

POZİTİF AYRIMCILIK
SENDİKALAR İÇİN
POLİTİKALAR VE ANAHLATLAR

DİSK Yayınları: 11
DISK KADIN DAİRESİ

POZİTİF AYRIMCILIK
SENDİKALAR İÇİN
POLİTİKALAR VE ANAHTLAR

DİSK

DEVİRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONGFEDERASYONU

DİSK Yayınları: 11

**Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları
Konfederasyonu**

Ahmet Kutsi Tecer Cad. No:12/4

Merter / İSTANBUL

Tel: (0212) 504 80 83-87

Fax:(0212) 506 10 79

Mart 1995

Çeviri: Dilek Hattatoğlu

Teknik Hazırlıkve Baskı: DİSK KADIN DAİRESİ

Sunuş

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (ICFTU) üyesidir.

Dünyanın dört bir yanındaki 178 örgütte 120 milyon üyesi bulunan ICFTU, kadın işçilerin toplumda, işyerinde ve sendikalarda sürdürdüğü eşitlik mücadelesine katkı veren, bu mücadelede aktif biçimde yer alan bir örgüttür.

Örgütün Kadın Komitesi, faal ve etkin bir çalışma yürütmektedir.

Görevi, genelde, kadınların yaşamlarını ve çalışmalarını etkileyen ekonomik, sosyal, yasal veya siyasi konuları incelemektir.

Özelde de, ICFTU ve üyesi örgütlerin kadın üyelerin ve kadın işçilerin çıkarlarını etkileyebilecek her alandaki politikalarının incelenip, geliştirilmesiyle yükümlüdür.

Ayrıca yürütülen faaliyetler konusunda önerilerde bulunur.

Kadın Komitesi, kadın işçilerin bakış açısını ve çıkarlarını uluslararası planda temsil eder.

ICFTU'nun kadın haklarıyla ilgili bazı temel belgeleri vardır:

Çalışan Kadınların Hakları Bildirgesi, Kadınların Sendikalarla Bütünleşmesi Eylem Programı.

Kadın Komitesi, bu belgelerdeki ilkelerin uygulanmasını denetleme görevini üstlenmiştir. Komite, ICFTU yönetiminde de temsil edilmektedir.

Örgütün tüzüğü uyarınca, Kadın Komitesi, asil üyeleri arasından iki yönetim kurulu üyesi seçer.

the first of these is the fact that the
 the second is the fact that the
 the third is the fact that the

the fourth is the fact that the
 the fifth is the fact that the

the sixth is the fact that the
 the seventh is the fact that the

the eighth is the fact that the
 the ninth is the fact that the

the tenth is the fact that the
 the eleventh is the fact that the

the twelfth is the fact that the
 the thirteenth is the fact that the

the fourteenth is the fact that the
 the fifteenth is the fact that the

the sixteenth is the fact that the
 the seventeenth is the fact that the

POZİTİF AYRIMCILIK SENDİKALAR İÇİN POLİTİKALAR VE ANAHATLAR

1. GİRİŞ

1. Son yirmi yılda, kadınların ve erkeklerin istihdamda eşit olmasının önündeki yasal engellerin pekçoğu kaldırıldı. Ama bunun, işgücü piyasasında kadınlara karşı ayrımcılığa etkisi sınırlı kaldı. Pozitif ya da olumlu ayrımcılık kavramı, işyerinde tam eşitliğin sağlanmasının önündeki öteki engellerin üstesinden gelinmesi zorunluluğunun kabul ve ilan edilmesinden doğmuştur.

2. Bu broşür, ICFTU'nun (Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ETUC'la (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) işbirliğiyle, 6-8 Ekim 1986'da Brüksel'de düzenlediği bir Pozitif Ayrımcılık Uluslararası Sendika Semineri'nin tartışmaları ve sonuçlarıyla biçimlendirilmiştir; bu seminere 27 ülkeden ve 16 uluslararası sendika sekreterliğinden 68 kadın sendika önderi katılmıştı.

3. Önerilen politikalar ve anahatlar, çeşitli Avrupa ve Kuzey Amerika ülkelerindeki yasal deneyimlere ve sendikal eyleme dayandırılmaktadır. Bir diğer zemin de, ETUC Kadın Komitesi'nin hazırladığı "Çalışmada Eşit Olanaklar İçin Pozitif Ayrımcılık Programı"dır.

