

EĞİTİM İŞ KOLUNDA ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARI VE TİS TALEPLERİ

Kapitalizmde, erkek egemenliğinin maddi temeli yaşamın ev (özel) ve iş (kamusal) olarak ikiye bölünmesi sonucu, kadınların konumlarının evde, erkeklerin ise ev dışında tanımlanmasına dayanmaktadır. Kadınların rolünün asıl olarak çocuk bakımı ve ev işleri etrafında tanımlanması, eşit işi erkeğin lehine ücretlendirme politikasını ve iş yaşamındaki cinsiyetçiliğin yapılanmasını getirmiştir. Kapitalist sistem, kadın emeğini aileye geçici bir destek olarak görmektedir. Kadın, çalışma yaşamına sürekli olarak katılsa bile, kadın emeği aileye destek olarak değerlendirilmektedir.

Bu çerçevede Türkiye'de çalışan kadınların durumuna baktığımızda, hem sayısal durumların düşük olduğunu hem de çalışma hayatında eşitliği sağlamaya yönelik yasal desteğin zayıf olması nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldıklarını görüyoruz.

- Kamusal alanda geleneksel olarak hala erkekler topluluğuna ait görülmektedir.
- * Kadınlar çalışma yaşamı ve üretimin içinde var olmalarına rağmen üretimden yeterince pay alamamaktadır.

İşgücüne katılan kadınların %72'si tarım iş kolunda çalışmaktadır. Kadınların %65'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Türkiye'de 6 milyon çalışan kadının yalnızca %18.7'si sosyal güvenlik kapsamında. İşgücüne katılan kadınların %72'si tarım iş

kolunda çalışmaktadır. Tarım emekçisi kadınların %4'ü sosyal güvenlik kapsamındadır. Kadınların %65'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. İşgücüne katılan kadınların %69.2'sini yüksek okul ve fakülte mezunu kadınlar oluşturmaktadır.

Kamuda görev yapan 2 milyon 197 bin memurun %33'ü kadındır. Kurum ve kuruluşlarda, üst düzey yöneticilerin %72.5'i erkeklerden oluşmaktadır. 42 bin 837 yöneticiden 12 bin 532'si kadındır. Yönetim derecesi arttıkça kadınların sayısı da azalmaktadır. Daire başkanlarının %11'i kadın iken bu oran genel müdürde %6'ya, müsteşar yardımcılığında %4.3'e düşüyor. 19 müsteşarın tamamı ise erkektir.

Adalet Bakanlığı'na bağlı tüm kurumlarda kadın hakim ve savcılarının oranı %19.7'dir.

Dışişleri Bakanlığı'nda 187 büyükelçiden sadece 8'i kadındır.

İçişleri Bakanlığı'nda 573 vali ve yardımcısının tamamı erkektir.

Polis teşkilatında çalışan kadınların sadece %3.7'si emniyet müdür konumundadır.

Üniversitede 500 dekinden 49'u, 79 rektörden sadece 3'ü kadındır. Yüksek öğretimde 67 bin 880 öğretim elemanından %35.9'u kadındır. Kadın profesörlerin oranı ise %25'i bulmaktadır.

507 üyeli Türk Sanayici ve İşadamları Derneği'nin üyelerini sadece 19'u kadındır.

Türkiye Barolar Birliği'nin %21.6'sı, TÜBİTAK'ın %14.3'ü, Noterler Birliği'nin %20.6'sını kadınlar oluşturmaktadır.

Dünya parlamentolarında ortalama kadın milletvekillerinin oranı %10 olduğu halde TBMM'nde bu oran %4'tür.

Tablo 1 : *Kamu Kesiminde Kadın Oranı*

Meslekler	Oran
Parlamententerler	%4
Kamu Çalışanları	%33
Akademisyenler	%36
Hukukçular	%19.7
Doktorlar	%33.8
Okul Müdürleri	%4

Kaynak: Türkiye'de Kadın 2001, Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 2001

Türkiye'deki istihdamdaki cinsiyet eşitsizliği, 1980'lerden beri uygulanan uluslar arası sermaye ile bütünleşmeyi hedefleyen neo liberal politikalar sonucu daha da keskinleşmektedir. Bu çerçevede kadınların işgücüne katılım oranlarında belirgin bir düşme gözlenmektedir. Bur yandan daralan kamusal kesim, diğer yandan ivme kazanan içgöç nedeniyle, kentli kadınların güvenceli çalışma alanları daralırken, kırsal üretimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, büyük kentlerde çoğunlukla işgücü piyasasının dışında kalarak ev kadını olmaktadır.

