

DISK'İN SESİ

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU AYLIK YAYINI

MART 1997

SAYI: 18



ETUC



ICFTU

ARTIK ÖRGÜTLÜ

8 Mart Dünya Kadınlar Günü Hepinize, hepimize kutlu olsun

Bu yıl Mart ayına politik, ekonomik ve sosyal açıdan ağır sorunlarla giriyoruz. Biryandan emeğimiz üzerindeki baskı ve sömürü devam ederken, diğer yandan yıllardır devam eden “düşük yoğunluklu çatışma” toplumda derin yaralar açıyor. Ancak biz bu 8 Mart'ta sorunların detaylarından söz etmek istemiyoruz. Sorunların sadece başlıklarına baksak yeter.

1- Radikal dinci akımların hızlı yükselişi, şeriat istemleri, laiklik karşıtı eylemlerdeki artış en fazla kadınları tehdit ediyor.

2- Kadınların aile içindeki yükünü biraz azaltan, sırtındaki yükün birazını da olsa kaldıran birçok kamu hizmeti (sağlık, eğitim) özelleştirilmeye çalışılıyor. En karlı işletmeler bir bir satılıyor. Kadınların iş bulabileceği alanlar daha da daralıyor.

3- İşsizlik çığ gibi büyüyor. Önce kadınlar işsiz kalıyor. İşinde kalanlar düşük ücretlere, vasıfsız işlere mahkum ediliyor. Kayıtsız ekonomi, kayıtlı ekonominin boyutlarına ulaşıyor. Sendikasız, sigortasız çalışan yığınların ezici çoğunluğu kadın.

4- Çetelerin ortaya çıkması ve bunlarla ilişkisi olduğu öne sürülen siyasiler ve bürokratlar siyasette ve toplumda yozlaşma yaratıyor.

5- Yıllardır devam eden “düşük yoğunluklu çatışma”, binlerce insanın hayatını kaybetmesine, köylerin boşaltılmasına, göçe, uzun bir süredir devam eden olağanüstü hal hukuku ve antidemokratik uygulamalara neden oluyor. Bütçeden savaşa aktarılan trilyonlarca kaynak ise tüm halkın sırtına yükleniyor.

İşte bu yüzden örgütlenme diyoruz. Çünkü kadınlar olarak örgütlerimiz içinde örgütlü değiliz. Sendikalara üye olsak bile aktif olamıyoruz. Kocalarımız, babalarımız, kardeşlerimiz sendikalarda aktif olurken, biz işten sonra evde çalışıyoruz. Çocuklara, yaşlılara biz bakıyoruz, evin yemeği de, çamaşırı da, temizliği de bizden soruluyor. Üyesi olduğumuz sendikaya gidecek zamanımız kalmıyor.

Bu nedenlerle kadın temsilci sayısı yok denecek kadar az.



**DISK'in 8
Martlarda
çıkardığı
yayınlar**

**Pozitif
Ayrımcılık
Sendikalar İçin
Politikalar ve
Anahatlar**

**DISK Yayınları:11
DISK KADIN DAİRESİ**

**ÇALIŞAN
KADINLAR**

**DISK Yayınları:12
DISK KADIN DAİRESİ**

**İŞ VE AİLE
POLİTİKASI**

**DISK Yayınları:13
DISK KADIN DAİRESİ**

**İŞYERİNDE
GİNSEL TAÇIZ**

SENDİKAL REHBER

**DISK Yayınları:14
DISK KADIN DAİRESİ**

**LASTİK-İŞ
8 MART
DÜNYA KADINLAR
GÜNÜ**

Mart 1996

**ÇALIŞAN KADINLAR
İÇİN EYLEM
PROGRAMI-FİET
BANK-SEN**

Ekim 1996

Haklarımızı biz savunmazsak, kim savunacak? İsteklerimizi biz dile getirmesek, kim söyleyecek?

KADINLAR İÇİN TEK ÇÖZÜM YOLU, BİRLEŞMEK ÖRGÜTLENMEK

Ancak bu yolla zamanımıza, hayatımıza, emeğimize sahip çıkabiliriz.

Gelin bugün, 1997 8 Mart'ında birşeyler yapalım. İşyerimizde kadın çalışma grupları, kadın dayanışma grupları ya da en azından kadın temsilciliği oluşturalım.

Sendikalı değilsek sendikalı olalım. Sendikalıysak, sendika yönetimlerini zorlayalım, taleplerimizi dile getirelim. Sendika yönetimlerinin her kademesinde hakkımız olan yer alalım.