4. Bu politikalar, işyerinde ayrımcılığın kökünü kazıyacak, kadın işçilere fırsat eşitliği sağlayacak ülke çapında geçerli bir yaklaşım geliştirmeyi hedefleyen hükümetleri, işverenleri ve sendikaları ilgilendirir.

5. Toplu pazarlık ilkeleri, sendika görevlilerine, toplu sözleşme görüşmelerini yürütenlere, işyerinde uygulanacak pozitif ayırım programları geliştirmek isteyen kadın erkek eşitliği daireleri görevlilerine ve kadın komitelerine, rehber olarak tasarlanır. Dolayısıyla bu ilkeler, farklı ulusal ve sendikal bağlamlara uyarlanabilecek esneklikte olmalıdır.

II. İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADINLAR

HEP DEZAVANTAJLI

6. Geçtiğimiz 30 yılda, faal nüfus (işgücü) içindeki kadın sayısı ciddi ölçüde arttı. 30 yıl önce ücretli çalışan erkekler, kadınların iki katından daha fazlaydı. Günümüzde, ücretli çalışan her üç erkeğe karşılık ikiyi aşkın kadın var. Kadınlar da erkeklerle aynı nedenlerle çalışıyorlar: Aynı bir gelirleri olsun istiyorlar, bir de, gelirleri, aile bütçesine katkıdan ibaret değil doğrudan doğruya ailenin geçimi için zorunlu.

7. Bununla birlikte, çalışan nüfusa kadınların katılımındaki büyük artışa, işgücü konumunda benzer bir artış eşlik etmiş değil. Ekonomide açık bir işbölümü var: kadınların yaptıkları işler var, bir de erkeklerin yaptıkları işler vardır. Hala kadınlar, ağırlıklı olarak birkaç sektörde ve meslekte çalışıyorlar. OECD ülkelerindeki kadınların %75'inden fazlası, başlıca üç sektörde istihdam ediliyor: topluluk hizmetleri ve kişisel hizmetler, imalat sanayi, toptan ve perakende satışlar.

8. Kadınların %60'tan fazlası, üç meslek grubunda toplanmış durumda: ya kısa bir eğitimle edinilen ya da yardımcı nitelikteki mesleklerde ve teknik hizmetler (öğretmenlik, hemşirelik vs.), büro işleri hizmetler.

Bazı işlerin hemen hemen tamamı kadınlar tarafından yapılır veya bu işlerde çalışanların büyük oranı kadındır (sekreterlik, makinacılık hizmet işleri).

Pek çok meslekte, özellikle idari ve teknik işlerde kadınlar ya eksik temsil edilir ya da hiç yoktur. Kadınların ve erkeklerin aynı meslekte olduğu durumlarda bile, kadınlar, daha alt derecelerde yer alma eğilimindedir. Tarihsel olarak kadınların istihdamı, evde yaptıkları ücretsiz işin bir uzantısı olarak ve ikinci bir gelir kaynağından ibaret olarak görülmektedir. Ayrıca, kadınlar, ücretli işin ve aile sorumluluklarının çifte yükünü omuzlarında taşımaya devam ederler.



Düşük Ücret

9. Kadınların ağırlıklı olarak bir kaç meslekte çalışıyor olması olgusunun bir yanı da düşük ücrettir. 100 yıl öncesiyle kıyaslandığında erkeklerin ve kadınların ücretleri arasındaki uçurum, pek az daralmıştır; oysa hâlâ pek çok ülkede önemli bir farklılaşma vardır. Bu ücret uçurumunun doğru bir görüntüsünü oluşturmak zordur. Resmi istatistikler, çoğu kez aynı işte çalışan kadınları ve erkekleri kıyasladıkları için farklılıkları olduğundan az gösterirler. Kıyas ölçüsü olarak kullanılan ücretlerin brüt veya net olmasına bağlı olarak farklı görünümler oluşturulabilir. Ayrıca kamu ve özel sektörler arasında da -kadınların ücretleri daha eşitsizdir-, farklı işkolları arasında da büyük fark vardır.

