

CİNSİYETÇİLİK ARINDIRILMIŞ TOPLU SÖZLEŞME MÜMKÜN

KADINSIZ MASA KALMASIN



Kadın İşçi Yayınları - Mor Seri

Cinsiyetçilikten Arındırılmış Toplu Sözleşme Mükün El Kitabı

Yazan: Necla Akgökçe, Serap Güre
Editörler: Necla Akgökçe, Serap Güre
Son okuma: Sare Öztürk, Seval Öztürk

Birinci Basım: Ekim 2021

Yönetim Yeri: Osmanağa Mah. Osmançık Sok. No: 9 Kat: 4/20
Betül Han Kadıköy-İstanbul

Bu broşürden kaynak göstermek kaydıyla yararlanılabilir.

Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği desteği ile yayınlanmıştır.

Kapak - İç Tasarım: Tuna Yıldırım (Clinart Yayıncılık)

Baskı: Radika Matbaa Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi
info@radikamatbaa.com

Kadın İşçi Dayanışma Derneği
www.kadinisci.org



ÖNSÖZ

Toplu sözleşme işçiler ve işverenler arasında işin şartlarını, koşullarını karşılıklı hakları ve sorumlulukları belirten bir hukuki metindir. **İşçiler** için ücret başta olmak üzere, sosyal haklar, sağlık ve iş güvenliği şartlarını da belirler. Bazı durumlarda işyeri ortamında karşılaştıkları çatışmaların çözümünde de yol gösterici olma niteliğini taşır. Bu anlamda **toplu sözleşme** bir sosyal metindir de. Çalışma koşullarına, işin niteliği ve tanımının değişimine göre kapsamı genişleyebilir. Örneğin bir işyerinde eskiden çoğunlukla üretimin merkezinde yer alan kadrolu ve erkek çalışanların hak ve koşullarını düzenleyen toplu sözleşme, emek piyasalarının esnekleştirilmesi girişimine bağlı olarak kısmi, **geçici sözleşmeli işyerini de içine alacak şekilde** genişleyebilir.

İşçiler sınıf olarak patron karşısında ortak çıkarlara sahip olsalar da aralarındaki farklılıklar gündelik çıkar ve taleplerini de farklılaştırabilir. **Cinsiyet işyerinde talepleri farklılaştıran ana eksenlerden biridir.** Cinsiyetleri nedeniyle ezilen ya da sömürülen buradan hareketle üretim içindeki konumları, ihtiyaçları farklı olan **kadınların** ve **LGBTI+'ların** taleplerinin ve çıkarlarının da toplu sözleşmelere yansıtılması, onları daha genel metinler haline getirir. Sendikalarda toplu sözleşmelerin toplumsal cinsiyet perspektifi ile gözden geçirilerek **cinsiyetçilikten arındırılması** çalışmaları başlayalı 20 seneden uzun bir zaman oldu. Dünya sendikaları bunu uzun süre tartıştılar; “**ayrımcılığı dışlayan**” **toplu sözleşmeler**, şimdilerde sendikaların prestij metinleri olarak görülüyor.





Türkiye’de ise sendikal hareket içinde bunun sendikaya ait bir mesele olarak ele alınıp tartışıldığını, cinsiyetçilikten arındırılmış toplu sözleşmelerin politika haline getirildiğini söyleyemeyiz. Ama yine de bu sözleşmelerin işyerinde kadına yönelik şiddet ve tacizin önlenmesinde de bir mekanizma olarak kullanılabilmesi gerçeğinden hareketle, tek tek sendikaların bazı toplu sözleşmelerinde **kadının beyanı esastır, kadına yönelik şiddet suçtur, bu kovuşturulur** şeklinde bazı maddeler yer almaya başladı.

Kısa tarihçe:

Toplu sözleşmelerin ayrımcılıktan arındırılması konusu, Batı sendikalarında 2000’li yılların başından itibaren tartışılıyor. Kadın ağırlıklı iş kollarında örgütlü hizmet sendikaları ciddi ve bütünlüklü çalışmalar yaptılar ve yapmaya devam ediyorlar. Sendikaların toplu sözleşmelerdeki ayrımcılıkla uğraşmalarının ardındaki temel dayanak ise AB’nin İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele için Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 27 Kasım 2000 tarihli 2000/78 EC Sayılı Konsey Direktifiydi.

