



**TÜRK EĞİTİM-SEN**

**ÇALIŞMA HAYATINDA VE SENDİKAL  
MÜCADELEDE KADININ ROLÜ VE  
BEKLENTİLERİ ÇALIŞTAYI**

**KOMİSYON RAPORLARI**

09-11 MART 2012

**Koordinatörler**

**Cengiz KOCAKAPLAN**

Genel Eğitim ve  
Sosyal İşler Sekreteri

**Talip GEYLAN**

Genel Teşkilatlandırma  
Sekreteri

**Yayına Hazırlayanlar**  
Sinan DEMİRTÜRK  
Dr. Yılmaz YEŞİL

**Tasarım**  
Fatih Taha

## SUNUŞ

Çalışma hayatında, neredeyse insanlık tarihi kadar eski mücadeleler yaşanmaktadır. İşverenler ve iktidarlar, çalışanların haklarında kısıtlama yaparken, onlardan hep daha fazlasını istemektedirler. Bu isteklerine ulaşabilmek için ellerinde olan meşru ya da meşru olmayan yetkileri kullanmaktan çekinmemekte, hatta “mobing”e dahi başvurmaktadırlar. Bu değişimler karşısında ise biz kamu çalışanlarının önünde iki seçenek bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, bizim dışımızda gerçekleşen değişimler neticesinde iktidarlara ve işverenlere boyun eğerek kendimizi bu değişimlere göre hazırlamak; ikincisi ise, değişimin öncüsü olarak, olması gerekeni söyleyerek bu yönde çalışmalar yaparak kamu çalışanlarının aydınlık geleceğine ışık tutmaktır.

İfade etmiş olduğumuz ikinci yolu seçen, Türk Eğitim-Sen; çalışan, üreten, yol gösteren, hak eden ve hak ettiğini alan sendikacılık anlayışını ilke edinmiştir. Bu ilkeler doğrultusunda kendisine yol haritası çizmiş ve yine bu doğrultuda bir söylem ve eylem planı hazırlamıştır. Sendikamız, sorumlu sendikacılık anlayışı ve belirlenen kalite politikaları doğrultusunda ortaya koyduğu çalışmalarıyla Türk Eğitim Sistemi'nin ve çalışma hayatının problemlerinin çözüm sürecine katkıda bulunarak tarihe de not düşmektedir.

Çalışma hayatı; en alt kademedeki memurundan en üst kademedeki yöneticisine, çalışanından emeklisine ve kadından erkeğine kadar birbirini tamamlamak ve destekle-

mek zorunda olan büyük bir sistemdir. Çalışma hayatında ve Türk Eğitim sisteminde kadın çalışanlarımızın önemini fırsat bulduğumuz her zeminde belirtirken, sendikal mücadelede ve çalışma hayatında kadın çalışanlarımıza olan ihtiyacımızı da bir kez daha ifade etmek istiyoruz.

Çalışma hayatında ve sendikal yaşamda kadınlarımızın yaşadığı sıkıntılar ve var olan sorunlar; sendikamız tarafından, değişik zamanlarda basın açıklamaları, yazışmalar ve KİK toplantılarıyla sıklıkla gündeme getirilmektedir. Hatırlanacağı üzere geçmişte sendikamız, “1. Kadın Buluşması”, “1. Kadın Kurultayı”, “2. Kadın Kurultayı”, “Uluslararası Türk Dünyasında Kadın Çalışanların Sorunları Paneli” gibi kadın çalışanların sorunlarının dile getirildiği, tartışıldığı ve çözüm önerilerinin deklare edildiği değişik etkinlikler düzenlemiştir. Çok kısa bir süre önce çalışma hayatında kadın sorunları ve bu sorunların çözümü ile ilgili verilen hukuk mücadelesini içeren bir yayın çıkarmıştır.

Bu anlamda kapsamlı bir çalıştayı tertip edilmesi, hem ülkemiz çalışma hayatı açısından hem de çalışma hayatında büyük bir yükü omuzlayan kadın çalışanların sorunları ve beklentileri noktasında önem arz etmekteydi. Bu amaçla yürüttüğümüz çalışmalarımızdan birini daha 9-11 Mart 2012 tarihlerinde “*Çalışma Hayatında ve Sendikal Mücadelede Kadının Rolü ve Beklentileri Çalıştayı*” adı ile başarılı bir şekilde gerçekleştirmenin haklı gururunu yaşıyoruz.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü, ülkemizde ve dünyada bilindik söylem ve kutlamalar ile basmakalıp bir hal oluşturmaktadır. Biz bu anlamlı günde tekdüzeliğin dışına çıkmak, kalıcı ve kapsamlı bir çalışma yapmak gayesi ile şube kadın komisyonu temsilcilerinin katılımı ile düzenlenen çalıştayda çalışma hayatında yaşanan problemleri masaya yatırdık. Çalıştayda kadın çalışanlarımızın yaşadığı sorunları altı ana başlık altında toplayarak oluşturduğumuz komisyonların çalışmalarıyla, sonuç raporu şeklinde kalıcı hale getirdik. Çok büyük emek ve zihinsel uğraşlar sonu-

cunda ortaya çıkan elinizdeki bu sonuç raporları kitabının, kanun koyuculara, iktidarlara ve bürokrasiye; sorunların çözümü noktasında yardımcı olacağı kanaatindeyiz.

Çalıştayımıza katılmak için pek çok zahmete katlanıp gelen ve çalıştay öncesi hazırlık çalışmaları yapan katılımcılarımıza; çalışmaların yürütülmesini ve kadın çalışanlarımızın sorunlarının rapor halinde ortaya çıkmasını sağlayan komisyon başkan ve yardımcılara; çalıştayımıza destek vermek ve komisyonlarımızda görev almak için 12 kadın üye ile aramızda bulunan Kıbrıs Türk Memur-Sen Genel Başkanı Çelebi ILIK'a; bu çalıştayın yapılması esnasında bize her türlü imkânı sağlayan başta Genel Başkanımız Sayın İsmail KONCUK olmak üzere Genel Merkezimizin kıymetli yöneticilerine ve Türk Eğitim-Sen teşkilatlarına teşekkürü zevkle yerine getirilmesi gereken bir görev olarak görüyoruz.

Bu duygu ve düşüncelerle yapmış olduğumuz çalıştay ve sonucunda ortaya çıkan kararların yasama ve yürütme tarafından dikkate alınmasını ve böylelikle çalışma hayatında karşılaşılan pek çok soruna çare olmasını temenni ediyoruz.

Saygılarımızla.

## ÇALIŞTAY KOORDİNATÖRLERİ

**Cengiz KOCAKAPLAN**  
Genel Eğitim ve  
Sosyal İşler Sekreteri

**Talip GEYLAN**  
Genel Teşkilatlandırma  
Sekreteri



## GENEL BAŞKAN İSMAİL KONCUK'UN AÇILIŞ KONUŞMASI

İLKSAN'ın Kıymetli Yönetim Kurulu Başkanı,

Türkiye Kamu-Sen'in bir üyesi olan Kıbrıs Türk Memur Sen'in değerli Genel Başkanı ve değerli Genel Merkez Yöneticileri,

Türk Eğitim Sen'in değerli Genel Merkez Yöneticileri,

Kadın komisyonlarımızın değerli Başkan ve Üyeleri, hepimizi Türkiye Kamu-Sen ve Türk Eğitim-Sen adına saygıyla ve sevgiyle selamlıyorum. Hoş geldiniz, şeref verdiniz.

Değerli arkadaşlarım, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramının alanlarda yapılmaması ile ilgili bir genelge yayınlandı. Birçok kişi de iyi oldu falan dedi. Çocuklar, derslerine geç kalıyorlardı. Törenler sırasında üşüyorlar diye yorumlar yapıldı. Ardından Milli Güvenlik derisi kaldırıldı. Dediler ki, militarizm kokuyor. İşte bu derslere askerler giriyor. Kaldırılsın. Onu da kaldırdılar. Hâlbuki Milli Güvenlik dersleri evlatlarımıza milli şuurun aktarıldığı derslerdi. Milli hedeflerimizi ve Türkiye'yi tehdit eden unsurları anlatıyorduk. Bölücü faaliyetleri anlatıyorduk. Onu da kaldırdılar. Arkadan andımız tartışmaya açıldı. Şu anda bir kısım çevreler alenen andımız kaldırılınsın diyor. Mesela Memur Sen Genel Başkanı Sayın Ahmet Gündoğdu dün andımız kaldırılınsın diyemiyordu. Bunu söylemeye yüreği yetmiyordu. Hatırlarsınız, bir televizyon programın-

da karşımda kıvrım kıvrım kıvrandı. Andımızı kaldırılсын diyemedi. Ama bugün rahatlıkla söyleyebiliyor. Bunlar bir ritüeldir diyebiliyor. Ritüeller kaldırılmalı diyor.

Gençliğe Hitabe tartışmaya açıldı. Eski Milli Eğitim Bakanı Hüseyin Çelik Gençliğe Hitabe ayet mi diyor. Kim ayet dediyse. Gençliğe Hitabe, Atatürk'ün ağzından ecdadımın bana vasiyetidir. Emridir. Ama bazı kuş beyinli adamlar bütün değerlerimizin içini böyle boşaltmaya çalışıyorlar. Ve bir kısım dini hassasiyeti, olduğunu söyleyen insanlar da, maalesef neye hizmet ettiklerinin, Türkiye'nin nereye gittiğinin farkında olmayanlar buna destek veriyorlar. Bu ülkede "Ne Mutlu Türk'üm Diyene" dediğinizde birilerinin tüyleri diken diken oluyor. Elbette biz herkesin etnik kökenine saygılıyız. Kürt de bizim, Arap kökenli de bizim, Çerkez de bizim, Laz da bizim. Bizim ortak adımız Türk'tür. Ama rahatsızlık duyuluyor ve bunlar alenen tartışılıyor. Değerli arkadaşlarım şimdi biz millet olarak bilhassa eğitim camiası olarak, öğretmenlerimiz, akademisyenlerimiz, üniversite çalışanları, eğer Türkiye'nin, Türk Milletinin nereye götürülmek istendiğinin farkında olmazsa milletimize bunu hiç kimse anlatamaz. Hiç kimse izah edemez. Onun için ben, milletimizi tehdit eden bu unsurlara karşı, bu hastalıklı anlayışlara karşı, hepinizi mücadele etmeye davet ediyorum. Çevrenize ne yapılmak istendiğini anlatın.

Elbette 19 Mayıs törenleri okulda yapılabilir, ama dertleri o değil. Buradaki amaç, bir milli bayramı değersizleştirmektir. 19 Mayıs nedir? Biz milli bayramları niye kutluyoruz. Gazilerimizi anıyoruz. Şehitlerimizi anıyoruz. Bu coğrafyanın nasıl vatan yapıldığını genç nesillere, milletimizin her ferdine her yıl bir defa daha anlatma imkânı buluyoruz. Efendim, kültürümüzü temsil etmeyen kötü görüntüler var eleştirisi dillendiriliyor. On yıldır iktidardasınız. Milli kültürümüzü zedelemeyecek şekilde nasıl kut-



lanması gerekiyorsa, inançlarımızla ters düşmeyecek şekilde nasıl kutlanması gerekiyorsa öyle kutlayın.

Değerli arkadaşlarım. Bakın bir sendika genel başkanı, açıklama yapıyor geçtiğimiz günlerde. Diyor ki, biz, kör, ruhsuz ve dinsiz bir Anayasa istiyoruz. Andımız konusunda da fikirlerini söylerken şöyle cümleler kullanıyor: Fatihah'yı da aynı bu şekilde okursanız sıkılırsınız diyor. Doğru bir cümle mi bu arkadaşlar? Şimdi, bu cümleler, Ahmet Gündoğdu tarafından değil, İsmail Koncuk tarafından kullanılsa bir Allah'ın kulu bizim sendika da üye olarak kalır mı? Ama değerli arkadaşlarım hala milli olduğunu, muhafazakâr olduğunu söyleyen birçok insan bu gayri ahlaki anlayışın dümen suyuna, değirmenine su taşıyor. Nasıl izah edeceğiz bunu millete.

Türk Eğitim-Sen kırmızı çizgileri olan bir sivil toplum kuruluşudur. Vatanın birliğinde, bölünmez bütünlüğünde, dini değerlerimizde, inançlarımızda, Atatürk İlke ve İnkılaplarında buluşan herkesin yeri Türk Eğitim Sen'dir, Türkiye Kamu-Sen'dir.

Değerli arkadaşlarım, malum sendika geçen günlerde Antalya'da bir Başkanlar Kurulu toplantısı yaptı. Başkanlar Kurulu'nun sonuç bildirisinde üzerinde durulması gereken iki tane madde var: Biri altıncı madde, biri onsekizinci madde. Diyor ki; mahkemelerde anadilde savunma hakkı verilmelidir. Bu ne anlama geliyor? Birçoğunuz bunu anlıyor. Değerli arkadaşlarım, bu iki dilli toplum oluşturma gayretidir. Kamusal alanda iki dillilik oluşturma gayretidir. Zaten biliyorsunuz yakın zamanda Diyarbakır'da, KCK davasında, aynı talebi PKK ortaya koymuştur. Anadilde savunma hakkı talep etmişlerdi. Terör örgütünün desteğiyle, Türkiye'yi eylem alanına çevirdiler. Diyarbakır'ı ve Türkiye'nin büyük bir bölümünü. Eğitim Bir-Sen adlı sendika da alıyor, KCK davasındaki PKK taleplerini Başkanlar Kurulu

toplantısına koyuyor. Değerli arkadaşlarım, dünyanın hiçbir gelişmiş ülkesinde, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları da dâhil olmak üzere, böyle bir husus söz konusu değildir. Bakınız Amerika Birleşik Devletleri'nde İngilizce, farklılıkları bütünleştirici bir dil olarak ilan edilmiştir. Ne demektir bu? Diyor ki; Amerika Birleşik Devletleri'nde farklı etnik kökene mensup insanlar var. Bunların kendi anadilleri var. Ama bütün bu farklılıkları biz bir dille, İngilizce ile bütünleştiriyoruz. Ama biz Türkçe'ye böyle bir görev veremedik. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nde görüşülmüş birçok dava var. Mahkeme kararına göre; bir dilin egemenlik alanında hiç kimse ben kendi dilimde eğitim yapacağım ya da bu dilde kamusal alanda faaliyet yapacağım diyemez. Bakın, dünyanın hiçbir gelişmiş ülkesinde kabul görmeyen bir durum Türkiye'de, sözde bir takım sendikalar eliyle uygulatılmak isteniyor. Bunlara karşı çok dikkatli olmamız gerektiğini ifade etmek istiyorum.

Bir Milli Eğitim Bakanımız var. Allah akıl fikir versin diyorum. Türkiye böyle bir Milli Eğitim Bakanı'yla nereye gidiyor? Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde, alt komisyonda, 4+4+4 eğitim sistemi ile ilgili bir sunum yaptılar. Türk Eğitim Sen'in, düşüncelerini komisyon üyelerine anlattım. Orada şunu söyledim: Bu tasarıdan Milli Eğitim Bakanınızın bile haberi yok. Şöyle ki; bu tasarı daha gündeme tam gelmemişken Sayın Bakan bir açıklamasında, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde arkadaşlarımız, 1+4+4+4 modeli üzerinde bir çalışma yapıyorlar demişti. Oysa ki, tasarıda okul öncesi yok. Milli Eğitim Bakanınız bunu bilmiyor muydu? Siz, bu tasarıyı Milli Eğitim Bakanlığı'nın bilgisi dışında mı komisyona getirdiniz diye sordum. Bize dayatma yapıyorsunuz dedim. Karşılığında hiçbir cevap alamadım. Bu 4+4+4 konusu önemli bir konudur. Milletimizin her ferdini ilgilendiren bir konudur. Sadece sınıf öğretmenlerini ilgilendiren bir boyutu yok bunun. Nedir 4+4+4?