10. Kadınların ve erkeklerin ücretleri arasındaki uçuruma katkıda bulunan etkenler çok çeşitlidir. Ama başlıca etken, "kadın işi" olarak görülen işlerin daha az değerli sayılmasıdır. Pek çok işyerinde, kadınların işlerinin ve erkeklerin işlerinin göreceli değeri ücretlerine kıyasla değerlendirilse, ikili bir ücret yapısı görülürdü. Ücretlerde çifte standart vardır -bir standart kadın işi için, öteki de erkek işi için. Sadece kadınlar erkeklerden farklı işler yaptıkları için değil, kadınların yaptığı işe daha az ücret ödendiği için ve bir işte kadınlar ne kadar ağırlıklı çalışıyorsa, o işte o kadar az ücret ödendiğinden.

Eğitim ve Mesleki Eğitim

11. İşyerinde sürüp giden eşitsizliğin bir diğer başlıca etkeni, pek çok ülkede kadınlar ve kızların hâlâ, temel eğitim ve sonraki eğitim imkanlarının eşit olmamasıdır. Kadınların eğitim düzeyleri, çalışma hayatına katılımlarının artmasına paralel olarak düzenli biçimde yük seliyor. Ama, okullarda kızlar hâlâ, geleneksel işlere yönlendiriliyor. Derslikten cinsiyetçiliğin çıkarılıp atılması gerekliliğinin, pek az öğ retmen farkında. Öğretim malzemelerinin kadınları hep belirli rollerde (anne, ev kadını, hemşire gibi) göstermesi ve danışma hizmetlerinin yetersizliği, kızların meslek edinme imkanlarını sınırlıyor.Hala, hem üst düzey kurslar , hem de iş eğitimi çalışmaları sözkonusu olduğunda -normalde hiçbir aile sorumluluğu olan işçilere tahsis edilmez- , kadınların çıraklık ve mesleki eğitim çalışmalarına girmesinin önünde engeller var.

12. Gelişmekte olan ülkelerde, kadın işçilerin karşı karşıya kaldıkları sorunlar, sanayileşmiş ülkelerdeki sorunlarla ciddi oranda aynıdır. Ama, gelişmekte olan ülkelerde kadınlar ekonomideki yerlerinin tamamen kabul ve ilan edilmesinin sağlanmasında, daha da büyük ayrımcılıkla karşılaşlar. Çoğu kez, ailelerine temel mal ve hizmetleri sağlayanlar asıl olarak kadınlardır; ve özellikle geleneksel işkollarında ve marjinal sektörlerde, genellikle aile işlerinde, istihdam edilirler. Çoğu kez çalışmaları iş kabul edilmez ve ücretlendirilmez. Bazı ülkelerde, adetlerin ve kadınlara alt varlıklar olarak muamele etme şeklindeki geleneksel inancın varlığını sürdürmesi nedeniyle, kadınların, işgücü piyasasına aktif biçimde katılması önlenir. Ama, pek çok gelişmekte olan ülkede, kadınlar kamu hizmetlerinde ve modern sanayilerde, özellikle de ihracat işlem bölgelerinde istihdam edilir.

13. Pek çok kısıtlamaya rağmen, sadece sınırlı bir tarzda da olsa, pek çok gelişmekte olan ülkede pozitif eylem yapılması mümkün olacaktır. 1985'teki BM Nairobi Konferansı'na katılan 157 ülkenin benimsediği Kadınların İlerlemesi için Uzun Erimli Stratejiler Belgesi,

“kadınlara karşı ayrımcılık yapılarak geçirilmiş yüzyılların dayattığı dengenin değiştirilmesi” ve eşit değerdeki işe eşit ücret ödenmesi “amacıyla tasarlanmış özel önlemler” sunar. Sendikalar, kadınlara eşit hak ve imkanların teşvikini amaçlayan bir ulusal yapının yardımıyla, özellikle Nairobi Konferansı’na katılmış ülkelerde, kamu sektöründe pozitif ayrıma başlayabilirler.

III. NİÇİN POZİTİF AYRIM?

14. Kadınlara karşı ayrımcılık doğrudan ya da dolaylı biçimlerde olabilmektedir. Bir birey veya gruba, cinsiyeti veya başka bir özelliği yüzünden farklı davranıldığında ayrımcılık, doğrudan ayrımcılıktır. Örneğin, belirli bir işe sadece erkeklerin alınması politikası. Dolaylı ayrımcılık ise, nötr görünen ama kadınların iş imkanlarına ayrımcı etki yapan istihdam uygulamaları ve politikaları uygulanmasıdır. İş tanımları, çoğu kez, bir işin içeriği ve sorumluluklarını, işi yapanın özellikleri hakkındaki stereotipik cinsiyetçi kavramlarla karıştırır. Dolayısıyla, bir iş için belirlenen vasıflar çoğu kez, kadınları başarılı biçimde dışarda bırakır. Sektörel ve iş düzeyindeki ayrımcılık, hem doğrudan hem de dolaylı ayrımcılığın bir sonucudur.