Direktif, istihdamda ve işte din, inanış, özgürlük, yaş ve cinsel yönelim temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele için genel bir çerçeve çiziyor ve kamu-özel iş kolu ayrımı yapmaksızın her alanda işe alma koşullarından başlayarak tüm süreçlere dair düzenlemeler içeriyordu. Üye devletler, kanunlar tüzükler ve idari kurullarda, bireysel ve toplu iş sözleşmelerinde işletme içi ve meslek içi kurullarda yer alan eşit muamele ilkesine aykırı düzenlemelerin kaldırılmasını sağlayacak önlemleri almakla yükümlü kılıyorlardı. Sendikalar bu direktiften hareketle sendikal politikaların cinsiyetlendirilmesi (*gender mainstreaming*) bağlamında toplu sözleşmelerdeki ayrımcılıkla mücadeleye karar verdiler.

Bu bağlamda, öncelikle, ayrımcılığı tanımlayarak bunun toplu sözleşmelere nasıl yansdığına bakalım:



Doğrudan ayrımcılık: Toplu sözleşmeler vasıtasıyla yapılan **cinsiyete dayalı eşitsiz muamele** veya **ayrımcılık** türüdür. Doğrudan görülür. Aynı işte çalışan kadınların daha düşük ücret alması ya da evli erkek çalışanlara bazı işyerlerinde “onlar ev geçindiriyor” diye daha yüksek ücret verilmesi gibi. Bu, pratikte çoğu kez, sendikalaşmadan önce var olan **cinsiyetçi kültürün** sorgulanmaksızın toplu sözleşmelere taşınması vasıtasıyla olur.

Dolaylı ayrımcılık: Bu ayrımcılık türü **gizlidir**. Bir uygulama **cinsiyetten bağımsız ona nötrmüş gibi** ele alınır ama çoğu zaman erkek işçilerin çıkarlarına hizmet eder. Mesela bir fabrikada kantinde çalışan yarı zamanlı işçilerin belli yardımlardan veya ikramiyelerden yararlandırılmaması; tüm kısmi zamanlı çalışanlar için geçerliymiş gibi görünen bu uygulamadan kantinde çalışanların tamamının kadın olması nedeniyle sadece onların zarar görmesi... Yahut bir toplu sözleşmede sadece askerlikten doğan hak ve yükümlülüklerin belirtilmesi gibi.



**SİZ DE TOPLU SÖZLEŞMENİZDEKİ
DOĞRUDAN VE DOLAYLI AYRIMCILIK
TÜRLERİNİ YAZIP BUNU TEMSİLCİNİZE,
O ANLAMAZSA SENDİKANIZA
İLETEBİLİRSİNİZ.**

Kullanabileceğiniz Hukuki Metinler

- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin, İstihdam başlıklı 11. maddesi.
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi
- Türkiye tarafından imzalanan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi.
- 4857 Sayılı İş Kanununun 5. maddesinin 3 fıkrası: “ İşveren biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan dolaylı ayrımcılık yapamaz”
- Yine 4857 Sayılı Kanununun 5. maddesinin 4. fıkrası: “ Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.”
- Yargıtay Kararları...

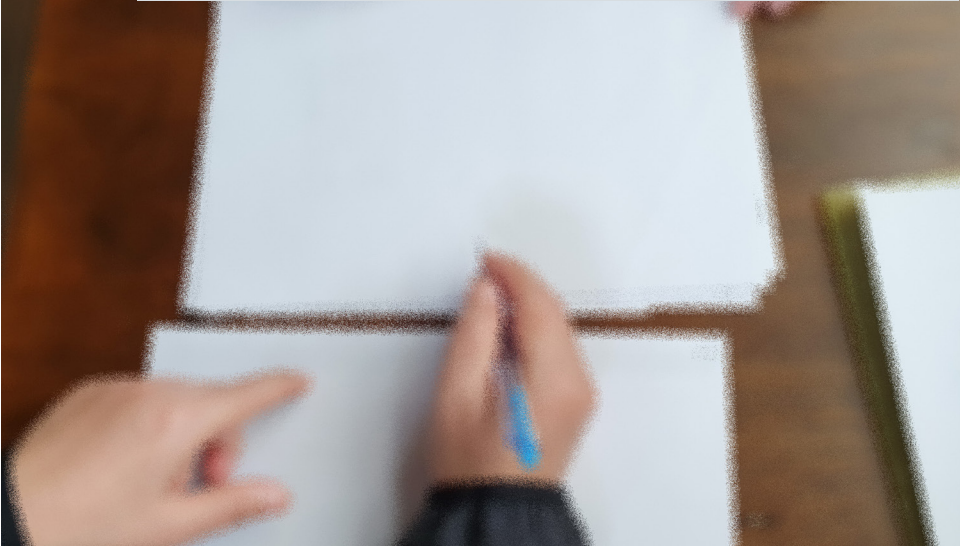
Türk İş Hukukunda dolaylı ayrımcılığın net bir tanımının olmaması, bu konuda bir açmaz oluşturur.



