T : 4.905.037 (% 100) | T : 6.129.021 (% 100) |
| E : 4.268.554 (% 87) | E : 1.963.308 (% 32) |
| K : 521.750 (% 13) | K : 4.165.713 (% 68) |

| İSTİHDAM (KENT) | İSTİHDAM (KIR) |
|---|---|
| T : 8.525.979 (% 100) | T : 11.258.112 (% 100) |
| E : 7.082.072 (% 83) | E : 6.478.935 (% 57) |
| K : 1.443.907 (%17) | K : 4.779.177 (% 143) |
| ÜCRETLİ ve MAAŞLI | |
| T : 4.937.438 (% 100) | T : 1.345.917 (% 100) |
| E : 4.009.787 (% 81) | E : 1.079.793 (% 80) |
| K : 927.651 (% 19) | K : 266.124 (%20) |
| YEVMİYELİ | |
| T : 776.075 (% 100) | T : 571.653 (% 100) |
| E : 682.448 (% 88) | E : 455.021 (% 79) |
| K : 93.427 (% 12) | K : 116.632 (% 21) |
| İŞVEREN | |
| T : 910.797 (%100) | T : 208.153 (% 100) |
| E : 895.709 (% 98) | E : 206.187 (% 99) |
| K : 15.088 (% 2) | K : 1.966 (% 1) |
| KENDİ HESABINA | |
| T : 1.381.223 (% 100) | T : 3.523.814 (% 100) |
| E : 1.193.160 (% 86) | E : 3.075.394 (% 87) |
| K : 188.063 (% 14) | K : 448.420 (%13) |
| ÜCRETSİZ AİLE İŞÇİSİ | |
| T : 520.446 (% 100) | T : 5.608.575 (% 100) |
| E : 300.768 (%58) | E : 1.662.540 (% 30) |
| K : 219.678 (%42) | K : 3.946.035 (% 70) |

*Kaynak : DİE Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları ,Nisan 1994, T: Toplam, E: Erkek, K: Kadın*

# ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI

## ANALIĞIN KORUNMASI

### ANALIĞIN KORUNMASI

Yaş, milliyet ve medeni durumuna bakılmaksızın, özel ve kamu kuruluşlarında, sınai ve tarımsal işlerde, eve iş verme sisteminde veya özel ev hizmetlerinde çalışan bütün kadınlar, en az altı haftası çocuğun doğumundan sonra olmak üzere en az oniki haftalık analık izni hakkına sahiptir.

- Analık izni sırasında, kadınlar daha önceki kazançlarının en az üçte ikisi ve mümkün olan hallerde %100'üne eşit oranda bir nakit ödemeyi alma hakları vardır.
- Kadınların(doğum öncesi, doğum, doğum sonrası ve hastaneye yatmak için) tıbbi yardım alma ve doktor ve hastaneyi seçme hakları vardır.
- Kadınların, çocuklarını emzirirken, süt vermek için işlerine ara verme hakları vardır; bu aralar çalışılan saatlerden sayılır ve ona göre ücretlendirilir.
- Hamilelik sırasında ve doğumdan sonra en az üç ay boyunca, kadınlar(ücretlerinde herhengi bir azaltılma olmaksızın) kendilerinin veya çocuklarının sağlığına zararlı olacak işlerden başka işlere transfer edilmelidir.
- Hamile ve emzikli kadınlara gece çalışması ve fazla çalışma yasaktır; bu kadınlar çalışma saatlerinde yeterli dinlenme zamanına sahip olmalıdır.
- İşverenlerin analık izni sırasında veya bu dönemde ihbar süresi sona erecek şekilde, kadınlara işten çıkarma bildiriminde bulunmaları yasaktır.

3 No^lu Sözleşme
ANALIĞIN KORUNMASI,1919

103 No'lu Sözleşme
ANALIĞIN KORUNMASI(Değişik),1952

95.No'lu Sözleşme
ANALIĞIN KORUNMASI,1952

# ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI

## EŞİT ÜCRET HAKKI

### EŞİT DEĞERDEKİ İŞİN EŞİT ÜCRETLENDİRİLMESİ

Eşit değerdeki işin kadınlar ve erkekler için **eşit ücretlendirilmesi** ilkesi, **cinsiyete dayalı ayrımcılık** yapılmadan, tüm işçilere uygulanır ve işverenin doğrudan ve dolaylı olarak nakit veya başka şekillerde , işçinin çalışmasının bir sonucu olarak ödediği , temel ücret, maaş veya diğer ek ödemeleri kapsar.

- Eşit ücretlendirme ilkesinin uygulanmasını kolaylaştırmak amacıyla **işlerin cinsiyetten arıdırılmış bir sınıflandırılmasını** yapabilmek için, **objektif iş değerlendirme** yöntemlerinin geliştirilmesi gereklidir.

- Eşit değerdeki işin eşit olarak ücretlendirmesi **yasa** ve/veya **toplu sözleşme** ile gerçekleştirilmelidir.