15. Pek çok ülkede kadınların işe alınmasının ve eşit ücret ödenmesinin önünde hakikaten pek az yasal engel kalmış durumda. Yine pek çok ülkede, ILO’nun ayrımcılık (istihdamda ve işte, no 111) ve eşit ücret (no 100) konulu, istihdam ve ücretler alanında doğrudan ayrımcılığı yasaklayan sözleşmelerini temel alan yasalar var. Ama, yine pek çok ülkede bu yasalar tam olarak uygulanmıyor veya öyle bir kısıtlayıcı tavırla uygulanıyor ki, kadınların yasadan yararlanmasını zorlaştırılmış oluyor. Dahası, ayrımcılığın yasalarla yasaklanmasının yaygın ölçekte davranışları ve uygulamaları değiştirmeye yetmeyeceği açıktır. Bu yasalar önemlidir, ama işgücü piyasasında oluşturulan kitlesel ayrımcılığın üstesinden gelemeyiz. İşte, kadınların erkeklerle aynı işlere, ücretlere ve çalışma koşullarına sahip olmasının önündeki tüm engelleri ortadan kaldırmak için tasarlanan pozitif ayrım politikalarının ve çalışmalarının hedef aldığı geniş ölçekli -doğrudan veya dolaylı- ayrımcılık, bu ayrımcılıktır.

IV. POZİTİF AYRIM NEDİR?

16. Pozitif ayırım, “eşit muamele” sağlamayı amaçlayan veya “ayrımcılığa karşı” olan önlemlerden farklıdır; bunlar çoğu kez olumsuz bir tarzda dile getirilirler. Pozitif veya olumlu ayırım, geçmişteki ayrımcılığın etkilerini telafi edecek, varolan doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı ortadan kaldıracak ve eşitliği teşvik edecek etkin önlemleri kapsayan dinamik bir kavramdır. Bu amaçlara ulaşmak için şu yöntemler kullanılır:

- İstihdamda veya iş ararken, kadınlar ve erkekler arasında ideal rol bölüşümü hakkındaki stereotip anlayışlara dayanan tavır, uygulama ve yapılaşmalardan doğan ayrımcı etkilerin, karşı eylem yoluyla etki sızleştirilmesi;
- Geleneksel olarak kadınların yaptığı işlere yeniden değer biçilmesi;
- Kadınların, geleneksel olmayan işlere ve üst sorumluluk düzeylerinde katılımlarının teşvik edilmesi.

V. POZİTİF AYRIMCILIK NASIL UYGULANABİLİR?

17. Ülke genelinde etkili olacak pozitif ayrımcılık yapmanın pek çok yolu vardır: zorunlu ve gönüllü önlemler içeren yasalar çıkarılması, eğitim ve mesleki eğitim çalışmaları yapılması , bu yollardan bazılarıdır.

Avustralya, Kanada, Fransa ve Amerika Birleşik Devletleri’nde, işverenlerin pozitif ayırım programlarını uygulamalarını sağlamak için özel olarak hazırlanmış yasalar kabul edilmiştir.

18. Özellikle ABD’de, 20 yıllık bir pozitif ayırım sürecinden sonra, hem kadınlar hem de azınlıklar, işyerinde tam eşitliği sağlama yönünde ilerleme kaydettiler.

ABD’de yakınlarda yapılan bir inceleme, kadınların istihdamda

önemli kazanımlar elde ettiğini göstermektedir. Ama, kaydedilen ilerlemenin nedeni, olumlu eylem uygulamayan işverenlere yaptırımlar veya cezalar uygulanmasını sağlayan ve federal düzeyde geçerli olan sözleşmeleri uygulama programlarıdır.

İşverenlerin öteki ülkelerde benimsenmiş pozitif eylem programlarını uygulamalarını gerektiren yasalar ceza içermez veya çok hafif cezalar içerir.