Sendika politikası

Cinsiyetçilikten arındırılmış toplu sözleşmeler, bir sendika politikası çerçevesinde gündeme gelmelidir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini tüm politikalarına ve alanlarına yaymak isteyen sendika yönetimleri, bir karar alarak bunu programlarına yansıtır, mekanizmalarını ve yapılacak çalışmaları, kullanılacak araçları ve süreyi belirler. Bu çalışma uygulamada belli bir uzman grubu eşliğinde, sendikanın toplumsal cinsiyet birimi ile toplu sözleşme birimi tarafından gerçekleştirilir. Toplu sözleşmeleri toplumsal cinsiyet bakış açısıyla gözden geçirerek cinsiyetçilikten arındırma çalışması üç tür faaliyeti içerir:

- Çerçevesi belli, bağitlanmış toplu sözleşmeleri cinsiyetçi, ayrımcı anlayıştan, maddelerden ve dilden arındırmak.
- Cinsiyet ayrımcılığına uğrayan kesim ve grupların talepleri doğrutusunda toplu iř sözleşmesine yeni maddeler ekleyerek, toplu sözleşmenin kapsamını genişletmek.
- Toplu sözleşmelerin daha eşitlikçi bir hale gelmesi ve kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik bir mekanizma olarak kullanılabilmesi için kadınlara yönelik olumlu ayrımcılık önlemleri almak.



Var olan toplu iş sözleşmelerini ayrımcılıktan arındırmak:

Bağitlanmış sözleşmeler yukarıdan aşağıya doğru sözleşmenin ele aldığı ana unsurları başta olmak üzere ayrımcı maddelerden arındırılır. Bu, sözleşmenin giriş ve amaç maddelerinden itibaren yapılabilir. Sözleşmenin amaç maddesinde “İşçilerin ekonomik ve sosyal düzeylerini yükseltmek... İnsanların onuruna yaraşır bir yaşam düzeyine ulaşmalarını sağlamak... İşyerinde verimliliği arttırmak...” ifadelerinin yer aldığı ve insan temel hak özgürlüklerine sahip çıkan demokratik bir ülke isteyerek devam eden bir sözleşmeyi ele alalım.

Önce dil açısından: İşçiler yerine kadın-erkek, LGBTİ+ işçiler diye bir tanım yapılabilir. Aynı şekilde onur gibi erkekle tanımlı bir sözcük yerine daha cinsiyetsiz bir sözcük kullanılabilir.

İçeriğe de işyerinde cinsel tacize, şiddete, her türlü ayrımcılığa karşı, kadın erkek eşitliğinden yana olduğu eklenerek başlangıçtan itibaren toplu sözleşmenin cinsiyet eşitliğine önem verdiği vurgusu yapılmış olur.

İçerikteki cinsiyetçiliğe yönelikte de Türkiye’de imzalanan toplu sözleşmeleri daha dikkatli bir biçimde gözden geçirmek gerekiyor. Erkeğin ailenin reisi olarak kabul edilmesi Medeni Kanun’dan kalktı ama pratikte, özellikle erkek ağırlıklı sektörlerde örgütlü pek çok sendikada bu fikir hala varlığını sürdürüyor. Sendikaların temel metinleri başta olmak üzere her türlü yazılı metin ve gündelik kültür aracılığıyla da yeniden üretiliyor. Bu bazen kadınlara yönelik bir hakkın kullanılmasını erkeklere devretmek olarak karşımıza çıkabiliyor. (Örneğin kadın ve erkek aynı sendika üyesi, kadın doğum yapıyor doğum yardımı kadına değil de erkeğe veriliyor.)

2018-2019 yılına ait kamu görevlilerini ilgilendiren bir toplu sözleşmede, geçici personele aile yardımı ödeneği verilmesi başlıklı 23. maddesinde “Aynı ve haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile parça başı ücret vermek suretiyle istihdam edilenler hariç olmak üzere...” diye bir tanım var mesela. Bu toplu sözleşmelerde ayrımcılığın en net örneklerinden biri zira belirli bir çalışma biçimine sahip olan çalışanları bir sosyal haktan mahrum bırakıyor. Bu ilk tanımlanan çalışmanın dışarıdan temizlik personeli alımı olduğu söylenebilir, bu durumda iş ayrımcılığına cinsiyet temelli ayrımcılık da eklenebilir. Her toplu sözleşme özelinde pek çok cinsiyetçi ve ayrımcı düşünce ve taleplere rastlayabiliriz.