TEMEL İSTEMLERİMİZ

1- İşe alınmadaki eşitsizliklere; “kadın işi-erkek işi” ayrımına son.

2- Eşit değerdeki işe eşit ücret.

3- İş sınıflandırması ve terfilerde gerçek eşitlik.

4- İşten atmalarda kadının uğradığı haksızlıklara son.

5- Hamile kadınların sağlığa uygun işlerde ve koşullarda çalışması için daha etkili düzenlemeler.

6- Doğum izinleri artırılsın, çocuk belli bir yaşa gelinceye dek kadınların işten çıkarılmaları yasaklansın.

7- Çocuk hastalandığında veya bakımında anne ve babaya ücretsiz izin verilsin.

8- Çalışan kadınlar, mesleki eğitim konusunda sendikaları tarafından bilinçlendirilsin.

9- Sendikal eğitim ve yönetimde kadınların katılımını sağlayacak önlemler alınsın.

10- Kadın sayısı sınırlı olmayan her işyerinde kreş kurulsun.

Taleplerimiz hayata geçirilinceye kadar örgütlenelim. Sendikalarda zor biliyoruz ama yılmayacağız. Önce sendikalı olacağız, sonra temsilciliklere geleceğiz ve yönetimlerde söz, karar ve yetki sahibi olana değin örgütlenme mücadelemizi sürdüreceğiz.

Haklarınızı Biliyor musunuz!

Çok sınırlı ve yetersiz de olsa çalışan annelerin kimi hakları yasal mevzuatta yer almıştır. Çalışan annelerin haklarıyla ilgili olarak 1475 sayılı İş Yasası'nın 62., 68., 69. 70., 78. ve 81. maddelerinde düzenlemeler bulunmaktadır. 1475 sayılı İş Yasası'nın "İşin Düzenlenmesi" başlığını taşıyan 4. bölümü, kadınların çalışma şartlarına ve yasaklarına ilişkin şu düzenlemeleri içermektedir:

a) "İş Süresinden Sayılan Haller" başlığını taşıyan 62. madde 1/d fıkrası kadın işçinin çocuğunu emzirdiği sürelerin çalışma süresinden sayılmasını öngörmektedir.

b) "Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasası" başlığını taşıyan 68. madde, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmasını yasaklamaktadır.

c) "Gece Çalıştırma Yasası" başlığını taşıyan 69. madde, sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece çalıştırılmasını esas itibarıyla yasaklamaktadır. Ancak yasa, 18 yaşını doldurmamış erkekler ile kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına... tüzükte gösterilecek şartlar çerçevesinde izin verilebileceği belirtilmektedir.

d) İş Yasası'nın 70. maddesi, analık durumunda olan kadınların haklarını belirlemektedir. Yasa'da analık durumunda doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre için çalıştırılmaları sağlanmaktadır. Ancak bu süreler, işçinin sağlık durumu ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse hekim raporu ile artırılabilir. (Ayrıca isteği halinde doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.)

Sosyal Sigortalar Kurumu, analık durumundaki kadına ayrıca, gebelik muayenesinin yaptırılması, doğum sırasında sağlık ve emzirme yardımı ve gerekirse yurt içinde bir başka yere gönderilmesi gibi yardımlar da yapmaktadır.

e) İş Yasası'nın İşçi Sağlığı ve Güvenliği başlığını taşıyan 5. bölümde yer alan 78. maddeye göre çıkarılmış "Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü" kadınların ve 18 yaşını doldurmamış erkeklerin çalışıp çalışmayacakları ağır ve tehlikeli işleri belirlemiştir. Aynı tüzüğün 4. maddesi ise "Ka-

dınlar, ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir. Ay halinin başlangıcı işçinin ihbar tarihidir" hükmünü belirtmektedir.

Gebe ve emzikli kadınların hakları, İş Yasası'nın 81. maddesi uyarınca çıkarılan "Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük"te belirtilmektedir. Buna göre;

Bebek bekleyen kadınların başvuruları halinde, gebeliğin ilk üç ayında, işyeri, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın SSK sağlık tesisi, sağlık ocağı, hükümet ya da beleriye hekimlerince muayene ve tedavi edilirler. Sonraki aylarda, ayda en az bir defa tıbbi muayeneye gitmelerine izin verilir.

Emzikli kadınların, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nde belirtilmiş olan işlerde çalıştırılmaları için, doğumdan sonraki 6 haftanın bitiminde ve işe başlamalarından önce, çılgınlarına engel durumlarının olmadığı doktor raporlarıyla saptanmalıdır. Muayene sonunda ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasında sakınca olduğu doktor raporuyla saptanan emzikli kadın işçiler, doğumdan sonraki ilk 6 ay içinde bu işlerde çalıştırılmazlar.