Bu yasaların etkisini değerlendirmek için henüz belki de çok erken; ama sendikalar, gönüllülük gerektiren niteliğinin bu yasaların etkisini azaltacağı kanısında olduklarını dile getirmiş durumdadırlar. Özellikle de işverenler programların uygulanmasını yavaşlatabilirler. Yasalar artık, çeşitli Avrupa ülkelerinde tartışılmakta.

19. Pozitif ayırım programları, pek çok ülkede, hatta bu konuda yasaların bulunmadığı ülkelerde bile, sendikalarca toplu sözleşme görüşmelerine dahil ediliyor.

Avrupa Topluluğu, özellikle banka sektöründe pozitif ayırım programlarının uygulanmasını amaçlayan çeşitli deneyleri desteklemektedir.

20. Pozitif ayırımın uygulanması için bir politikalar ve ilkeler dizisi aşağıdadır:

VI. YASALAR VE DEVLET POLİTİKASI

A) Eyleme gereken siyasi zeminin yaratılması için, hükümetlerin, bir ulusal pozitif eylemin teşviki politikası ve programı benimsemele-ri önem taşır.

Böylesi politikalar ve programlar, yasalarla desteklendiğinde daha etkili olurlar.

Yasalar hem kamu sektörünü hem özel sektörü etkileyen zorunlu ve gönüllü önlemler sağlayabilirler.

B) Yasalar, sendikalara tam ve göstermelik olmayan biçimde danışılmasını sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.

Bu tip yasalar, işverenlerin, sendikalarla işyerinde pozitif ayırım programlarını toplu sözleşme sürecinde görüşmelerini ve bu hedeflerin gerçekleşmesi için süreler saptanmasını gerektirir.

Ayrıca, işverenlerin, düzenli olarak pozitif ayırım programlarında kaydedilen gelişmeleri rapor etmesini de gerektirmelidir.

C) Hükümetler, ILO'nun Eşit Ücret Sözleşmesi'ni (no100) onaylamalı ve yasalarını eşit değerdeki işe eşit ücret kavramına tam anlamıyla dayandırmalıdır.

D) Bir hükümet organı tercihan eşitlik sorunlarından sorumlu bir organ, yasaların çıkarılmasından, şikayetlerin kabulünden, davaların mahkemeye intikal ettirilmesinden ve kaydedilen gelişmenin gözlenmesinden ve değerlendirilmesinden sorumlu olmalıdır.

E) Gerekerin yerine getirilmemesi durumunda yaptırım veya ceza sözkonusu ise, yasalar daha etkilidirler.

Cezanın başarılı bir biçimi, sözleşmenin yerine getirilmesiyle ilgilidir (sözleşmeye taraf olan devletlerin pozitif ayırım programlarının benimsenmesi ve uygulanması yükümlülüğüne girmesi).

Bu, merkezi veya yerel yönetim düzeylerinde uygulanabilir.

F) İşverenlerin ve sendikaların, işyerinde pozitif ayırım programları uygulamasına yardım edecek mali kaynaklar bulunabilmelidir.

G) Tüm kamu iş ve işçi bulma kurum ve merkezleri, kadınlar için, özellikle de kadınların ve kızların geleneksel olmayan çalışma alanlarına girmesiyle ilgili ayrı bölüm, rehberlik ve danışma hizmeti vermelidir.

H) Kadınlar ve erkeklere, hem işgücü piyasasında hem de ailede eşit davranılmasının bir koşulu, çocukların ve yaşlıların bakımı için kamusal olarak finanse edilen imkanlar sağlanmalıdır.

VII. EĞİTİM VE MESLEKİ EĞİTİM

21. Kızların eğitimi konulu bir ulusal politika, pozitif ayrımcılığın bir parçası olmalı ve şunları kapsamalıdır:

- Müfredatın ve eğitim materyallerinin, stereotipleri dışarda bırakmak ve geleneksel olmayan rollerdeki kadının olumlu imajını yansıtmak üzere incelenmesi;
- Öğretmenlerin, derslikten cinsiyetçiliği çıkarma gereğine duyarlı olmaları için eğitilmesi ve buna uygun özel materyaller sağlanması;
- Kendilerini kadınların sorunlarıyla özdeşleştiren ve bunu, öğrencilere rehberlik ederken yansıtan mesleki danışmanlar;
- Mesleki danışmanların asli bir görevi olarak kadınların ve kızların geleneksel olmayan işlere girmesinin teşvik edilmesi;
- Devletin mesleki eğitim programları, kadınların katılımı ile ilgili hedefler ve bu hedefler için süreler içermeli; kadınların geleneksel olmayan işler için eğitilmesini amaçlamalıdır. Buna azınlıklara mensup kadınlar için özel programlar da dahildir.