Yeni maddeler eklemek: İlgili bölümlere cinsiyet eşitliğini gözetmen ve ayrımcılığa karşı çıkan yeni maddeler eklenir. Annelik ve doğum izinleri ya da ücretler konusunda var olan yasal hakların üzerine çıkan yeni düzenlemeler getirilir ya da kadın ve erkekler için yeni yaratıcı çalışma biçimleri önerilir.

Mesela DİSK'in Genel-İş Sendikasına bağlı Konut İşçileri Sendikası'nın imzaladığı bir toplu sözleşmenin Ulusal Bayram ve Genel Tatil vs. Günlerin Çalışma Ücretleri başlıklı bölümünün 2. maddesinde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü 1 günlük ücretli izin günü ilan edilip ücret de normal ücretin iki katı olarak belirleniyor.

Aynı şekilde DİSK'e bağlı Birleşik- Metal-İş Sendikası da bazı toplu sözleşmelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek, "işverenin cinsiyet, cinsel kimlik, cinsel yönelim konularında ayrımcılık ve düşük ücret uygulamayacağı" ifadesini ekledi.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin erkekleri de ilgilendiren boyuta taşınmasını sağlayan bir örnek de Genel-İş 1 No'lu Kadıköy Şubesi'nden kadınların mücadelesi sonucu toplu sözleşmeye eklenen erkekler için ebeveyn izni oldu. Çocuk bakımında erkeklerin de sorumluluk alması için babalık izni 15 güne çıkarıldı.





ÖNLEMLER

Kadınlara yönelik olumlu ayrımcılık önlemleri almak:

Erkek egemen sektörlerde ve işyerlerinde kadın istihdamını artırmak için **kadın kotası** koymak. Aynı şekilde kadınların genel olarak ev işleri ve çocuk bakımı nedeniyle yararlanamadığı **ileri meslek eğitimlerine**, görgü bilgi arttırmak için yapılan yurtdışı-yurt içi ziyaretlerine de kadın kotası koymak. Yine bu eğitimlerin saatlerini **kadın işçilere** göre ayarlamak ve **eğitimlerde çocuk bakımı hizmeti** vermek....

Ücret ayrımcılığı ve ayrımcı ücret değerlendirme sistemleri

Ahmet inşaat işçisidir, bu iş kollarının ve kasların güçlü olmasını gerektirir. Bu iş ağır işler kategorisinde değerlendirilip ona göre ücretlendirilir. Ayşe ise bir hastanede temizlik elemanı olarak çalışır. Yerleri siler, ağır kaldırır, merdivenle üst katlara tırmanır, temizlikte kimyasallar kullanır. Ayşe'nin işi kadınların yaptığı hafif işler statüsünde yer alır ve o buna bağlı olarak düşük ücret alır. Ayşe'nin işi düşük ücretli olmasının yanı sıra Ahmet'in işine göre daha değersiz olarak görülür. İkisi de iş bitiminde evlerine yorgun argın dönerler.



Toplu sözleşmelerin düzenlediği temel meselelerden biri ücretlerdir. Toplu sözleşmelerin etkin olabilmesi için ücret konusunda adil bir düzenleme getirmesi gerekir. Türkiye’de kadınlara yönelik bir ayrımcılık yasası olmadığı gibi istihdam yasası da yoktur. O nedenle işyerlerinde ortaya çıkan ücret ayrımcılığı da dahil olmak üzere cinsiyet temelli ayrımcılıklarla mücadele etmek için kadınlar çeşitli yasalar arasında cambazlık yapmak zorunda kalıyor.

Türkiye’de ülke çapında bir ve tek asgari ücret sistemi var ve bu durumun ücret eşitliği açısından asgari bir zemin oluşturduğu söylenir. Ücretler, sosyal yardımlar ve ek ödemeler toplu sözleşmelerle bu ücret üzerinden ayarlandığı için kağıt üzerinde bir eşitlik varmış gibi görünür ama bu biçimsel bir eşitlik, eşit olmayanların bir eşitliğidir. Verdiğimiz örnekte görüldüğü gibi işyerine ve fabrikaya gelindiğinde kadın işleri-erkek işleri zaten ayrılmış durumdadır.