Kadınların istihdam alanındaki bu eşitsiz konumu, bu alandaki yapısal ayrımcılık tarafından da desteklenmektedir. Kadınlar çalışma hayatında şu alanlarda belirgin bir ayrımcılığa uğramaktadır.

- İşe giriş, emeklilik ve belirli işlere yönlendirilmede
- Çalışma koşulları, ücretler, izinler ve sosyal haklarda
- « Yükselme ve mesleki eğitim olanaklarından yararlanmada

- İşyerinde cinsel tacize maruz kalmada, çünkü, toplumda kadının yerine ilişkin ideolojiler kadının istihdamdaki konumunun temel belirleyicisi olmaktadır.

Kadının yeri asıl olarak evi olarak kabul edilmekte, toplumsal yaşamda temel rolü de eş ve anne olmak olarak tanımlanmaktadır. Bu roller, bir yandan kadınların çalışma yaşamına katılmalarının önünde engeller oluştururken, bir yandan da işgücü piyasası içerisindeki konumlarının da belirleyicisi olmaktadır. Çünkü, cinsiyetçi ideoloji, kadınları eş ve anne olmak ile meslek sahibi olmak arasında seçim yapmaya zorlamaktadır. Bu seçenekler arasında daha korunaklı ve güvenli olarak görülen iyi eş ideolojisi teşvik edilmektedir.

Kadın çalışsa bile, "geleneksel rollerini" sürdürmesi beklenmektedir. Yani önceliği annelik ve ev kadınlığıdır. Bu da iki yarı işgücü demektir. Bu iki ayrı sorumluluğu birlikte yürüten kadın, iki ayrı alanda doğan sorunları da bireysel olarak çözmeye çalışmaktadır. Toplumsal alanda, kadının çalışma yaşamına girmesi, üretime katılması kabul görmesi, evi geçindirme sorumluluğu her iki cinsin sorumluluğuna bırakılmış olmasına rağmen, aynı biçimde, ev işlerinin de iki cinsin sorumluluğuna bırakılması, paylaşılması kabul görmemiştir.

Kadınlar işe girerken onun kazancına "katkı" olarak bakıldığı için kendi "asli" görevlerini tehlikeye atacak, ihmal etmesine yol açacak koşulları bulunan meslekler yerine, serbest piyasa ilişkilerinin olmadığı, daha az rekabetin ve daha az dışa açılımın bulunduğu iş ve meslekleri tercih etmektedirler.

Kadın "toplumsal rol" algısını içselleştirmiştir. Belli bir eğitim almış olsa bile toplumun kendisine biçtiği kadınlık ve annelik rolüne uygun davranıp, "asli" görevini bu olduğunun kabulünü gös-

termektedir. Çalışma yaşamı içerisinde yer alsa bile bunu geçici olduğunu düşünmekte ya da aile ekonomisine katkı boyutuyla algılamakta ve gerçek bir çalışan olamamaktadır. Kadının bu rol algılayışı işveren tarafından da aynı biçimde kabul edilmekte, buna uygun tutum ve davranışlar sergilenmektedir.

Çalışma yaşamına asıl olarak eve katkı sunmak amacıyla katılan kadın, tüm bunlara rağmen çalışma yaşamının kadına sunduğu ekonomik özgürlük, yeni bir sosyal çevrenin oluşması, kendine güven, kişilik geliştirme, toplumsal statünün yükselmesi vb. etkenlerden dolayı çalışma yaşamından kopmak istememektedir.

Çalışan kadının aynı zamanda anne ve kadın olarak sorumluluklarını yerine getirmeye çalışması, kadın açısından artı iş günü, artı mesai, artı yıpranmaya sebep olmaktadır. Kadın, bu iki rolü birlikte yerine getirmesinden dolayı ne tam ev kadını ne de tam iş kadını olmamaktadır. Kadın bu sorunu da kendi bireysel çabalarıyla ya da geleneksel yöntemlerle çözmeye çalışmaktadır. Çünkü aldığı ücret, çocuk ve ev işlerini profesyonelce halletmesine yetmemektedir. Ne toplum, ne de eşi bu sorumlulukları paylaşmakta, en olumlu olasılıkla kadının hastalanması vb. durumlarda erkek kadına yardım adı altında, kadının sorumluluğu olduğunu düşündüğü işleri geçici bir süreliğine yapmaktadır.

Ev ve iş yaşamında çalışmaktan dolayı yıpranan kadın, sosyo-kültürel ve politik olarak geri kalmakta, sendikalarda yer alsa bile politika üretememektedir. Kadının, politikaya ilgisiz kalması ve kendisiyle ilgili politika üretmemesi yönünden eleştirilirken, kadının yıpranma yönü gözden önüne alınmamaktadır. İçselleştirdiği rol gereği, edilgen olan kadın, sendikal ortamlarda konuşamamakta, kendisini yetersiz görmekte, ifade edememekte, sendikal ortamın da erkekler dünyasına ait olduğunu düşündüğünden sendikalara gitmemekte ya da sendikal mekanizmalarda yer almamaktadır.

Eğitim İşkolunda alışan Kadınların Genel Görünümü:

Tablo 2: *Ortaöğretimde Bölgelere Göre ğretmen Sayısı (2003-2004 ğretim Yılı)*

Bölgeler	Toplam	Erkek	Kadın
Marmara Bölgesi	37.918	21.195	16.723
Ege Bölgesi	22.919	12.993	9.926
Akdeniz Bölgesi	24.045	14.208	9.837
İç Anadolu Bölgesi	31.310	18.007	13.303
Karadeniz Bölgesi	21.195	13.702	7.493
Doğu Anadolu Bölgesi	9.991	6.830	3.161
Güney Doğu Anadolu Bölgesi	8.372	5.886	2.486
Toplam	145.759	85.991	59.768

MEB Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, 2004.

Tablo 3: *Okul ncesi Eğitimde Bölgelere Göre ğretmen Sayısı (2003-2004 ğretim Yılı)*

Bölgeler	Toplam	Erkek	Kadın
Marmara Bölgesi	5.246	140	5.106
Ege Bölgesi	3.047	96	2.951
Akdeniz Bölgesi	2.932	105	2.827
İç Anadolu Bölgesi	3.983	261	3.722
Karadeniz Bölgesi	1.916	85	1.831
Doğu Anadolu Bölgesi	933	108	825
Güney Doğu Anadolu Bölgesi	1.065	131	934
Toplam	19.122	926	18.196

MEB Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, 2004.

Tablo 4: *İlköğretimde Bölgelere Göre Öğretmen Sayısı (2003-2004 Öğretim Yılı)*

Bölgeler	Toplam	Erkek	Kadın
Marmara Bölgesi	86.687	41.777	44.910
Ege Bölgesi	52.417	25.909	26.508
Akdeniz Bölgesi	52.394	29.182	23.212
İç Anadolu Bölgesi	66.910	34.745	32.165
Karadeniz Bölgesi	49.976	31.184	18.792
Doğu Anadolu Bölgesi	37.242	23.272	13.970
Güney Doğu Anadolu Bölgesi	38.378	25.401	12.977
Toplam	384.004	211.470	172.534

MEB Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, 2004.

Tablo 5: *Cinsiyete Göre Öğretmen Sayısı (2003-2004 Öğretim Yılı)*

Eğitim Kademesi	Öğretmen Sayısı		
	Toplam	Erkek	Kadın
İlköğretim	384.029	211.482	172.547
Genel Ortaöğretim Öğretim	86.051	48.818	37.233
Okul Öncesi Eğitim	19.122	926	18.196
Mesleki ve Teknik Eğitim	73.998	46.340	27.658
Toplam	563.200	307.566	255.634

MEB Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, 2004.

Eğitim sektöründe çalışanların %45 kadındır. Kadın mesleği olması nedeniyle en yüksek orandır. Ancak yöneticiler düzeyine gelindiğinde %5 oranına inmektedir.

Yukarıdaki tablolardan da görüldüğü gibi, kadınların bakıcı rolünü esas alan okulöncesi alanlar ve temel eğitim düzeyinde yüksek kadın öğretmen oranı, uzmanlaşmanın arttığı ortaöğretim düzeyinde azalmaktadır.

Eğitim İşkolunda Çalışan Kadınların İşyerinde Yaşadığı Sorunlar

Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı ayrımcılık ve sorunlar bu alan için de geçerli olmakla birlikte, özellikle kamu kesiminde bu alanda işe girişte kadınlara yönelik bir ayrımcılıktan söz edemeyiz. Aksine, öğretmenlik mesleği kadınlık rolüne uygun düştüğü için kadınların öğretmen olması teşvik edilmektedir. Ancak yükselme ve mesleki gelişim olanaklarından yararlanma söz konusu olduğunda kadınlar ayrımcılıkla yüzleşmektedir.

Ayrıca işyeri kültürünün erkek egemen oluşundan kaynaklanan sorunlar yaşanmaktadır. Özellikle genç kadın öğretmenler ile boşanmış kadın öğretmen üzerinde idarenin himayeci yaklaşımı, onlara kol kanat germe bahanesiyle özel yaşamlarına karışılması ve denetlenmesi önemli bir rahatsızlık konusudur.

İdarenin himayeci tutumu aynı zamanda evli ve bekar öğretmenler arasında farklı uygulamalara da neden olmaktadır. Evli kadın öğretmenler yönetimler tarafından ev ve aile sorumlulukları nedeniyle kollanırken, bekar öğretmenler daha ders ve iş yükü verilmektedir.

Benzer biçimde aynı işyerinde çalışan yönetici ve erkek öğretmen eşlerine ayrıcalıklı davranılmaktadır.

Aile, okul ve sendikal yaşamda daha aktif ve özgür bir tavır sergileyen kadın öğretmenler, "hafif" kadın olarak damgalanmakta, onların çevresindeki erkeklere de "kılıbık" light" sıfatlar yakıştırılmaktadır.

Yönetim sendikalı erkek ve kadın öğretmenlere farklı davranmakta, erkek öğretmenlere müdahale konusunda çekingен davranırken, kadın öğretmenlere kolaylıkla engellemede bulunmakta ve baskı yapmaktadırlar

Erkek yanlısı yaklaşım özellikle İşyerlerinde Okul Gelişim Yönetim Ekibi(OGYE) ile Toplam Kalite Yönetimi (TKY) gibi uygulamaların çalışma gruplarının oluşturulmasında açığa çıkmakta; daha çok angarya olarak görülen işler kadınlara verilmektedir. Erkek yanlısı işyeri kültürü içinde kadın öğretmenler sayısal olarak çoğunlukta olsalar bile, kimi zaman kendilerini marjinal bir konumda bulmaktadırlar. Çünkü erkek öğretmenler/yöneticiler/çalışanlar rahatlıkla cinsiyetçi söz ve davranışları göstermekte, kadınları ve kadın cinselliğini aşağılayan söz ve fıkralar sıklıkla kullanılması kadınların çalışma koşullarını

Olumsuz etkilemektedir, İşyerinde cinsel taciz konusunda iş yasasındaki boşluklar ve sendikal mücadelenin öncelikleri arasına girememiş olması, bu konudaki rahatsızlıkların dile getirilmesini ve tanımlanmasını güçleştirmektedir.

12 Eylül'ten bu yana sürdürülen neoliberal politikaların sonucusu olan. 58.inci Hükümet tarafından gündeme getirilen "Acil Eylem Planı" çerçevesinde öngörülen yeniden yapılanma eğitim iş kolunda çalışan kadınların durumunu esastan belirleyecektir.

- 1475 sayılı İş Yasası ki kolaylıkla meclisten geçmiştir.
- Kamu Yönetimi Yasası
- » Yerel Yönetimler Yasası
- Personel Rejimi Reformu Yasası

Norm Kadro Uygulaması: Normalde bölgesel eşitsizliklerin giderilmesi, ülkenin ihtiyaç duyduğu kamu hizmeti ve kamu çalışanı

sayısının dikkate alınması gerekirken, mevcut uygulama tamamen istihdamı daraltan ve çalışma koşullarını olumsuz yönde etkileyen bir anlayışla sürdürülmektedir. Çalışan sayısı en aza indirilerek, norm fazlası çalışanlara istemleri dışında başka işyerlerinde parçalı çalışma uygulaması getirilmekte, düzenli istihdam ortadan kaldırılmaktadır. Böylece daha az çalışanla daha fazla kar hedeflenmektedir. Eğitim iş okulunda; üç yıldır uygulamaya konan, düzenli istihdamı ortadan kaldıran, parçalı çalışmayı getiren, norm kadro, tüm çalışanları olumsuz etkilemekle birlikte kadın çalışanları çok daha derin boyutlarda etkilemiştir. Norm fazlası öğretmenler, geçici görevlendirmelerle ikamet ettikleri ortamdaki çok uzak okullara gönderilmekte, yine aynı dönem içinde birden fazla okulda ders almaktadırlar. Zaten ev ve aile sorumluluklarının yükünü taşıyan eğitim emekçisi kadınların hamile ve çocuk sahibi olması durumunda, olumsuz çalışma koşullarıyla birlikte yaşamları tamamen kaosa dönmektedir. Kendi irade ve istemi dışında bir nevi sürgün olarak nitelendirilecek olan, Bakanlığın inisiyatifleriyle görevlendirilen öğretmenler, gittikleri okullara adapte olamadıkları ciddi zorluklar yaşamaktadırlar.

Esnek Çalışma Sistemi: 4857 sayılı yeni İş Yasası ile hukuken de geçerlilik kazanan esnek çalışma uygulamaları, işverenlere, iş yoğunlaştırması, uzun çalışma süreleri, performans değerlendirmesi, çalışanları istediği zaman işe alma ve işten çıkarma serbestliği tanımaktadır. Esnek çalışma sistemiyle izin ve haftalık tatil günlerini işveren belirleyecek, iş yoğunluğuna göre belli dönemlerde mesai ücreti ödenmeden yoğun çalıştırabilecek, ihtiyaç duyduğunda farklı alanlara görevlendirebilecektir.

Sözleşmeli İstihdam Sistemi: Sözleşmeli istihdam sistemiyle, iş güvencesiz, sigortasız ve sendikasız çalıştırma yaygınlaşacaktır. Örgütlenme olanakları ortadan kalkan çalışanların, işlerini kaybetme

kaygısıyla sisteme entegre olmaları daha da kolaylaşacaktır. Örgütlü mücadele sonucu kolektif olarak yapılan toplu sözleşmeler yerine, işverenle bire bir, bireysel sözleşmeler yapılmak istenmektedir. Sözleşmeli istihdamı en olumsuz sonucu çalışanların iş güvencesini yok etmektir. Eğitim işkolunda öğrenci, veli, içi denetmen ve okul idaresi amirinin çalışanların performansına yönelik yapacakları değerlendirme, sözleşmeli çalışanların terfi-atama ve ücretleri belirlediği gibi öğretmenin iş sözleşmesini de etkileyecektir.

Ücret Sisteminin Performansa Göre Belirlenmesi: Ücretlerin çalışanların gösterdiği performansa göre belirlenmesi, çalışanlar arasında dayanışma duygularını zayıflatmakta ve işyerinde rekabeti ön plana çıkarmaktadır. Performans değerlendirme sistemi, objektif kriterlerin belirlenmemesi durumunda, siyasi kayırmacılığa ve kişisel tercihlere açık bir yan içermektedir. Ücret dağılımında yaratılacak uçurum, ücretlere yönelik müzakerelerde de ciddi sıkıntılar yaratacaktır. Performans değerlendirme sistemi sözleşmeli personel sistemiyle bütünleştirildiğinde, siyasi kayırmacılığın etkin olduğu ülkemizde çalışanların iş güvencesi, örgütlenme imkanları tamamen ortadan kalkacaktır.

Toplam Kalite Yönetimi: Toplam Kalite Yönetimiyle, nitelikli hizmet anlayışı, "kalite" kavramı çerçevesinde piyasa koşullarında tanımlanarak iş tanımları belirsizleşmektedir. Hizmetten yararlananlar "müşteri" olarak tanımlayarak, her tür hizmet "müşteri"lerin istemek ve beklentilerine göre belirlenmeye çalışılmaktadır. TKY ile birlikte "İç-dış müşteri memnuniyeti" kavramıyla, çalışanlar üzerinde yeni bir denetim mekanizması oluşturularak, birbirleriyle rekabete sokulmaları hedeflenmektedir. Bireysellik teşvik edilmekte, kalite çemberleri uygulamalarıyla sendikalar dışlanmaktadır. Verimlilik-maliyet-kalite çemberini kapsayan bu modelin te-

mel amacı, çalışanları ikna yöntemiyle iş saatleri, iş yoğunluğu ve çeşidi ile denetim altına almaktadır.

Bu düzenlemelerle birlikte kadınlar:

- Günü, çalışma saati, izni, tatili belli olmayan bir iş düzenine boyun eğmeye zorlanacak,
- Evlilik ve hamile kalma, kadının çalışmasının önünde engel olarak gösterilebilecek,
- Çocuk sahibi olma, işini kaybetme nedeni olabilecek,
- Aile ilişkilerinde yaşanacak olumsuzlukların en büyük mağduru kadın ve çocuklar olacak,
- Kadın çalışanların, zaten kısmi bir şekilde yararlanabildiği mesleki eğitimin tamamen dışında kalmasını ve niteliksiz eleman konumuna düşmesini de beraberinde getirecek, bu durum kadınların uğradıkları çifte sömürüyü daha da derinleştirecek,
- Toplumsal, siyasal yaşma katılımı sınırlı olan kadınlar, bütün yoğunluklarını işyeri sorunlarına vererek, bu alanlardan tamamen uzaklaşacak,
- Kadınların doğum ve benzeri durumlardan çalışma yaşamlarına verdiği aralar, değişen teknoloji ve organizasyon biçimlerini takip edememelerini ve edindikleri deneyimlerini unutmalarına neden olacağından, işe dönüşlerinde yeterli etkinliği göstermelerini engelleyecek,
- Objektif kriterler göz önünde bulundurulmadan performans değerlendirilmesine tabii tutulacak kadınların, ücret artışı, terfi ve atamalarda ciddi zorluklarla karşılaşmaları kaçınılmaz olacak,

- Belirli işkollarında vasıfsız olarak çalıştırılacak kadınların yoğunluğu ve aralarındaki rekabet artacak, ucuz emek gücü konumlandırılacak,
- Düzensiz iş koşullarında aile yaşamını sağlıklı sürdürmesi zorlaşacağından, işten atılma ve işten ayrılma oranları artacaktır.
- Eğitim işkolunda çalışan yardımcı personel ve memurlar eğitimin her kesiminde büro ve destek hizmetlerinin özelleştirilmesi ve kadroların daraltılması nedeniyle sayısal olarak azalmaktadır. Eğitimin rutin işleri (temizlik, büro, baskı, yemek, vb) özelleştirildiği ölçüde kadrolu personel tasfiye edilmektedir. Yeni yasalar çerçevesinde bu alandaki iş güvencesi tamamen kaldırılmaktadır.

İşyerlerinde Yaşanan Olumsuzluklara Karşı Çözüm Önerileri:

- Kamu emekçilerinin iş güvencesi korunmalı, sözleşmeli personel uygulamasına son verilmelidir.
- Tüm çalışanların ücretlerinin toplu sözleşmeyle belirlenmesinin yasal yolu açılmalıdır.
- Çalışanların , ortak örgütlenme ve mücadelelerine imkan verecek hakları verilmelidir.
- Performans denetimi değil, demokratik denetim olmalı, planlanan performans dayalı ücret uygulamasına son verilmelidir. Bu denetimin kuralları çalışanlar tarafından tartışma yoluyla ortaklaşa belirlenmelidir.
- Esnek çalışmayı dayatan, kısmi zamanlı çalışma kaldırılmalıdır.
- Toplam kalite değil, eğitimin niteliği artırılmalıdır.
- Çalışan kadınları korumaya yönelik önlemler (kreş, doğum

izinleri, çocuk yuvası vb.) alınmalı, gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

- İşyerinde cinsel taciz iş yasasında tanımlanmalı ve gerekli önlemler alınmalıdır.
- Mesleki gelişimin desteklenmesi için işyerine gazete, dergi ve mesleki yayınlar alınmalıdır.Üst düzey bürokrat, asker, yargıç, polis vb eşlerinin tayininde ayrıcalık tanıyan 4855 sayılı yasa kaldırılmalıdır.
- Boşanmış kadın öğretmenlerin özlük dosyalarına boşanma evraklarının konulmaması ve il içinde okul değiştirme hakkı verilmelidir.
- Kadın idarecilerin sayılarının artırılması için kota uygulamasının başlatılması,
- Hizmet içi eğitimin veriminin ve katılımın artırılması için, çalışanların ihtiyaçlarına uygun zamanlama ve planlama yapılmalıdır.
- İl Mili Eğitim Müdürlüklerinde kadın öğretmenlerin sorunlarının çözümüne yönelik birimler oluşturulmalıdır. ,
- Kadın-erkek çalışan sayısına bakılmaksızın, 50 çalışanın bulunduğu işyerlerine ücretsiz kreşlerin açılması, daha az çalışanın bulunduğu okulların ise ilçe kreşlerine bağlanması,
- Kullanılan bütün eğitim materyalleri cinsiyetçi öğelerden arındırılmalı, materyallerin hazırlandığı her yerde sendika temsilcilerinin de bulunduğu bilimsel bir kurul oluşturulmalı ve kurulda kadınlar yüzde elli oranında temsil edilmelidir.
- "Anaokulu" ifadesi, yerine "okul öncesi eğitim kurumu" ifadesi kullanılmalıdır.
- Aile, kira, çocuk yardımı, sağlık karnesi gibi konularda ödeneklerin erkek eşe yapılması yönündeki devam eden uygulamalar kaldırılmalıdır.

- Bütün eğitim emekçilerin yararlanacağı sayıda lojman yapılmalı, var olanlardan öncelikle (ve özellikle kırsal kesimde) evli olmayan kadınların yararlanması sağlanmalıdır.
- Kadın eğitim emekçilerinin regl dönemlerinde ihtiyaç durumlarına göre 1 ile 3 gün arasında mazeret izinli sayılmalıdır, (bu izin yıllık izinden düşülmemeli ve ücret kesilmemeli. Bu hususta kadın eğitim emekçisinin sözlü beyanı yeterli olmalı. Bu beyan için kadın eğitim emekçisinin iş yerine gelmeye zorlanmamalı). Eğer bu dönemde izin kullanmamayı tercih ediyorsa kadın eğitim emekçisine nöbet görevi verilmelidir.
- Kadın eğitim emekçisinin hamileliği tespit edildiği andan itibaren maaş karşılığı dışında (15 saatten) fazla derse girmesi zorunlu tutulmamalı ve nöbet görevi verilmemelidir.
- Doğum yapan eğitim emekçesine (bebeğin canlı ya da ölü doğmasına bakmaksızın) 1.derecenin 1.kademesindeki eğilim emekçisinin 3 aylık maaşı toplamı kadar doğum parası ödenmeli.

TİS Talepleri : (2002-2003 toplu görüşmelerinde KESK'le tırarak sunduğumuz taleplerdir.)

Annelik Haklarına İlişkin

1. ILO standartları ve kamu emekçisi kadınların fizik-psikotojik ve sosyal koşulları dikkate alınarak, 6 hafta doğum öncesi, 18 hafta doğum sonrası olmak üzere toplam 24 hafta doğum izni kullanılır. Doğum izinlerinde ekonomik, sosyal ve özlük haklarında hak kaybına uğranılmaz. Ücretli ve ücretsiz doğum izinlerinde dönem kadınlar statü kaybına uğramazlar; işyeri ve çalışma koşullarında aleyhte veya rızası olmadan değişiklik yapılamaz.

2. Doğum izni sürelerinin bitiminden itibaren anne ve babanın dönüşümlü olarak da kullanabilecekleri 1 yıl ücretsiz izin hakkı vardır.
3. Doğum halinde babaya 10 iş günü izin verilir. Bu izin sezer-yanla doğum veya erken doğum halinde ücretli izin süresi iki haftaya çıkarılır.
4. Doğum iznini takiben en az 6 ay, günde 3 saat çocuğun ihtiyacına göre annenin talep edeceği biçimde emzirme izni verilir.
5. Hamilelik ve emzirme dönemi boyunca kadınlar nöbet, vardiya, mesai gibi fazla çalışmaya tabii tutulamazlar. Ayrıca bu dönemlerde radyasyon, kimyasal madde, hastalık riski taşıyan ortamlarda fiziksel güç gerektiren ve iş yoğunluğu olan yerlerde çalıştırılmamalıdır.
6. 2. Dünya Sağlık Örgütü'nün bebeğin 6 aylık oluncaya kadar anne sütüyle beslenmesi startı göz önünde bulundurularak ve ülke çalışma koşulları esas alınarak; 0-6 yaş grubu çocuklar için en az 50 çalışanın bulunduğu işyerinde 50'den az çalışanın bulunduğu işyerleri için çalışma alanına yakın ortak bebek bakım üniteleri ve kreşler açılır. Bu hizmet SHÇEK bünyesinde verilir. Kreşler ücretsiz ve SHÇEK yönetmeliğine uygun düzenlenir. Gece çalışması olan ve vardiyalı işlerindeki kreşler 24 saat açık olacak biçimde düzenlenir.
7. Yukarıdaki bütün haklar evlat edinme durumları ile evli bekar tüm çalışanlar için geçerlidir.
8. Çocuk sağlık sorunu yaşadığında anne veya baba teşhis ve tedavi süresince izinli sayılır. Bu izin süresince hak kaybına uğramazlar, keyfi uygulamalara tabii tutulamazlar.
9. Kamu emekçilerinde çocuğu dünyaya gelen 1000 gösterge rakamının aylık katsayı ile çarpılması sonucu elde edilecek mik-

tarda doğum yardımı verilir. Ana ve babanın er ikisi de kamu emekçisi ise bu yardımdan doğum yapan kadın yararlanır. Eşlerden birine yapılan doğum yardımı daha yüksek ise, doğum yardımında yüksek düzeyde doğum yardımı alacak eş yararlanır. Doğum yardımı ödeneği hiçbir vergi ve kesintiye tabii tutulmaksızın ve ödeme aranmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir.

Özlük Haklarına İlişkin

1. Kadına yönelik taciz, ayrımcılık, iş sağlığı ve iş güvenliği çerçevesinde değerlendirilmeli, işveren tüm işyerinde sağlıklı bir ortamın sağlanmasında üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmelidir. Taciz vb. sorunlara karşı ilgili işyeri güvenliği kurullarında kadınların temsili sağlanmalıdır. Tacizle ilgili soruşturmalar kadın müfettişlerce yürütülmelidir.
2. Kadınların Hizmetiçi eğitimlerden yararlanması, kendilerini mesleki açıdan geliştirmeleri, yetkinleştirilmeleri için teşvik, destek programları hazırlanır. Kadınların talepleri öncelik verilerek uygulanmalıdır.
3. Yükselme ve terfilerde, kadın başvuruları sosyal koşullar ve devlet kademelerindeki yönetici kadınların oranının azlığı göz önünde tutularak yüzde 30 oranında pozitif destek sağlanmalı ve gereken düzenlemeler yapılmalıdır.
4. Personel alım sınavlarında, kadınlara pozitif destek sağlanmalı, alınacak personel cinslere göre eşit oranda alınmalıdır.
5. 8 Mart'ta kamu emekçisi kadınlar ücretli izinli sayılmalıdır.
6. Şiddete uğrayan kadınlara yerel yönetimler bünyesinde bağımsız sığınma evleri, psikolojik destekleme merkezleri açılmalıdır.

"Eğitim işkolunda alışan Kadınların Sorunları ve TİS Talepleri"
konusunda tebliği hazırlayan şubeler aşağıda belirtilmiştir:

1. Eğitim-Sen İstanbul 1 Nolu şube
2. Eğitim-Sen İstanbul 4 Nolu şube
3. Eğitim-Sen Ankara 2 Nolu şube
4. Eğitim-Sen Zonguldak şube
5. Eğitim-Sen Kırıkkale şubesi
6. Eğitim-Sen Çanakkale şubesi
7. Eğitim-Sen Bursa şubesi
8. Eğitim-Sen Samsun şubesi
9. Eğitim-Sen izmir 4 Nolu şube
10. Eğitim-Sen izmir 1 Nolu şube