VIII. TOPLU PAZARLIK

22. Aşağıdaki toplu pazarlık ilkeleri, sendika görevlilerine, toplu sözleşme görüşmelerini yürütenlere, kadın erkek eşitliği görevlilerine ve işyerinde uygulanacak pozitif ayırım programları geliştirmek isteyen kadın komitelerine rehber olarak hazırlanmıştır.

Bunların, farklı ulusal ve sendikal bağlamlara uyarlanabilecek şekilde esnek olmasına çalışılmıştır. İşletme düzeyinde, bir pozitif ayırım programı, 4 adımda uygulanabilir. Bu adımlar, yerel bağlamda biçimlendirilebilir:

- Kadınlara erkeklerle eşit imkanlar tanınmasını amaçlayan bir politikanın biçimlendirilmesi;
- İşletme içindeki ayrımcılığın boyutunun/yaygınlığının tanımlanması

- Bir pozitif ayırım programının tasarlanması ve uygulanması
- Kaydedilen ilerlemenin gözlenmesi.

1. Adım:

Eşit İmkan Politikası

İlk adım, sendikaların, işverenle toplu sözleşme sürecinde bir eşit imkan politikasını görüşmesi içindir.

Bu politika, şirketin, istihdamda haksız ayrımcılığa karşı olduğunu ve bir pozitif ayırım programıyla desteklenen kapsamlı bir eşit imkan politikası taahhüdünü ilan etmelidir. Eşit imkan politikası ve pozitif ayırım programı, tercihan, sendikanın ve yönetimin temsilcilerinin oluşturduğu bir ortak komite tarafından formüle edilmeli, uygulanmalı ve izlenmelidir. İşveren, programın gözlenmesiyle ilgilenecek bir uzman personel görevlendirirse, süreç daha da kolaylaşacaktır. Ayrıca sendika, bir eşitlik delegesi veya delegeleri de atayabilir.

2. Adım:

Ayrımcılığın tanımlanması

Bir pozitif ayırım programının zemini, varolan işgücünün cinsiyete ve mesleğe göre dağılımını yansıtan karma bir yönetim/sendika grubu olmalıdır. Bu karma grup, istihdamda, ücretler ve mesleki eğitimde vs. hem doğrudan hem de dolaylı ayrımcılık modellerini tanımlayacaktır.

İşgücü (çalışanlar) hakkındaki bilgilerin toplanması ve bu bilgilerin analiz edilmesi, etkili bir pozitif ayırım programının geliştirilmesinde esastır. Bu verilerin elde edilebilmesi, elbette ki, işletme politikasına, ülkenin durumuna ve işletme yönetiminin işbirliğine bağlı olarak değişecektir. Ama genellikle, gereken bilgilerin büyük kısmı, özellikle de istatistiki bilgiler, işverenlerin elinde vardır. Bu bilgilerin işçi tarafına da açılması konusunun görüşülmesi önerilebilir. Söz konusu bilgiler şunları kapsayacaktır:

- Şirkette çalışan erkek ve kadın sayısı
- Herbir istihdam kategorisinde çalışan kadın ve erkek sayısı
- Her bir kategoride part time çalışan kadın ve erkek sayısı
- Erkekler ve kadınlar için ortalama ücretler ve toplam gelirler
- Herbir kategoride kullanılan ücret skalası
- Son 12 ayda iş başvurusu yapanların sayısı ve herbir kategoride işe alınan erkek ve kadınların sayısı
- Son 12 ayda istihdam kategorileri itibarıyla terfilerin sayısı ve erkek ve kadınların oranı
- Herbir kategoride mesleki eğitime katılan veya eğitim izni kullanan erkek ve kadın sayısı
- Gelecek 2 yıl için öngörülen işe alınacak personel sayısı
- Son 2 yıl boyunca işten çıkarılanların ve ayrılanların sayısı.

