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 DEMIREL	G.MADEN-İŞ
7. AYŞE BEKTAŞ	G.MADEN-İŞ
8. GIRAY 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. MELIKE 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 KESELIK	TEK-GIDA
25. AYNUR PIŞKIN	TEK-GIDA
26. NIMET UÇAR	TEK-GIDA
27. AYŞE FATMA ŞAHIN	TEK-GIDA
28. SALIHA BINER	TEK-GIDA
29. SIBEL KIZIL	TEK-GIDA
30. HAVVA ÇALIK	TEK-GIDA
31. GÖKŞEN APAK	TEK-GIDA
32. SUNA SEZER	TEK-GIDA
33. SONGÜL FILIZ	TEK-GIDA
34. SEVTAP ÇON	TEK-GIDA
35. HANIFE KARDAĞ	TEK-GIDA
36. SULTAN KAYA	TEK-GIDA
37. FIKRIYE BAKIR	TEK-GIDA
38. HATICE ÖZKAN	TEK-GIDA
39. BANU TUNCEL	TEK-GIDA
40. GÜLZEMIN ATALAY	TEK-GIDA
41. AYŞE AKSOY	TEK-GIDA
42. SELVA DEĞER	TEK-GIDA
43. SEMRA ÖZBAY	TEK-GIDA
44. KIYMET ŞAHIN	TEK-GIDA
45. SAKINE UYGUR	TEK-GIDA
46. ŞENAY ÖZCIHAN	TEK-GIDA
47. EMINE GÜVEN	TEK-GIDA
48. FATMA ARICI	TEK-GIDA
49. NURLU AKA	TEK-GIDA
50. ZEHRA ÖZTEKESIN	TEK-GIDA
51. AYŞE ALTIN	TEK-GIDA
52. FATMA SOLMAZ	TEK-GIDA
53. FILIZ KARGACIER	TEK-GIDA
54. GÜLIZAR UZUNSOY	TEK-GIDA
55. GÜLSEREN ÖZDEMIR	TEK-GIDA
56. HAFIZE YEĞIN	TEK-GIDA
57. AYNUR TAHTACI	TEK-GIDA
58. ŞAZIYE YILMAZLAR	TEK-GIDA
59. FATMA AKOVA	TEK-GIDA
60. SEVIM USTA	TEK-GIDA
61. GÜLFIKAR AKTEPE	TEK-GIDA
62. NAZIRE BILGILI	TEK-GIDA
63. MINE KANGAL	TEK-GIDA
64. GÜLBOYU TEMIZ	TEK-GIDA
65. SALIHA 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. HATICE GÜLMEZ	ŞEKER-İŞ
75. FATMA DINLER	ŞEKER-İŞ
76. ZÜBEYDE KAHRAMAN	ŞEKER-İŞ
77. ŞAZIYE ERDÖNMEZ	TEKSIF
78. NAZIFE YILMAZ	TEKSIF
79. YASUMAN HURLU	TEKSIF
80. SEYYAR SANCI	TEKSIF
81. SULTAN POLATOĞULLARI	TEKSIF
82. EMINE KILIÇSAYMAZ	TEKSIF
83. EMINE KARAOĞLU	TEKSIF
84. NILGÜN BURAK	TEKSIF
85. SADIYE GÜL	TEKSIF
86. KADRIYE AĞBULUT	TEKSIF
87. İNCI AKÇAR	TEKSIF
88. MELAHAT KARABULUT	TEKSIF
89. MÜNEVVER AYERTEN	TEKSIF
90. ZINNET DELIBAŞ	TEKSIF
91. NURSEL YILDIRIM	BASIN-İŞ
92. GÜNEŞ BURAN	BASIN-İŞ
93. YAŞAR SEYMAN	BASISEN
94. HAVANA AYKURT	BASISEN
95. SEVINÇ ARI	BASISEN
96. GÜLDEN ÇELIK	BASISEN
97. FETHIYE HOŞGOZ	BASISEN
98. DEMET SEPICIOĞLU	BASISEN
99. EMEL RASIMOĞLU	BASISEN
100.HACER ESKIÇINAR	BASISEN
101.SELMA EREL	BASS
102.NAIME ÖZGEN	BASS
103.SONGÜL ORTAÇ	BASS
104.ZERRIN AKPINAR	BASS
105.NERMIN DUMAN	BASS
106.ELIF OCAK	TÜRK-METAL
107.SEMRA ÜTÜK	TÜRK-METAL
108.NURCAN ÇELEBI	TÜRK-METAL
109.NURAN TABANLI	TÜRK-METAL
110.LEYLE GENÇOĞLU	TÜRK-METAL
111.GÜLBEYDU ARDA	TÜRK-METAL
112.HAYRIYE 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. NİLGÜN 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 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.NESRIN SEZGIN TÜRK-METAL
115.MERYEM ATASOY TÜRK-METAL
116.HATICE SARI TÜRK-METAL
117.SEMRA KORKMAZ TÜRK-METAL
118.NURCAN ELIGÜR TÜRK-METAL
119.TÜLAY ALTAY TÜRK-METAL
120.MERYEM KIRÇIL TÜRK-METAL
121.AYSEL PEHLIVAN TÜRK-METAL
122.AYŞE AKTEPE TÜRK-METAL
123.EMINE BILEN TÜRK-METAL
124.MÜKERREM KORUCU TÜRK-METAL
125.GÜLER BILEN TÜRK-METAL
126.SEVCAN KURTULMUŞ TÜRK-METAL
127.MERAL KÜÇÜKKUL TÜRK-METAL
128.AYTEN ELIF TÜRK-METAL
129.HILMIYE ÇELEBI TÜRK-METAL
130.ASIYE UMUT TÜRK-METAL
131.ZEYNEP ERDOĞAN TÜRK-METAL
132.FATMA AKÇAY TÜRK-METAL
133.FATMA ÇENELI TÜRK-METAL
134.ELMAS KAHRAMAN TÜRK-METAL
135.HAFIZE ÖZGÜR TÜRK-METAL
136.SEVINÇ VATANSEVER TÜRK-METAL
137.EDIBE CESUR TÜRK-METAL
138.FATMA UYANIK TÜRK-METAL
139.MELEK KÜÇÜKYILDIRIM TÜRK-METAL
140.FIGEN DENIZ TÜRK-METAL
141.SEMRA BASMACI TÜRK-METAL
142.AYŞE DONAT TÜRK-METAL
143.HATICE ERBAY TÜRK-METAL
144.ÜMIT SARIER TÜRK-METAL
145.SEMRA BIÇAKÇI TÜRK-METAL
146.YASEMIN AKSU TÜRK-METAL
147.NESIBE ÖZTUNALI TÜRK-METAL
148.TÜLAY BAYRAM TÜRK-METAL
149.MEBRURE GENÇ YOL-IŞ
150.GÖNÜL ŞAHIN YOL-IŞ
151.BEHICE ÖZPOLAT YOL-IŞ
152.KÜBRA SÖNMEZER YOL-IŞ
153.MERAL TOK YOL-IŞ
154.NECMIYE AYCAN YOL-IŞ
155.SELMA YAVAŞI TES-IŞ
156.AYSEL KAYA TES-IŞ
157.NILGÜN SEKBAN TES-IŞ
158.NATICE BARLI TES-IŞ
159.FERDA KAZAN TES-IŞ
160.GÜLER AKBABA TEZKOOP-IŞ
161.FETHIYE GÜLMEZ TEZKOOP-IŞ
162.BIRSEN DUMAN TEZKOOP-IŞ
163.MERAL AYTAÇ TEZKOOP-IŞ
164.SEVIMGÜL ATABEK TEZKOOP-IŞ
165.NECLA ALPASLAN TEZKOOP-IŞ
166.AYŞE KIRBAŞ TEZKOOP-IŞ
167.EMINE AKTAŞ TEZKOOP-IŞ
168.MELDA GELIŞEN TEZKOOP-IŞ
169.LEMEN KURTÇIVICI TEZKOOP-IŞ
170.MÜJGAN ÇETINKAYA TEZKOOP-IŞ
171.DILEK IĞDICIOĞLU TEZKOOP-IŞ
172.MIHRIBAN EREN TEZKOOP-IŞ
173.AYSEL KAÇAR TEZKOOP-IŞ
174.ESEN TOKSOY TEZKOOP-IŞ
175.HÜLYA KURT TEZKOOP-IŞ
176.NURAY ÖZER TEZKOOP-IŞ
177. GÜLAY DEMIRCIOĞLU TEZKOOP-IŞ
178. AHSEN ARSLANOĞLU TEZKOOP-IŞ
179.ŞIVEZAT YAYLA TEZKOOP-İŞ
180.FATMA SUBAŞI TÜMTIS
181.REMZIYE BAHTIYAR TÜMTIS
182. AYNUR ÇAĞLAYAN TÜMTIS
183.ZELIHA BALKI HAVA-İŞ
184.VILDAN DENIZ HAVA-İŞ
185.AYSEL ÖZTÜRK HAVA-İŞ
186.ZERRIN EROL HAVA-İŞ
187.GÜLFER YAMAN HAVA-İŞ
188.SERPIL ARAN HAVA-İŞ
189.CEMILE YILDIZ HAVA-İŞ
190.IZDEN ÇIFTASLAN HAVA-İŞ
191.OYA ASLAN HAVA-İŞ
192.GÜLLÜ AÇIKALIN LIMAN-İŞ
193.MÜKERREM IŞIKSAL LIMAN-İŞ
194.EMINE ÖZAY HABER-İŞ
195.DILBER GÖNEN HABER-İŞ
196.GÖNÜL DEMIR HABER-İŞ
197.GÜLSEN ÖZER HABER-İŞ
198.GÜLÇÜN AKKAŞ HABER-İŞ
199.3 TEMSILCI SAĞLIK-İŞ
200.EMINE KOÇER HARB-İŞ
201.IPEK BAĞRIYANIK HARB-İŞ
202.ZEHRA BILIR HARB-İŞ
203.HATUN GÜLÇIÇEK HARB-İŞ
204.RUKIYE KÜÇÜKEL HARB-İŞ
205.NEJLA GÜNEŞ HARB-İŞ
206.FATMA YURTSEVEN HARB-İŞ
207.HAMDIYE BULUT HARB-İŞ
208.IKRAM KAHRAMAN HARB-İŞ
209.NEBIYE SERBEST BELEDIYE-İŞ
210.ASIYE YEŞIL BELEDIYE-İŞ
211.LEYLA ANDAÇ BELEDIYE-İŞ
212.ZAIDE ENI BELEDIYE-İŞ
213.TANSEL KAPLAN BELEDIYE-İŞ
214.MERAL AKHUN BELEDIYE-İŞ
215.INCI TOMBIL BELEDIYE-İŞ
216.SERPIL ASAN BELEDIYE-İŞ
217.GÜLCAN EFE BELEDIYE-İŞ
218.NESRIN TOKER BELEDIYE-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 *TÜRK-İŞ Genel Başkanı* Salih KILIÇ *TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri* Konuklar Kadın Sendikacılar
11.00 - 11.30	Çay Arası
11.30 - 12.30	Seyhan ERDOĞDU *TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu Müdürü* 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 KADIN 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)

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)

İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAYAN

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

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)

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

3 No^lu Sözleşme
ANALIĞIN KORUNMASI,1919

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

- 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.

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