Sağlık durumları elvermediği doktor raporuyla belirlenen hamile kadınların günde 8 saatten fazla çalıştırılmaları yasaktır.

Öte yandan, emzikli kadınların doğum tarihinden itibaren 6 ay süreyle gece postalarında çalıştırılmaları yasaktır.

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emzikli kadınların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emzikli kadınların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma ayı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa, işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

İşverene, çalışanına, ona zarar verme kasdıyla kötü niyetli bir biçimde işten çıkardığı takdirde ihbar tazminatını üç kat olarak ödemeye mahkum edilebilir.

Doğum ve gebelik nedeniyle işe gelemeyen kadının işten çıkarılması, ancak yasal ihbar/bildirim sürelerinin 6 hafta aşılmasından sonra mümkündür.

EMZİRME İZNI

"Süt verme süresi" olarak da adlandırılan emzirme izni, İş Yasası'nın 81. maddesi uyarınca çıkarılan Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük'te düzenlenmektedir.

Emzirme iznini, işyerinde emzirme odası olsun olmasın, tüm emzikli kadınlar günde iki kez 45'er dakika olarak kullanma hakkına sahiptir.

Yasaların verdiği haklar asgari haklar olarak algılanmalıdır. Toplu ya da bireysel iş sözleşmeleriyle doğum ve emzirme izinleri uzatılabilir, kreşlerin açılması sağlanabilir.

Kadınların kanunlardaki haklarını bilmemeleri, çok sınırlı olan yasal hakların bile fiilen kullanımını engellemektedir. İşverenlerin görmezden geldiği bu hakları kadın çalışanların öğrenerek kullanmaları ve eksik uygulamalarda da haklarını aramaları, bu konudaki çarpıklıkları azaltacaktır. Kadınların, gerek sendikal, gerek siyasal mücadele içinde aktif bir şekilde yer almaları ile ekonomik ve demokratik haklarını daha ileriye taşıyacakları, eşit temsilin gereği olarak yönetime daha çok katılacakları ve kadınlık durumları nedeniyle karşılaştıkları her türlü baskıya, haksızlığa ve ayrımcılığa karşı güçlü bir şekilde durabilecekleri açıktır.

Çalışan Kadınların Anayasa'dan ve Uluslararası Sözleşmelerden Doğan Hakları:

Anayasamızın 51. maddesi, Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı başlığı altında şu hükümleri içermektedir: "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar... çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar." Bu madde çalışma şartlarının çalışanın yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmasını, küçükler ile kadınların özel olarak himaye edilmesini güvence altına almaktadır.

Uluslararası sözleşmeler açısından baktığımızda, Türkiye Cumhuriyeti tarafından 3232 sayılı yasayla kabul edilmiş olan "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi", sözleşmeye taraf devletlerin kadınlara karşı ayrımı önleyen tedbirlerin alınmasını öngörmüştür. Bu sözleşmenin 11/1 maddesinde;

- Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,
 - İstihdam konularında eşit seçim kriterleri uygulamaları da dahil, erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı,
 - Serbest olarak meslek ve iş hakkı,
 - Sosyal yardımlar dahil, eşit ücret hakkı öngörülmektedir.
- Yine aynı sözleşmenin 11/2 maddesinde;
- Hamilelik ve analık iznine veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklamak ve bu ayrımı yapanları cezalandırmak,
 - Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak analık izni veya benzer sosyal içerikli tazminatlar vermek,
 - Özellikle çocuk bakımevi ağının tesisi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini, görev sorumlulukları ve kamu hayatına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerinin sağlanmasını teşvik etmek,
 - Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlanması; öngörülmektedir.
- Anayasa'nın 90. maddesinin "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir." hükmü karşısında iç hukukumuzda, bu uluslararası sözleşme hükümlerine paralel düzenlemeler hemen yapılmak zorundadır.

DISK Basın Ajansı Adına Sahibi: Rıdvan Budak **Sorumlu Yazışları Müdürü:** H. Ergün İşeri,

Teknik Hazırlık: DISK Basın Ajansı, **Basıldığı Yer:** Can Ofset Matbaası

Adres: A. Kutsi Teçer Caddesi, No: 12/6 Merter/İSTANBUL, **Telefon:** (0212) 504 80 83 (PBX), **Faks:** (0212) 506 10 79
DISK, Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) üyesidir.