- Hükümetler işverenlerin ve işçilerin yasal durumla ilgili tam olarak bilgilendirildiklerinden emin olmalıdır.

100 Nolu Sözleşme
EŞİT ÜCRETLENDİRME, 1951

90 Nolu Tavsiye Kararı
EŞİT ÜCRETLENDİRME, 1951

# ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI

## EŞİT FIRSAT VE MUAMELE HAKKI

### EŞİT FIRSAT VE MUAMELE

Ulusal politikalar, cinsiyete dayalı doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı ortadan kaldırma düşüncesiyle, istihdam ve meslekte fırsat ve muamele eşitliğini teşvik edecek şekilde hazırlanmalıdır.

Kadınlar ve erkekler **fırsat ve muamele eşitliğinden** aşağıdaki alanlarda yararlanmalıdır:

- **mesleki yardım** ve **işe yerleştirme hizmetlerinden** yararlanma;
- **eğitim** ve **iş sahibi** olma ( teknik işler dahil);
- **mesleki ilerleme;**
- **iş güvencesi;**
- eşit değerdeki işin **ücretlendirilmesi;**
- çalışma saatleri ve tatiller, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri,, sosyal güvenlik, sosyal olanaklar ve diğer yararlarda dahil olmak üzere **çalışma şartları.**

111 Nolu Sözleşme
AYRIMCILIK ( İstihdam ve meslek), 1958

111 Nolu Tavsiye Kararı
AYRIMCILIK ( İstihdam ve meslek)

# ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI

## EŞİT EĞİTİM VE MESLEK FIRSATI HAKKI

### İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ

- Ebeveynler , işverenler ve diğer kesimler de dahil olmak üzere kamuoyunu, istihdamda ve tüm toplumdaki kadın ve erkeğin çalışması ile ilgili **geleneksel tutumları fırsat eşitliğini artıracak tutumlarla değiştirmek** konusunda bilgilendirmek ve etkilemek için çaba gösterilmelidir.

- Kız çocuklar ve kadınlar, erkek çocuklar ve erkeklerle aynı eğitim, **mesleki eğitim** ve istihdam imkanlarından tam olarak yararlanabilmelidirler.

- Geleneksel olarak sadece erkeklerin girebildikleri işlerde dahil olamak üzere **her çeşit iş**, kız çocuklar ve kadınlara da aynı şekilde açık olmalıdır.

- Kızlar ve kadınların beceri gerektiren işlere ve **sorumluluk gerektiren görevlere** girmeleri için kişisel gelişme ve ilerlemelerini sağlayacak eğitimler teşvik edilmelidir.

- İlk defa işe girmek isteyen ancak bir işe girmek için gereken normal yaşının üstünde olan kadınlarla, belirli bir dönem ayrıldıktan sonra işe geri dönmek isteyen kadınlar için mesleki eğitim sağlanmalıdır.

- Gündüz bakım imkanları ve hizmetleri ile esnek programlar yoluyla kız çocuklar ve aile sorumlulukları olan kadınlar için mesleki eğitim alma imkanları artırılmalıdır.

142. Nolu Sözleşme, İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ, 1975

150 Nolu Tavsiye Kararı,
İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ

# ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI

## İŞ VE AİLE SORUMLULUKLARININ PAYLAŞILMASI

### Aile Sorumlulukları olan İşçiler

Aile sorumlulukları olan işçilerin aşağıda sıralanmış olan haklara ulaşmaları için ulusal koşullar ve olanaklarla uyumlu olarak tüm tedbirler alınmalıdır:

- İşgücünde olmak ve işgücü ile bütünleşmek, ayrıca
- Aile sorumlulukları nedeni ile bir süre işden ayrı kalıdıktan sonra yeniden işe girebilmek,
- Özgür iş seçimi haklarını kullanmak
- İstihdam ve sosyal güvenlik açısından ihtiyaçlarının dikkatte alınması:
    - Analık izninden sonra ebeveynlerin her ikisi ve hasta çocukların ve diğer bakıma muhtaç aile bireylerinin bakımı için ebeveyn izni verilmesi;
    - Çocuk bakımı ve aile hizmetleri ve olanaklarının, ücretsiz veya işçinin ödeme olanaklarıyla uyumlu makul bir ücretle, esnek şekilde organizasyonu;
    - kadın ve erkek arasında aile sorumluluklarının paylaşımının artırılması

Bu tedbirler, , günlük çalışma saatlerinin adım adım azaltılması ve çalışma programlarının, dinlenme saatleri ve tatillerin esnek oluşturulması dahil olmak üzere çalışma koşullarının iyileştirilmesi için ulusal bir politika altında alınmalıdır.

156 Nolu Sözleşme
AİLE SORUMLULUKLARI OLAN İŞÇİLER, 1981

165 Nolu Tavsiye Kararı
AİLE SORUMLULUKLARI OLAN İŞÇİLER, 1981

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi
0 9 2 3
331.4 TÜR 1995