Ücret ayrımcılığı ve ayrımcı ücret değerlendirme sistemleri

Kadınların erkeklerden düşük ücret almasının nedeni, ücret değerlendirme sistemlerinin erkek işçinin nitelik, özellik, becerileri temelinde, onu özne olarak oluşturulmasıdır. Mevcut iş değerlendirme sistemleri cinsiyetçidir, erkek çıkarlarını ve iş koşullarına göre ayarlanmıştır; kadınlara özgü beceriler bu sistemler içinde nitelik olarak görülmez. Bir örnek daha verelim:

Perakende sektöründe market kasalarında genellikle kadınlar durur. Kasiyer bir kadından güler yüzlü, bakımlı, tatlı dilli olması istenir ama bu özellikler ve beceriler kasiyer ücreti belirlenirken bir nitelik olarak ücret değerlendirme sistemi içinde yer almaz. Bunlar kadınların doğal özellikleriymiş gibi görülür ve bu işler “niteliksiz”, düşük ücretli işlerdir.

İş değerlendirme sistemlerinin ayrımcılıktan arınıp herkese eşit hale getirilmesi için kadın becerilerinin de bir nitelik olarak bu sisteme yansıtılması gerekir. Toplu sözleşmeler, iş tanımı kadın ve erkek becerilerini dikkate alan bir noktadan oluşturulan iş değerlendirme sistemlerini göz önüne alarak bağitlandığında daha eşitlikçi bir hale gelir.

Son dönemlerde kadın ve erkek arasındaki ücret uçurumuyla mücadele etmek ve daha adil bir ücrete ulaşmak için işletmelere ücret şeffaflığı konusunda yaptırımlar getirildi. Ücret şeffaflığı ilkesinin kabulü, ücretler arasındaki farklılıkların açığa çıkmasını sağlar, böylelikle eşitsizlikler daha açık bir biçimde görülerek, neler yapılacağı saptanabilir.

İşyerinde ücretler eşit mi?

Bir işyerinde kadın ve erkekler arasında ücret ayrımcılığının olup olmadığını anlamak ve bunun üzerinden toplu sözleşme politikası geliştirmek için sorulması gereken bazı sorular var.

- Ücret gruplarında cinsiyet dağılımı ve kariyer dereceleri nasıl?
- Tipik erkek meslekleri kaç ücret grubunu kapsıyor? Kadınlar sektörde (işyerinde) hangi meslekleri yapıyorlar?

Asgari ücrette yüzde kaç artış sağlanmış, bu onların gelirlerini nasıl etkiliyor?

- Doğum izni, askerlik hizmeti veya önceki çalışma emeklilik sürelerine dahil ediliyor mu?
- Yarı zamanlı çalışma var mı, bu işlerde kimler çalışıyor?
- Fiili ücretlerin kadınlar ve erkekler arasındaki dağılımı nedir, kaç ücret grubu var?
- Ücretlerin hesaplanmasında mesleki eğitim dikkate alınıyor mu?
- Fazla mesai ücretleri, ek ücretler, sosyal yardımlar konusunda kadın ve erkekler eşit mi?

Kıdem ücretleri etkiliyor mu, kadın ve erkeklerde durum nasıl?

- Aynı diplomaya sahip kadın ve erkekler, ücretlendirmede eşit muamele görüyor mu? Görmüyorsa neden?

Emsal Karar: Sevgi'nin zaferi

İşçi Sevgi Çelik, İş Kanununun 5. maddesinde yer alan 'Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.' maddesinden hareketle, bu ilkeye aykırı davranarak erkek işçilere daha fazla ücret ödeyen Bursalı işverene dava açtı. Yargıtay 9. Hukuk Dairesince 8 yıl sonra karara bağlanan bu dava, tüm kadın işçiler için önemli bir hukuki kazanım oldu.

Bakınız: Ayla Önder'in İşçi Sevgi'nin eşit ücret zaferi isimli haberi: <https://www.kadinisci.org/2021/10/19/kadinlarin-esit-ucret-zaferi/>



ON KRİTER

Toplu sözleşmeler ne kadar cinsiyetçi

Alman Hizmet Sendikası (VERDİ)'nin **gender mainstreaming (toplumsal cinsiyet politikalarının ana akım hale getirilmesi)** çalışmaları çerçevesinde 2000'li yılların başında yaptığı **toplu sözleşmeleri cinsiyetçilikten arındırma** kampanyasını da içeren Diskriminierungsfreie Tarifverträge, (Cinsiyetçilik Dışı Toplu Sözleşmeler) isimli kitapçıkta, 10 kriter sayılır. Bir toplu sözleşmenin ayrımcı olup olmadığını, cinsiyet eşitliğini hedefleyip hedeflemediğini anlamak için gerekli olan bu 10 kriter şöyledir.

1- Sözleşme gelir eşitliğine katkıda bulunuyor mu, yoksa kadın ücretleri düşük olmaya devam ediyor mu?