Grubun elde ettiği sonuçlar, hangi işlerde ve iş kategorilerinde kadınların aşırı veya eksik temsil edildiğini gösterecek, pozitif ayırım yoluyla üstesinden gelinmesi gereken sorunları ortaya serecektir.

İstihdam uygulamaları da incelenmelidir. Dolaylı ayrımcılığın görüldüğü alanlar şunlardır:

- İşe alma ve terfi prosedürleri ve yöntemleri
- Herbir istihdam kategorisinde işe alma kriterleri
- İşe alırken görüşme yapma prosedürleri
- Tek tek işler için gereken vasıflar
- İş tanımları.

3. Adım:

Pozitif Ayırım Programının Tasarlanması ve Uygulanması

Bu aşama, kadınların çeşitli işlere alınması, çeşitli kademelerde alınması, işe alma ve terfi prosedürlerinin gözden geçirilmesi için hedef ve bu hedeflere uygun sürelerin belirlenmesinden oluşacaktır.

Hedefler ve Süreler

işyerinde ayrımcılığın üstesinden gelmenin en etkili yolu, hedeflerin ve bu hedeflere uygun sürelerin belirlenmesidir. Ama, bu, çoğu zaman hem işverenler hem de sendikalar tarafından yanlış anlaşılmaktadır.

Mesele, katı kotalar saptanması meselesi değildir. Yerel koşullara ve işgücü piyasasına göre esnek hedefler belirlenebilir. Örneğin, işletmede hiç kadın makine mühendisi olmayabilir üstelik bu daldaki yetenekli kadınların sayısı hakikaten çok az olabilir.

O zaman, hedef ve süre şöyle belirlenmelidir: diyelim ki gelecek 2 yıl içinde, mesela bu kadınlardan birinin işe alınması düşünülebilir. Bu alanda bir kadının eğitilmesi için burs verilebilir.

Öte yandan, iş vasıfları veya gereklilikleri eski olduğu için, mesela artık otomatik aygıtlarla yapılan ağır maddelerin kaldırılması gibi, kadınların çalıştırılmaması durumunda iş tanımı ve iş vasıfları gözden geçirilebilir; diyelim ki operatörlerin %50'si kadınlardan oluşana kadar belirli bir görev için sadece kadınların işe alınması hedefi belirlenebilir.

İşe Alma/Terfi Prosedürlerinin Gözden Geçirilmesi

İş ilanları

İşveren, eşit imkan politikası taahhüdünde bulunduğu anda, bu, iş ilanlarında vurgulanmalıdır. İlan, öyle yazılmalıdır ki, kadınları o işe başvurmaya teşvik etmelidir. İş ilanları, kadın okuyucu kitlesi büyük olan yayınlarda yayınlanmalıdır. Ayrıca, kadınların işe alınması için özel önlemler de düşünülmelidir.

İş tanımları, işin gerektirdiği görevlere göre biçimlendirilmelidir, yoksa kadın-erkek rollerine atfedilen özelliklere göre değil. Herbir iş için gereken vasıflar, kadınların işe alınmasının önünde engel oluşturup oluşturmadıkları bakımından gözden geçirilmelidir.

Karma bir eşit imkan komitesi, işe alma prosedüründe yer alma hakkı isteyebilir.

Tüm terfi imkanları, hem kadınlara hem erkeklere açık olmalıdır. Kadınları yönetici veya yüksek ücretli görevlere başvurmaya ikna etmek için özel çaba harcanmalıdır.

Mesleki Eğitim

İşletmede sağlanan tüm eğitim imkanları hakkında kadın işçiler bilgilendirilmeli, özellikle üst düzey görevler, geleneksel olmayan ve yeni işler için yapılan eğitimlere katılmaları teşvik edilmelidir.

Eğitim programları, aile sorumluluğu taşıyan işçilerin ihtiyaçlarının karşılanacağı biçimde tasarlanmalıdır.



Eşit değerdeki iş için

eşit ücret

Geleneksel olmayan alanlarda kadınların işe alınmasının önündeki engellerin kaldırılması, işin sadece bir kısmıdır. Tüm kadınlar yeniden eğitime sokulamazlar veya terfi etmezler.