Değerli arkadaşlarım, vallahi bir deli bir kuyuya taş attı kırk akıllı çıkartamıyor. Sayın Başbakan da verdiğim kardan zinhar dönmem diyor. Eğitim meseleleri siyasi meseleler değildir. İdeolojik bir değerlendirmeden münezzehdir. Kamuoyu tartışıyor. Akli başında birçok eğitim bilimci, mürekkep yalamış birçok insan diyor ki; yanlış yapıyorsunuz! İdeolojik değerlendirmeler de bulunuyorsunuz. Bu tavır yanlıştır, vazgeçin!

Eğitim politikaları konusunda, milletin menfaatine, eğitim çalışanlarının aleyhine birçok uygulamayı kamuoyunun gündemine getirdiler. Sert tepkiler gösterdik. Benzeri tepkiler, bizim dışımızda farklı sivil toplum örgütleri tarafından da gösterildi. Siyasi iktidar ve Milli Eğitim Bakanlığı hatalarından defalarca vazgeçtiler. Dönmem diye bir şey yok arkadaşlar. Bu dönmek değildir ki! Bu, doğruyu bulmaktır. Konuşmaktan kaçmamak gerektiğini düşünüyorum. Ben 32 yıllık öğretmenim. Bu işlerden de anladığımı düşünüyorum. 5 yıllık ilkokul eğitimi niye 4'e düşürüldü ben cevabını bulamadım. Yani eğitim bilimi açısından bulamıyorum. Bizim ilkokul eğitimi üzerine Cumhuriyet tarihi boyunca engin bir tecrübemiz var. Engin bir bilgi birikimimiz var. Fakat şimdi bunu çöpe atıyoruz Mesele yeniye getirmek değil. Eskiye geliştirmektir. Bu "yeni" kavramı sihirli bir hal aldı arkadaşlar. Aman ha bu yeniye karşı çıkma. Statükocu olursun. Geri kafalı olursun. Marjinal olursun. İnsanlar da marjinal olarak değerlendirilmeyeyim diye susuyor. Ne adına olursa olsun, doğru anda kral çıplak dememiz lazım.

Değerli arkadaşlarım biz Ku'ran eğitimi alınmasına karşı değiliz. Hâlbuki 5+3 modelinde Ku'ran kursları yok muydu? Vardı. Ha şunu söyleyeyim. Biz din eğitiminin devlet eliyle, devlet kontrolünde yapılmasından yanayız. İmam Hatiplerin orta bölümü açılacaktı. Açılsın. Ku'ran-ı Kerim dersleri seçmeli olacakmış. Olsun. Bakınız, şuna çok

dikkat etmemiz lazım. Türkiye’de, din istismarının ana sebebi, dine yapılan saldırıların yoğunluğudur değerli arkadaşlar. Biz çocuklarımıza doğru İslam’ın ne olduğunu anlatamadığımız sürece İslam, merdiven altlarında ehil olmayan ağızlar tarafından anlatılır ve İslam’ı doğru anlayamayan, İslam’ın ne olduğunu bilmeyen nesiller ortaya çıkar. İşte bugün Müslüman olmayı Türklüğe karşı olmak olarak algılayan, bir takım nesiller görüyoruz. Atatürk’ü dine karşı gibi gösteren bir takım nesiller geliyor. Bugün Ezan-ı Muhammedi o minarelerden 5 vakit okunuyorsa Atatürk’ün, silah arkadaşlarının, şehitlerimizin sayesinde. Onun için bizim nesillerimize doğru dini anlatmak gibi bir yükümlülüğümüz var. Aksi taktirde bu din istismar edilir. Din, istismar alanı olur. 1997 yılında İmam Hatip liselerinin orta bölümlerini kapatan zihniyet, imam hatiplerin içini boşaltan zihniyet, büyük bir yanılsa imza atmışlardır.

Dinin, siyasi arenada istismar aracı olarak kullanılmasının önüne geçmemiz lazım. Onun için de Din eğitimi ve Kuran-ı Kerim derslerinin seçmeli olarak okutulmasını çok önemli görüyoruz. İsteyen aile çocuğuna din eğitimi almalıdır.

Sendika olarak bizi yakından ilgilendiren konuların başında Sınıf öğretmenlerinin durumu gelmektedir. Çok şey konuşulabilir bununla ilgili. Eğitim sistemini bu döngüye soktuğunuz zaman ilk yıl, yeni sistemin uygulamaya girdiği birinci yıl, sınıf öğretmenlerinin %20’si norm kadro fazlası oluyor. Bu matematik bir gerçektir. İki çarpı iki nasıl dört ediyorsa bu da öyle bir gerçektir. Şimdi biz bunu Türk Eğitim-Sen olarak her platformda ifade ettik. Broşürler yaptırдық. Afişler hazırlayarak, okullarımıza gönderdik. Şimdi ben o malum sendikanın Genel Sekreterine Milli Eğitim komisyonundaki toplantıda, 4+4+4’ün fikir babası sizin sendikanız mı diye bir soru sordum. Eğitim Bir Sen Genel

Sekreteri, evet dedi. Fikir babası biziz cevabını verdi. Peki, bunu uyguladığınız zaman sınıf öğretmenlerinin yaklaşık % 20'sinin norm kadro fazlası olacağını bilmiyor muydunuz dedim. Dedi ki, yeni okullar açılacak. Köy okulları açılacak filan. Bu öğretmenlerimizi köylere mi göndereceksiniz diye sordum. Cevap veremedi. Komisyon Başkanı hemen imdadına yetişti.

Evet, buradan Bakan Dinçer'e gelelim. Sayın Ömer Dinçer, okullar hayat olsun diye bir proje başlattı. Sizin illerinizde de muhtemelen pilot olarak seçilen okullar vardır. Şimdi ben bunu geçen bir televizyon kanalı gelmişti orada ifade ettim. Sayın bakan bunu Ankara'da İstanbul'da uygulayan okul varsa biz gidelim, arkadaşlarımızı göndereyim. Bu uygulamada neler var? Bunları tespit edelim. Dedi ki var bir uygulama, Erzurum'da, Ağrı'da bazı yerler seçildi ama uygulama başlamadı dedi. Ankara'nın İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nü aradım. Ankara'da da bir iki pilot okul seçilmiş. Fakat uygulama yok. Ama Valilikte Bakanlığın talimatını uygulamış olmak için bir iki okul seçmiş. Orada da uygulanacağını düşünmüyorum. Böyle bir saçma proje var mı? Biz buna Türk Eğitim-Sen olarak: Okullar hayat olsun değil, okullar feda olsun projesi diyoruz. Okullar feda oldu. Öğretmen arkadaşlarımız, bayan arkadaşlarımız gece nöbetçi olur. Geldi bir hapçı, bir jiletçi, bir tinerci. Ne yaparlar? Evet, işte tebeşir tozunu yutmamış insanlar değerli arkadaşlarımız. Ömer Dinçer biraz muallimlik yapmış olsaydı. Müdürlük, müdür yardımcılığı ya da öğretmenlik yapmış olsaydı, böyle bir projenin uygulamasının son derece büyük sıkıntılara sebep olacağını düşünebilirdi. Ama bunları göremiyor, öngöremiyor. Oralardan gelmemiş. Tabandan gelmemiş.

Bir de eşit işe eşit ücret düzenlemesi hayata geçti. Ancak bu düzenlemenin içinde öğretmen yok değerli arkadaşlarımız. Burada akademisyenlerimiz yok. Üniversitedeki

profesörlerimiz, doçentlerimiz, yardımcı doçentlerimiz yok. Adı eşit işe eşit ücret. Şunu rahatlıkla söyleyebilirim ki, Türk Eğitim-Sen, eğitim çalışanlarının ücret mağduriyetini en net şekilde dile getiren kuruluş olmuştur. İki ay boyunca her hafta Çarşamba günü eylem yaptık. Nihai eylemi Ankara'da tüm şube başkanlarımızın, tüm yönetim kurulu üyelerimizin katılımıyla Maliye Bakanlığının önünde güvercin uçurarak gerçekleştirdik. Bunlar insan dilinden anlamadı belki kuşdilinden anlarlar düşüncesiyle güvercinleri uçurduk.

Sözün yeri gelmişken ben size bir takım istatistikî bilgileri de vereyim. Bakın çalışan sayısı Milli Eğitim Bakanlığında 782 binmiş. Erkek 361.745, kadın 420.837 . Üniversitede toplam çalışan sayısı 143.239, erkek 78.863, kadın 51.227. Kredi Yurtlar Kurumu'nda 6551 çalışan var. 4340'ı erkek, 2211'i kadın kamu görevlilerinden oluşuyor.

2011 mutabakat metnine göre Milli Eğitim Bakanlığında toplam sendikalaşma oranı. %61.1. Demek ki, hala %39'luk bir kesim üye olmamış. Erkeklerin sendikalaşma oranı %84.4. Kadınların sendikalaşma oranı %41,1. Bakın Milli Eğitim Bakanlığında, sendikalara üye olmayanların sayısı 310 bin civarındadır. Bu sayının 257 binini kadın çalışanlar oluşturuyor. Hanımlarımızın şapkayı önüne koymasına lazım. Yani biz ne yapıyoruz diye. Sendikal mücadele evlatlarımızın geleceği için de önemlidir. Üniversitelerde sendikalaşma oranı %34,2 son derece düşük. Erkeklerde %38,6, kadınlarda %27,8 seviyesinde. Kredi Yurtlar Kurumu'nda ise %33,4 sendikalaşma oranı. Erkeklerde 34,6, kadınlarda 30,9.

Değerli arkadaşlarım, çalışma hayatı, ciddi problemlerle karşı karşıya. Her yerde anlatıyorum. Her yerde anlatmaya devam edeceğim. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Faruk Çelik ne diyordu? 657 sayılı Devlet Memurları

Kanunu köhne bir kanundur. Bize 2012 model bir kanun lazım diyor. Değerli arkadaşlarım nedir oradaki kasıt? İş güvencesi olmayan bir kamu çalışanı modeli ortaya çıkarılmaktadır. Sayın Başbakan'ı geçen ziyaret ettik. Türkiye Kamu Sen heyeti olarak. Sayın Başbakan bana şunu sordu. "Başbakan, işçi memur ayrımını kaldırsak. Tek tip bir istihdam modeli ortaya koysak nasıl olur?" Ben de dedim ki: Kamu çalışanlarının, devlet memurlarının iş güvencesini korumak şartıyla her türlü çalışmaya varız. Ama bizim iş güvencemizi korumak şartıyla. O zaman kazanılmış hakları konuşuruz dedi Sayın Başbakan. Şu anda personel rejimi çalışması yapılıyor ve buradaki en büyük hedef tek tip istihdam modelidir. Devlet memurluğu sıfatını tamamen ortadan kaldırmaktır. Devlet memurluğu yok. Ama yeni bir istihdam modeli. İşçinin ve devlet memurluğu adının tamamen değiştiği ve birleştiği, iş güvencesi olmayan bir istihdam modeli amaçlanıyor.

Önümüzdeki günlerde Anayasa çalışmalarının sonucunu göreceğiz. Türkiye Kamu Sen olarak bizim bir çalışmamız var Anayasayla ilgili. Onları kitapçık haline getirip, size de gönderelim. Onları da okuyun. O konuda bilgi sahibi olun. Olun ki diğer insanlara neler yapılmak istendiğini anlatabilelim.

Yarın da Antalya'da bir toplantı var. Türkiye Kamu-Sen'in de içerisinde olduğu ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı Sayın Cemil Çiçek'in davetiyle 13 sivil toplum örgütü katılıyor. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Kamu Sen, Türk-İş başta olmak üzere. Allah nasip ederse ben de sizleri temsilen orada olacağım. Anayasa konusunda anket çalışmaları yapılıyor. Yarın bu toplantıda da bir takım sonuçlar ortaya konacaktır. Anayasanın 128. maddesi değişmeli görüşü kamuoyuna sunulabilir. Anayasanın 128. maddesi şunu söylüyor değerli arkadaşlarım. Devletin asli ve sürekli işleri devlet memuru eliyle yapılır.

Bu madde devlet memurunu tanımlayan maddedir. Şimdi bu madde şöyle değiştirilebilir. Devletin asli ve sürekli işleri esnek istihdamla çalıştırılan, part-time ya da sözleşmeli çalışanlar eliyle görülür. Devlet memurluğu sıfatı tarih olur böylelikle arkadaşlar. Bu ciddi bir tehlikedir. Şu anda kamuda çalışanlar, ben paçayı kurtardım demesin. Hepinizi yarın bir gecede bir kararla başka bir çalışma modeli şekline dönüştürebilirler. Ve çocuklarımızı da çok tehlikeli bir dönem bekliyor. Çalışma hayatı bakımından. İşte onun için ben sendikacılığın çok önemli olduğunu ifade etmeye çalışıyorum. Altını çizmeye çalışıyorum. Memurun iş güvencesi ile ilgili dirençli ve güçlü bir mücadele vermek lazım. O da sendikayla olur. Adam gibi mücadele eden tek sendika Türkiye Kamu –Sen kalmıştır. Sizler kaldınız.

2002 yılında Türkiye’de taşeron firmalarda çalışan sayısı 10 bin civarında. Bugün bu sayı 467 bine ulaşmış durumda. Bunların birçoğu üniversite mezunu biliyor musunuz? Vatandaşlarımız iktidar partisinin il başkanlığının kapısını aşındırıyor. Hastanenin temizlik firmasında çocuğuma iş bulun, Milletvekilinin kapısını aşındırıyor, ne olur iş bulun diye. Bulduğu zaman da sayın milletvekilim Allah razı olsun diyor. Dua ediyor. Taşeron firmaya eleman oluyor çocuğu 700 lira asgari ücret alıyor. Fakat bunun için bile vatandaş minnettarlık duyuyor. Ülkenin geldiği durum bu kadar vahim! Bu nitelikte çalışan çocuklar bir platform oluşturmuşlar. Türkiye’de her yerde temsilcilikler oluşturmaya çalışıyorlar. Geçen gün yaklaşık 20 kişilik bir grup beni ziyaret etti. Başkanım bize yardımcı olun diye. Siz sendika olarak dertlerimizi dile getiriyorsunuz. Taşeron çalışanların hakları için ne yapalım dediler. Önce sendikalaşmalarını önerdim. Sonra, sendika üzerinden diğer haklarınızı arayın. Hepsi de çok kıymetli yavrularımız, bir çoğu da üniversite mezunu adamlar. Biz 700 liraya mahkûm mu olacağız diyorlar. Gelecek güvenceleri yok. İşte bu örnekten



dolayı çalışma hayatı şu anda bütün evlatlarımızı yakinen ilgilendiriyor.

Bakın Türkiye’de üniversite mezunu işsiz gezen 1 milyon evladımız var. 350 bini ataması yapılmayan öğretmenler. Meslek Yüksek Okulu mezunu 700-750 bin işsiz kardeşimiz var bu ülkede. Lise mezunu 2,5-3 milyon civarında işsiz çocuğumuz var. Türkiye nereye gidiyor? Buna cevabı önce bizim bulmamız lazım. Önce kamu çalışanlarının bulması lazımdır. Bundan dolayı mücadele gerekiyor. Bundan sebep, alın teri gerekiyor. Bu mücadelenin içinde yürek gerekiyor değerli arkadaşlarım.

Kamu çalışanları her gün nasıl bir geleceğin onları beklediğini düşünüyorsa toplumun huzurlu olması mümkün değildir. O zaman insanımızın ve ülkemizin geleceği bizimle alakalıdır. Cesur olmalıyız. Ben onurlu bir kamu çalışanı olarak kimseden korkmuyorum. Vallahi bizden korksunlar. Milli Eğitim Müdürüymüş, Valiymiş. Kim o? Biz nelerini gördük. Biz sendika olarak ne zorlu günlerden geldik geçtik değerli arkadaşlarım. Kim bunlar? Allah’ın izniyle, her şeyimiz var. Makamı ne olursa olsun herkes adam gibi çalışacak. Ne diyor Şeyh Edebalı. Ey oğul, unutma ki, yüksekte bulunanlar aşağıdakiler kadar emniyette değildir. Onların kaybedeceği çok şey var. Onun için korkacak birileri varsa, onlardır! Biz değiliz arkadaşlar çekinmesi gerekenler. Menfaat adamlarıdır.

Değerli arkadaşlarım sendika olarak çok önemli bir görevi ifa ediyor ve büyük emekler veriyoruz. Ciddi kazanımlar elde ediyoruz. Mücadelemizi iyi anlatmalıyız. Kamu çalışanı olarak, öğretmen olarak, üniversite çalışanı olarak, kredi yurtlar çalışanı olarak bunları anlatalım. Teşkilatlarımızın direnci, teşkilat mensuplarımızın dirençleri, bilgi birikimi, donanımı son derece önemlidir. Bizler öğretmeniz, biz akademisyeniz, biz devlet memuruyuz ama sendi-

kacı olarak öğretici özelliğimiz de var. İnsanları uyarmak gibi, insanların yarın başına ne geleceğini anlatmak gibi bir görevimiz var. Yöneticilerimiz bunu yapacak. Kadın komisyonlarımız bunu yapacak. Topyekûn bunu yaptığımızda bu işlerin çok daha rahat çözüldüğünü hep birlikte göreceğiz.

Toplantımızın hayırlara vesile olmasını Yüce Allah'tan niyaz ediyor, hepinize saygılar sunuyorum.

**İsmail KONCUK**  
Türk Eğitim-Sen  
ve Türkiye Kamu-Sen  
Genel Başkanı

## **KOMİSYONLAR**

### **BİRİNCİ KOMİSYON**

#### **Sendikal Örgütlenme Özelinde Sivil Toplum Kuruluşlarında Kadının Konumu**

- 1- Durum tespiti: Kadın çalışanların, kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesi içerisindeki oran ve konumları (2011 Muhtabakat Metinlerinin değerlendirilmesi)
- 2- Sendikal örgütlenmede dünya ortalamasında kadın çalışanların yeri
- 3- Ülkemizde Sivil Toplum Kuruluşlarının genelinde kadının konumu
- 4- Kadınların sendikal mücadelede etkin rol almasına engel teşkil eden faktörlere yönelik öneriler

### **İKİNCİ KOMİSYON**

#### **Çalışma Hayatında Fırsat Eşitsizliği ve Pozitif Ayrımcılık; Kadın Çalışanların Yönetim Süreçlerine Katılımı**

- 1- Uluslararası sözleşmeler ve mevzuatımızda fırsat eşitsizliği ve pozitif ayrımcılığa yönelik yaklaşımlar
- 2- Ülkemizde kadınların karar alma süreçlerine ve yönetime katılımlarının önündeki engeller ve çözüm önerileri
- 3- İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı, nedenleri, sonuçları, çözüme yönelik öneriler

### **ÜÇÜNCÜ KOMİSYON**

#### **İşyerinde Şiddet ve Mobing**

- 1- Mobing nedir? Ne değildir?
- 2- Mobing'in; maruz kalana, kuruma ve iş verimine etkileri.
- 3- Sendikal mücadele ve sendikal rekabet üzerindeki etkisi
- 4- Uluslararası hukuk ve iç hukukumuzda mobing ile mücadeledeki mevzuatın değerlendirilmesi

## **DÖRDÜNCÜ KOMİSYON**

### **İş-Aile-Sosyal Hayatında Kadın Çalışanların Sorunları ve Beklentileri**

- 1- Kadınların çalışma hayatına, medyanın olumlu/olumsuz etkileri
- 2- Çalışan kadının yaşam kalitesinin iyileştirilmesi
- 3- Türk gençliğinin yetişmesinde kadının önemi
- 4- Anne ve eş olarak, çalışan kadının sorunları ve çözüm önerileri
- 5- Aile eğitimi

## **BEŞİNCİ KOMİSYON**

### **Bürokrasinin ve Siyasetin Kadın Çalışanların Sorunlarına Yaklaşımı; Eksiklikler ve Beklentileri**

- 1- Siyasi partilerin parti programları, seçim beyannameleri, tüzükleri vs. ile sorunlara yaklaşımı
- 2- TBMM’de kadın temsili ve kadın çalışanların beklentilerinin yansımaları
- 3- Milli Eğitim Bakanlığı, YÖK ve YURTKUR mevzuatında çalışan kadınlarla ilgili hususlar ve öneriler
- 4- Bürokrasinin kadın çalışanlara tutumu; beklentiler ve sorunlar

## **ALTINCI KOMİSYON**

### **Yeni Anayasada kadın sorunlarının çözümüne yönelik yapılması gereken düzenlemeler**

- 1- Anayasanın temel ilkeleri ile ilgili düşünceler
- 2- Kadınların anayasa değişikliklerinden beklentileri
- 3- Ailenin korunması prensibi çerçevesinde kadın çalışanlara yönelik Anayasal düzenlemeler

## 1 NOLU KOMİSYON

# SENDİKAL ÖRGÜTLENME ÖZELİNDE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINDA KADININ KONUMU KOMİSYON RAPORU

## RAPOR GİRİŞİ

Çalışmalarımıza yazman seçimi yapılarak başlandı. Alt başlıklar okundu ve 5. madde olarak “Türk Eğitim – Sen Ailesi içinde kadın sayısını arttırmak için yapılması gerekenler” konusu eklendi.

Çalışma yöntemimiz grup üyeleri tarafından belirlendi. Sorunların belirlenmesi konusunda beyin fırtınası tekniği uygulandı. Alt başlıklar görüşülürken bütün sivil toplum örgütlerinden ziyade, Türk Eğitim – Sen’de kadın konusu masaya yatırıldı.

Çalışma boyunca üç nokta üzerinde duruldu. Öncelikle sivil toplum örgütlerinde kadının konumu sayısal verilerden yola çıkılarak durum tespiti yapıldı. Sonrasında özellikle bizde kadın sayısının az olmasının nedenleri tartışıldı. Son olarak da bizde kadın sayısının arttırılmasına yönelik çözümlere ulaşılmaya çalışıldı.

### 1- DURUM TESPİTİ

Son yılların verilerine ulaşamamakla birlikte 2005 yılına kadar olan dönemde Amerika’da kadınların toplam sendikalılar içindeki oranı %39,2, Japonya’da ise %27,4’tür. Avrupa Birliği Ülkelerinde yaklaşık olarak sendika üyelerinin %40’ı kadınlardan oluşmaktadır. Ve bu sayının 2003 ulaşılabilir verilerine göre son 10 yıl sürede de kadınların toplam üyeler içindeki oranı yaklaşık %2,5 puan artış göstermektedir. Ama bu sayı da kadınlarımızın sendikalaşması açısından yeterli görülmemektedir.

Ülkemizde sivil toplum kuruluşlarının genelinde kadının konumu diğer sivil toplum kuruluşlarında da pek iç açıcı değildir, örneğin Disk, Hak-İş, Türk-İş yönetim kurullarında hiç kadın yokken 25 yönetim kurulundan oluşan Tisk’te 2 yönetim kurulu üyesi kadındır, Türkiye Kamu-Sen, Memur-Sen ve Kesk’in başkanları içinde kadın

başkan bulunmamaktadır. Kamu-Sen ve Memur-Sen’de kadın yönetim kurulu üyesi yokken Kesk’te 7 kişilik yönetimden 3’ü, Bask’ta 10 kişilik yönetimden 2’si kadındır.

Kadınların bürokrasi (Müsteşar ve yardımcıları, bağlı kurum başkanları ve yardımcıları, Genel Müdürler ve yardımcıları, Kurul başkanları ve üyeleri) içerisindeki durumu da pek parlak değildir. Mart 2011 verilerine göre 3174 bürokrat içinden sadece 398’i kadındır(%12,5).

Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD)’nin 8 yönetim kurulu üyesinden biri, o da başkanları kadındır. Müstakil Sanayiciler ve İş Adamları Derneği (MÜSİAD)’nin 15 yönetim kurulu üyesi içinde kadın bulunmamaktadır. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)’nin 14 yönetim kurulu üyesi içinde kadın bulunmamaktadır. Türkiye Ziraat Odaları Birliğinde de kadın yönetim kurulu üyesi yoktur. 24. Dönem Türkiye Büyük Millet Meclisinde 550 milletvekilinden sadece 77’si kadındır.

2011 mutabakat metinlerindeki sayısal verilerine baktığımızda bizde de bu durum farklı değildir.

#### ÇALIŞAN SAYISI

	KADIN	ERKEK	TOPLAM
MEB	420,837	361,245	782,082
ÜNİVERSİTE	51,227	78,863	143,23
YURT - KUR	2,211	4,340	6,551
TOPLAM	474,275	444,448	918,725

#### ÜYE SAYISI

	KADIN	ERKEK	TOPLAM
MEB	173,085	304,921	478,006
ÜNİVERSİTE	142,60	30,482	49,113
YURT - KUR	684	1,505	2,189
TOPLAM	188,029	366,908	529,308

**SENDİKALAŞMA ORANI %**

	KADIN	ERKEK	TOPLAM
MEB	41,1	84,4	61,1
ÜNİVERSİTE	27,8	38,6	34,2
YURT - KUR	30,9	34,6	33,4
TOPLAM	39,6	82,5	57,6

105 şubemizde toplam 735 şube yönetim kurulu üyesi (yedekler, denetleme ve disiplin kurul üyeleri hariç) bulunmaktadır.

**ŞUBELERİMİZDEKİ BAYAN YÖNETİCİ**

Şube Yönetim Kurulu Üyesi	33
Denetleme Kurulu Üyesi	12
Disiplin Kurulu Üyesi	29
TOPLAM	74

Bu sayılar bize diğer sivil toplum örgütleri gibi bizde de kadınların yeterli sayıda bulunmadığını göstermektedir.

**2- TÜRK EĞİTİM-SEN YÖNETİM KADEMESİNDE KADIN SAYISININ AZ OLMASININ NEDENLERİ**

Türk Eğitim – Sen’de kadın sayısının az olmasının nedenleri ile ilgili yaptığımız beyin fırtınası sonucunda aşağıdaki üç maddenin ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir.

- Sendika konusunda yeterli akademik bilgiye ve bilince sahip değiliz.

- Etiketlenme korkusu yaşıyoruz.

- Kendi kendimizin engeliyiz.

Sivil Toplum Kuruluşlarında kadın sayısının az olmasının nedenleri tespit edilirken, grubumuzda, çözüm nite-



liğindeki bazı görüşlerin raporumuzda yer alması ve hazırunla paylaşılmasının önemli olacağı fikri hakim olmuştur.

Sivil Toplum Kuruluşlarına katılım, kişinin bu örgütlerle kurmuş olduğu ilgiyle orantılıdır. Bu ilgi; o sivil toplum örgütünü takip etmeden, o örgütün tüzüğünü, yaptığı çalışmalarını, teşkilat yapısını öğrenmeden başlayarak bütün bilgi birikimlerini oluşturmaya götürür kişiyi. Kişi, bilgi sahibi olduktan sonra o örgütün içinde yer almalı, eylemlere katılmalı, oy vermeli, seçimlere katılmalı, aday olmalı, karar mekanizmalarında yer alma çabası içinde olmalıdır. Kadın erkek ayırt etmeksizin sivil toplum örgütlerinde, derneklerde, vakıflarda, sendikalarda, hatta siyasette durum ilgilenmekle bitmiyor, asıl olmak bilgi sahibi olarak kademe kademe ilerlemek. Bu noktada kadınlar karar mekanizmalarında söz sahibi olmak istiyorlarsa, karar alma süreçlerine eşit katılımı sadece adalet ve demokrasi talebi olarak görmemeli sözde değil, gerçekte istekli olmalıdırlar. Sivil toplum örgütlerinde, siyasette, bürokraside kadınlar niçin eşit bir şekilde yer almalı? Sırf kadınlar da eşit bir şekilde karar mekanizmalarında yer alıyor demek için mi? Böyle düşünülüyorsa kadınlara yönelik bütün çalışmalara, zamana yazık. Kadınlar Büyük Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün hedef olarak gösterdiği çağdaş medeniyetlerin üstüne çıkma yolunda başarılı olmak için sivil toplum örgütleri içinde yer almalıdır. Kadın ve erkek vücudun dayandığı iki ayrı ayağı gibidir. Bunlardan herhangi biri toplumdaki işlevini yitirirse o vücut eksik, sakat kalır. “Bizim sosyal toplumumuzun başarısızlığının sebebi, kadınlarımıza karşı gösterdiğimiz ilgisizlikten ileri gelmektedir. Yaşamak demek faaliyet demektir. Bundan dolayı bir sosyal toplumun bir organı faaliyette bulunurken diğer bir organı işlemezse o sosyal toplum felçlidir” diyen Büyük Önder toplumun bütün organlarında kadının yer almasının önemini vurgulamıştır.

Karar mekanizmalarında kadının yeterince bulunmaması kadının sorunlarının tartışılmamasına, sorunlara duyarlılığın yeterince oluşmamasına, bu sorunların bilincinin farkına varılmamasına neden olmaktadır.

Yasalarda kadın konusu başka bir grubun konusu olmakla birlikte, bildiğimiz kadarıyla hiçbir sivil toplum örgütü tüzüğünde kadının yönetimlerde yer almasını engelleyecek maddeler bulunmamaktadır. Yasal herhangi bir engel bulunmamasına rağmen sivil toplum örgütlerinin karar mekanizmalarında yer almıyorsa burada kendimizi de sorgulamak zorundayız. Burada en yakın örnek olan Türk Eğitim – Sen’e bir bakalım. Tüzüğümüzde kadın erkek ayırt etmeksizin herkes tüzüğümüzde de, yönetmeliklerimizde de eşit haklara sahiptir. Bu durumda “Hak verilmez alınır” sözü bile anlamını yitirmektedir. Buna rağmen 4688 Sayılı çıktığından bugüne kadar, yani 10 senedir kadınlar yönetimlerde yok denecek kadar az sayıda yer almaktadır. Biz kadınlar talep etmemesine rağmen, Genel Merkezin biz kadınların aktif olması için geliştirdiği olumlu politikalar da ortada. Kadınlara yönelik hazırlanan afişler, broşürler, kitaplar, büyük çaplı toplantılar ortada. Her yıl Türkiye’nin dört bir yanındaki Türk Eğitim – Sen’li kadınları onlarca masrafı esirgmeden, onlarca emek harcayarak, zaman ayırarak bir araya getirme gayreti dostlar alış verişte görsün diye yapılmamakta. Yani bizlerle yan yana çalışıp fikirler üretebilmek, kararlar alabilmek için erkek arkadaşlarımız bizden daha çok çaba, emek, zaman harcıyor, kafa yoruyorlar. Bu durumda bizler ne yapmalıyız? İlgili ve istekli olmalıyız. Biraz önce de bahsettiğimiz gibi teşkilat yapımızı iyi bilmeliyiz. Sadece üye olmak yetmemeli bizlere. Unutmayalım ki hiçbir şey yapmadan, sadece kadın olduğumuz için adımız bulunmasın yönetim kadrolarında. Bizler de erkek arkadaşlarımız gibi aşama aşama gelmeliyiz yönetimlere. Bizim kuruluşumuz için ilk olarak iş yeri temsilciliklerini, sonra ilçe temsilciliklerini talep edelim, yapılan seçimlere

katılalım. Daha sonra şube delegeliği için mücadele edelim. Bu da yetmesin şube yönetimlerinde yer almak için çalışalım. Orada piştikten sonra Genel Merkez delegeliğine ve Genel Merkez Yönetimlerine talip olalım. Zaten her bir aşama bizim sendikacılık anlamında olgunlaşmamızı, pişmemizi sağlayacak bu da hem bize hem de sendikamıza başarıyı getirecektir. Özetle zaten var olan haklarımızı kullanamıyorsak bu sadece erkeklerin suçu değildir. Artık elimizi gerçek anlamda taşın altına koymalıyız. Sivil toplum örgütlerinin bir işleve sahip olduğu tartışılmaz. Bu kadar önemli bir işleve sahip olan, amacımız doğrultusunda politikalar üreten kuruluşların süreçlerinde bulunmamak aynı amaç doğrultusunda hareket eden bütünün başarısızlığına yol açacaktır. Bunun da ülkemizin son 10 yılını düşündüğümüzde ne kadar vahim bir sonuca götüreceğini bilmeli ve mazeret üretmeden çok, ama çok çalışmalıyız. Bizler biliyoruz ki kadın olarak aile içinde, çalışma hayatında, sosyal hayatta işimiz zor; ama unutmayın ki bir gerçek daha var: “İnandığımız zaman aklınız o şeyi yapmanın yolunu bulur.” Sizler de yeter ki inanın, isteyin, bilgi sahibi olun. Aklınız bir yolunu bulup sendikamızda aktif olarak yer almanızı sağlayacaktır.

### 3- ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

1- Öncelikle, var olan engellerin en büyüğü gibi görünen sendikal konudaki bilgi eksikliğinin giderilmesine yönelik projeler geliştirilmeli ve kadın, eğitim seminerleriyle konferanslarla ve diğer etkin yöntemlerle güçlendirilmelidir. Böylece kadınların ilgili, bilgili ve beraberinde istekli olması sağlanacaktır.

2- Kadının önünde var olan engellerin aşılması için kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın hareket edilmelidir. Kadının sivil toplum kuruluşlarında, özellikle de sendikamızda aktif rol almasının önemi her iki cinside kapsayacak şekilde

anlatılmalı, bu konuda gerekli eğitimler verilmeli ve bilinç oluşturulmalıdır.

3- Türk Eğitim-Sen yönetimlerinde, karar organlarında kadının daha çok yer alabilmesi için kota getirilmelidir.

4- Şube ve Genel Merkez web sayfalarında kadın çalışmalarına öncelikle yer verilmelidir.

5- İş yeri temsilcilikleri, ilçe temsilcilikleri, şube genel kurulları yaklaştığı zaman kadınlara yönelik seçimleri duyuran afişler ve broşürler hazırlanmalı ve kadın üyelere bunlar muhakkak duyurulmalıdır.

6- Diğer ülkelerde kadın sayısı fazla olan sendikaların kadınlara yönelik yaptıkları çalışmalar izlenmeli, ülkemizde uygulanmalıdır.

7- Kadın komisyonları toplantıları dışında yapılan ve erkeklerin ağırlıklı olarak yer aldığı toplantılarda kadın konusu ele alınmalı, erkek arkadaşlarımızın sendika adına yapılan etkinliklere eşleriyle birlikte katılmalarının önemi anlatılmalıdır.

8- Şube yönetimleri indirim anlaşmaları yaparken kadının iş yükünü azaltacak sektörleri de göz önüne almalıdır. (Kreş, Temizlik Şirketleri gibi...)

9- Kadınlara sendikalarda daha rahat çalışabilmeleri için fiziki ortamların kadınlara göre yapılandırılması sağlanmalıdır.

10- Sendikamızda kadınlarla ilgili sayısal veriler oluşturulmalıdır.

11- Tüm kadınları ilgilendiren (Meme Kanseri gibi...) konulara dikkat çekmek için paneller, sempozyumlar düzenlenmelidir. Teşhis ve tanı noktasında da üyelere yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

12- Atatürk İlke ve İnkılaplarına bağlı, milli kültür ve değerlerimize, ana dilimiz güzel Türkçemize sahip çıkan başka bir sivil toplum kuruluşunun olmadığı bilinciyle hareket eden Türk Eğitim-Sen’li kadınlar sendikamızın her aşamasında görev almaya isteklidirler. Türk Eğitim-Sen gibi milli hassasiyetlere sahip bağımsız, ilkeli ve kararlı bir sendikada yer almaktan gurur duymakta ve etiketlenme kaygısı olanlara bunu anlatmaktan bıkmayacaklarını vurgulamaktadırlar.

13- Türk Dünyasıyla onların sorunlarıyla ilgilenen ortak kültür ve değerlerimize yönelik çalışmaların mutfağında da Türk Eğitim- Sen’li kadınlar mutlaka bulunmalıdır.

14- Yasalarda, tüzüğümüzde, yönetmeliklerimizde kadını engelleyen hiçbir madde bulunmadığı görülmektedir. Bu noktada erkek arkadaşlarımız kadınları sendikal çalışmalar içine çekmek için bizlerden daha çok çabaladığı bilinmektedir. Kadınlar olarak bizler de yönetimlerde yer alabilmek için çabalamalı ve haklarımıza sahip çıkmalıyız.

Türk Eğitim-Sen’in yürekli kadınlarına grubum ve kendi adıma sevgi ve saygılarımı sunuyor, Allah yar ve yardımcınız olsun.

Firdes IŞIK  
Komisyon Başkanı

## SENDİKAL ÖRGÜTLENME ÖZELİNDE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINDA KADININ KONUMU KOMİSYONU KATILIMCILARI

	ŞUBE ADI	ADI SOYADI
1	ADANA 1	HURİYE KUŞ
2	ADİYAMAN	FADİME TOSİK DİNÇ
3	AĞRI	MÜSLÜMET SALAR
4	AMASYA	BELGİN GÜLEÇ
5	ANKARA 1	MERAL CENGİZ
6	ANKARA 2	NERMİN ÖZYILMAZ
7	ANKARA 3	FATMA KINACI
8	ANKARA 4	ALEV RISHIK
9	ANKARA 5	ZEHRA BERBER
10	ANKARA 6	AYŞE KÜÇÜKOĞLU
11	ARTVİN	MERAL ÖZTURNA
12	AYDIN	FATMA ŞAKRU
13	BALIKESİR 2	KADRIYE ŞEKER
14	BİLECİK	ÖZLEM ÖZDEMİR
15	BOLU	GÜL AKMAN
16	BURDUR	RESMİYE GÜMÜŞ
17	ÇANAKKALE	FİLİZ AKTÜRK
18	ÇANKIRI	HATİCE NUR ER
19	ÇANKIRI	ESİN SARI
20	ESKİŞEHİR 1	OYA ENTOK
21	ESKİŞEHİR 2	FÜSUN YUMRUKÇAL
22	GİRESUN	SEMA AYDIN
23	HATAY 1	PERİHAN KAHRAMAN
24	HATAY 2	KARTÜL TAŞ
25	İSTANBUL 1	FİLİZ TOPAYAN
26	İSTANBUL 3	ŞENGÜL ŞEKERLİSOY
27	İSTANBUL 7	EMİNE AKARLAR
28	İSTANBUL 8	NURAN BUDAYOĞLU
29	İZMİR 2	SİBEL AKASLAN
30	İZMİR 3	ZEYNEP ÇAKAR
31	KAHRAMANMARAŞ 1	NİMET ASİLTÜRK
32	KARAMAN	MİNE TIRAŞ
33	KASTAMONU	NİHAL SATIOĞLU
34	KAYSERİ 2	MELİHA ÇADIR
35	KIRIKKALE	TENASÜP PALABIYIK

36	KOCAELİ 1	NURTEN DUMAN
37	KOCAELİ 2	ŞERBAN DEMİR
38	KONYA 1	FATMA HAPHAP
39	KONYA 3	ASLI KARAKAŞ
40	MANİSA	ŞENNUR ÇULLU
41	MERSİN 1	CAVİDE TOR
42	MUĞLA	FİLİZ YAVUZ
43	OSMANİYE	AYŞE BÜYÜKSANDALYACI
44	SAKARYA	SİBEL YAVUZ
45	SAMSUN 2	NURAN KARTAL
46	SİNOP	SELCEN KAHVECİ
47	ŞANLIURFA	ŞULE SERHAT
48	TRABZON 1	AYSEL SAĞIROĞLU
49	VAN	DEMET KARAKOYUNLU
50	YALOVA	ZAHİDE POLAT
51	YOZGAT	ZEYNEP ÇINAR ZARARSIZ
52	ZONGULDAK	ŞÜKRAN AYDIN
53	ZONGULDAK	AYŞE TEKİN
54	ERZURUM 1	CANAN ARAS
55	BİTLİS	NİLDEM ÇEVİK
56	KÜTAHYA	DERYA KÖLEMEN
57	SAMSUN 1	BAHAR TOPLAOĞLU





## 2 NOLU KOMİSYON

# ÇALIŞMA HAYATINDA FIRSAT EŞİTSİZLİĞİ VE POZİTİF AYRIMCILIK; KADIN ÇALIŞANLARIN YÖNETİM SÜRECİNE KATILIMI KOMİSYON RAPORU

## GİRİŞ

Çalışma Hayatında Fırsat Eşitsizliği ve Pozitif Ayrımcılık; Kadın Çalışanların Yönetim Sürecine Katılımı Konusu 3 ana başlık altında ele alınmıştır:

Uluslararası sözleşmeler ve mevzuatımızda fırsat eşitsizliği ve pozitif ayrımcılığa yönelik yaklaşımlar;

Ülkemizde karar alma süreçlerine ve yönetime katılımının önündeki engeller ve bu engellere karşı çözüm önerileri;

İşyerinde cinsiyet ayrımcılığının nedenleri, sonuçları, çözüme yönelik öneriler.

## Ulaşılan Sonuçlar ve Öneriler

1. Eğitimin her kademesinde kız çocuklarının okullu-  
laşma oranlarının arttırılması için burs, kredi imkânları-  
nın geliştirilmesi, ekonomik ve sosyal destek sağlanması.

2. Kadınların önemli kısmının kayıt dışı işlerde çalışı-  
yor olması Türkiye’de sendikalı kadın işçi sayısının düşük  
olmasının önemli bir nedenidir. Kayıt dışı istihdam ve sen-  
dikal örgütlülük birbiriyle oldukça bağlantılıdır. Sendikal  
örgütlenme ve toplu pazarlık sistemi kayıt dışı istihdam ile  
mücadelede en önemli araçlardan biri olarak değerlendiril-  
mektedir.

3. Yöresel özellikler dikkate alınarak kadınlara yönelik  
istihdam garantili meslek kurslarının yaygınlaştırılması.

4. Kadınların sendikal örgütlenmeye katılımının teş-  
vik edilmesi ve sendika yönetimlerinde kadın temsilinin  
arttırılması.

5. Medya, kadın ile erkeğin yer almasına eşitlikçi bir an-  
layışla yer vermek suretiyle kadın erkek eşitliğinin ve kadın-

ların ilerlemesinin sağlanmasında önemli bir role sahiptir. Kadınların medyada yer alış biçimleri ile başa çıkmak ve medyadaki konularının güçlendirilmesini sağlamak için çeşitli program ve projelerin uygulanmasına devam edilmeli ve yeni stratejiler geliştirilmelidir.

6. Uluslararası kamuoyunda kadına yönelik şiddetin bir insan hakları ihlali olarak ele alınması, bu konuda devletlerin sorumlu kılınmasıdır.

7. Yeni üye olan kadınlara yönelik özel gündemli toplantılar yapılmalıdır.

8. Kadın üyelerin yoğun olduğu işyerlerinde özel toplantılar, okul gezileri düzenlenmelidir.

9. Sendika mekânlarının kadın üyelerinin ihtiyaçlarına göre uyarlanması için çalışmalar yapılmalıdır.

10. Ders kitaplarının cinsiyetçilikten arındırılmasına yönelik komisyon çalışmaları yapılmalıdır.

11. Çalışan kadınlara fırsat eşitliği sağlamak için terfi sorunu yaşayan kadın üyelere hukuki destek sağlanmalıdır.

12. Kreş ve doğum izni düzenlemeleri uluslararası normları uygun hale getirilmelidir.

13. İşyerinde taciz karşısında kadın üyelere hukuki destek sağlanmalıdır.

14. Medeni Yasa değişiklikleri ile ilgili bilgilendirme toplantıları eylem ve etkinlikler düzenlenmelidir.

15. İş ve aile sorumluluklarının paylaşılması konusunda panel, forum gibi etkinlikler düzenlenmelidir.

İnsanlık tarihinde toplumsallaşma, dolayısıyla insanlaşma, kadın merkezli toplum yapısıyla başlamaktadır. Kadınların korunmasına ilişkin uluslararası girişim ve düzenlemelere rağmen uygulamada halen bütün dünya

adaletsizlikleri devam etmektedir. Sorunun çözümü için, toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip, aile içi iş bölümü, geleneksel kısıtlamalar, işgücü piyasasında ayrımcılık gibi çok çeşitli boyutlarını eş zamanlı ele alan, çok yönlü ve uzun vadeli eylem planı oluşturmak gerekmektedir.

Prof. Dr. Türkan OLCAY  
Komisyon Başkanı

## ÇALIŞMA HAYATINDA FIRSAT EŞİTSİZLİĞİ VE POZİTİF AYRIMCILIK; KADIN ÇALIŞANLARIN YÖNETİM SÜRECİNE KATILIMI KOMİSYONU KATILIMCILARI

	ŞUBE ADI	ADI SOYADI
1	ADANA 1	NEJLA YASTI
2	ADANA 3	DİLBER ERDEMLİ
3	AĞRI	ÖZLEM ASLAN
4	AKSARAY	AYÇA PAK
5	AMASYA	BİRSEL GÜLGEN
6	ANKARA 1	ÜLKÜ KARADOĞAN
7	ANKARA 2	CEVRİYE MORAL
8	ANKARA 5	AYİŞE KARACABEY
9	ANKARA 6	HÜLYA TEMİZÖZ
10	ANTALYA 1	PAKİZE EZGÜ
11	ANTALYA 2	NURSEN AYDIN
12	AYDIN	AYŞEGÜL KARATAŞ
13	BALIKESİR 1	UMMUHAN ÖNSÖZ
14	BALIKESİR 2	SEMAGÜL KARAKURT
15	BİLECİK	YASEMİN KUMRU
16	BİTLİS	AYFER ÇELİK
17	BOLU	HAYRİYE YAVUZ
18	BURDUR	GÜLŞEN UYSAL
19	BURSA 1	SERMİN VAROL
20	ÇANAKKALE	ÖZNUR İŞGÜZAR
21	ÇANKIRI	MÜZEYYEN SÜMER
22	ÇORUM	ESRA KESKİN
23	DENİZLİ	AKİLE ÖZTÜRK
24	ELAZIĞ	HÜLYA KUMRU
25	ERZURUM 2	AYŞE AYDIN
26	ESKİŞEHİR 1	SEDA AYTİMUR ASLAN
27	ESKİŞEHİR 2	NERİMAN ÖNER
28	GİRESUN	PELİN KILIÇ KÖYMEN
29	HATAY 2	HAVVA GÖNÜLER
30	ISPARTA	SEVDA TOPRAK
31	İSTANBUL 1	ARİFE SAKİN
32	İZMİR 2	YEŞİM ÜNLÜ
33	İZMİR 3	AYLA KAYALAR
34	İZMİR 4	AYÇİN ERCAN

35	İSTANBUL 8	GÖNÜL AGKOUS
36	KAHRAMANMARAŞ 1	YÜKSEL ÖZDEMİR
37	KIRIKKALE	BİRSEN BAYAR
38	KİRŞEHİR	AYSEL DEMİR
39	KOCAELİ 1	AYŞEGÜL KAYA
40	KONYA 1	DİLEK DEMİREL
41	KONYA 2	GÜLBİN YÜCELER
42	KONYA 3	AYŞE BEMİLER
43	MANİSA	SELMA KAYA
44	MERSİN 1	ZAHİDE GÜN SOYSAL
45	NİĞDE	SEHER ÖZEKEN
46	OSMANİYE	ELİFE GÖNÜLER
47	SAMSUN 2	EMİNE ERGÜL
48	SİNOP	HİLAL KAHVECİ
49	TEKİRDAĞ	EMİNE CİVELEK
50	TOKAT	NURAN TÜRKÇÜ
51	TRABZON 1	MERAL AKSOY
52	TRABZON 2	GÜLSÜM GENÇTÜRK
53	VAN	ŞULE ERGİN
54	YALOVA	AYSEL AYBAKIR
55	YOZGAT	ÜLKEM YAZ
56	ZONGULDAK	NİHAL KAYABAŞI
57	ERZURUM 1	EMİNE GÜLTEPE
58	KASTAMONU	HURİYE KEÇE
59	SAMSUN	DİLEK TEKİN
60	ŞANLI URFA	HATİCE TABAK

## 3 NOLU KOMİSYON

# İŞYERİNDE ŞİDDET VE MOBİNG (BEZDİRİ-YILDIRI) KOMİSYON RAPORU

## GİRİŞ

Mobbing sözcük anlamı itibariyle, psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermektir.

Mobbing özellikle hiyerarşik bir yapılaşmanın olduğu gruplarda ortaya çıkan, kamu kurumu ve özel teşekküllerle, zayıf bir kontrolün olduğu örgütlerde güçlünün altta kalanlara psikolojik yollardan baskı yapmasıdır.

Son dönemde sosyoloji ve hukuk başta olmak üzere çeşitli alanlarda disiplinlerarası çalışılan bir konu haline gelmiştir.

Mobbing sözcüğü önceleri çocukların birbiriyle olan zorbalık ilişkilerini tanımlamakta kullanılmıştır. İşyerlerinde de 1950-1960'lı yıllarda yapılan araştırmalar mobbingin sadece çocuklar arasında yaşanmadığını ortaya koymuştur. Mobbing, kökü Latince olan ve bir kimseyi sıkıştırmak, bunaltmak ve taciz etmek anlamında bir sözcüktür. Çoğunlukla işyerlerinde bazen bir kişinin, bazen bir grubun, bir çalışan üzerinde uzun bir süre yani aylar ve yıllar boyu, sistematik bir baskı uygulamalarıdır.

Mobbing Duygusal bir saldırıdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. İşverenin İma, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.

Kişiyne yönelik, yaş, ırk, cinsiyet gibi herhangi bir ayrımcılık olmadan, taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiyne yönelik saldırganlıktır. Kişiyne iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır.

Hangi işyerlerinde ve hangi kişilerin mobbinge uğradığına bir göz atacak olursak; (Bir araştırmaya göre) kar ama-



cı gütmeyen kuruluşlar, okullar ve sağlık sektöründe mobbing daha yaygındır. İşsizliğin yüksek olması ve çalışanın değersiz görülmesi de mobbingin olduğu işyeri sayısını artırmaktadır. Sonuçta her işyerinde ve her türlü kuruluşta mobbinge rastlanılabilir

Organizasyon bozukluğunun daha fazla olduğu işyerlerinde ise disiplin getirmek, verimliliği artırmak, refleksleri koşullandırma (askeri disiplin) amacıyla yapılır. Psikolog Michael H. Harrison, Ph.D. yakın zamanda A.B.D.'de 9,000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın çalışanların %42'sinin, erkek çalışanların ise % 15'inin son iki yılda zorbalığa uğradığını, bunun kayıp zaman ve verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olduğunun hesaplandığını belirtiyor.

Mobbinge uğrayanların genel özellikleri ise aşağıdaki sıralamada yer almaktadır.

- İşini çok iyi, hatta mükemmel yapan,
- İlişkileri olumlu ve çevresindekilerce sevilen,
- Çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam, bunlardan ödün vermeyen,
- Dürüst ve güvenilir, kuruluşa sadık,
- Bağımsız ve yaratıcı,
- Zorbanın yeteneklerinden üstün özelliklere sahip olan.
- Bazen de işyerinde sessiz, iletişim kuramayan memurlar ve işçilere yönelebiliyor.

## **İşyerinde Şiddet ve Mobing Komisyonu gündem maddelerini sırası ile alıp örnek olay incelemesi yöntemiyle tartıştı, aşağıdaki bulgulara ulaşıldı;**

### **Problemler**

- İş yerlerinde sosyal statü kazanmak için mobinge uğrama
- Özlük haklarının iyi bilinmemesinden dolayı mobinge uğrama
- Kişisel menfaatler nedeniyle mobinge uğrayan kişinin yalnızlaştırılması
- İnanç farklılıkları nedeni ile mobinge maruz kalınması,
- Cinsel ve fiziki tacize maruz kalınması
- Asılsız söylenti çıkarılması
- Tehdit edilme (başka yere tayin, anlamsız işler yükleme, görev değişikliği)
- Görmezden gelinme, yok sayılma
- Haksız soruşturma ve cezalara maruz kalma.

### **Öneriler,**

- Mobinge uğrayan kişinin suskun kalmayıp idari ve adli yollardan hakkını araması,
- Maruz kalınan davranışların not edilmesi (yer, zaman göstererek)
- Mümkün mertebe mobing tanıklarla ispat edilmeli,
- Anlamsız uygulamalar ve emirler yazılı olarak kaydedilip, mümkün mertebe tanıklarla ispat edilmeli,
- Adli takibata mağdurun mobingi belgelendirmesi için psikolojik rahatsızlık sebebiyle rapor alması, fiziksel mobinge maruz kalındığında bu durumun raporla (doktor) belgelendirilmesi,

- Mağdurun sessiz kalmayıp, bireysel haklarına sahip çıkması,
- Yaşanan olayların gizlenmeyip paylaşılması,
- Çalışanlar mobing konusunda bilgilendirilmeli,
- Birlikten kuvvet doğar fikrinden hareketle, grupça yetkili birim veya kişiye başvurulmalı.

### **Mobingin; Maruz Kalana, Kuruma ve İşyerine Etkileri**

Mobing sadece mağdurları değil, işyerini, çalışanları olumsuz yönden etkiler.

Mobingin maliyetine bakıldığında;

Mağdurun iş verimliliğinin düşmesi, psikolojik rahatsızlık sebebiyle rapor alınması ve benzeri sebeplerden iş gücü kaybı oluşacak buda hem işletmenin hem de ekonominin zarar görmesine sebep olacaktır. İş verimliliğinin yanı sıra fiziksel ve ruhsal rahatsızlık özel yaşamında sorunlar oluşturacaktır.

İşyerlerinde öncelikle sendikal nedenlerle mobinglerin engellenmesi için Sendikalar Kanununda da bu yönde düzenlemelerin yapılması gereklidir. Mağdurlara sendikal destek oldukça önemlidir.

Sendikalar mağdurun hukuksal mücadelesinde arkasında olduğunu hissettirmeli, onun yalnız olmadığını vurgulamalıdır. Bu mücadelede sonuçlarının da diğer üyelerle paylaşılıp üyelerin bu konuda bilgilenebilmesi sağlanmalıdır.

Yrd. Doç. Dr. Ayşe KORKMAZ  
Komisyon Başkanı

## İŞYERİNDE ŞİDDET VE MOBİNG KOMİSYONU KATILIMCILARI

	ŞUBE ADI	ADI SOYADI
1	ADANA 1	SELDA OĞUZ
2	AKSARAY	SELİN TEBERİK
3	AMASYA	ARZU AKBAŞ
4	ANKARA 1	SEVGİ EKŞİ
5	ANKARA 2	SEVİNÇ GÜREL
6	ANKARA 3	AYŞE KANBER AYAZ
7	ANKARA 5	BERRİN KOÇ
8	ANKARA 6	AYŞE KARAGÖK
9	ANTALYA 1	ŞERİFE ÇİÇEK
10	ANTALYA 2	FİLİZ SÖKMEN
11	AYDIN	AYŞE KIRAN
12	BALIKESİR 1	HATİCE SAVAŞ
13	BALIKESİR 2	MİNE AKÇAY
14	BOLU	EYLÜL DEMİRTAŞ
15	BURDUR	MÜNEVVER KILINÇ
16	BURSA 1	SEVİL AÇAY
17	ÇANAKKALE	HATİCE TILTAY
18	ÇANKIRI	SEDA ÇELİK
19	ELAZIĞ	SEVİM ALADAĞ
20	ERZURUM 2	AYŞE AKSU
21	ESKİŞEHİR 1	FEYZA ŞEN
22	ESKİŞEHİR 2	FİLİZ YAVUZ ÇETİN
23	GİRESUN	BANU YÜCEL
24	HATAY 1	FİGEN YILDIRIM
25	HATAY 2	MELİKE EKŞİ
26	ISPARTA	HACER GÜLAY GÖNBE
27	İSTANBUL 1	EMEL GÜLER YILMAZ
28	İSTANBUL 3	EMİNE ŞANALMIŞ
29	İSTANBUL 6	SAFİYE YAPRAK ERDOĞAN
30	İSTANBUL 7	ÖZLEM YILMAZ
31	İSTANBUL 8	BELMA ÖZKAN
32	İZMİR 2	NİHAL KIRMACI
33	İZMİR 3	ESRA KORKMAZ
34	KARAMAN	FATMA DELEN
35	KASTAMONU	AYNUR KARAKAVUZ
36	KAYSERİ 2	HÜLYA TATLI

37	KIRIKKALE	MENEKŞE MUTLU
38	KİRŞEHİR	MELİKE UÇAR
39	KOCAELİ 1	FERDA TÜM
40	KOCAELİ 2	ŞÜKRAN AYDIN
41	KONYA 1	HÜMEYRA DURMAZ
42	KONYA 2	DEMET KARAGÖZ
43	KONYA 3	ELMAS AYHAN
44	MALATYA	ŞENAY ACAR
45	MANİSA	ASLIHAN YAMAN
46	MERSİN 1	JALE AKGÜL
47	MUĞLA	LEYLA BULUŞ
48	NİĞDE	HAMİYET ERGİN
49	SAKARYA	SEDA KİRACI
50	SAMSUN 2	ÜLKÜHAN YÜKSEL
51	ŞANLIURFA	ÖZDAL DALKILIÇ
52	TOKAT	AYFER ERDEN AKKAYA
53	TRABZON 1	NİĞMET AKYAZI
54	TRABZON 2	YÜKSEL BAŞKAN
55	VAN	NURCAN BUCAK
56	YALOVA	GÜLHAN GÖRGÜLÜ
57	YOZGAT	NEFİSE YÜKSEL
58	ZONGULDAK	EBRU KURMALI
59	ERZURUM 1	SELDA AYDOĞ
60	KÜTAHYA	DİLEK KOPUZ
61	ADANA 2	ELİF UÇUK
62	ADANA 2	ZEHRA ŞEKERMEN
63	BİTLİS	ASİYE BOLAT
64	BİTLİS	SEVCAN GÜNEY
65	SAKARYA	NEVİN ÖZATA
66	SAMSUN 1	EDA ÜNAL
67	NEVŞEHİR 1	BANU DAVUN
68	ERZURUM	RAHİME KARADAĞ TUNA
69	ERZURUM	AYŞE AYDIN
70	ARTVİN	BURCU ÖZKOCAK



## 4 NOLU KOMİSYON

# İŞ HAYATI, AİLE HAYATI VE SOSYAL HAYATTA KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARI VE BEKLENTİLERİ KOMİSYON RAPORU

## GİRİŞ

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların toplumsal ve ekonomik yaşama katılma oranları daha düşüktür. Bununla birlikte çeşitli nedenlerle, her geçen gün daha fazla kadın, ücretli çalışanlar arasında yer almaktadır.

Ancak iş hayatına katılan kadınların çalışma ve ev yaşamı arasında sıkıştığı ve çeşitli sorunlarla mücadele etmek zorunda kaldığı görülmektedir.

Kadınlar çalışma yaşamına katılsalar da, toplumsal yapı onlardan geleneksel rollerine ilişkin tutum ve davranışlarını sürdürmelerini beklemektedir. Bu durumda hem ev kadını olarak hem de anne olarak karşılaştığı sorunlar, beraberinde olumsuz iş koşulları ve toplumsal baskıların olumsuz etkileri, geleneksel toplum yapımız içinde kadının, çok yönlü sorumluluklar ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır.

Tek gün süren çalıştay iki oturumdan oluşmuştur. Sunum ve soru cevap yöntemlerinin uygulandığı oturumlarda, beyin fırtınası tekniği kullanılmıştır. Birinci oturumda, ağırlıklı olarak kadınların iş, aile ve sosyal hayatta yaşadıkları sorunlarının temel nedenleri tartışılmıştır. Bu bağlamda cinsiyetçi kalıp yargılar ve önyargılar ele alınmış, çalışma hayatı ve sosyal yaşamda doğurdıkları sonuçlar değerlendirilmiştir. Ailenin, toplumun, medyanın ve eğitim araçlarının cinsiyetçi kalıp yargı ve önyargıların oluşması, yerleşmesi ve kemikleşmesindeki etkileri tespit edilmiştir. İkinci oturumda ise, bu sorunların nasıl bir yol haritası ile aşılabileceği tartışmaya açılmış ve çözüm önerileri geliştirilmiştir.



## İŞ-AİLE VE SOSYAL HAYATINDA KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARI VE BEKLENTİLERİ

*Çalışan kadınların iş, aile ve sosyal hayatlarında yaşadıkları belli başlı sorun alanları aşağıdaki şekilde sınıflandırılmıştır:*

### 1. İş Ve Aile Çatışması

Çalışma hayatı kadına ekonomik bağımsızlık ve kendine yetebilme kabiliyeti kazandırmakla birlikte, geleneksel rollerini oynama zorunluluğu, çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu durumda kadın çalışma ve aile yaşamı arasında kalmakta, her iki rolünü de yerine getirmeye çalışırken, aşırı yüklenme sonucunda tükenmişlik yaşamaktadır.

### 2. Ev İşleri

Kadın, ev dışında gelir getirici bir işte çalışsa da, aile ve toplumsal yaşamda cinsiyete dayalı iş bölümü devam etmektedir. Bu durumda yapılan iş ve çalışma koşulları aile yaşamını etkilerken, aile yapısı ve sorumlulukları da iş yaşamında kadınları erkeklerden daha fazla etkilemektedir. Bu durumda çalışan kadın / ev kadını rolü birbirini olumsuz etkileyen iki yapı olarak karşımıza çıkmaktadır.

### 3. Evde Çalışma Zorunluluğu Ya Da Evde Çalışmaya Zorlanma

Kadınların evde çalışmalarını gerektiren ya da evde çalışmaya zorlayan ve onları sosyal güvenceden mahrum bırakan nedenler şunlar:

- a- Dışarıda çalışacak bir iş bulamama,
- b- Evine yakın yerlerde iş bulamama,
- c- Kocasının dışarıda çalışmaya izin vermemesi,

- d- Çocuklarına bakacak kimsesinin olmaması,
- e- Evde hasta ve yaşlı bakımında destek görememe,

#### 4- Çocuk, Yaşlı Ve Hasta Bakımı Sorunu

- Çocuk bakımında kimin yardımcı olacağı,
- Doğum öncesi ve doğum sonrası yasal izin sürelerini kullanırken karşılaştığı keyfi uygulama,
- Yaşlı ve hasta bakımında ihtiyaç duyduğunda gerekli desteği alamaması

*Tespit edilen ve sınıflandırılan sorunların altında yatan temel nedenler şu şekilde belirlenmiştir:*

- Toplumun empoze edip doğallaştırdığı cinsiyet rolleri,
- Cinsiyetçi kalıp yargı ve önyargılar,
- Cinsiyetçi hatalı öğrenmeler,
- Kadını meta olarak kullanan medya,
- Eğitim sistemi,
- Manevi yaşantımızı şekillendiren dini bilgilerin yeterince ve doğru olarak alınmaması.

O halde insanlar kalıp yargılar ve önyargılarla doğmazlar. Bunları ailelerinden, eğitim ve öğretim sisteminden, kendilerini saran toplumdan ve kitle iletişim araçlarından öğrenirler.

*Bu doğrultuda tespit edilen diğer sorunlar şu şekilde sıralanmıştır:*

- Cinsiyetçi bakış açısı, çalışma ortamını ve çalışma ortamındaki ilişkileri şekillendirmektedir. Örneğin, öğretmenlik mesleğini genellikle bayanlar tercih eder, çalışılan ortamda da bayanlar arasındaki iletişimin ve paylaşımların karşıt cins ile olan ile-

tişimden ve paylaşımlardan daha fazla olduğu görülmüştür.

- Sendikacılıkta, erkek egemenliği söz konusudur. Kadınlar sendika yönetiminde daha fazla sayıyla temsil edilmelidir.
- Sendika dahilindeki cinsiyetçi bakış açısıyla oluşan ayrımcılık ve ötekileştirme engellenmelidir. Sendika merkezleri daha etkili kullanılmalı ve kadınlar pozitif ayrımcılık talep etmektedir.
- Kadın sorunlarına erkek gözüyle bakılmamalıdır.
- Yaşanan sorunlarda kadınların kendilerini suçlamaları ya da eleştirmeleri doğru değildir, “kadın çalışan” ifadesinin yerine “çalışan kadın” ifadesinin kullanılması cinsiyetçi söylem açısından daha doğrudur.
- Toplumun bazı kesimlerindeki dini bakış açısı, kadının çalışmasının önündeki en önemli engeldir.
- Kanunlarla kadınlara verilen haklar (gerek çalışma yaşamına, gerekse sosyal yaşama dair) çok net değildir, haklar ve sorumluluklar konusunda kadınların daha etkili bilgilendirilmeleri gereklidir. Örneğin doğum izinleri konusunda yöneticilerin keyfi uygulamaları vardır ve sorunlar yaşanmaktadır.
- Çalışan anneler için, iş yükü konusunda pozitif ayrımcılık yapılmalıdır. Doğum sonrası 1 yıl ÜCRETLİ izin kullanılabilmesi gerekir.
- İşyerinde, çocuk bakım ve kreşleri yetersizdir. Nitelikli ve sertifikalı çocuk bakıcılarına ihtiyaç vardır. Bu konudaki çözümler, yeni istihdam alanı oluşturacaktır.

- Hasta ve yaşlı bakımı konusunda yerel yönetimlerin vatandaşa destek vermesi gereklidir. Konuyla ilgili projelere ihtiyaç vardır.
- Kadınların cinsel obje kimliğinden sıyrılması gereklidir. Sendikalar, sivil toplum örgütleri, üniversiteler, psikologlar bir arada, konuyla ilgili toplumsal projeler gerçekleştirmelidirler.
- Kadına şiddet uygulayan erkeklerin psikologlardan destek almaları için gerekli düzenlemelerin yapılması, şiddet uygulayanın ağır cezalar almaları ve kamu hizmetlerinden mahrum edilmeleri gereklidir.
- Kamuda çalışan kadınların kreş ve bakıcı masrafları devlet tarafından karşılanmalıdır.
- Ev hanımları, potansiyel çalışan olarak değerlendirilmeli ve asgari ücretle ücretlendirilip sigortalandırılmalıdır.
- Kadınların özlük haklarında cinsiyet ayrımı yapılmaktadır. Sendikalar konuyla ilgili daha duyarlı ve aktif çalışmalıdırlar.
- Özür grubu yer değiştirmelerinde il emri kaldırıldığı için aileler parçalanmaktadır.
- Doğuda ve kırsalda çalışan kamu görevlilerinin sosyal yaşamları olmadığından eve kapanmaktadır. Mağduriyet, devlet tarafından, maddi ve manevi destek verilerek giderilmelidir.

## KADINLARIN MEDYADA ELE ALINIŞ BİÇİMLERİ VE ÇALIŞMA HAYATINA, MEDYANIN OLUMLU/OLUMSUZ ETKİLERİ

*Kadınların çalışma hayatına ve de çalışan kadınların sosyal hayatına medyanın olumlu/olumsuz etkileri şu şekilde tespit edildi:*

- Medya ürettiği haberlerde ya da sunduğu eğlence-liklerde (dizi filmler gibi), kadın cinselliğinin alınıp satılabileceğini normal algılayan bir zihniyete sahip olup, kadın vücudunu metalaştırmakta ve kadın bedenini, ürettiği ürünlerin hammaddesi olarak görmektedir.
- Medya, mesleği olan ve toplumda statü sahibi kadınları da, erkek egemen söylemle, kadınlıklarına vurgu yaparak ve kadın kimliklerini ön plana çıkararak tanımlanmaktadır. Örneğin kadın vali, kadın bakan, kadın rektör gibi.
- Kadını şiddet gören, aciz, toplumda pasif gösteren, erkek egemenliğini pekiştiren ve ihanete uğrayan birey imajının verildiği programlar yaygın olarak yayınlanmakta ve özel yaşama dair sansasyonel görüntü ve içeriklerle de tüketim arttırılmaktadır.
- Kadınlar meslekleri, mesleki becerileri ve başarılarıyla medyada çok az yer bulmaktadır. Medyada yer bulduklarında da kişisel yaşamları, görünüşleri ve aileleri ile öne çıkarılmaktadırlar.
- Çalışma yaşamında yer alan kadınlar bile medya metinlerinde ev kadını ve anne nitelikleri ile ön plana çıkarılmaktadır.
- Şiddet yerli dizilerin en önemli kurgu unsurudur. Daha çok kadınlara yönelik olup, erkekler tarafından başvurulmaktadır.

## ÇALIŞAN KADININ YAŞAM KALİTESİNİ OLUMSUZ ETKİLEYEN TEMEL UNSURLAR

*Çalışan kadının yaşam kalitesini olumsuz etkileyen temel unsurlar olarak şunlar tespit edilmiştir:*

- İş çalışma yaşamı dengesinin sağlanması sırasında kadını yaşadığı güçlükler, aile içi krizlere neden olmaktadır.
- Kadın aile ve çalışma yaşamı dengesini sağlamak adına, bireysel hedef ve beklentilerini ötelemekte ya da vazgeçmektedir. Örneğin, yabancı dil öğrenmek, ikinci bir üniversite okumak v.s.
- Kadın, içinde yaşadığı sosyo-kültürel ortamda kendini gerçekleştirilememektedir. Örneğin Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki "kendini gerçekleştirme gereksinimi" kategorisine ulaşması bu koşullar altında mümkün görülmemektedir.
- Kadın toplumsal baskı altındadır. Örneğin, doğuda görev yapan öğretmenlerin, kültürel ve geleneksel yapı farklılıkları nedeniyle, alışık oldukları yaşama dair özgürlükleri ve davranış biçimleri, buldukları çevre ile ters düşmekte ve kısıtlanmaktadır.

*Yaşam kalitesine dönük diğer sorunlar şu şekilde dile getirilmiştir:*

- Evin sorumluluğunu aile bireyleri eşit paylaşmalıdır. Eş ya da çocuk evde yaptıkları iş için teşekkür beklememelidir. Zaten bu sorumluluk paylaşılmalıdır.
- Kadının içinde bulunduğu olumsuzlukları üreten mekanizmanın yanlışlıklarının giderilmesi gereklidir.
- Hadiselerin yorumlanmasındaki hataların düzeltilmesi için ilgili kurumlar birlikte çalışmalıdırlar.

## TÜRK GENÇLİĞİNİN YETİŞMESİNDE KADININ ÖNEMİ

Kadınların iş ve sosyal yaşamda karşılaştıkları sorunların temelinde yatan cinsiyetçi önyargı ve kalıp yargılara dair hatalı öğrenmelerde kadının rolü tartışmaya açılmıştır. Gelecek kuşakların yetiştirilmesinde kadının rolü NEDİR? Sorusundan ziyade NASIL OLMALIDIR? Sorusuna cevap aranmıştır.

- “Kadının düşmanı yine kadındır”. Bundan ötürü, anneler çocuk yetiştirirken söylemlerine ve eylemlerine dikkat etmelidirler.
- Güneydoğu’da “erkek çocuk sahibi” olabilmek için birden fazla evlilikler günümüzde de devam etmektedir. Çok eşlilik kadın varlığına ve haklarına karşı önemli bir saldırdır.
- Ailelerin bütünlüğü için eğitim önemlidir. “Adam gibi adam” yetiştirmek yerine “insan gibi insan” yetiştirilmesi gereklidir.
- Çocuk yetiştirme sorumluluğu ve görevi sadece anneye ait olmamalıdır.
- Çocukların yetiştirilmesin medya aileden daha etkilidir. Bu nedenle de medyanın bu sorumluluğu taşıması gereklidir. Bu konudaki hassasiyetini program içeriklerinde ve Türkçe’nin kullanımında ortaya koymalıdır.
- Anne baba eğitimi, çocukların eğitimi kadar önemlidir.
- Medya okuryazarlığı dersi mecburi ders olarak 1. Sınıftan itibaren, branş öğretmenlerince değil, konunun uzmanları tarafından okutulmalıdır.

## SOMUT ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

- Kadın sorunları, insanlık sorunu olarak ele alınmalı ve çözüm yolları aranmalıdır.
- Kadının statüsü yükseltilmelidir. Bu statüyü yükseltmenin yolu da kadının eğitim olanaklarından yararlandırılması ve mesleki, teknik bilgi ve beceriyle donatılmasıdır.
- Çalışan kadınının çocuk bakımı ve ev işlerinden oluşan ev yükü ile çalışma yaşamından kaynaklanan çifte sömürsünü önleyecek önlemler alınmalıdır.
- Diyanet İşleri'nden kadınlarla ilgili olumsuz içeriklerin ayıklanması için "Kadın Çalışmaları Komisyon" kurulmalıdır.
- Dini konularda söz söyleme yetkisinde olanlar kadın ile ilgili doğru bilgiyle donatılmalıdırlar. Yanlış din öğretilerinden uzak durulmalıdır.
- Dini kurumlar üzerinde devlet denetimi daha etkin işlemelidir.
- Dini inanç öğretimi konusunda sendikalar daha aktif rol almalıdırlar.
- Din kültürü ve ahlak bilgisi dersi daha çok erkek eğitimciler tarafından verilmektedir. Bu fırsat kadın eğitimcilere de tanınmalıdır.
- Din eğitimi tatmin edici bir şekilde Millî Eğitim tarafından verilmeli, din kültürü dersinin müfredatı yeniden gözden geçirilmelidir.
- Devletin öncülüğünde çocuk bakımını kolaylaştıracak yuva, kreş gibi yerler yaygın bir şekilde açılmalıdır. Özel sektöre de konuyla ilgili gerekli destek sağlanmalıdır.



- Özel sektör bu konuda alınacak kolaylaştırıcı tedbirlerle teşvik edilmeli ve mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerle uyulması konusunda sıkı bir denetim mekanizması getirilmelidir.
- İşe yerleştirmede İŞKUR kadın istihdamına önem vermeli, gerekirse pozitif ayrımcılık uygulamalıdır.
- Çocuk bakım ve yaşlı bakım olanaklarının geliştirilerek kadınların daha kolay iş piyasasına girmeleri sağlanmalıdır. Bu konuda yerel yönetimler sorumluluk bilinciyle destek vermelidirler.
- Kadınların doğumdan sonra işe dönüşlerindeki engellerin kaldırılmasına ilişkin gerekli tedbirler alınmalıdır.
- Akşam sanat okullarında hobi eğitimi verilmelidir.
- Çocuk bakımı ve ev temizliği için tutulan yardımcıların ücretleri gelir vergisinden düşülmelidir.
- Çalışan kadının çalışma ortamında dinlenme saatlerinde sosyal faaliyetler gerçekleştirmesi için imkân sağlanmalıdır.

Yrd. Doç. Dr. Emel Güler YILMAZ  
Komisyon Başkanı

## İŞ-AİLE-SOSYAL HAYATINDA KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARI VE BEKLENTİLERİ KOMİSYONU KATILIMCILAR

	ŞUBE ADI	ADI SOYADI
1	ADANA 1	NACİYE TAŞ
2	ADANA 3	ŞÜKRİYE ÇOLAKÇA
3	ADİYAMAN	GAMZE KİTİŞ
4	AFYONKARAHİSAR	HURİYE TEKİN ÖNÜR
5	AĞRI	AYŞEGÜL ECE
6	AMASYA	AYFER GÖKÇE
7	ANKARA 1	FADİME ALEMDAROĞLU
8	ANKARA 2	NURAY GÜVEN
9	ANKARA 3	NESLİHAN TOSUN
10	ANKARA 6	HATİCE YAVUZ
11	ANTALYA 1	EBRU KÜÇÜK
12	ANTALYA 2	ZEYNEP ARAS
13	ARTVİN	YASEMİN EYUPOĞLU
14	AYDIN	BELGİN VARHAN
15	BALIKESİR 1	BAHRİYE CEYLAN
16	BALIKESİR 2	SAKİBE NERGİZ İNCE
17	BOLU	AYLA CEREN
18	BURDUR	PERİHAN ELMACIK
19	BURSA 1	GÜZİN İŞÇİ
20	ÇANAKKALE	ÖMÜR GÖZDEN
21	ÇANKIRI	SEVİNÇ MERTKAN
22	ÇANKIRI	AYSEL YÖRÜKOĞLU
23	ELAZIĞ	SABİHA ÇITLAK
24	ESKİŞEHİR 1	TUĞBA DEMİR
25	ESKİŞEHİR 2	EDA KARABULUT
26	GİRESUN	FULYA ERDEN ANGUN
27	HATAY 1	BURÇİN KAFKASYALI
28	HATAY 2	EMİNE GANİ
29	ISPARTA	NÜLİFER İZCİLER
30	İSTANBUL 3	HÜLYA ŞEN
31	İSTANBUL 7	MÜJGAN ALİM
32	İSTANBUL 8	ARZU ALTINDAĞ
33	İZMİR 2	ÖZLEM ÇAPAR
34	İZMİR 4	HATİCE AKGÜN
35	KAHRAMANMARAŞ 1	AYŞEGÜL DEMİRAY

36	KARAMAN	EMEL GÜNARSLAN
37	KASTAMONU	MÜBERRA YADİGAR
38	KAYSERİ 2	FATMA SARI
39	KIRIKKALE	İLKNUR TAŞGIN
40	KİRŞEHİR	ASLI ALTAN
41	KOCAELİ 2	NİHAL EKİCİ
42	KONYA 1	HÜMEYRA DURMAZ
43	KONYA 2	ZÜHAL KÜÇÜKSARVAN
44	KONYA 3	ŞAZİYE YÜKSEL
45	MANİSA	ŞERİFE İNMEZ
46	MERSİN 1	ZELİHA CAN
47	MUĞLA	ÜMRAN ERTÜRK
48	NİĞDE	ZÜLEYLA TAN
49	OSMANİYE	TÜRKAN KANALMAZ
50	SAMSUN 2	GÜLŞEN GÜLEN
51	ŞANLIURFA	AYNUR ALAGÖZ
52	TEKİRDAĞ	BURCU ŞAHİN
53	TOKAT	GÜLAY KURTUL
54	TRABZON 1	AYFER TURAN
55	VAN	NURCAN TİLGE
56	YOZGAT	CAHİDE KOŞAR
57	ZONGULDAK	YASEMİN ÜYÜM
58	ERZURUM 1	RUKİYE KARAKUŞ
59	ESKİŞEHİR	SEDA AYTİMUR ASLAN
60	AFYONKARAHİSAR	SELMA AYDIN
61	İZMİR 3	ÜLKÜ SÖKMEN
62	TRABZON 2	GÜLSÜM GENÇTÜRK
63	KÜTAHYA	AYGÜL ACAR
64	KONYA	MERAL ÜSTÜN
65	SAMSUN 1	HÜLYA GÜL
66	BİTLİS	EMİNE ÇETİN



## 5 NOLU KOMİSYON

# BÜROKRASİNİN VE SİYASETİN KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARINA YAKLAŞIMI; EKSİKLİKLER VE BEKLENTİLERİ KOMİSYON RAPORU

## RAPOR

Komisyunun çalışmaları neticesinde ortaya çıkan önerileri şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Siyasi partilerin parti programları ve seçim beyan-namelerinde kadınlar için oluşturulan bölümlerin bilimsel olmaktan ziyade ev kadını ve çalışan kadınların tamamının sorunlarını ele alıp çözüm bulacak şekilde hazırlanması. Özellikle kadınların eğitimi konusunun öncelikli hedef olarak belirlenmesi.

2. Siyasi parti başkanlarının ben odaklı zihniyet yapılarının değişimiyle, meclisteki hanım milletvekillerinin kadın sorunlarına öncelikli eğilimleri. Bu bağlamda siyasi parti programlarının tekrar gözden geçirilmesi.

3. Milletvekili seçimlerinde partilerin kadın adaylara uyguladıkları kotanın arttırılması.

4. Partilerin milletvekilleri listelerini oluştururlarken kadın adayları göstermelik bir şekilde liste sonları yerine hak ettikleri sıralara yerleştirmeleri. Buna karşılık parti propagandalarına kadınların faal katılımı.

5. Siyasi partilerde “Kadın Kolları” gibi bir cinsiyet ayırımı yapılmaksızın çalışmalara kadın – erkek eşit katılımın sağlanması.

6. Bürokrat ve Siyasetçilerin kendi partisinden olsun veya olmasın bütün kadın çalışanlara aynı mesafede bulunması.

7. Eğitim alanında çalışan kadınların, çalışma ve emekli maaşlarının artışı, isteğe göre tayini, doğum izinleri ve bu izinleri (ücretsiz olanların) emeklilik süresinin eklenmesi, gibi özlük haklarının iyileştirilmesi.

Komisyon katılan hanım temsilciler sendikanın bireyin ferdi sorunları için sesini duyurmada ve hak aramada önemli bir aracı kurum olmasından dolayı sendikalaşmaya yönelik kadın çalışanların desteğinin arttırılarak sahip çıkılmasında hemfikirdir.

Bununla birlikte Türk Eğitim – Sen’den beklentileri de bu komisyonda dile getirilmiştir. Şöyle ki,

1. Kadınların Sendika yönetiminde aktif rol oynaması.
2. Şerefli bir meslek olan öğretmenlik için Alo 147 gibi bir şikâyet hattının onur kırıcılığı ve Sendika aracılığıyla kaldırılması talebi.
3. Öğretmenlerin nöbet süreleri karşılığında ek ödeme veya izin isteği.

Doç. Dr. Arzu TERZİ  
Komisyon Başkanı

## BÜROKRASİNİN VE SİYASETİN KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARINA YAKLAŞIMI; EKSİKLİKLER VE BEKLENTİLERİ KOMİSYONU KATILIMCILAR

	ŞUBE ADI	ADI SOYADI
1	ADANA 1	HURİYE KOCATÜRK
2	ADİYAMAN	GÜLSEVEN KOCA
3	AĞRI	PINAR HARIMCI
4	AMASYA	HATİCE ERDEM
5	ANKARA 1	ZEYNEP APALAK
6	ANKARA 2	SABAHAT DOĞAN
7	ANKARA 3	AYSUN TELEK
8	ANTALYA 1	MERYEM AKSOY
9	ANTALYA 2	MELAHAT ÖZDEMİR
10	ARTVİN	BURCU ÖZKOÇAK
11	AYDIN	ŞENAY CANER
12	BALIKESİR 1	TÜLAY KABAĞÇIOĞLU
13	BALIKESİR 2	SALİHA NAZLI
14	BİLECİK	BURCU BAL
15	BİTLİS	MELEK YILMAZ
16	BOLU	NEŞE ÖZBOYACI
17	BURSA 1	MESUDE ÖZBEK
18	ÇANKIRI	ÖZLEM GÖKSU
19	ÇANKIRI	RAHİME ULUS
20	ÇORUM	SERAP KORKMAZ
21	ESKİŞEHİR 2	AYFER KAYA
22	HATAY 1	BUKET SÖNMEZ
23	ISPARTA	ŞENGÜL BÜYÜKBOYACI
24	İSTANBUL 1	ARZU TERZİ
25	İSTANBUL 3	NADİDE ATMACA
26	İSTANBUL 6	SONAY AÇIK
27	İSTANBUL 8	HÜLYA CANBAZ
28	İZMİR 2	ÖZLEM SAYIM
29	İZMİR 3	ÜLKÜ SÖKMEN
30	İZMİR 4	MEVLÜDE POLAT
31	KAHRAMANMARAŞ 1	HATİCE BAŞKAN
32	KARAMAN	HANDAN PORTAKAL
33	KASTAMONU	ÖZCAN BÜYÜKŞEN
34	KIRIKKALE	TUĞBA YAĞMUR



35	KOCAELİ 1	MİNE ATALAY
36	KOCAELİ 2	AYŞE YAMER
37	KONYA 1	RUKİYE ÇEREZCİ
38	KONYA 2	FATMA DEMİRLEK
39	MALATYA	ŞULE ŞAHİN
40	MERSİN 1	HANDAN KÖYLÜOĞLU
41	OSMANİYE	FATMA DOĞAN
42	SAKARYA	NİLAY ÜLKÜ
43	ŞANLIURFA	TUBA GÜRSES
44	TEKİRDAĞ	ÖZLEM ATEŞ
45	TOKAT	NURGÜL POLAT
46	TRABZON 1	ESİN SARAÇOĞLU
47	VAN	SİBEL RUHAN OMUR
48	YALOVA	SAADET KUL
49	YOZGAT	AYFER ERDOĞAN
50	ZONGULDAK	HATİCE GÖKÇEN
51	KÜTAHYA	HALİME ÇETİN
52	SAMSUN 1	MERAL AKALIN
53	SAMSUN 1	AYTEN KALE



## 6 NOLU KOMİSYON

# YENİ ANAYASADA KADIN SORUNLARININ ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK YAPILMASI GEREKEN DÜZENLEMELER KOMİSYON RAPORU

## RAPOR

Altı numaralı komisyonun gündemi, anayasa yapım sürecinde temel ilkelerden ve kadın sorunlarının çözümüne yönelik yapılması gereken çerçeve anayasal düzenlemelerden oluşmuştur. Buna göre, aşağıdaki maddeler üzerinde mutabık kalınmıştır.

1. Herşeyden önce, “yeni anayasa” tabirinin kullanılması uygun değildir. Anayasalar, bir devletin iç hukuktaki temel kurucu metinlerdir. “Yeni anayasa” tabiri, ancak yeni bir devlet için geçerli olabilir. Türkiye Cumhuriyeti Devleti, varlığını devam ettirdiğine ve ebediyen devam ettireceğine göre, “yeni anayasa” ifadesinin herhangi bir karşılığı yoktur. Bu sebeple kullanılmaması gerekir.

2. Yapılacak anayasa, geniş bir katılım sonucunda ortaya çıkmış bir metin olmalıdır. Çerçeve niteliği taşımaları; ayrintıların ayıklandığı, dili açık ve net hükümler barındıran, tutarlı bir belge olmalıdır. Türkçe’nin özenli bir şekilde kullanılmasına önem verilmelidir. Ayrıca, genel olarak kavram bütünlüğü sağlanmalıdır.

3. 1982 Anayasası’nın başlangıç kısmı ile ilk üç maddesi, özü ve ruhu itibarıyla korunmalıdır. Başlangıç kısmındaki ve ilk üç maddedeki ifade tarzı değiştirilmeli ve kısaltılmalıdır. Özellikle “Atatürk milliyetçiliği” tabiri yerine, 1961 Anayasası’nın başlangıç kısmında da belirtilmiş olan ve devletimizin kurucusu Gazi Mustafa Kemâl ATATÜRK’te de ifadesini bulan “Türk Milliyetçiliği” ifadesi kullanılmalıdır<sup>1</sup>. Ayrıca, 2. maddede belirtilen devletin temel nitelikleri arasına “üniter devlet” ve “millî devlet” ibareleri de mutlaka eklenmelidir. Türklük vurgusu ise güçlendirilmelidir.

1 1961 Anayasası’nın tam metni için bkz. Suna KİLİ/Şeref GÖZÜBÜ-YÜK, **Sened-i İttifaktan Günümüze Türk Anayasa Metinleri**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul 2000, s. 174-233

4. 1982 Anayasası'nın 6. maddesindeki, "Egemenliğin kayıtsız şartsız Türk Milleti'ne ait olduğuna ve devredilemeyeceğine" dair hüküm, ilk üç maddeye ve başlangıç kısmına alınarak temel ilkeler arasına eklenmelidir. Egemenlik yetkisinin kısmen veya tamamen devrinin engellenmesine yönelik ifadelerde ve egemenlik yetkisinin Türk Milleti'nin belirlediği organlar eliyle kullanılmasında, milletlerarası kuruluşlara üyelikten kaynaklanan durumlar saklı tutulmalıdır. Ancak bu maddeye kesinlikle, milletlerüstü kuruluşlar ifadesi eklenmemelidir<sup>2</sup>. Zira Avrupa Birliği (AB), milletlerüstü bir kuruluş olup egemenlik yetkisinin kısmen ve/veya tamamen devredildiği bir örgüttür. Milletlerarası kuruluşlarda ise temel esas, egemenlik yetkisinin devri olmayıp işbirliği gerçekleştirmektir. Bu anlamda, milletlerarası kuruluşlar ile milletlerüstü bir kuruluş olan AB ayrılmaktadır. Egemenlik yetkisinin devri, yani AB üyeliği, iç ve dış bağımsızlıkla/egemenlikle bağdaşmayacağından 6. maddedeki hüküm, başlangıç metnine ve ilk üç maddeye eklenmelidir.

5. Başlangıç kısmına, Türk tarihi içindeki devamlılığa işaret edilerek Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin ve vatandaşlarının bu mirasın sahibi ve yürütücüsü olduğuna dair ibareler eklenmelidir. Nitekim Türkiye Cumhuriyeti Devleti Cumhurbaşkanlığı forsunda bulunan on altı yıldızın ve güneşin yüzlerce yıllık birikimi, tarihteki Türk topluluklarını ve Türk birliğini temsil ettiği Türkiye Cumhuriyeti 2 Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) tarafından daha önce Prof. Dr. Ergun ÖZBUDUN başkanlığındaki heyete hazırlatılan ve 29 Ağustos 2007 tarihinde sunulan taslağın 5. maddesinin 4. fıkrasında böyle bir hüküm bulunmaktadır. AKP'nin yeni taslağında da benzer yönde ifadelerin bulunması kuvvetle muhtemeldir ve bu ifadedeki tek amaç, AB üyeliğine yasal dayanak tesis etmektir. 1982 Anayasası'nın egemenlikle ilgili mevcut hükümleri, Türkiye'nin AB'ye üye olmasına engel teşkil etmektedir. Ayrıntılı bilgi için örnek olarak bkz. Bahadır Bumin ÖZARSLAN, "Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Üyeliği Halinde Egemenlik Yetkisinin Devri", **Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi**, Cilt: VI, Yaz-2006, Sayı: 1, s. 169-180

Devleti Cumhurbaşkanlığı resmî internet sayfasında açıkça belirtilmektedir<sup>3</sup>. Ayrıca, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Genel Kurulu Salonu'nun tavanında bulunan on altı avize de yine aynı değerleri temsil etmek üzere yerleştirilmiştir. Bu ve benzeri sembolik veya mevzuata yansımış başka örnekleri, Türkiye Cumhuriyeti Devleti yapısı içinde bulmak mümkündür. Dolayısıyla başlangıç kısmına, Türkiye dışında yaşayan Türk soylu toplulukları ve Türklerle akraba grupları da kapsayacak ifadeler eklenmelidir. Zira bilindiği üzere Türk Milleti, yalnızca Edirne ile Kars arasında yaşayan ve tarihi de 1071 Malazgirt Savaşı ile başlayan bir millet değildir. Bugün yeryüzünde, yedi bağımsız Türk devleti içinde ve değişik statüler altında başka devletlerde yaşayan Türk soylu gruplar ve akraba topluluklar bulunmaktadır. Soğuk Savaş döneminin geride kalmış olması sebebiyle bu yönde genel ifadelerin belirtilmesi yerinde olur. Bu bağlamda, Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin, tarihin en eski çağlarından itibaren varlığını devam ettiren ve bugün de pek çok coğrafyada değişik şekillerde varlığını sürdüren kadim Türk kültürünün korunmasına ve geliştirilmesine yönelik sorumluluğa sahip olduğu da bu kısma eklenmelidir.

6. Yapılacak anayasanın başlangıç kısmının ve ilk üç maddesinin değiştirilemeyeceği ve değiştirilmesinin teklif dâhi edilemeyeceği de 4. maddede ifade edilmelidir. Değiştirilemezlik ilkesinin, çağdaş düzenlemelerle uyumlu olmadığı itirazı ileri sürülebilir. Bu eleştiride kısmen haklılık payı olmakla birlikte, başka devletlerin anayasalarında da benzer hükümlerin var olduğu gözden uzak tutulmamalıdır. Türkiye'nin içinden geçtiği/geçirildiği süreç ve muhtemel gelişmeler göz önüne alındığında, içinde bulunduğumuz zamanların normal şartlar altında seyretmediği görülebilmektedir. Anayasaların hukukî ama aynı zaman-

3 Bkz. Türkiye Cumhuriyeti Devleti Cumhurbaşkanlığı Resmî İnternet Sayfası, <http://www.tccb.gov.tr/sayfa/cumhurbaskanligi/fors/>

da siyasî birer metin olduğu dikkate alındığında, kısa vadede böyle bir yöntemin devam ettirilmesi, stratejik açıdan daha yerinde olur.

7. Temel haklar ve hürriyetlerin varlığının esas, sınırlandırılmasının istisna olduğu vurgulanmalıdır. Sınırlandırmanın sadece zorunlu hâllerde ve gerektiği ölçüde yapılması gereklidir. Sınırlandırmanın Anayasa'nın ve demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olmaması, sınırlamaların hakkın özüne dokunmayacak şekilde gerçekleştirilmesi şarttır.

8. Yürürlükteki 1982 Anayasası'nın 2001 ve 2004 yılında yapılan değişikliklerle temel haklar ve hürriyetler açısından geldiği nokta, genel olarak olumlu kabul edilebilir. Ancak 07.05.2004 tarihinde 90. maddenin 5. fıkrasına yapılan ilaveyle usûlüne göre yürürlüğe konulmuş temel haklara ve özgürlüklere ilişkin milletler arası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesinden kaynaklanacak uyuşmazlıklarda, milletlerarası antlaşma hükümlerinin esas alınması kabul edilmiştir<sup>4</sup>. Bu düzenlemenin bu hâliyle ve açıkça Anayasa'da yer alması yerine, temel haklara ve hürriyetlere ilişkin uluslararası metinlerin kanun hükmünde kabul edilmesi ve bu hakları ve hürriyetleri koruyan genel bir ilkenin ifade edilmesi daha yerinde ve ihtiyatlı bir yaklaşım olur. Mevcut düzenleme, gereğinden fazla bağlayıcı bir niteliktedir.

9. Anayasamızın 42. maddesi, eğitim-öğretim hakkıyla ilgilidir. Bu maddeye, “resmî eğitim-öğretim kurumlarında Türkçe dışında hiçbir dilin eğitim-öğretim dili olarak kullanılamayacağına” dair ibare eklenmelidir. Mahallî nitelikte lehçe ve dil öğretimi yapılması ise uygun bulunmamıştır.

4 Bu düzenleme, 2001 yılında yapılan kapsamlı değişiklik paketi içinde de yer almış ancak TBMM'deki oylamada reddedilerek paketten düşmüştür. Bu düzenleme daha sonra, 3 Kasım 2002'de yapılan genel seçimler sonrasında ortaya çıkan iki partili TBMM kompozisyonunda AKP'nin ve CHP'nin oylarıyla kabul edilmiştir.

Özel öğretim kurumları eliyle mahallî nitelikte lehçe ve dil öğretimi yapılmasına, ihtiyatla yaklaşılmalıdır. Bu şekilde bir öğretim yapılacaksa bazı sınırlamalar getirilmelidir. Bu maddede, devletin ülkesiyle ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü parçalamaya, demokratik toplum düzenini bozmaya, devletin temel yapısını değiştirmeye yönelik eğitim-öğretim faaliyetlerinin yasaklanmasına ve engellenmesine yönelik ibareler yer almalıdır. Eğitim-öğretimle ilgili bir başka konu olan din kültürü eğitimi konusunda, mevcut Anayasa'daki düzenleme benimsenmelidir. Bu eğitim, çoğulcu bir içeriğe kavuşturulmalıdır. Bu içeriğin ise Türk vatandaşları arasında dine ve/veya mezhebe dayalı ayrımcılığı ve dışlayıcılığı önleyecek şekilde düzenleneceği Anayasa'da teminat altına alınmalıdır.

10. Anayasa'da siyasî partilere üye olma hakkının kapsamı genişletilmelidir. Hâkimler, savcılar, kolluk kuvvetleri, Türk Silahlı Kuvvetleri mensupları dışında her kamu görevlisi siyasî partilere üye olabilmelidir. Aynı şekilde, seçme hakkının kapsamı da genişletilerek erler, erbaşlar ve askerî öğrenciler de seçme hakkına kavuşmalıdır.

11. Grev hakkı, kamu-özel ayrımı yapılmaksızın ve hâkimler, savcılar, kolluk kuvvetleri ve Türk Silahlı Kuvvetleri mensupları hariç olmak üzere, bütün çalışanlara tanınmalıdır. Emeklilere de sendika kurma hakkı getirilmelidir. Memurların sahip olduğu toplu sözleşme hakkı, malî konularla sınırlandırılmamalıdır. Diğer özlük hakları da toplu sözleşme kapsamına dâhil edilmelidir.

12. Mevcut Anayasa'da yer alan ve "program hüküm" niteliği taşıyan ve kanunla düzenlenmesi daha uygun olan hükümler çıkarılmalıdır. Birbiriyle yakından bağlantılı haklar ve hürriyetler, aynı maddelerde düzenlenmelidir. Temel haklarla ve hürriyetlerle ilgili düzenlemelerde "çok kültürlülüğü" çağrıştıran, "grup hakları" gibi içeriği belirsiz ve siyasî açıdan istismara müsait ifadelere yer verilmemelidir.



Anayasamızın 66. maddesindeki Türk vatandaşlığı tanımı, aynen korunmalıdır. Bu vatandaşlık tanımının sosyolojik esaslara dayalı ve Türkiye gerçekleriyle uyumlu olduğuna dair ibareler, giriş kısmına eklenmelidir.

13. Mülkiyet ve miras hakkı güvence altına alınmalıdır. Gerçek ve tam karşılığı ödenmeden mülkiyet hakkına müdahalenin önüne geçilmelidir.

14. Laiklik ilkesinin özgürlük düzleminde ele alınarak “din ve devlet işlerinin ayrılması ile dinî hürriyetlerin korunması” şeklinde anlaşılmasına yönelik düzenlemeler yapılmalıdır. Devletin dinler ve inançlar karşısında tarafsızlığı korunmalıdır.

15. Mevcut anayasamızın 10. maddesi, kanun önünde eşitliği düzenlemektedir. Kadın-erkek eşitliğinin vurgulandığı bu maddenin üçüncü fıkrasında pozitif ayrımcılık uygulanacak kişiler ve gruplar arasında kadınlar yer almaktadır. Eşitliğin kâğıt üstünde kalmaması ve fiilen de sağlanabilmesi için bu maddeye kadınların da eklenmesi gereklidir.

16. Hâlen yürürlükte olan 1982 Anayasası'nın 41. maddesi, ailenin korunmasıyla ve çocuk haklarıyla ilgilidir. Bu maddeye, ailenin bütünlüğünün korunması yönünde hükümler eklenmelidir. Özellikle çalışan kadınların tayin-terfi işlemlerinde, bu ilkenin hayata geçirilmesi hususunda, kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanması göz önünde bulundurulmalıdır.

17. Komisyonumuzda ele alınan bir başka konu da kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanması konusunda, takınılması gereken tavır ve üsluptur. Bu bağlamda, yanlış bir algının oluşmamasına yönelik dengeli bir tavır takınılması benimsenmiştir. Kadınlara ayrıcalık tanımak adına, Türk kadınlarını aciz, kendi ayakları üzerinde duramayan, mücadele etme azminden ve kararlılığından yok-

sun bireyler olarak tanıtmanın doğru olmadığı konusunda görüş birliği oluşmuştur. Bu anlamda, Türk kadınının ren-  
cide edilmesine engel olunmalıdır.

18. Altı numaralı komisyonda, anayasanın çerçevesi dışında kalan ve kanunlarla düzenlenebilecek nitelikteki çeşitli öneriler de görüşülmüştür. Kadınlara yönelik olarak yukarıdaki hükümlerin, kanunlarla teminat altına alınarak uygulamaya geçirilmesi için kamuoyu oluşturmak gerektiği belirtilmiştir. Bu noktada, sivil toplum kuruluşlarının özellikle de sendikaların üzerine ciddi görevler düştüğüne dikkat çekilmiştir. Bu bağlamda, sendikamız Türk Eğitim-Sen'in öncü bir rol oynaması gerektiği vurgulanmıştır.

Dr. Bahadır Bumin ÖZARSLAN  
Komisyon Başkanı

## YENİ ANAYASADA KADIN SORUNLARININ ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK YAPILMASI GEREKEN DÜZENLEMELER KOMİSYONU KATILIMCILAR

	ŞUBE ADI	ADI SOYADI
1	ADANA 1	GÜLAY YÜCETÜRK
2	ADANA 3	AZİME BASILGAN
3	AMASYA	FATMA KILIÇ
4	ANKARA 1	SULTAN MERAL SÖNMEZ
5	ANKARA 5	GÜNSELİ DEMİRKAYA
6	BALIKESİR 1	EMEL İSENÇ
7	BALIKESİR 2	SALİHA NAZLI
8	BOLU	REYHAN SOLUK
9	BURDUR	TURNER BAKIR
10	BURSA 1	EBRU SÜRÜCÜOĞLU
11	ÇANAKKALE	SEVİL ARIKAN
12	ELAZIĞ	ÇİĞDEM ASLANMİRZA
13	ESKİŞEHİR 1	DEFNE AKMAN
14	ESKİŞEHİR 2	HÜLYA İZ
15	GİRESUN	İLKNUR ÖZTÜRK
16	HATAY 2	KADERNUR ÖZEN
17	ISPARTA	ADİLE SEMA ÜNLÜ
18	İSTANBUL 1	TÜRKAN OLCAY
19	İSTANBUL 3	RUKİYE TAŞ
20	İSTANBUL 7	MUAZZEZ YURDAKUL
21	İZMİR 3	FİGEN ALTAYLAR
22	KAHRAMANMARAŞ 1	HATİCE BAŞKAN
23	KARAMAN	DERYA TOPTAŞ
24	KIRŞEHİR	GÜLŞEN GÜVENÇ
25	KOCAELİ 1	AYMER ERDEMİL
26	KONYA 1	BERNA ARSLAN
27	KONYA 2	NURAY BURAN BİÇER
28	KONYA 3	NURHAYAT YAPICI
29	MANİSA	SEMA BALKIŞ
30	MERSİN 1	ELİF GÜNTÜRK
31	MUĞLA	MAKBULE DURU
32	OSMANİYE	ÜMMÜ GÜLSÜM KILINÇ
33	SAMSUN 2	LEYLA ÇELİK
34	TEKİRDAĞ	NESRİN ALBAYRAK

35	TOKAT	MERVE SESSİZ
36	VAN	CENNET KOZAN
37	YALOVA	ÖZLEM ŞAVKLIYILDIZ
38	YOZGAT	NİLAY TERZİ
39	ZONGULDAK	AYTÜL DEĞERLİ GÜLEÇ
40	ERZURUM 1	MEVLŞAHİN
41	KÜTAHYA	HATİCE KOÇ
42	BİTLİS	TUĞBA ÇİÇEK
43	SAMSUN 2	MENEKŞE SÖNMEZ
44	SAMSUN 2	NURAY TORUN
45	ERZİNCAN	FATMA ÖZGENEL
46	ERZİNCAN	ŞEBNEM İŞME





**Çalışma Hayatında ve  
Sendikal Mücadelede  
Kadının Rolü ve  
Beklentileri Çalıştayı'ndan  
Görüntüler**





Çalışma Hayatında ve Sendikal Mücadelede Kadının Rolü ve Beklentileri Çalıştayı'ndan Görüntüler



Çalışma Hayatında ve Sendikal Mücadelede Kadının Rolü ve Beklentileri Çalıştayı'ndan Görüntüler



Çalışma Hayatında ve Sendikal Mücadelede Kadının Rolü ve Beklentileri Çalıştayı'ndan Görüntüler



Çalışma Hayatında ve Sendikal Mücadelede Kadının Rolü ve Beklentileri Çalıştayı'ndan Görüntüler



Çalışma Hayatında ve Sendikal Mücadelede Kadının Rolü ve Beklentileri Çalıştayı'ndan Görüntüler



Çalışma Hayatında ve Sendikal Mücadelede Kadının Rolü ve Beklentileri Çalıştayı'ndan Görüntüler



Çalışma Hayatında ve Sendikal Mücadelede Kadının Rolü ve Beklentileri Çalıştayı'ndan Görüntüler



Çalışma Hayatında ve Sendikal Mücadelede Kadının Rolü ve Beklentileri Çalıştayı'ndan Görüntüler





Çalışma Hayatında ve Sendikal Mücadelede Kadının Rolü ve Beklentileri Çalıştayı'ndan Görüntüler



Çalışma Hayatında ve Sendikal Mücadelede Kadının Rolü ve Beklentileri Çalıştayı'ndan Görüntüler



Çalışma Hayatında ve Sendikal Mücadelede Kadının Rolü ve Beklentileri Çalıştayı'ndan Görüntüler



Çalışma Hayatında ve Sendikal Mücadelede Kadının Rolü ve Beklentileri Çalıştayı'ndan Görüntüler



Çalışma Hayatında ve Sendikal Mücadelede Kadının Rolü ve Beklentileri Çalıştayı'ndan Görüntüler



Çalışma Hayatında ve Sendikal Mücadelede Kadının Rolü ve Beklentileri Çalıştay'ından Görüntüler



Çalışma Hayatında ve Sendikal Mücadelede Kadının Rolü ve Beklentileri Çalıştayı'ndan Görüntüler



Çalışma Hayatında ve Sendikal Mücadelede Kadının Rolü ve Beklentileri Çalıştay'ından Görüntüler