Ortalama olarak, kadınlar erkeklere göre daha düşük ücret alırlar. Bu, kadın mesleği diye adlandırdığımız mesleklerde çalışan kadınların toplu sözleşmelerle bağtlanan ücretlerinin de düşük olması ve onların ekonomik güvenceden yoksun olması anlamına gelir. Öte yandan, iş ve performans değerlendirme sistemlerinin cinsiyetçi yapıları nedeniyle kadınların yaptığı işlere, ek ödeme ve ücret, sosyal yardımlardan yararlanmalarının da önüne geçilir.

2- Sözleşme eşit ve adil bir emeklilik ücretini öngörüyor mu?

Son dönemlerde “yaşlılık yoksulluğunun” da artık kadınlarla tanımlandığını görüyoruz. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan pek çok hüküm, sadece aktif çalışma dönemindeki kuralları belirler ama bunun ötesinde emekli maaşları üzerinde de doğrudan veya dolaylı olarak etkisi vardır. Bu nedenle toplu sözleşmelerle kadın çalışmasının düzenlenmesine, şirket ve pozisyon değişikliklerinde uğranılan kayba dikkat edilmesi lazımdır.

3- Sözleşme eviçinde sorumluluklarının eşit paylaşımını dikkate alıyor mu?

Çocuk, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi yükümlülükler nedeniyle kadınların iş yaşamları erkeklerden daha fazla kesintiye uğrar. Bunun sonucunda kadınların çalışma süreleri erkeklere göre daha kısadır. Aynı nedenle kıdem, mesleki yeterlilik, çalışma süresi gibi kriterler özellikle, kadınlar için dezavantaj yaratabilir. Ücret farklılıkları ve kariyer kriterlerini gözden geçirmek, ayrıca eviçi sorumluluklarını paylaşacak önlemler geliştirmek gerekir.

4. Düzenlemeler çalışanların mekânsal ve zamansal eviçi sorumlulukları nedeniyle kısıtlılıklarını dikkate alıyor mu?

Eviçi sorumlulukları olan çalışanlar, zaman açısından kendileriyle aynı mekânı paylaşan arkadaşlarına göre daha kısıtlı imkânlara sahiptirler. Çocuk bakım hizmetleriyle uyum içinde olan iş saati ve mekân kaydırmaları yapılabilir. Birçok kadının arabası olmaması nedeniyle hareketliliği de erkeklere göre kısıtlıdır. Pek çoğu toplu taşıma kullandığı için işyerine gelişleri uzun, zahmetli, bazen de geç olur. Toplu sözleşmelerde bu da dikkate alınarak, servis gibi imkânlar yaratılmalıdır.

5. Yarı zamanlı, geçici, çağrıya bağlı, marjinal işlerde çalışanlar için eşit şans tanıyor mu?

Dünya genelinde kadınların kısmi zamanlı işlerde çalışma oranı erkeklere göre çok daha yüksek. Son dönemlerde Türkiye’de de kadın işleri esnekleştirilerek güvencesizleştirildi ve kısmi sözleşmelerle çalışan kadınların sayısı arttı. Bir işyerinde bu biçimde istihdam edilen kadınların sözleşme ya da protokol dışı bırakılması cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığının açık göstergesidir. Düzenlemeler bir işyerinde çalışan tüm işçileri hesaba katan bir tutumla yapılmalıdır.

6- Riskler ve dezavantajlar adil bir şekilde dağıtılmış mı?

Pandemi sürecinde de görüldüğü üzere, kriz zamanlarında bazen işçiler işsiz kalmamak için kötü koşullara da razı gelebilir ve sözleşme standartları tam anlamıyla korunamaz. Örneğin, daha kısa çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma, ücretsiz izin gibi. Deneyimler, kadınların erkeklerden daha uzun süre işsiz kaldığını gösteriyor. Böyle durumlarda riskler ve dezavantajlar, cinsiyet eşitliğine dayalı bir şekilde dağıtılmalı, kadınlar evde çocuklarına da bakarlar diye düşünülüp, kısmi zamanlı düşük ücretli işler veya ücretsiz izinler kadınlara dayatılmamalıdır.

7. Düzenlemeler, ev içi çalışma ile dışarıdaki çalışma arasında bir denge sağlıyor mu?

Toplu sözleşmeler farklı ihtiyaçlara sahip kadın ve erkeklerin bu ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak işletme içinde de cinsiyetler arası eşitliği sağlamaya yönelik çerçeve koşulları oluşturmalıdır. Özellikle ev işleri ve ücretli çalışma zamanının düzenlenmesi söz konusu olduğunda, birçok olasılık bulunur, bunları göz önünde bulundurmak lazımdır.