Kadınların başlıca sorunu, yine iş ayrımı ve kadınların beceri ve vasıflarının değerinin altında değerlendirilmesi olarak kalır. Bir işletmede pozitif ayrımın önemli bir ögesi, asıl olarak kadınların çalıştırıldığı işlerin yeniden değerlendirilmesidir.

Bu, erkeklerin işlerinde kullanılan becerilerin kadınların işlerinde kullanılan becerilerle kıyaslanması suretiyle iş değerlendirme yoluyla bir pozitif eylem programının parçası olarak yapılabilir. Bazı durumlarda, bu, becerilerin statüsüne ve işyeri için önemine yeniden değer biçilmesine ve ücret oranlarında bir artışa ve ek ödeme yapılmasına yol açmıştır.

Ayrıca, bu, kadınların işlerini, beceri ve sorumluluklarını olduğundan az değerlendiren geleneksel iş değerlendirme tekniklerinin gözden geçirilmesini de kapsar.

Değerlendirmeyi yapanlar, çoğu kez, bir işin içeriğini ve sorumluluklarını, işi yapanın özellikleri hakkındaki stereotipik cinsiyetçi kavramlarla karıştırırlar. Bu, sendikaların beceri, eğitim, sorumluluk ve çalışma koşulları düzeyine dayanan, cinsiyetten bağımsız iş değerlendirme planlarında ısrarlı olmalarının önemini açıklar.

Sendikalar, dolaylı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yardım edebilecek diğer destekleyici önlemleri de belirleyebilirler.

Bunlar arasında, işyerinde cinsel tacizin engellenmesi önlemleri (bkz. "İşyerinde Cinsel Taciz: Sendika Rehberi"), doğum ve ana-babalık izinlerinin artırılması ve çalışma süresinin azaltılması önlemleri yer alır.

4. Adım: Gelişmenin izlenmesi

Programın hedeflerine ulaşmasını sağlamanın tek yolu, uygulananı izlemek ve kaydedilen ilerlemeyi ve hataları/eksiklikleri düzenli aralıklarla değerlendirmektir.

İş başvuruları, işe alma, terfiler, eğitim vs. konuları bakımından kaydedilen ilerleme hakkında bilgi veren yıllık raporlar yayınlanması konusunun işverenle görüşülmesi yararlı olur.

IX. SENDİKALAR İÇİNDE POZİTİF AYRIM

23. Sendikaların işyerinde eşit imkan ve eşit muamele sorununu yeterince üstlenip üstlenmedikleri, bu eşitliğin kendi yapıları ve hiyerarşileri içinde uygulanması yoluyla, kadın işçiler tarafından değerlendirilebilir.

Şimdilik, kadınların sendika önderliğine ve karar alma görevlerine tam katılımının önünde hâlâ çeşitli engeller vardır.

24. ICFTU Kadınların Sendika Örgütleriyle Bütünleşmesi İçin Eylem Programı, bu engellerin üstesinden gelmek için tasarlanmış bir dizi pozitif önlem içerir ve ICFTU'dan istenebilir.

X. SONUÇLAR

25. Bu broşür, hükümetlerin, işverenlerin ve sendikaların amaçladığı pozitif ayrım konulu bir dizi politika ve anahat içerir.

Çeşitli ülkelerdeki gerçek yasal ve sendikal eylem deneyimine dayanır.

Özellikle toplu sözleşme ilkelerinin, sendika görevlileri, toplu sözleşme görüşmelerini yürütenler, eşitlik görevlileri ve işyerinde uygulanacak pozitif ayrım programları geliştirmek isteyen kadın komiteleri için rehber olması amaçlanmıştır.

Farklı ulusal ve sendikal bağlamlara uyarlanabilecek ölçüde esnek tasarlanmışlardır.

26. Kadın işçiler, hâlâ, istihdam ve ücretler bakımından keskin ayrımcılıkla karşı karşıyalar.

Kadınların gelir düzeyi ve iş imkanlarından yararlanma oranı, erkeklerinkinin gerisinde kaldığı sürece, gerçek eşitlik imkansızdır. Sendikalar, toplu pazarlık yoluyla, işyerinde eşitliği sağlayacak etkili bir araç elde edebilirler. Bu el kitabı, bu sürece yardımcı olmak için tasarlanmıştır.

POZİTİF AYRIMCILIK
SENDİKALAR İÇİN
POLİTİKALAR VE ANAHLATLAR

DİSK

DEVİRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU