



Cinsiyet Eşitliği

**THGA endüstrilerinde ve işçi sendikalarında
cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi**

Çözüm önerileri

Ortaklar



Co-funded by: European
Union

Avrupa Komisyonu
İstihdam, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Genel Müdürlüğü
BÜTÇE DAİRESİ 04 03 03 02
İşçi örgütlerine yönelik bilgilendirme ve eğitim tedbirleri

THGA endüstrilerinde ve işçi sendikalarında cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi; çalışma ve aile hayatında erkekler ve kadınlar arasında hala varlığını sürdüren farklılıkların minimuma indirilmesi

Hibe Anlaşması - VS/2013/0218

Çözüm önerileri

ORTAKLAR



FESETE

Portekiz Tekstil, Yün, Hazır Giyim, Ayakkabı ve Deri İşçi Sendikaları Federasyonu

Portekiz Sektörel İşçi Sendikası

Porto - Portekiz | + 351226002377
fesete@netcabo.pt | www.fesete.pt



GWU – Genel İşçi Sendikası

Malta İşçi Sendikası

Valletta - Malta | + 356 2567 9231
research@gwu.org.mt | www.gwu.org.mt



DİSK Tekstil İşçileri Sendikası

Türkiye Sektörel İşçi Sendikası

İstanbul - Türkiye | + 90 212 637 2900
international@disktekstil.org | www.disktekstil.org

İÇİNDEKİLER

1. ÇERÇEVE	3
2. ILO SÖZLEŞMELERİNİN ONAYLANMASI	5
3. AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİNİN UYGULANMASI	7
4. PROJE ORTAĞI ÜLKELERDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE HAKLAR İLE İLGİLİ MEVZUAT.....	9
5. THGA ENDÜSTRİLERİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ ÇERÇEVESİ	13
6. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	15

1. GENEL ÇERÇEVE

Bu çözüm önerileri belgesi, Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilen *THGA Endüstrilerinde ve İşçi Sendikalarında Cinsiyet Eşitliğinin Güçlendirilmesi*, çalışma ve aile hayatında erkekler ve kadınlar arasında hala varlığını sürdüren farklılıkların minimuma indirilmesi projesi kapsamında hazırlanmıştır. Söz konusu proje, ulusal ve sektörel düzeyde bir işçi sendikası olan FESETE – Portekiz Tekstil, Yün, Hazır Giyim, Ayakkabı ve Deri İşçi Sendikaları Federasyonu tarafından koordine edilmektedir; proje ortakları ise ülke çapında bir işçi sendikası olan Malta GWU – Genel İşçi Sendikası ve Türkiye’de ulusal ve sektörel düzeyde bir işçi sendikası olan DİSK Tekstil İşçileri Sendikasıdır.

"İşgücü piyasasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması önünde engel teşkil ettiği belirlenen geleneksel cinsiyet rollerinin ve basmakalıp düşüncelerin ortadan kaldırılması ve kadınlar ile erkekler arasında iş ve aile hayatının uyumlaştırılması için alınması gerekli tedbirlerin uygulanmasına yardımcı olmak" özel hedefini benimseyen bu projenin amaçları şöyle sıralanabilir: *kadınların ve erkeklerin karar verme süreçlerinde dengeli bir şekilde temsil edilmesi gerekliliği ile ilgili bilgi ve tedbirlerin yaygınlaştırılması; iş, aile ve özel hayat arasında bir denge kurulması gerekliliğinin savunulması; kadınlar ile erkekler arasında cinsiyete bağlı ücret farklılıklarına karşı mücadele edilmesi ve mesleki eğitim olanaklarına eşit erişim sağlanması; ayrıca işçilerin aile-içi görev paylaşımında eşit şartlarda olduğu bilincinin yaygınlaştırılması; aile içerisinde dengeli bir görev paylaşımı ve örgütlenme olmaması neticesinde kadın işçilerin mesleki hayatlarının etkilendiğinin veya kadın işçilerin meslek hayatlarının etkilendiği yönündeki kaygılarının anlaşılması; sosyal partnerlerin sosyal diyalog, toplu iş sözleşmeleri ve çözüm önerileri oluşturulması gibi eylemlerinde cinsiyete bağlı sorunları da*

dikkate almaları yoluyla cinsiyet bakış açısının işçi sendikaları yapısına dahil edilmesi.

Söz konusu proje hedefine nasıl ulaşılabacağına ilişkin bir yanıt niteliği taşıyan bu belge; başta ulusal düzeyde veya şirket düzeyinde gerçekleştirilen toplu iş sözleşmeleri olmak üzere, ağır işler kapsamında kadınları ve kadın haklarını koruyacak, ayrıca mümkün olan hallerde işçilerin (anne ve baba) çocuklarına karşı sorumluluklarının paylaşılmasına yönelik iş, aile ve özel hayat arasında denge kurulmasını sağlayacak politikaların uygulanması yoluyla cinsiyet eşitliğinin tesis edilmesine yönelik her türlü işçi sendikası aktivitesinin desteklenmesini amaçlamaktadır.

Anketler ile gerçekleştirilen araştırmalar yoluyla, ortaklar, cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve iş ve aile hayatının uyumlaştırılmasına yönelik her bir ülkede uygulanmakta olan yasal ve düzenleyici çerçeveyi anlamaya çalışmıştır. İlk aşamada, bu araştırma ile proje ortağı ülkelerde, cinsiyet eşitliği ile ilgili hangi Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinin onaylanmış olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır.

Sonrasında, proje ortakları arasında iki AB üyesi ülke (Portekiz ve Malta) ile bir aday ülke (Türkiye) olduğu göz önünde bulundurularak; AB direktiflerinin her bir ülkede ne denli ulusal mevzuata aktarıldığı anlaşılmaya çalışılmıştır. ILO ve AB Direktifleri ile sunulan önerilerin proje ortağı ülkeler tarafından ulusal mevzuata aktarılıp aktarılmadığı incelendikten sonra; cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi ve istihdamda cinsiyet ayrımcılığına yol açan etmenlerin ortadan kaldırılması ile ilgili ulusal seviyedeki yasal düzenlemelerin kapsamı değerlendirilmiştir. Ayrıca, bu üç ülkede, sektörel toplu iş sözleşmeleri sürecinin nasıl uygulandığı ve bu sözleşmelerinin uygulama kapsamı da araştırılmıştır.

Son olarak, bu belgeyle, proje ortaklarının sendika etkinliklerinde ve toplu iş sözleşmesi kapsamında cinsiyet eşitliğini desteklemek için uygulayacakları bir dizi çözüm önerisi sunulmaktadır.

2. ILO SÖZLEŞMELERİNİN ONAYLANMASI

1951 yılında, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1. Maddesinde ilk defa cinsiyete dayalı bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eden *“eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği”* ifadesi yer alan, 100 sayılı Sözleşmeyi onaylamıştır.

Sözleşmenin 2. Maddesinde, *“Her üye, ücret hadlerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle telifi kabil olduğu nispette temin edecektir”* ifadesi yer alır. İlgili maddede ayrıca söz konusu ilkenin, diğer düzenleyici belgelere ek olarak, işveren ve işçiler arasında imzalanacak sözleşmeler veya toplu iş sözleşmeleri yoluyla uygulanabileceğinden bahsedilmektedir.

1952 yılında, annelik haklarının korunması ile ilgili olan 103 sayılı Sözleşme kabul edilmiştir (2000 yılında bu sözleşme 183 sayılı Sözleşme ile revize edilmiştir). Sözleşmede, çalışan kadınların, doğum izni hakkı ve doğum iznini kullanırken nakit yardımından faydalanma hakkı gibi bir dizi hakları olduğu ortaya konmaktadır.

Daha sonra, 1958 yılında, ILO, İstihdam ve Meslek ile ilgili Cinsiyet Ayrımcılığına ilişkin 111 sayılı Sözleşmeyi kabul etmiştir. İstihdamda ayrımcılık kavramını genişleten Sözleşmenin 1. Maddesinde ayrımcılık şöyle tanımlanır: *“a) ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede fırsat eşitliğini veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma; b) ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede fırsat eşitliğini veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak*

muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma.”

Sözleşmede ayrıca şu ifade yer alır: *“Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye ülkeler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun yöntemlerle; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan ulusal bir politika tespit ve takip etmeyi taahhüt eder.”*

1981 yılında, önceki tavsiye kararlarında aile sorumluluklarına bağlı ayrımcılık konularının ele alınmadığı ve bu konuda düzenleme yapılmasının ne denli önemli olduğu göz önünde bulundurularak, 156 sayılı Sözleşme onaylanmıştır. Söz konusu Sözleşmenin 3. Maddesi 1. Fıkrası şu ifadelerle yer verir: *“Kadın ve erkekler arasında etkin bir fırsat eşitliği ve muamele eşitliği yaratılması ile ilgili olarak; her Üye aile sorumlulukları olan ve bir iş ile iştigal eden veya iştigal etmek arzusunda olan bireylerin herhangi bir ayrıma maruz kalmaksızın ve mümkün olduğu ölçüde, iş ve aile sorumlulukları arasında çatışmaya yol açmayacak şekilde ilgili haklarından yararlanabilmelerini sağlamayı bir ulusal politika hedefi haline getirmelidir.”*

ILO tarafından yayımlanan verilere göre (Tablo 1), **100 sayılı Sözleşme**, Portekiz tarafından 20 Şubat 1967’de, Malta tarafından 9 Haziran 1988’de ve Türkiye tarafından 19 Temmuz 1967’de onaylanmıştır.

111. sayılı Sözleşme de 3 proje ortağı ülke tarafından onaylanmıştır: Portekiz 19 Kasım 1959, Malta 1 Temmuz 1968 Türkiye ise 19 Temmuz 1967 tarihlerinde ilgili sözleşmeyi onaylamıştır.

156 sayılı Sözleşme ise, yalnızca Portekiz tarafından 2 Mayıs 1985 tarihinde onaylanmıştır.

103 sayılı Sözleşmenin ve bu sözleşmeyi revize eden **183 sayılı**

Sözleşmenin de yalnızca Portekiz tarafından 8 Kasım 2012 tarihinde onaylanarak kabul edildiği görülmektedir.

Tablo 1 | Cinsiyet Eşitliği ile ilgili ILO Sözleşmelerinin Onaylanması

ILO Sözleşmeleri	Malta	Portekiz	Türkiye
Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında eşit ücretlendirme ile ilgili olan 100 sayılı Sözleşme	EVET	EVET	EVET
İstihdam ve Meslek alanında Cinsiyet Ayrımcılığı ile ilgili 111 sayılı Sözleşme	EVET	EVET	EVET
Kadın ve Erkek işçiler için Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele: Aile Sorumlulukları olan İşçiler ile ilgili 156 sayılı Sözleşme	HAYIR	EVET	HAYIR
Anneliğin Korunması ile ilgili 103 sayılı Sözleşme ve bu Sözleşmede değişiklik yapan 183 sayılı Sözleşme	HAYIR	EVET	HAYIR

3. AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİNİN UYGULANMASI

Avrupa Birliği, 1975 yılından bu yana, Üye ülkelerin cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmayı amaçlayan politika uygulamalarını düzenleyen ulusal mevzuatlarının yakınlaştırılmasını teşvik eden çok sayıda direktif yayımlamıştır. Bu direktiflerden bazıları şöyledir:

- Kadın ve erkek çalışanlar için eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanması hakkında üye devletler mevzuatının yakınlaştırılmasına ilişkin 10 Şubat 1975 tarihli **75/117/EEC sayılı Konsey Direktifi**
- İşe alınmada, mesleki eğitimde ve işte yükselmeye ve çalışma koşullarında kadınlara ve erkeklere eşit muamele edilmesi ilkesinin hayata geçirilmesine ilişkin 9 Şubat 1976 tarih ve **76/207/EEC sayılı Konsey Direktifi**

- Sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanması hakkında 19 Aralık 1978 tarih ve **79/7/EEC sayılı Konsey Direktifi**
- Hamile, yeni doğum yapmış veya emziren kadın işçilerin işyerinde sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesine ilişkin tedbirlerin uygulanmasına yönelik 19 Ekim 1992 tarih ve **92/85/EEC sayılı Konsey Direktifi** (sayılı Direktifin 16. Maddesi 1. Fıkrası anlamı kapsamındaki onuncu özel Direktif)
- İstihdam ve işte eşit muamele alanında genel bir çerçeve oluşturan 2 Aralık 2000 tarih ve **2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi**
- İşe alınma, mesleki eğitim ve işte yükselme fırsatlarına erişim ve çalışma şartları ile ilgili kadın ve erkekler arasında muamele eşitliği ilkesinin uygulanması hakkında 76/207/EEC sayılı Direktifi değiştiren 23 Eylül 2002 tarih ve **2002/73/EC sayılı Konsey Direktifi** (metin AEA ile uyumludur) – 05.07.2006 tarih ve 2006/54/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi ile 15.08.2009 tarihinden itibaren yürürlükten kaldırılmıştır.
- Mal ve hizmetlere erişimde kadın ve erkekle eşit muamele edilmesine yönelik 13.12.2004 tarih ve 2004/113/EC sayılı Konsey Direktifi
- İşe alınma ve işte kadın ve erkeklere eşit muamele edilmesi ve fırsat eşitliği sağlanması ilkesinin uygulanmasına yönelik 5 Temmuz 2006 tarihli ve 2006/54/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi (değişiklik yapan)

İş kanunlarının incelenmesi yoluyla gerçekleştirilen değerlendirmede, Portekiz ve Malta'nın (AB üye ülkeleri), istihdamda erkekler ile kadınlar arasında cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi ve cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması ile ilgili hükümleri, ulusal mevzuatlarına aktardıkları

görülmüştür.

Türkiye'nin ise aday ülke olarak bu direktifleri ulusal mevzuatına aktarmamayı tercih etme seçeneği olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan, Avrupa Birliği direktif ve kılavuz ilkeleri hükümlerini yerine getirecek kanunlar, ulusal düzeyde, onaylanabilmektedir.

4. PROJE ORTAĞI ÜLKELERDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE HAKLAR İLE İLGİLİ MEVZUAT

Proje ortağı ülkelerde, cinsiyet eşitliği ile ilgili olarak yürürlükte olan yasal ve düzenleyici çerçevenin analiz edilmesi için 5 boyut tanımlanmıştır. Bu kapsamda, işte ve istihdamda cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılmasına yönelik ulusal düzeyde yasal çerçeveler hakkında özet bilgiler içeren karşılaştırmalı bir tablo aşağıda verilmektedir (Tablo 2).

Tablo 2 | Yasal çerçevede cinsiyet eşitliğinin korunması

Boyutlar	Tedbirler	Malta	Portekiz	Türkiye
İstihdam ve işe eşit erişim	Açılan iş ilanları cinsiyete dayalı değildir.	EVET	EVET	EVET
	İş mülakatlarında, cinsiyete dayalı ayrımcılığa izin verilmez.	EVET	EVET	EVET
Mesleki kariyer olanaklarına eşit erişim	Kadınlar ve erkekler kariyer olanaklarına eşit koşullarda erişebilir.	EVET	EVET	EVET
	Üst düzey işlere erişim veya mesleki kariyer değişimleri konusunda kadınlar ve erkekler eşit fırsatlara sahiptir.	EVET	EVET	EVET
Mesleki kategorilerde eşitlik	Mesleki kategoriler yalnızca kadınlar veya erkekler için oluşturulmamıştır.	EVET	EVET	EVET
	Aynı kategorideki işler için ödenen ücret kadınlar ve erkekler için farklı olamaz.	EVET	EVET	EVET
Mesleki eğitim olanaklarına eşit erişim	Kadınlar, mesleki eğitim kurslarına öncelikli erişim hakkına sahiptir.	HAYIR	EVET	HAYIR
	Kadınlar, kariyerlerine bir süre ara verdikten sonra, yeniden entegrasyon sürecine ilişkin özel tedbirlerden yararlanır.	EVET	EVET	EVET
Eşit işe eşit ücret	Aynı veya eşdeğerde işler yapan iki işçi eşit olarak ücretlendirilmelidir.	EVET	EVET	EVET

Boyutlar	Tedbirler	Malta	Portekiz	Türkiye
	Ücret farklılığı yalnızca erkekler ve kadınlar açısından müşterek, nesnel kriterler temelinde gerçekleştirilebilir.	EVET	EVET	EVET

Gerçekleştirilen araştırma, cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması ve cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi ile ilgili Portekiz yasal çerçevesi temelinde gerçekleştirilmiştir. Proje ortakları ile ilgili toplanan bilgilerin analiz edilmesi neticesinde, Malta ve Portekiz'in aksine Türkiye'deki yasal çerçevenin her duruma yanıt vermediği ve bu nedenle işte ve istihdamda cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması ile ilgili endişeler olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3'te, üç ülke arasında Anne-Babalık Hakları ile ilgili karşılaştırmalı bir özet sunulmakta; ilgili hakların yalnızca hamile kadınlara, annelere ya da anne ve babaya verilmesi ya da yasal çerçeve kapsamında bu haklar ile ilgili düzenleme olup olmaması hakkında bilgi verilmektedir.

Tablo 3 | Anne-babalık haklarının uygulanması

Tedbirler	Malta	Portekiz	Türkiye
Anne-babalık izni hakkı tanır.	ANNE VE BABA İÇİN	ANNE VE BABA İÇİN	ANNE İÇİN
Babaya özgü bir babalık izni vardır.	EVET	EVET	HAYIR
Emzirme için ayrıcalık tanır.	ANNE İÇİN	ANNE İÇİN	ANNE İÇİN
Bebeğin biberon ile beslenmesi için ayrıcalık tanır.	ANNE VE BABA İÇİN	ANNE VE BABA İÇİN	ANNE İÇİN
Çocuğa yardımcı olmak için işten devamsızlık hakkı tanır.	ANNE VE BABA İÇİN	ANNE VE BABA İÇİN	ANNE VE BABA İÇİN
Çocuk bakımı için izin hakkı tanır.	ANNE VE BABA İÇİN	ANNE VE BABA İÇİN	ANNE VE BABA İÇİN
Engelli veya kronik bir hastalığı olan çocuğun bakımı için izin hakkı tanır.	ANNE VE BABA İÇİN	ANNE VE BABA İÇİN	HAYIR
Engelli veya kronik hastalıkları olan, reşit olmayan çocukların bakımı için mesai saatlerinin azaltılması beklentisini içerir.	ANNE VE BABA İÇİN	ANNE VE BABA İÇİN	HAYIR

Tedbirler	Malta	Portekiz	Türkiye
Aile sorumlulukları olan işçilere yarı zamanlı istihdam hakkı tanır.	ANNE VE BABA İÇİN	ANNE VE BABA İÇİN	HAYIR
Aile sorumlulukları olan işçiler için esnek çalışma saatleri sunar.	ANNE VE BABA İÇİN	ANNE VE BABA İÇİN	HAYIR
Fazla mesaiden muaf olma hakkı tanır.	ANNE VE BABA İÇİN	ANNE VE BABA İÇİN	HAMİLE İŞÇİLER İÇİN
Gece mesailerinden muaf olma hakkı tanır.	ANNE İÇİN	ANNE VE BABA İÇİN	HAMİLE İŞÇİLER İÇİN

Anne-babalık Hakları ile ilgili alınan tedbirler değerlendirilirken; üç ülkede de klinik bir risk olması halinde kadın işçilerin izin hakkı olduğu; ancak yalnızca Portekiz’de bu izin hakkının kürtajı da kapsayacak şekilde genişletildiği tespit edilmiştir. Anne-babalık izni ile ilgili olarak ise; yine yalnızca Portekiz’de bu izin hakkının paylaşılmasının mümkün olduğu görülmektedir (120, 150 veya 180 gün ücreti iznin, anne-babaların tercihleri doğrultusunda %80, %83 veya %100 oranlarında paylaşılması). Diğer yandan, Malta’da babalara 1 günlük ücretli izin verildiği; doğum sonrasında ise (çocuk 8 yaşına gelinceye kadar); anne veya babanın 4 aya kadar ücretsiz izin kullanabilme imkanı olduğu görülmüştür. Bununla birlikte Türkiye’de, doğum izni yalnızca annelere tanınan bir hak olup; toplu iş sözleşmeleri yapılan şirketler dışında babalara doğum ile ilgili bir izin hakkı verilmemektedir. Şirketler ile yapılan bazı toplu iş sözleşmesi örneklerinde, hem Türkiye hem de Malta’da babalara doğum sonrası 2 veya 4 gün izin hakkı tanındığı görülmüştür. Bebek emzirme veya biberon ile besleme konusunda işçilere tanınan haklar ile ilgili olarak; Portekiz’de ve Malta’da mevzuatın babaların da bu haktan yararlanmasına olanak tanıdığı tespit edilmiştir.

Çocuk bakımı konusunda anne-babaların işten devamsızlık/izin alma hakları incelendiğinde, bu hususun üç ülkenin de yasal mevzuatında yer aldığı; ancak Portekiz ve Malta mevzuatında ilgili hakkın hem anne hem de

baba için, herhangi bir engeli veya kronik hastalığı olan, reşit olmamış bir çocuğu da kapsayacak nitelikte genişletildiği görülmüştür.

Aile sorumlulukları olan işçilerin yarı zamanlı veya esnek çalışma saatlerinde çalışabilmesi olanağı bakımından; Portekiz’de ve Malta’da bu hakkın hem annelere hem de babalara tanındığı; diğer yandan Türkiye’de bu tarz bir düzenleme olmadığı görülmüştür. Fazla mesaiden ve gece mesaisinden muaf olma hakkı açısından da durum aynıdır. Portekiz’de bu hak hem kadın hem de erkek işçileri kapsarken, Malta’da yalnızca kadın işçiler bu haktan yararlanmakta; Türkiye’de ise böyle bir düzenleme olmadığı görülmektedir.

Hamile, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin işyerindeki sağlık ve güvenlik koşulları açısından yapılan incelemede, üç ülkede de yasal çerçeve ile söz konusu durumlara ilişkin sağlanan koruma tedbirlerinin, kadın işçilerin işten çıkarılması halinde düzenleyici çerçeve tarafından sağlanan koruma ile aynı düzeyde olduğu görülmektedir.

Ayrıca, yasal çerçevenin hamilelik esnasında kadın işçinin klinik bir risk durumu olması halinde işyerinde sağlık ve güvenlik koşullarına ilişkin bir koruma ya da işten çıkarılması ile ilgili bir koruma sağlayıp sağlamadığı hususu da değerlendirilmiştir (Tablo 4).

Tablo 4 | Klinik risk veya işten çıkarılma durumlarında çalışan kadın işçinin korunması

Tedbirler	Malta	Portekiz	Türkiye
Hamilelik esnasında klinik risk olması ve/ve hamileliğin sona ermesi halinde izin hakkı	EVET	EVET	EVET
Hamile, yeni doğum yapmış veya emziren kadın işçilerin işyerinde sağlık ve güvenliğini sağlama	EVET	EVET	EVET
İşten çıkarılma halinde koruma sağlama	EVET	EVET	EVET

Toplanan verilere göre, üç ülkedeki yasal mevzuatın karşılıklı anlaşmaya dayalı olduğu, işverene kadın işçilerin işyerindeki sağlık ve güvenliklerini temin etme yükümlülüğü verdiği ve kadın işçilerin hamilelik nedeniyle işten çıkarılmalarına karşı korunmasını sağladığı tespit edilmiştir.

5. THGA ENDÜSTRİLERİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ ÇERÇEVESİ

Bu noktada, toplu iş sözleşmelerinin üç ülkede de farklı kapsamaları olduğu vurgulanmalıdır. Portekiz’de, FESETE işveren birlikleri ile 8 toplu iş sözleşmesi ile ilgili görüşmeler yapar; söz konusu sözleşmeler, kapsamın genişletilmesi yoluyla, tekstil, hazır giyim ve ayakkabı endüstrilerinde çalışan tüm işçileri kapsar. Malta ve Türkiye’de ise toplu iş sözleşmeler her şirket ile ayrı ayrı yapılır ve yalnızca sözleşmenin imzalandığı şirketlerde çalışan işçileri kapsar. Neticede, aynı endüstri içerisinde, işçi hakları bir şirketten diğerine farklılık gösterir. Ayrıca, Türkiye’de, şirket ile toplu iş sözleşmesi yapılabilmesinin ancak söz konusu şirkette çalışan işçilerin en az %50’sinin sendika üyesi olması koşuluyla mümkün olması da başka bir dikkat çekici husustur.

Proje ortağı ülkeler ile ilgili yapılan çalışmalardan da anlaşıldığı üzere, yasal çerçeve, annelik ve babalık hakları ile ilgili olarak asgari koşulları belirlemekte; ancak toplu iş sözleşmeleri gerçekleştirilen şirketlerde bu hakların genişletilebildiği görülmektedir. Türkiye ve Malta’da, bu durum yalnızca toplu iş sözleşmesi imzalanabilen şirketlere uygulanabilmektedir.

Proje ortaklarının üyeleri ile yapılan görüşmeler neticesinde; proje ortağı ülkelerde yürürlükte olan yasal çerçeve ilkeleri ile cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması amaçlansa da, yürürlükteki düzenlemelere aykırı uygulamaların hala varlığını sürdürdüğü anlaşılmıştır.

Aşağıdaki tabloda yer alan ve tekstil, hazır giyim, ayakkabı ve dericilik endüstrilerinde çalışan kadın ve erkek işçilerin maaşları arasında yapılan basit karşılaştırma bile kadınlara yönelik ayrımcılığın varlığını açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

Tablo 5 | Erkek ve kadın işçiler arasındaki maaş farklılıkları

Yıl \ Ülke	2009	2010	2011	2012	2013
Malta *	-	14,02%	12,65%	16,15%	20,95%
Portekiz **	25,65%	24,05%	23,08%	23,19%	-
Türkiye**	2,32%	2,46%	2,44%	4,24%	-

* 2009 yılında, Malta'da uygulanan ücretler ile ilgili verilere ulaşılamamıştır.

** 2013 yılında Portekiz ve Türkiye'de uygulana ücretler ile ilgili verilere ulaşılamamıştır.

6. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

- Toplu iş sözleşmesi seviyesinde, işçilerin iş ve aile hayatını dengeleyebilmelerine olanak tanıyacak bir mesai düzeni oluşturulması, aile hayatını destekleyici hizmetler sunulması (çocuk ve yaşlı bakımı, vb.) ve işe devamsızlığın azaltılması ve endüstri imajının geliştirilmesi yoluyla şirketlerdeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi savunulmalıdır.
 - Türkiye'de, iş ve aile hayatı arasındaki dengenin sağlanması için çalışma saatlerinin düzenlenmesinde yeni mesai şekillerinin denenmesi savunulmalıdır.*
- Çalışan anne ve babalar, doğum izni/babalık izni, anne-babalık izni, emzirme/biberon ile besleme izni, çocuk bakımına yönelik özel izinler gibi sahip oldukları haklar konusunda bilgilendirilmeli ve bilinçlendirilmelidir; ayrıca bu hakların uygulanması teşvik edilmelidir; hatta ailenin desteklenmesini, ayrıca aile yaşamında ve çalışma hayatında kadınlar ile erkekler arasında daha etkili bir denge kurulması

amacıyla babanın da aile hayatına katılmasını sağlayacak ek haklar elde edilmesi sağlanmalıdır

- *Portekiz’de, anne-babalık izni gibi düzenlemelerin uygulanması ve etkili bir şekilde hayata geçirilmesi teşvik edilmelidir.*
- *Türkiye’de ise anne-babalık hakkı gibi yeni düzenlemelerin oluşturulması sağlanmalıdır.*

3. Mesleki kariyerde ilerleme açısından kadın ve erkeklerin fırsat eşitliğinin korunması sağlanmalıdır.
4. Erkek ve kadınların farklı mesleki kategorilerde daha dengeli bir şekilde temsil edilmelerini sağlamak amacıyla, toplu iş sözleşmeleri yoluyla, cinsiyet ayrımcılığı içermeyen meslek kategorilerin kabul edilmesi ve çeşitli mesleki kategorilere eşit erişim hakkı sağlanması savunulmalıdır.
5. Eşit işe eşit ücret amacına ulaşılması için kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılığını azaltacak tedbirler alınmalı, çoğunlukla erkeklerin veya kadınların egemenliğinde olan mesleki kategoriler arasındaki ve aynı meslek kategorilerinde kadınlar ve erkekler arasındaki maaş eşitsizlikleri azaltılmalıdır.
6. Maaş bordrolarındaki çeşitli mesleki kategorilere ilişkin hiyerarşik bir çerçeve düzenleyen; ayrımcılığı ortadan kaldıracak ve eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasını sağlayacak bir iş değerlendirme sistemi kurulmalıdır.
7. Ücretlendirmede dikkate alınan, yemek harcırahları, çeşitli ödüller (primler) gibi farklı uygulamalarda annelik ve babalık haklarının korunması sağlanmalıdır.
8. Kadınların ve erkeklerin karar almada ve sendika aktivitelerinde dengeli bir şekilde temsil edilmelerini sağlayacak sendika teşkilatları oluşturulmalıdır.

9. Kadın ve erkeklerin mesleki eğitimlere erişim sağlamaları için elverişli koşulların temin edilmesi, mümkünse bu eğitimlerin normal mesai saatleri dahilinde gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.
10. Bir önleme kültürü oluşturularak ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması sağlanarak; kadın ve erkek tüm işçilerin sağlık ve güvenlik koşullarının savunulmasında aktif bir rol oynanmalıdır.

Ortaklar:



Eş Finansman
Avrupa Birliği