8. Meslek, uzmanlık eğitimleri cinsiyet eşitliğine uygun olarak düzenlenmiş mi?

Kadınlar hâlâ yönetim pozisyonlarında yeterince temsil edilmiyor. Kadınların mesleki eğitimlere katılıp kendilerini geliştirmeleri için eğitim zamanlarının onlara göre ayarlanması ve eğitim sırasında çocuk bakım hizmeti verilmesi lazımdır. Kadınlara uymayan ve erkekler üzerinden tanımlanan uzmanlık kriterleri de değiştirilmelidir.

9- Toplu sözleşmelerin dili cinsiyetçi mi ?

Dil, bir kurumdaki veya işyerindeki cinsiyetçiliği en fazla yansıtan olgulardan biridir, o nedenle toplu sözleşmelerde kullanılan dilin tek cinsiyetli olmamasına dikkat edilmelidir.

10. Kadınlar sayılarına ve üyelik oranlarına göre toplu sözleşme masalarında yeteri kadar temsil ediliyor mu?

Toplu sözleşmelerin cinsiyetçilikten arındırılması, kadın taleplerinin düzenlemelere yansıtılması için sözleşme masalarında mutlaka kadınların olması gerekir. Türkiye’de maalesef kadın ağırlıklı işyerlerinde mevcut erkek egemen sendikal hiyerarşiler nedeniyle kadınlar bu masalara gelemeyizler.

Bu elbette çok geniş kapsamlı bir deneme listesi. Tüm bunları ayrıntılı olarak içeren **bir toplu sözleşmeye** biz rastlamadık. Fakat ayrımcılıktan arındırılmış ve bir sendikanın varsa cinsiyet temelli **eşitlik politikasını** yansıtan bir toplu sözleşmeyi onun ana başlıklarından hareketle şöyle tanımlayabiliriz: Cinsiyet temelli toplu sözleşmeler ezilmeye ve sömürüye maruz kalan kesimlere eşit fırsatlar yaratır; ev işlerinin erkeklerin sorumluluğu olduğunu anlatan yeni hükümler getirir; ayrımcı olmayan bir ücret değerlendirme sistemi oluşturarak bunun kullanılmasını sağlar; cinsiyet temelli şiddet ve tacize karşı mücadeleye ilişkin tutum alır; yaptırım koyar; cinsiyetçi bir dil kullanmaz. Mesela hitaplarda işçiler yerine kadın-erkek işçiler diyebilirsiniz.

Toplu sözleşmelerin ayrımcılıktan arındırılması ve kadın emeğini de dikkate alır bir perspektifle ücret ve iş yeri koşullarının düzeltilmesinde eşitliği sağlayan bir araç olarak kullanılması için, sendikanın bu konuda bir politika oluşturması lazımdır. Bu politikayı da kadın komisyonları ve kadın uzmanlık daireleri yürütücülüğünde, işi bilenlerden oluşan bir çalışma grubu ile sağlayabilirler. Türkiye sendikalarının hiçbirinde tüzükle tanımlı kadın komisyonları yoktur ve bu komisyonların yan yana gelmesinden oluşan konfederasyonel bir yapı da yoktur. Öncelikle bunun gerçekleştirilmesi gerekir.

Küresel Çerçeve Sözleşmeler

Küresel Çerçeve Sözleşmeler (KÇS'ler) sendikal hareketin küresel kapitalizm koşullarında ulus ötesi şirketlere karşı geliştirdiği araçlardan biridir. Bu sözleşmeler, üretim zincirleri aracılığıyla birbirlerine bağlanan uluslararası tekelde toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa karşı, cinsiyet eşitliği mücadelesinde kullanılabilir. Sözleşme tedarikçi firmaları da kapsadığı için buralarda örgütlü olan sendikaların toplu sözleşmeleri için de meşru bir zemin oluşturur.

Bu sözleşmelerin işçi haklarının tanımlandığı içerik bölümünde ILO Sözleşmelerine atıf yapılarak: “Toplumsal cinsiyet, ırk, din, etnik köken, milliyet, cinsel yönelim, sakatlık ya da istihdam güvencesizliği nedeniyle (kısmen 100 ve 111 no’lu sözleşmelerin kapsamına giren) ayırım yapılmamalıdır.” ibaresi vardır.

Küresel Çerçeve Sözleşme: Stratejik Bir Araç, Hazırlayan: Petrol- İş Sendikası Dış İlişkiler Servisi, Petrol-İş Yayınları, Mart 2014

Deneyim Aktarımı:

"Toplu sözleşme masasında kadın yönetici görünce şaşırıyorlar"

Nebile Irmak Çetin
DİSK Genel İş Sendikası
Konut İşçileri Şube Başkanı

Yıllardır işverenlerle yürütmüş olduğumuz toplu iş sözleşme görüşmelerinde bir kadın olarak karşılaştığım zorlukları paylaşmak isterim:

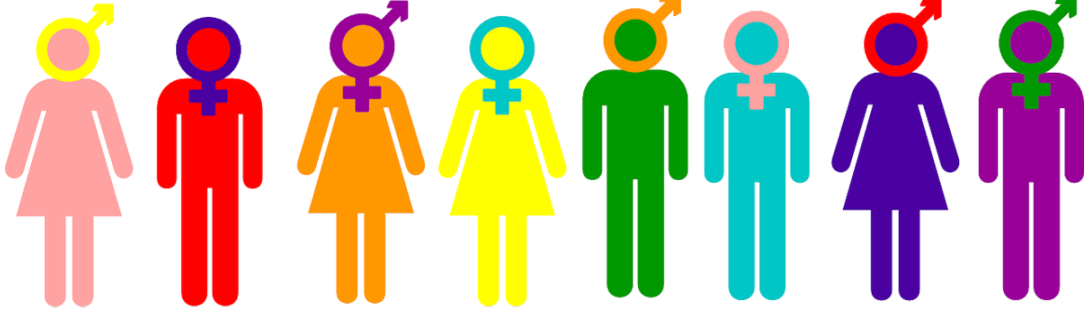
- İşverenler sendikalardan bir kadın yöneticiyle TİS müzakerelerini yürütmekten pek memnun değiller. Çünkü "işveren avantajı olan sert davranmak, ses yükseltmek, cinsiyetçi dil kullanmak, üstünlük taslamak vs." davranışlarda bulunamıyor ya da bunları yumuşatmak zorunda kalıyorlar.
- Ekonomik maddeleri tartışırken, kadınlar enflasyon, TÜİK verileri, asgari ücret vb. göstergelerden anlamamış, ekonomiden anlamamış gibi davranıyorlar. Esasen kadınların yaptığı toplu sözleşmeler daha başarılı oluyor.
- Halihazırda örgütlü olduğumuz tüm işyerlerimizde kadın işçiler 8 Mart ve 25 Kasım günleri eylem ve etkinliklere katılmaları için izinlidirler, zorunlu çalışma hallerinde ise fazladan 1-2 yevmiye ücret ödenmektedir. Bu maddeleri masada tartıştığımızda gerek işveren, gerekse sendika işyeri temsilcisi erkekler bunu gereksiz görüyor. İşveren karşı çıktığında erkek işçiler bu maddelerin geri çekilmesini istiyorlar.
- Bir kadın yönetici olarak ilkesel davrandığımız için bu maddeleri olmazsa olmazımız olarak kabul ettiriyoruz. Aksi takdirde bu maddeler işverenin bastırmasıyla geri çekilmiş olacaktı. Toplu sözleşme masalarında kadınların varlığı çok önemlidir.
- Toplu iş sözleşme görüşmeleri öncesi işyerinde işçiler arasında talepleri içeren taslak hazırlamada bir komite oluşturulur. Kadınlar arasında da bir komite oluşturulmalı ve kadın talepleri tespit edilip işverene sunulacak taslağa konulmalıdır.



Kaynaklar

- Chancengleichheit: vereinbaren – umsetzen – leben in Tarifverträgen, Betriebsund Dienstvereinbarungen; http://gleichstellen.net/.standards/externe-pdfs/broschuere_chancengleichheit_vereinbaren.pdf,
- Jochmann-Döll, Andrea; Tondorf, Karin (2009) : Diskriminierungsfreie Tarifverträge, Hans-Böckler-Stiftung, No. 151, ISBN 978-3-86593-129-0, HansBöckler-Stiftung, Düsseldorf,
- Der Kollektivvertrag das Instrument zur Chancengleichheit: <https://www.google.com/search?q=Der+Kollektivvertrag+das+Instrument+zur+chancengleichheit>
- Küresel Çerçeve Sözleşme : Stratejik Bir Araç, Hazırlayan, Petrol- İş Sendikası Dış İlişkiler Servisi, Petrol-İş Yayınları, Mart 2014 İstanbul.
- Doç. Dr. Şükran Ertürk, Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktüfleri Işında, Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği, Belediye İş Yayınları, Mart 2008, Ankara.
- Adelle Blackkett, Collen Sheppard, Toplu Pazarlık ve Eşitlik, Çeviri: Şerife Geniş, Sendikal Notlar, 25 Şubat 2005 sayısı, Petrol-İş Sendikası Yayınları,





♀ Kadınışçi

Her yerde her türlü emek hallerimiz için

Destekleyen Kurum

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**