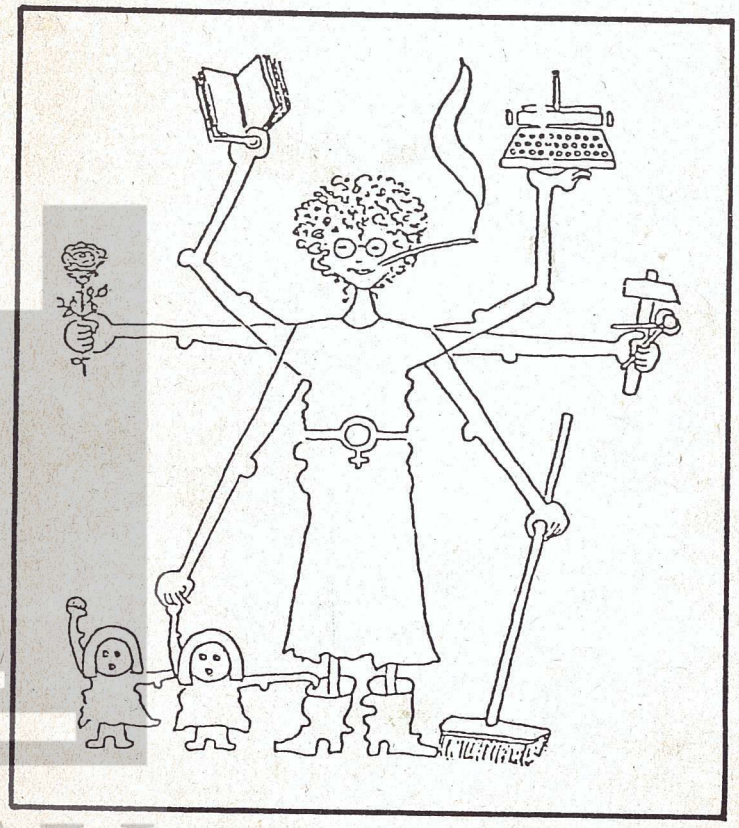
KADINLAR, KADINLARIMIZ...



TÜSTAV

İçindekiler:

1. Giriş	sayfa...	1
2. Kadınlarımız - şiir Nazım Hikmet....."	...	2
3. ...yaşamı seviyor, Karin Roth....."	...	3
4. 8 Mart'a çağrı....."	...	4
5. 8 Mart Uluslararası Kadınlar Günü...."	...	5 - 8
6. Göçmen kadınlar....."	...	9 - 13
7. Kurs istatistiği....."	...	14
8. Günlük yaşantı....."	...	15 - 17
9. Bir alıntı....."	...	18
10. FAC'deki kadınların hukuksal durumu.."	...	19 - 24
11. Arbeitsamt Hamburg....."	...	25
12. Anneleri Koruma Yasası/Analık İzni..."	...	26 - 32
13. Yasadan önemli alıntılar....."	...	33 - 34
14. Görüş....."	...	35
15. DGB'nin istemleri....."	...	36 - 37
16. IG Metall'in yardımcı broşürü....."	...	38 - 41
17. Kaynaklar....."	...	42

TÜSTAV

G İ R İ Ş

Elinizdeki broşür,

8 Mart 1985 Uluslararası Kadınlar Günü

ve Birleşmiş Milletler Örgütü'nün ilân ettiği

"Kadın 10 Yılı"nın bitişi nedeniyle çıkarılmıştır.

Broşürde, bu günün anlamını belirten ve günümüzde Federal Almanya'daki yabancı kadınların durumunu sergileyen konulara yer verdik:

"Uluslararası Kadınlar Günü, işyerlerinde - toplumda ve yasalar önünde kadın hakları için mücadele günüdür..."

Federal Almanya çok uluslu bir ülkedir. Broşürün hazırlanmasında bu nedenle burada yaşayan tüm kadınların ortak yanlarına yer verdik.

Yerli ve yabancı kadınlar arasında bu zamana kadar yapılan araştırmalarda "değişik çıkarlar" öne sürülmeye çalışıldı.

Biz ise, her alanda "ortak çıkarların" varlığını saptadık:

"gerek günlük yaşamımızda, gerekse kendi deneylerimizden..."

Bu yılki sendikal kadınların, Uluslararası Kadınlar Günü'ne ortak çağrısı:

- İşsizliğe karşı
- Barış ve İş

dir !

F İ D E F, bu çağrıyı ortak çıkarlarımız ve ortak sorunlarımız nedeniyle tüm gücüyle destekliyor.

K A D I N L A R I M I Z
(Milli Kurtuluş Savaşı Destanı'ndan)

Ayın altında kağnılar gidiyordu.
Kağnılar gidiyordu Akşehir üstünden Afyon'a doğru.
Toprak öyle bitip tükenmez
dağlar öyle uzakta
sanki gidenler hiçbir zaman
hiçbir menzile erişmeyecekti.
Kağnılar yürüyordu yekpare meşeden tekerlekleriyle,
ve onlar
ayın altında dönen ilk tekerlekti.
Ayın altında öküzler
başka ve çok küçük bir dünyadan gelmişler gibi
ufacık
kısacıktılar
ve pırıltılar vardı hasta kırık boynuzlarında,
ve ayakları altından akan
toprak
toprak
ve topraktı.

Gece aydınlık ve sıcak
ve kağnılarda tahta yataklarında
koyu mavi humbaralar çırılçıplaktı.
Ve kadınlar
birbirlerinden gizleyerek
bakıyorlardı ayın altında
geçmiş kafilelerden kalan öküz ve tekerlek ölülerine.
Ve kadınlar
bizim kadınlarımız:
korkunç ve mübarek elleri
ince küçük çeneleri, kocaman gözleriyle
anamız, avradımız, yârimiz,
ve sanki hiç yaşamamış gibi ölen
ve soframızdaki yeri
öküzümüzden sonra gelen,
ve dağlara kaçırıp uğrunda hapis yattığımız
ve ekinde, tütünde, odunda ve pazardaki,
ve ağıllarda
ışıltılarda yere saplı bıçakların
oynak ağır kalçaları ve zilleriyle bizim olan
kadınlar
bizim kadınlarımız

şimdi ayın altında
kağnıların ve hartuçların peşinde
harman yerine kehribar başaklı sap çeker gibi
aynı yürek ferahlığı
aynı yorgun alışkanlık içindeydiler.
Ve on beşlik şarapnelin çeliğinde
ince boyunlu çocuklar uyuyordu.
Ve ayın altında kağnılar
yürüyordu Akşehir üstünden Afyon'a doğru.

Nazım Hikmet

TÜSTAV

...çünkü kadın/erkek yaşamı
seviyor...
kadınlar (ve erkekler) kendi yaşamlarını güvence altına alacak, baskısız, bağımsız, sevgi dolu bir yaşam istemektedirler. Kadınlar tatmin edilmemiş bir dizi kültürel arzularla doludur, onların hayalleri vardır. Bütün bunlar, "KISMET" demekle, ne için yaşayorum sorusunu kendilerine sormadıkları sürece, yılgınlık göstermek, kendi görevlerini başkalarının halletmesini beklemekle gerçekleşmeyecektir...

(Karin Roth, IG Metall Sekreteri, kendi yazdığı "Träumen verboten", VSA-Verlag, kitabının önsözünden).

8 MART - ULUSLARARASI KADINLAR GONO'NE
SEN DE KATIL !

TÜSTAV

8 MART - ULUSLARARASI KADINLAR GÜNÜ

2. Uluslararası Sosyalist Kadınlar Konferansı 26/27 Ağustos 1910 tarihinde Danimarka'nın Kopenhag şehrinde toplandı. Konferans gündeminin en önemli konularından biri de: "SEÇİM HAKKI" idi. Kadınların politik seçim hakkı isteminin gerçekleşmesini çabuklaştırmak amacıyla özel bir kadınlar günü ile ilgili Alman yoldaşların ve özellikle Clara Zetkin' in girişimi tartışıldı ve kabul edildi.
Clara Zetkin'in karar tasarısının son satırları şöyle diyordu: "ULUSLARARASI ALANDA VE PROLETARYANIN SINIF BİLİNCİNE SAHİP POLİTİK VE SENDİKAL ÖRGÜTLERİN DE KATILMASIYLA BÜTÜN ÜLKELERDEKİ SOSYALİST KADINLARIN HER YIL KENDİ ÜLKELERİNDE UYGULAYACAKLARI KADINLAR GÜNÜ BİRİNCİ DERECEDE KADINLARIN SEÇİM HAKKI PROPAGANDASI İÇİN KULLANILMALIDIR. BU İSTEK, KADINLARIN TÜM SORUNLARIYLA BİRLİKTE SOSYALİST ANLAYIŞ İÇERSİNDE AÇIKLANMALIDIR. KADINLAR GÜNÜ ULUSLARARASI BİR KAREKTER TAŞIMALI VE TİTİZLİKLE HAZIRLANMALIDIR."

Kadınlar Günü için 1 Mayıs örnek olarak alınmaktaydı.

Kadınların özel bir gün önerisi nereden gelmektedir? Daha önceden benzeri günler var mıydı? Bu konuda çeşitli söylentiler vardır.

Bunlardan biri, New York'lu kadınların 1857 veya 1858'deki gösteri ve yürüyüşüdür. Bir başka örnek de, tütün ve tekstil kadın işçilerinin 1908'de Amerika'nın Manhattan şehrindeki grevleri ve 20 000 gömlek dikicisi kadının 1909'da yine Manhattan'daki grevidir.

Clara Zetkin kendi yazılarının birinde kadınlar günü geleneğini, Fransız Devrimi'nden bu yana süre gelen kadın hareketine bağlamakta; kadın hareketinin, 1848 yılında Almanya' da demokrasinin hakimiyetçilere karşı elde ettiği zaferdeki rolüne değinmektedir; bir başka yazısında, Paris Komünü ve çeşitli mücadelelerde kadının rolünden bahsetmektedir.

8 Mart Uluslararası Kadınlar Günü'nün doğuşu üzerine bir başka görüş de, Amerikan sosyalistlerinin 1908'deki kararı şeklindedir: Her Şubat ayındaki son Pazar günü, kadınlara seçim hakkı propagandasına ve sosyalist düşüncenin yaygınlaştırılması toplantıları yapılmalıdır. Bu tür toplantılar, 20 Şubat 1909'da hayata geçirilerek, yaklaşık Amerika'nın tüm şehirlerinde kadınlar günü kutlanması coşkulu bir şekilde başladı.

Daha önceden varolan ve 20. yüzyılın başından itibaren keskinleşen, kadınların içinde bulunduğu kötü ekonomik ve sosyal durum, yetersiz politik haklar ve onların eşit olmayan toplumsal durumu bile, bu düşüncenin gelecekte de geliştirilerek yaşatılmasının gerekliliğine yeterli nedendir.

19 Mart 1911'de, Danimarka, Almanya, Avusturya, İsviçre ve Amerika'da ilk geniş çapta Uluslararası Kadınlar Günü yapıldı;
Almanya'daki bir çok kutlamanın yanında, Berlin ve diğer şehirlerde 42 toplantı düzenlendi; Düsseldorf ve Dresden şehirlerinde cadde gösterileri yapıldı; diğer bir çok kentte, kadınların seçim hakkı için sendika lokallerine yürüyüşler düzenlendi; toplantılara 1 milyon'dan fazla insan katıldı.

Diğer ülkelerde kutlanan Kadınlar Günü aynı başarı ile sürdürüldü; sendika lokalleri, toplantı salonları insan almayacak derecede doluydu; caddelerde, alanlarda gösteriler yapıldı.

Kadınların uluslararası mücadele gününü resmen kabul ettirmek, tabii ki kolay olmadı. Bir çok politik eleştiriciler bu günü, "ayrıcalık" ve kadınlara "özel hak" olarak göstermeye çalıştılar.

Kadınlar bu görüşlere yanıt vermekte gecikmediler:
"KADINLARIN BİR TAKIM ÖZEL İSTEKLERİ OLMAMASI GEREKTİĞİ SÖYLENİYOR. YAŞADIĞIMIZ BURJUVA TOPLUMU İÇERSİNDE KADINLARA EŞİT BİÇİMDE DAVRANILMADIĞI SÜRECE BİR TAKIM ÖZEL İSTEKLERE GEREK DUYULACAKTIR."

TÜSTAV

Uluslararası Kadınlar Günü'nün kısa zamanda sosyalist kadın hareketi ve işçi hareketi içinde hangi boyutlara ulaştığını, taşıdığı anlamı kadınlar arasındaki örgüt üyeliği gelişmesi göstermektedir; örneğin: SPD'de % 85, sendikalarda % 44.

Daha sonra Fransa, Hollanda, İsveç, Çekoslovakya ve Rusya da 1914'te kadar Uluslararası Kadınlar Günü'nü kutlayan ilk ülkelere katıldılar.

Tüm ülkelerdeki kadınlar, merkezi ve ortak bir istemde birleşiyorlardı: Kadınlara seçim hakkı. Bu istem, 8 saatlik çalışma günü, eşit işe eşit ücret, kadın ve anaların korunması istemleriyle zenginleştirildi.

Savaş tehlikesinin arttığı yıllarda kadınlar toplantıları, artan militarizme ve emperyalist savaş tehlikesine karşı protesto gösterilerine dönüştü. 1914'te Rosa Luxemburg'un yargılanması ve bir yıl hapis cezasına çarptırılması, onun militarizme karşı çıkan sözlerdir.

1915'te parola saptandı: "Savaşa karşı çıkma savaşı". Alexandra Kollontai, Norveç'in Oslo şehrinde uluslararası bir miting örgütleme uğraşılarında bulundu. Savaşa katılan ülkelerin kadınları bu mitinge, seyahat özgürlüklerinin kısıtlanması, vize verilmemesi nedeniyle katılamadılar. Fakat Norveçli, İsveçli ve Rus kadınlarının katıldığı ortak bir gösteride savaş protesto edildi, barışın önemi dile getirildi. 1915'te Almanya'da gösterilerde bulunmak olanaksızdı. Clara Zetkin tüm zorluklara rağmen bir Çağrı yayınladı: "1915 YILI KADINLAR GÜNÜ ANTİ-SAVAŞ GÜNÜNE DÖNÜŞTÜRÜLMELİDİR." Kadınlar, protesto gösterilerinin ağırlık noktasını, 1915'te savaş kredilerine karşı çıkmada, İsviçre'nin Bern ve Hollanda'nın Den Haag şehirlerinde yapılan gösteriler oluşturdu.

1916 yılının Kadınlar Günü gösterilerinin belgilerini, "kadınların çalışma koşulları, vatandaşlık hakları ve barış istemleri" oluşturdu.

1917'ye gelindiğinde Almanya'da yaşam daha da zorlaşmıştı. Açlık ve sefalet giderek arttı. Kadınlar endüstride en zor işlerde günde 14 saate kadar çalıştırılıyordu. Kadın işçilerin, 1. Dünya Savaşı'ndan sonra daha da hızlandırılan silahlanmaya karşı, 1918'de silah endüstrisinde yapılan greve kitlesel olarak katılmaları bu yılın kayda değer olaylarındandır.

8 Mart 1917'de (eski Rus takvimine göre 23 Şubat) kadın tekstil işçileri Petrograd'daki bir çok fabrikada, Çar'ın düşürülmesi, Rusya'da ekonomik ve politik alanda değişimlere yolaçması amacıyla, "Şubat Devrimi"ne katıldılar.

Devrimin başladığı gün 23 Şubat'tı, ve o gün "Uluslararası Kadınlar Günü"ydü.

Tahminlere göre, 90 000 kadar kadın ve erkek işçi greve başlamıştı. Kadınlardan oluşan grevci bir grup belediye binasına kadar girerek istemlerinin -Ekmek- olduğunu dile getirdi - savaşı kınayarak protesto ettiler...

BU ANILARDAN ESİNLENEREK, 1920'DE ULUSLARARASI KADINLAR GÜNÜ 8 MART OLARAK KABUL EDİLDİ.

TÜSTAV

GÖÇMEN KADINLAR

Yabancı kadınlar üzerine konuşulurken, onlardan bahsedilirken: "misafir işçiler", "yabancılar" diye isimlendirilirler.

Onlarla ortak yanlarımız var mıdır? Varsa, nelerdir?

Federal Almanya'da 1 milyon 745 bin yabancı kadın bulunmaktadır; bunlardan 1 milyon 350 bin'i 15 yaşından yukarıdadır; bu sayıdan 651 bin'i çalışmaktadır; 44 bin'i işsiz olarak kayıtlıdır; bir kısmı iş aramakta, kaçak veya gizli çalışmakta veya politik sığınmacı durumundadır...

Yabancı kadınlar Türkiye'den, Yunanistan'dan, İspanya'dan, Yugoslavya'dan, Portekiz'den, İtalya'dan, Fas'tan ve Tunus'tan gelmişlerdir. Kendi ülkelerinin ana dilini veya kendi ülkerindeki azınlıkların dilini veya ikisini birden konuşurlar. Almancayı iyi veya az bilmekte veya hiç bilmemektedirler...

Federal Almanya'da bir haftadır, iki yıldır veya 16 yıldır yaşayanlar vardır; ailelerinin kendileri için seçtikleri erkeklerle evli olanlar vardır; bu kadınlar ya erkekleriyle birlikte yaşamakta, ya onlardan önce Federal Almanya'ya gelmişler veya yalnız başlarına ülkerinde kalmışlardır...

Onların, çocukları yoktur - henüz yoktur -, iki çocuğu veya 6 çocuğu olanlar vardır; bu çocuklar kendi ülkelerinde veya burada doğmuşlardır; çocuklar, çocuklar ki, burada yaşarlar, ülkelerinde yaşarlar, sonra buraya getirilir, tekrar geri ülkesine gönderilir, tekrar getirilir, tekrar...tekrar... tekrar...

Hiç okula gitmemiş kadınlar vardır; okuma-yazma bilmeyenler, bir kaç yıl arada-sırada okula gidenler veya 8 yıl okula gidip de öğretmen olarak yetiştirilenler vardır.

Köylerden gelirler; yolu, suyu, elektriği olmayan köylerden; küçük kasabalardan veya büyük şehirlerden gelenler de vardır; yöresi usulü giyinenler olduğu gibi, Avrupalı, büyük şehir usulü giyinenler de vardır; başörtü takanları, ülkesinde takıp da burada çıkaranları veya hiç kullanmamış olanları vardır; İslam dinine göre yetiştirilenleri, alevisi, sunnisi, ortodoks veya katolik dinine göre yetiştirilenleri vardır...

...ve yabancı kadınların Federal Almanya'daki günleri şöyle geçer:

Bir kere şurası bilinmelidir ki, onlar Federal Almanya'da, Alman vatandaşı olmadan, yabancılar yasasının, yabancılar yönetmenliğinin, bunlarla ilgili uygulama ve ülkeler arası anlaşmaların ışığında düzenlenen yabancılar için geçerli hukuksal uygulamalara bağımlıdırlar. Bu yabancılar hukuğu, kadın veya erkek bütün "misafir işçiler" için onların buradaki kalış süresi konusunda kendilerine güvence vermemekte, çalışma iznini genellikle Alman'ların çalışmak istemediği, az üçretli, kirli, gürültülü, vardiye ve akort gibi özel yeteneklerin gerektiği, Alman kamuoyunun sosyal yapısının en alt sıralarını işgal eden işlerde verilmektedir.

Federal Almanya'da yabancı kadınlar denince, yerli halkın büyük bir kesiminin aklına: başörtülü, pantalonlu, bir kaç çocukla birlikte, kocalarının bir kaç adım arkasından yürüyen eksotik görünüşlü varlıklar gelmektedir.

Bu ülkede yaşayanların toplumsal sorunlarının aynı olduğu gerçeği ise, çok kere unutulmaktadır: Kadınlar, erkeklere oranla daha zor koşullarda yaşamakta; çocuk yetiştirme, ev işlerini görme zorundadırlar. Bütün bunların yanında giderek artan bir görüşle "ek gelir sağlayan" kişiler olarak görülmekteyseler de, toplumdaki gerçek yerlerinin ev ve ev işleri olduğu öne çıkarılmaktadır. Sayılarına göre Federal Almanya'da çalışan yabancı kadınlar, oran olarak, Alman kadınlardan daha fazladır. Ülkelerine geri dönüş için koydukları daha az zamanda, daha fazla tasarruf hedeflerine ulaşabilmek amacıyla çalışmak istemektedirler. Çalışan yabancı kadınlara kocalarının ev işlerinde yardımcı olma oranı, Alman erkeklerinin çalışan kadınlarına yardımcı olmasına oranla daha düşüktür.

TÜSTAV

Fotos: Helga Bugdoll

Kadınların ek görevi:
ev işleri

Seksüel sorunlarda, hamilelik, hamilelikten korunma ve kürtaj (çocuk aldırma) gibi sorunlarda da yabancı kadınlar bilgi eksikliği nedeniyle tedirgin durumdadırlar. Hamilelikten korunma konusunda yetersiz bilgi veya korunmanın kocası tarafından yasaklanması onları kocalarından dahi gizledikleri tehlikeli kürtaj işlerine itmektedir.

Yabancı kadınlar arasında bu tedirginlik, özellikle burada eşi, akrabası olmayan, yalnız yaşayan ve çevre ile yeterli ilişkisi bulunmayanlarda daha da artmakta. Yabancı kadın, kendi ülkesindeki çevresinde seksüel yaşam üzerine öğrendikleriyle yetinmek zorunda kalmaktadır.

Federal Almanya'daki durum ise daha başkadır: çoğunun yakın çevrede güveneceği, bu tür şeyleri konuşabileceği kimsesi yoktur; yabancı kadınlar arasında, kendilerine özgü sorunların tartışılacağı olanaklar dardır. Çok kere yalnız başına sokağa çıkmağa bile çekinirler. Böylece tek ilişki kuracağı kişi çok kere kocası olur. Ülkesinde kendisini anlayan o yakın çevre yoktur. Burada evinden dışarı çıkmayanlara dahi rastlanabilir...

Yabancı kadınların Federal Almanya'da karşılaştığı ortam, ülkesindeki koşullara oranla çok değişiktir. Bu özellikle çalışmayan, yabancı bir ülkenin yaşam ve kültürü ile yeterli derecede bağlantı kuramayan, kendi çevresinde yaşayanlar için daha belirgen olarak ortaya çıkar.

Çocuklara etkisi: burada yaşayan çocuklar, içinde yaşadıkları ortama uymak suretiyle ailelerine yabancılaşmaktadırlar. Ülkelerinde yaşayan, anne ve babalarını yılda bir, tatil zamanları gören çocukların durumu ise daha da zordur. Böyle bir ortamın koşullarını buradaki çocuk bahçesi ve okul sistemi yaratmaktadır. Bundan olumsuz olarak etkilenen sadece Alman çocukları ve onların aileleri değildir. Yabancı çocuklar da kendi ihtiyaçlarına göre plânlanmış eğitim olanaklarından yoksundur. Yabancı kadınların çoğu Federal Almanya'daki yaşamı, çalışmayı, çocuklarının geleceğini kendi ülkelerinde güvence altına alabilmek için göze almakta, katlanmaktadırlar.

TÜSTAV

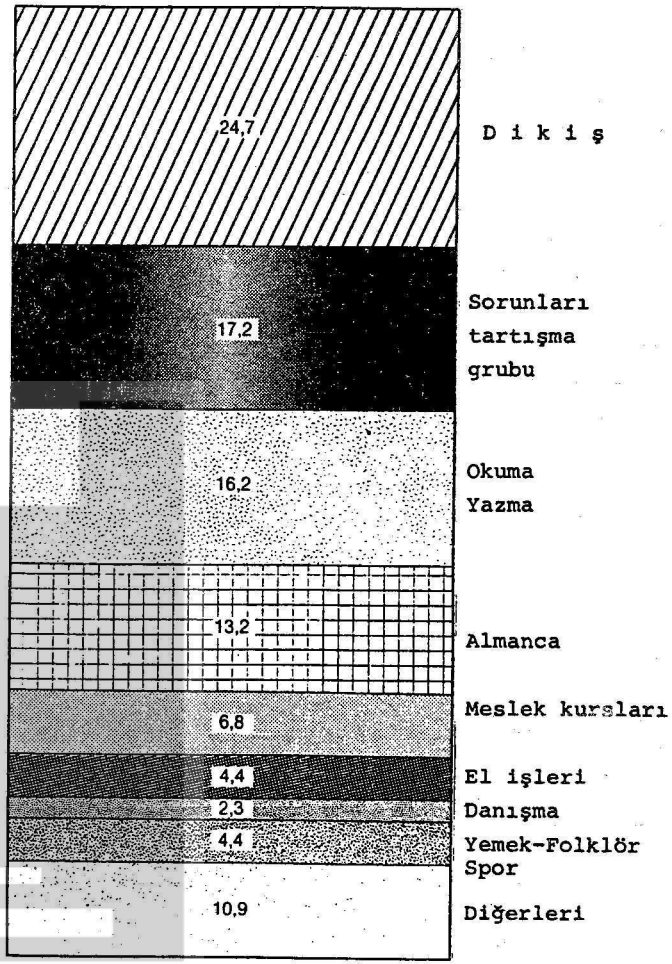
...sinir hastalıkları kliniklerinde yabancı kadınlar da vardır; dövüldükleri için evden kaçıp, sığınma evlerine başvuranlar da; boşananlar, kadın grupları içinde kendi sorunlarına çözüm arayanlar da vardır. -

Acaba, izole edilmenin, kenara itilmişliğin, bilgi yetersizliğinin, erkeğe bağımlılığın, çocuklarını kaybetme korkusunun getirdiği sonuçlar mıdır bunlar?

Belki de, değerlerin, kadının yaşadığımız toplumdaki rolü ve kendisinin bu zamana kadar sorulmayan yetenekleri üzerinde düşünmek için bir fırsat mı?

Kadınlarımız alış-verişte

FAC'de YABANCI KADINLAR İÇİN KURSLAR KONUSUNDA İSTATİSTİK SONUÇLARI: %



TÜSTAV

Toplumsal gerekli tüm işlerin üçte ikisi kadınlar tarafından yapılmakta. Kadınlar, evde ve işyerlerinde toplam 67,3 milyar saat çalışıyorlar. Ev işleri için hiç bir ödenek almayan kadınlar, aynı işleri yapan erkeklere oranla işçiler arasında % 20, hizmetliler arasında % 37 daha az ücret almaktalar.

Halen daha Federal Almanya'da bir kadın, gelişimine fırsat eşitliği olanakları veren bir yaşam biçimi kurmak için (kurabilirse) özellikle mesleki yaşamda tüm gücünü harcamak zorundadır.

Kadınların bağımlılığı, daha eğitimleri sırasında, kendilerine olan güvencin boğulması, durdurulması, yetenek gelişiminin yalnız ev işlerine indirgenmesi, yetersiz meslek eğitimi ve buna bağlı olarak, mesleki olanakların kötülüğü ile başlıyor.

Her üç kadından biri, çocuk doğuruncaya kadar çalışıyor ve daha sonra iş hayatından temelli olarak ayrılıyor. İkincisi, çocuklarının bakımı için, en az bir, iki kez çalışma hayatına ara verip sonra tekrar dönüyor. Bunun ana nedeni de, Federal Almanya'daki yarım günlük okul sistemi, çocuk yuvalarının ve kreşlerinin yetersizliği. Federal Almanya'da çocuk kreşleri ihtiyacın yalnız % 1'ini karşılıyor. Yalnız çalışan her üç kadından biri işine ara vermeden çalışıyor. Bu kadınların mesleki yaşamlarının akışı erkek emekçilerinkinin aynısı, yalnız, kadınlar, onlara nazaran daha az eğitim düzeyindeler, daha az ücret alıyorlar, daha az yükselme şansına sahipler ve taşıdıkları riziko daha büyük.

1978 istatistiklerine göre, Federal Almanya'da serbest veya bağımlı çalışan kadınların sayısı, 10,1 milyon. Her üç çalışan kadından biri, çocuklarının da bakımını yüklenmek zorunda. İşin yanı sıra ev işleri ve çocuk bakımını da yüklenen kadın 3 katlı bir yükün altında olup, iş yeri seçiminde de mutlaka evine yakın bir işe muhtaç kalmakta.

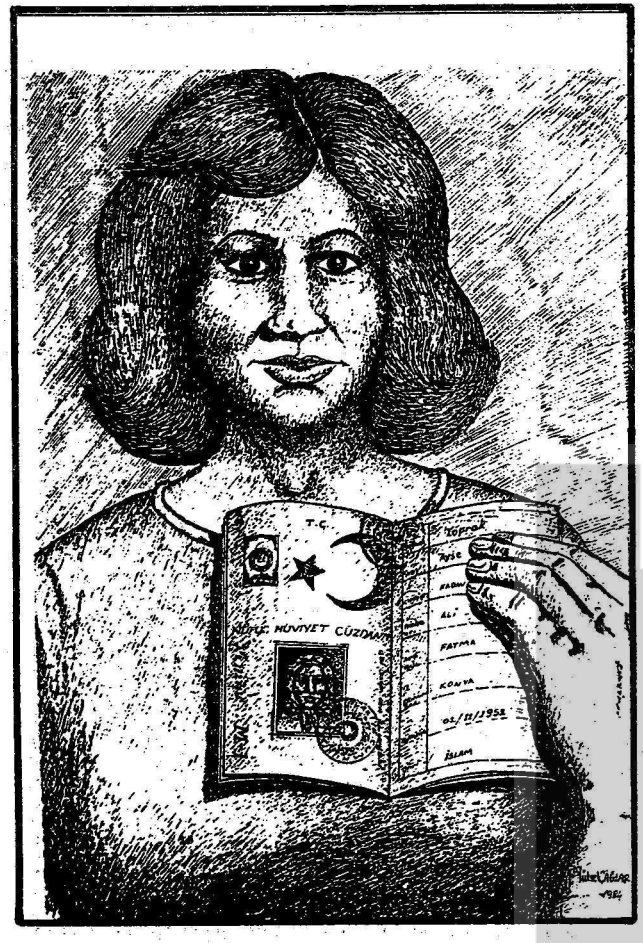
Kadınların büyük bir çoğunluğu, ekonominin kriz dönemlerinde en fazla sarsılan, satıcılık, büro yardımcılığı, doktor yardımcılığı, akarband gibi iş dallarında çalıştıkları için, işsizlikten en fazla zarar görenler yine onlar.

Ekonominin yükselme döneminde, ortaya çıkan işçi açığı, kadınlarla doldurulmakta, ekonominin kötüye gittiği dönemlerde ise en çabuk işsiz kalanlar, yine kadınlar olmakta. Bunların arasında en çabuk işsiz kalanlar ise hiç bir mesleki eğitimi olmayan kadınlar, ki bu kadınlar çalışan kadınların yarıdan fazlasını (% 52) oluşturuyorlar.

Durumları en kötü olanlar ise çıraklık dönemindeki genç kızlar. Çıraklık anlaşması olan toplam gençlerin yalnız üçte biri genç kız. Çıraklık döneminden sonra işsiz kalan her üç gençten ikisi ise gene genç kız.

Patron, işyerinde yerli - yabancı ayırmıyor: "Önemli olan, kâr" diyor.

TÜSTAV



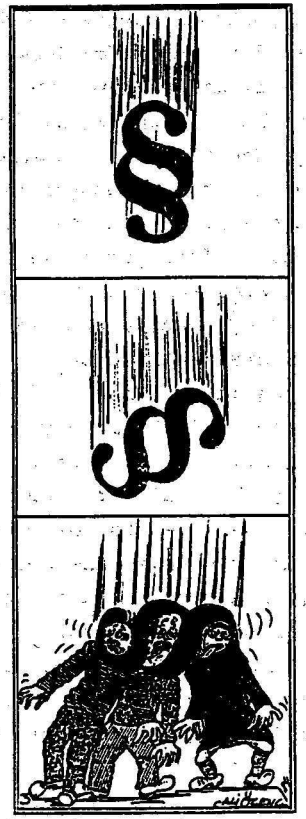
Türkiye mi, Almanya mı ? İki Dünya arasında kadınlarımız...

Bir alıntı:

"...ne yap et, dört duvarın arasında yalnız başına kalma diye düşündüm. Kocamın düşüncesine göre kadın, yemek pişirmeli, dikiş dikmeli, efendi efendi evinde oturmalıdır. İki hafta önce arkadaşımla dışarı çıktım. Eve döndüğümde kapı kitlenmişti. İçeri girdim. Kocam kapının arkasındaydı, sesinin bütün tonuyla bağırmaya başladı. Yediğim tokatla kafam kalorifere çarptı ve yıkıldım, kaldım. Rastgele vurmaya başladı, tâ ki gözüm şişinceye kadar. Ondan sonra ayağıyla belimi tekmelemeye başladı. Hıncını aldıktan sonra kanapenin üzerine yattı ve hemen uykuya daldı. Aklımdan, ya şimdi, ya hiç, al bir bıçak vur ona diye geçmeye başladı. Sonra düşündüm ve değmez bile dedim... Kocam, inşaattaki işinden ve diğer sorunlar üzerine konuşmazdı. Ben sorduğum zaman ise, "seni ilgilendirmez, beni rahat bırak" der, ceketini alır, en yakın birahaneye giderdi..."

(Renate B., 26 yaşında, ev kadını, zaman zaman temizlik işlerinde çalışmakta. 2 çocuk sahibi, günlük çalışma süresi saat 6 - 20 arası).

TÜSTAV



Hukuksal (!) uygulamalar

FEDERAL ALMANYA'DAKİ YABANCI KADINLARIN HUKUKSAL DURUMU

Federal Almanya'daki (FAC) yabancı kadınlar üzerine çok şeyler söylenmekte: Geri kalmışlar denir; modern değillerdir; kişiliklerini bulmamışlardır denir; Alman erkekleri kadınlarına yabancı kadınları örnek göstererek: "Haline şükret, bak Türk kadınları ellerindeki yükle kocalarının arkasından yürüyor" derler.

İşin en kötü tarafı, biz kadınlar, böyle basma kalıp sözlerle bölünürüz, dayanışmadan eser kalmaz aramızda. Üte yanda, giderek artan sayıda yabancı kadın dövülmekten, hakaret edilmekten yılarak, Alman cinsdaşları gibi "Kadınlar Evine" sığınmaktadır.

Geç, çok geç olsa da, bu evlerde kadınlar ortak sorunlarının bilicine varırlar. Burada yerli ve yabancı kadınların ezilmişliği, horlanmışlığı ortaya çıkar. Bunlara ek olarak, biz yabancı kadınları, Alman cinsdaşlarımızla bağlayan bir dizi sosyal, hukuksal, ortak sorunlarımız, yanlarımız vardır.

Herşeyden önce, tüm toplumsal ve ailevi sorunlarımızla kadınız. Erkeklere oranla, biz kadınların eğitimleri genelde daha kötüdür. Çalıştığımız işin kalitesi kötü olduğu gibi, ücretlendirilmesi de düşüktür. Bir de bunlara, işyerinin, ev işlerinin yükü biner, kadın olmanın getirdiği çevreden izole olma eklenir.

Biz yabancı kadınları, Alman kadınlarından ayıran olgu, FAC'de yaşamamıza rağmen başka bir ülkenin vatandaşı olmamız, dolayısıyla da yabancılar hukuku statüsüne sokulmamızdır. Bu statü, yabancılar yasasına, yabancılar için geçerli çalışma yöntemine, tüm resmi daire uygulamalarına ve iki ülke arasındaki anlaşmalara göre düzenlenir. Yabancılar yasası, FAC'deki yabancıların oturma ve çalışma süreleri konusunda, onları tedirgin eden büyük bir tehlikedir.

TÜSTAV

Yabancı kadınların büyük bir çoğunluğu buraya, ailenin birleşimi yoluyla gelmişlerdir. Bunun için de aranan ön koşullar:

- erkeğin 8 yıldır burada oturuyor olması,
- iş aktının devam ediyor, çalışıyor olması,
- geçiminin temini için yeterli gelire sahip olması,
- yeterli konut ölçüsüne, yani kişi başına 12 metrekare yere sahip olması (bazı eyaletlerde 9 metrekare).

O zamana kadar geçerli olan ailenin birleşimi uygulaması, Aralık 1981'de FAC hükümetinin kararıyla değiştirildi. Yeni uygulama özellikle kadınlar aleyhine yeni değişiklikler getirdi:

- FAC'de erkeğinin yanına gelen kadına 4 yıl bekleme, yani çalışma yasağı uygulanmaktadır. Diğer bir deyişle kadın, 4 yılın bitiminden sonra, çalışma izni başvurusuna hak kazanmaktadır. Bunlara ek olarak, çalışmayı teşvik yasasının 19. maddesi araya girmektedir. Bu maddeye göre, açık işyerlerine: Önce Alman işçisi, sonra Avrupa Ekonomik Topluluğu üyesi (AET) ülkelerin işçileri ve ondan sonra AET dışı ülkelerin işçileri gönderilmektedir.
- FAC'de kadının yanına gelen erkek için de aynı uygulama yapılmaktadır. Bunun sonucu olarak da, kadın, aileyi yalnız başına geçindirmek zorunda kalmaktadır. Kadınlara ödenen ücret özellikle düşük olduğundan, çok kere sosyal yardıma başvurma kaçınılmaz olmaktadır. Bilindiği gibi, sosyal yardım almak, yabancılar yasasına göre sınır dışı edilmeye sebep teşkil etmektedir.
- Erkeğin FAC'ye daha önce gelmiş olması, daha sonra gelen kadının oturma iznini, erkeğinin oturma iznine bağlamaktadır, diğer bir deyişle: Kocasından ayrılan kadın, sınır dışı edilme tehlikesiyle karşı karşıyadır. Oturma izni, çalışma izniyle bağımlı olduğundan, kadının burada kalışı, ancak kocasının geçimini temin etmesiyle mümkün olmaktadır.

Bu zamana kadar yapılan uygulamalar, zor şartlar altında

ailenin birlikte yaşamasını olanaklı kıldı.

Sosyal sorumluluktan uzak, vergilendirme ve ailenin birleşimi önlemleri, varolan olanakları daha da kısıtladı:

- Kendi ülkesinde evlenen yabancının eşini FAC'ye getirebilmesi için, evliliğin en az bir yıllık olması gerekmektedir (bazı eyaletlerde 3 yıl). Eşinden bir yıl ayrı olma, FAC'de boşanmaya yeterli sebeptir. Bir yıl evli bekledikten sonra, eşin FAC'ye getirilmesi için aranan diğer şartlar, FAC'deki eşin 8 yıldır burada oturuyor olması, yeterli konutu ve yeterli geliri olmasıdır.
- FAC hükümetinin oluşturduğu 21.2.83 tarihli "yabancılar politikası komisyonu raporu"na göre, eşlerin buraya getirilmesi, burada yaşayan eşin daha önceden Alman vatandaşlığına geçmesinden sonra mümkün kılınmak istenmektedir.
- Yabancıların kendi ülkelerinde yaşayan çocukları eğer 16 yaşını doldurmamışsa buraya getirilebilir. Bu arada, çocuk getirme yaşının 6'ya indirilmesi düşünülmektedir. Bu kısıtlama özellikle Türkiyeli çocuklara isabet etmektedir (AET üyesi veya AET'ye girmek üzere olan ülke işçileri çocukları bu uygulamaya girmemektedir).

Yabancılar politikası komisyonu genel olarak, yabancılar yasasının daha da sertleştirilmesini istemekte, yabancı aileler konusunda daha sert önlemler önermektedir.

Bunun üzerine Federal Parlamento ve Eyaletler Meclisi, FAC'nin yabancılar politikasında, 11.10.83'ten 30.6.84 tarihine kadar uygulanmak üzere şu kararı aldı:

- Geri Dönüşü Teşvik Yasası;

  Yabancı işçilerin sadece ve sadece belirli bir kısmını kapsamına alan 10.500 DM ve her çocuk başına 1.500 DM'lık dönüş yardımı (!) ve emeklilik primlerinin işçinin ödediği kısmının geri verilmesi yoluyla FAC'ni terketmeleri.

TÜSTAV

Bütün bunlar, FAC'de geçerli yabancılar yasasındaki uygulamaların, yabancılar çıkarlarının, yabancısız belirlendiğini gösteren bir çok örnekten sadece çok küçük bir parçasıdır. - Doğaldır ki, temsilcisi olmayan, temsil edilmez; bir milyon'dan fazla yabancı kadın ve erkek FAC'de seçim hakkından yoksundur.

Yabancılar yasası ve çevresindeki tüm uygulamalar bizlerin işyerlerini tehlikeye sokmakta, toplumdaki yerimizi ve yaşantımızı olumsuz şekilde etkilemektedir.

Biz kadınlar, Anne olarak, evli kadın olarak ailenin tüm sorunlarıyla birlikte yaşamaktayız; bu sorunlar: Kötü konut ve konut bulma sorunlarıdır, çocuklarımızın yetiştirilmesi, kocalarımızdan doğan sorunlardır; yaşadığımız ülke ile kendi kültürümüz arasındaki farklardır. Diğer sorumluluklarımızın yanında, çalışmak zorunluğudur. Çocuklarımızın yetiştirilmesi için gerekli ve yeterli kamusal hizmetlerin olmaması nedeniyle çok kere onları ülkelerimizdeki akraba yanına bırakma zorunluğu veya burada yetişkin çocukların, küçük kardeşlerine bakma yükümlülüğü doğmaktadır.

Her kim ki, FAC'deki yabancı kadınların acımayla karışık, beceriksizliğini söylemek ister, şunu iyi bilmelidir ki, bu durum FAC'de yasalarla gerçekleştirilmiştir. Yabancı kadınların kişiliklerini bulamayışından her fırsatta yakınan, hükümete, sorumlulara şunu öneririz:
Yabancı aileleri bağımlı hale getiren, yeteneksiz sayan, geçerli hukuksal uygulamalar kaldırılsın.

Şurası bir gerçek ki:

1. Yabancı kadınların, yaşadığımız toplumdaki <u>tüm kadınların</u> ortak sorunları yanında, ek sorunları vardır.

2. Yabancı kadınların, yaşadığımız toplumdaki <u>tüm yabancıların</u> ortak sorunları yanında, ek sorunları vardır.

3. Yabancı kadınların, yaşadığımız toplumdaki <u>alt yapı mensupları ve azınlıklarının</u> ortak soruları yanında, ek sorunları vardır.

TÜSTAV

Arbeitsamt Hamburg

Bundesanstalt für Arbeit

Arbeitsamt Hamburg · Postfach 100303 · 2000 Hamburg 1

11.10.1982

Bayan
.....
.....

Tabiyesi: T.C. Vatandaşı
doğum tarihi....

Konu: 25.8.1983 tarihinde, Hamburg....firmasında çamaşırcı olarak çalışmak üzere yaptığınız, çalışma izni başvurusu.

Sayın Bayan!

Yukarıda belirtilen çalışma izni başvurunuz rededilmiştir.

Nedenleri:

Başvurunuz, işpiyasasının durumu ve gelişmesi gözönüne alınarak incelendi. İçinde bulunduğumuz ve işsizler sayısının yüksek olduğu bu ortamda, Alman işçilerinin ve Alman işçileriyle eşit statüde bulunan belirli yabancı ülke işçilerinin iş bulma ve çalışma olanakları kısıtlanabilir gerekçesiyle, size çalışma izni verilememektedir. Sizin çalışmak istediğiniz işkolunda şu anda çalışmaya hazır ve kendilerine öncelik tanınması gereken 197 kişi vardır...

ANNELERİ KORUMA YASASI - ANALIK İZNİ YASASI

Hamilelik, doğum ve doğumdan sonraki sürede uygulama.

Genel kurallar:

24.1.1952 tarihinden buyana varolan "Anneleri Koruma Yasası", 1968, 1979 ve 1984 yıllarında içerik olarak değiştirilmiş, genişletilmiş veya kısıtlanmıştır.

1.7.1979'da Analık İzni Yasası yürürlüğe girdi.

Analık izni parası, 1.1.1984'ten itibaren geçerli olmak üzere, ayda 750 DM'tan, 510 DM'a indirildi. Bunun yanında, analık izninde geçen sürenin emeklilik sigortası süresine sayılmaması, bu sürenin boş zaman olarak kabul edilmesi kararlaştırıldı.

Yasanın kapsamına girenler:

Anneleri Koruma Yasası, işyerinde çalışan veya verilen işi evde yapan, her doğum yapan anne için geçerlidir.

Bildirme sorumluluğu:

Anneleri Koruma Yasası'nın 51. maddesine göre, işverene, hamilelik durumu vakit geçirilmeden ve belirlendiği kadarıyla doğum tarihi bildirilmek zorunludur. İşveren bu bilgiyi bir başkasına veremez. İşveren, hamilelik konusunda, masrafını kendi üslenmek şartıyla belge isteyebilir.
Hamileliği işverene bildirmemek direkt olarak anaya zarar getirmese de, başka alanlarda sorunlara yol açabilir. Örneğin, hamileliğin bildirilmemesi halinde verilecek işin düzenlenmesi veya hamilelerin çalışması yasak olan yerlerde çalıştırılması gibi...

İşyerinin düzenlenmesi:
Anneleri Koruma Yasası, madde 2

Ana olacakları veya emzirme durumunda olan annelerin yaşamını ve sağlığını korumak için gerekli önlemler zamanında alın-

TÜSTAV

malıdır. Bu önlemlerden biri de, ayakta yapılan çalışmanın, oturarak yapılması olanaklarının bulunması veya devamlı oturarak yapılan çalışmalara zaman zaman ara verilmesidir.
Emzirme durumunda olan anneler için, gereğinde ilgili resmi dairelerin öngördüğü şekilde "emzirme odaları" yapılmalıdır. Burada gerçek olan bir şey varsa, o da, böyle olanakların işyerinde bulunduğunu belirten bir anneye bu güne kadar rastlanılmamış olmasıdır.
İşveren için masrafa, anne için ise onun sağlığının korunmasına dayanan böyle bir önlemin alınması (tabii alırlarsa) ancak ilgili dairelerin emri veya soruna politik çözüm getirme yoluyla olanaklıdır. Anneleri Koruma Yasası'na göre, her annenin gereğinde işverene, bu sorumluluğunu yerine getirmesi için dava açmaya hakkı vardır.
İşverenin sorumsuzca davranışları, anne ile işveren arasındaki sürtüşme ve korku hiç bir anne olacak hamile kadını sağlığının korunması için gerekli olan önlemlerin alınması hakkından vazgeçirmemelidir.

Çalışma yasağı:

Yasaların öngördüğü çalışma yasağı da, hamile kadının bu hakkını kullanmak istediğini belirtmesiyle mümkündür. İşverenin bu yasağa uymaması halinde, hamile kadına dava açma hakkı doğar.
Anneleri Koruma Yasası'nın 3. ve 6. maddelerine göre, her anne olacak, doğumdan 6 hafta önce ve 8 hafta sonrasına kadar işten serbest tutulur.(korunma süresi). Erken doğum veya birden fazla doğum yapanlar için işten serbest tutulma (korunma süresi), doğumdan sonra 12 haftadır. Doğumdan sonra işten serbest tutulma, çocuğun ölü doğması halinde de geçerlidir.

Anne eğer isterse, korunma süresi içersinde de çalışabilir. Bunun için doktorun izni ve sağlığa zarar vermeyecek çalışma koşulları gereklidir. Çalışmaya başladıktan sonra bu karardan vazgeçmek ve eğer kalmışsa korunma süresinin kalan kısmını tekrar kullanmak mümkündür.

Korunma süresi içersinde
Annelik parası ve işveren ödeneği:

Doğumdan önceki 6 haftalık süre doktor raporuyla belgelenir. Doğumdan en erken 7 hafta önce verilecek belge hastalık kasasına (Krankenkasse) verilir. Hastalık kasası, bu belge ile kadına ödeme yapar. Belgenin hastalık kasası ve işverene verilmesi ile birlikte, doğum masraflarının karşılanması başvurusu da yapılmalıdır. Böylece ödemenin zamanında yapılması sağlanmış olunur.
Annelik parası, son üç aylık ücretin ortalaması alınarak hesaplanır. Aylık ödemenin, 750 DM'ı geçmesi halinde, işveren, aylık net kazanç ile annelik parası arasındaki farkı öder (madde 14). İşverenin ödeme yapması için kadın, hastalık kasasından alacağı ve hastalık kasasının yapacağı ödemeleri belirten bir belgeyi işverene verir. Ödeme, doğumun saptandığı belgedeki tarihte durur. Anneye bundan sonra da ödeme yapılabilmesi için, muhtarlıktan alınacak "doğum belgesinin" işverene ve hastalık kasasına vakit geçirilmeden ulaştırılması gerekir.
Anne olanları mali açıdan zor durumda bırakan ve ödemeyi geciktiren bu uygulama bürokrasiden başka bir şey değildir.

Ek yardım:

Hamile kadınlara, hamilelik süresince ve doğumdan sonraya kadar, doktor himaye ve kontroluna, ebe yardımına olan hakkı yanında, eğer hamileliği süresince devamlı olarak kontrol altında bulunduysa "diğer harcamalar" fonundan 100 DM ödeme yapılır. Devamlı kontrol altında olduğunu doktorun hamilelik anında düzenlediği "annelik cüzdanı" ile belgeleyebilir. Doğumdan önceki devamlı kontrol, anne ve çocuğun sağlığının korunması, her türlü engelin önlenmesi için alınan bir önlemdir.

Kamu hizmetleri sektöründe çalışan kadınlara, dünyaya getirecekleri her canlı çocuk için ek yardım olarak 200 DM ödenir.

Sosyal yardım alan kadınlara, yardımın yanında doğum halinde bir kereye mahsus olmak üzere 150 DM ek yardım yapılır.

TÜSTAV

İşten ayrılmada özel kurallar:
(Madde 10)

Hamile kadın, hamilelik süresince ve doğumdan sonraki korunma süresi boyunca ihbar süresine uymadan, korunma süresi bitiminde olmak üzere iş aktını bozabilir. Anneler, bir aylık ihbar süresine uymak şartıyla, Analık İzni sonuna olmak üzere iş aktını bozabilir.

Emzirme zamanı:

Korunma süresinden sonra çalışmaya başlayan annelere, emzirme zamanı hakkı doğar. Anneleri Koruma Yasası'na göre, çocuğunu emziren her anneye, emzirme için "gerekli olan zaman" ayrılmak zorundadır. Gerekli zaman, günde iki kere yarım saat veya bir kere bir saat işten serbest tutulmadır. İşyeri çevresinde emzirme olanaklarının bulunmaması halinde, emzirme işlemi için en az 90 dakika ayrılır. Bu zaman için anne ücret kaybına uğratılamaz, bu sürenin fazla çalışma ile dengeleştirilmek istenmesi de yasaktır.
Bugüne kadar emzirme durumunda olan annelerin deneyimlerine göre, işveren emzirme süresine gönüllü olarak razı olmamakta, tam aksine karşı tavır almaktadır.

ANALIK İZNİ - Madde 8 a
İznin başlama ve bitimi:

Anneleri Koruma Yasası'nın geliştirilen ana noktası, Analık İzni ile ilgili kısmının bir hak olarak yasallaştırılmasıdır. Buna göre, her anne, korunma süresinin bitiminden hemen sonra başlayıp, çocuk 6 aylık oluncaya kadar geçen süre için "Analık İzni" kullanabilir. Bu hakkın kullanılabilmesi için annenin, korunma süresinin bitiminden engeç 4 hafta önce, bu haktan yararlanacağını işverene bildirmesi gerekir. İşveren bu hakkı kullanmak isteyen annelerden, hakkı kullanma kararlarını 4 haftadan önce vermelerini isteyemez. Ayrıca, 3'ten fazla kadının çalıştığı işyerlerinde işveren yasayı kadınlar yararına en geniş şekliyle yorumlamak zorundadır. Bu uygulamaya çok kere uyulmamakta, dikkat edilmesi gereken süreler konusunda yanlış bilgilendirmeler yapılmaktadır.

Bildirimin gecikmesi:

Analık İzni hakkını kullanacağını korunma süresinin bitiminden engeç 4 hafta önce işverene bildirme yükümlülüğünü gecikme nedeniyle yerine getiremeyen anneler her şeye rağmen bu hakkı kullanacaklarında ısrar etmelidirler; çünkü birincisi, işverenin ve işyerinin çıkarları, anne ve çocuk sağlığının önüne çıkarılamaz; ikincisi, işverenin de bu konuda Anneleri Koruma Yasası'na göre yerine getirmesi gereken, fakat yerine getirmediği yükümlülükleri vardır.

Analık İzni'nin yabancı işçi kadınlarca
kendi ülkelerinde geçirilmesi:

Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu düzeyinde olumlu bir girişimde bulunan Alman Sendikalar Birliği (DGB), Anneleri Koruma Yasası'ndaki Analık İzni ile ilgili kısımda yapılacak değişiklik ile uygulamanın yabancı işçi kadınların çıkarları doğrultusunda yapılmasını istedi.
Diğer bir deyişle: 3 aydan fazla Federal Almanya dışında kalan yabancı işçi kadınların çalışma izinleri iptal edilmemelidir.

DGB'nin bu istemi, Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı ve İş ve İşçi Bulma Kurumu'nca kabul edildi. Yeni uygulama şöyle:
"Federal Almanya'yı terketmeden önce özel çalışma iznine (Federal Almanya'da 5 yıl aralıksız çalışanlar özel çalışma iznine hak kazanırlar) hak kazanan yabancı işçi kadınlara, tekrar buraya döndüklerinde 5 yıllık çalışma izni verilir. Federal Almanya'yı terketmeden önce genel çalışma iznine sahip olan yabancı işçi kadınlara, tekrar buraya döndüklerinde her olay ayrı ayrı tetkik edildikten sonra çalışma izni verilir..."
Buradan da anlaşılıyor ki, Analık İzni'ni kendi Ülkesinde geçirecek yabancı işçi kadınların çalışma izinlerine olumsuz etki olmayacaktır.

Analık İzni bitmeden çalışma:

Analık İzni'ni kullanan bir kadın, işverenin de onayı ile izni kullanmayı durdurup, çalışmaya başlayabilir. Çalışmaya

TÜSTAV

başladıktan sonra bu karardan vazgeçip, Analık İzni'nin kalan kısmının kullanılması mümkün değildir.

Hastalık ve izin sürelerinin
Analık iznine etkileri:

Analık İzni'ni kullananlara, izin süresi içersinde hastalanmaları halinde, hastalık parası ödemesi yapılmaz; diğer bir deyişle, hastalık süresinin, yıllık dinlenme izinlerine sayılmaması kuralı Analık İzni için geçerli değildir. Ayrıca, Analık İzni içersinde geçen hastalık süresi, Analık İzni'nin sonuna eklenemez, çünkü 6 aylık Analık İzni süresi, bebek için verilmektedir.
Daha kötüsü: Analık İzni Yasası işverene, analık izninde geçen her tam ay için, annenin yıllık dinlenme izninin 12'de birini kesme olanağını da vermektedir. Bu nedenle sendika üyesi kadın işçileri, sendikaları kanalıyla işverenin bu tür uygulamalarına itiraz etmeleri konusunda uyarırız.
Önemli: Yıllık dinlenme izninin tamamı doğumdan önce kullanılmışsa, izin ve izin parası geri istenemez.

Analık İzni'nin anlaşarak kısıtlanması
veya izinden tamamen vazgeçilmesi:

Analık İzni'nin anlaşmayla kısıtlanması, sınırlandırılması veya izinden tamamen vazgeçilmesi olanaklı değildir. Analık İzni'ni kullanmayacağını baştan beyan edenler, bu beyana rağmen, korunma süresinin bitimine 4 hafta kalana kadar analık izinlerini kullanmak istediklerini işverene bildirmelidirler.

İşyerinin korunması:

İşveren, ana olacak kadını: Hamilelik ve korunma süresi devamınca, doğumdan sonra Analık İzni sonuna kadar ve bu iznin bitiminden sonraki 2 aylık süre içinde işten çıkaramaz. (Madde 9 a I.) Bu süreler içersinde işyeri güvencesi vardır.

Analık İzni ödenmesi:

4 aylık Analık İzni süresince anneye, Analık İzni ödeneği olarak ayda en fazla 510 DM ödeme yapılır. Aylık kazancı 510 DM'tan daha az olanlara, aylık kazanç tutarı kadar ödeme yapılır.
Analık İzni ödeneğinden vergi ve sosyal kesintiler yapılmaz, net olarak ödenir.
Anne, Analık İzni süresince: Emeklilik, hastalık ve işsizlik sigortalarında, sigortalıdır. Fakat, Analık İzni'nde geçen süre, ileride emeklilik süresinin hesaplanmasında 1.1.85'ten itibaren boş geçen zaman olarak değerlendirilir ve hesaba dahil edilmez. Bu, kadın emekçiler için olumsuz bir uygulamadır.
Emeklilik sigortasına ödenecek aidatlar konusunda ölçü olarak, o zamana kadar alınan ücret değil, Analık İzini ödeneğidir. Yüksek gelirli kadınlara bu konuda dengeleştirme yapılmamaktadır. Az aidat ödemenin olumsuz etkileri 5 yıldan sonra meydana gelebilecek çalışamamazlık durumunda eğer bir de Analık İzni nedeniyle düşük oranda aidat ödenmişse, kendini gösterecektir.
Korunma süresinin başladığı sıralarda "Çalışmayı Teşvik Yasası" (Arbeitsförderungsgesetz) olanaklarından yararlanmakta olan işsiz kadınlar da Analık izni ödemesinden yararlanabilirler.
Analık İzni ödemesini, izni hak eden kadının kayıtlı olduğu hastalık kasaları yapar. Hastalık kasasına kayıtlı olmayanlardan Federal Vergi Dairesi sorumludur.

1.1.1985'ten itibaren yürürlüğe giren kısıtlamalar konusundaki detaylı bilgileri, IG Metall'in çıkardığı ve bu broşüre eklenen "İki kişi için düşünmek..." kısmında bulabilirsiniz.

"Kapitalist düzende Anneler Günü tüketim için kullanılmakta - Kadınlar Günü ise unutturulmak istenmektedir."

(Karin Roth)

TÜSTAV

ANNELERİ KORUMA YASASI'NDAN ÖNEMLİ ALINTILAR:

Madde 3 - Hamilelik süresinde çalışma yasağı:

Çalışmaya devam edilmekle anne ve çocuğun sağlığının tehlikeye girmesinin doktor raporuyla belgelenmesi halinde kadın çalıştırılamaz.

Madde 4 - Ek çalışma yasağı kuralları:

Hamile kadınlar, vücuda ağır işlerde ve sağlığa zararlı olabilecek maddelerle, ışınlarla, tozlu, gazlı, buharlı, sıcak, soğuk ve ıslak veya titrek, sarsılan ve gürültülü işlerde çalıştırılamazlar.

Hamile kadınlar özellikle:

1. Genellikle 5 kg'dan fazla veya aralıklı da olsa 10 kg'dan fazla ağırlığın mekanik yardımcı kaldıracak aleti olmadan, taşınması, kaldırılması sözkonusu olduğu işlerde,
2. hamileliğin 5. ayının dolmasından sonra, günde 4 saati geçen devamlı ayakta durularak yapılan işlerde,
3. genellikle gerinerek, uzanarak, bükülerek, eğilerek veya devamlı çömelinerek veya eğilerek yapılan işlerde,
4. ayakla veya ayak darbesiyle kullanılan alet ve makina işlerinde,
5. meslek hastalığının olması ihtimali olan ve hamile kadına özel tehlike arzeden işlerde,
6. hamileliğin 3. ayının dolmasından sonra, taşıt araç ve vasıtalarında,
7. kaza tehlikesinin mevcut olduğu, özellikle düşme, devrilme tehlikesinin olduğu işlerde,

Ç A L I Ş T I R I L A M A Z L A R !

Hamile kadınların:

1. Akort işlerinde, iş temposu artırılmasıyla fazla kazanç elde edilmesi sözkonusu olan işlerde,
2. iş temposu belirli akar bant işlerinde

ÇALIŞTIRILMALARI YASAKTIR !

Madde 6 - Doğumdan sonra çalışma yasağı:

Doğumdan sonraki ilk aylarda yeterli randıman gücüne sahip olmayan ve bunu doktor raporuyla belgeleyen kadınlar güçlerinin üstündeki işlerde çalıştırılamazlar.

Madde 8 - Mesai, gece ve pazar çalışmaları:

Hamile ve emzirme durumunda olan kadınlar, akşam saat 20' den, sabah 6'ya kadar veya mesai veya pazar ve tatil günleri çalıştırılamazlar.

TÜSTAV

G Ü R O Ş

Anneleri Koruma Yasası görüldüğü gibi, işyerini ve Analık İzni ödenmesini belirli ve sınırlı bir süre için güvence altına almaktadır. Bu kesinlikle yeterli değildir. Analık İzni ödemesinin hastalık kasaları ve emeklilik sigortalarınca yapılmasının giderleri Federal hükümetin vergi gelirlerinden karşıladığı düşünülürse, devletin "hediye" dağıtmadığı, sadece ve sadece tüm çalışanların yarattığı değerleri paylaştırdığı ortaya çıkar. Bu paylaşım oldukça kötüdür. Çünkü bir çok ana olan kadın, maddi sorunlar nedeniyle Analık İzni'ni kullanmaktan vazgeçmektedirler. Yasal önlemlerle işverenlerin de ek ödeme yapmaları sağlanarak, tam ücretle Analık İzni kullanımı pekala mümkündür. İşverenlerin ekonomik çıkarları burada anne ve çocuğun çıkarlarının önüne koyulmaktadır.

Babalar, yasada kesinlikle gözönüne alınmamaktadır. Böylece her zaman iş piyasasına hazır olan kadınlar "yedek ordusu" yaşatılmaktadır; yani: kadın yerine erkeğin işe alınması, kadınların işyerlerinin rasyonelleşme ile ortadan kaldırılması, daha ileri giderek gereğinde "kadın, evinin kadınıdır ideolojisinin" körüklenmesi tezgahlanmaktadır - taa ki, işpiyasası başka bir politika uygulamasını gerektirinceye kadar...

sen
bilmezsin
her yerde
yabancı
olmayı !

ALMAN SENDİKALAR BİRLİĞİ'NİN (DGB) İSTEMLERİ

- İşten, ücret ödenmesine devam edilerek serbest tutulma (korunma süresi), doğumdan önce 10, doğumdan sonra da 10 hafta olarak genişletilmelidir.
- Kadının kendi arzusu olsa da, doğumdan sonra korunma süresi içersinde çalışmasına izin verilmemelidir.
- Akort ve akar band'da çalışmaları yasaklanmalı, özel hallerde çalışmaya izin vermeler kaldırılmalıdır.
- Hamile kadınlar ve emzirme süresinde olan analar için çalışma süresi günde 8, haftada 40 saat olarak sınırlandırılmalıdır. (Metal ve basın işyerlerinde 1.4.85'ten itibaren yürürlüğe giren haftalık çalışma süresinin kısaltılması ile bu istek gayet tabii ki yeni koşullara uygun olarak düzenlenecektir).
- Meslek kontrol dairelerinin bu zamana kadar özel hallerde verdiği fazla mesai yetkisi kaldırılmalıdır.
- Anneleri Koruma Yasası'nın 6. maddesinin, 3. fıkrasına göre bu zamana kadar yalnız emzirme durumundaki annelere geçerli olan çalışma yasağı tüm anneler için geçerli olmalıdır. Ayrıca, doğumdan sonraki 4 ay süreyle genişletilmelidir.
- Anneleri Koruma Yasası'nın 3. maddesinde öngörülen çalışma yasağı şartları, işe gidip-gelmeler de gözönüne alınarak genişletilmelidir. Genişletilecek kurallar, "kamu taşıt araçlarıyla işe gidip-gelmelerin anne ve çocuğun sağlığını tehlikeye sokması nedeniyle, işine gidemeyen kadınlar ücret kaybına uğramamalıdır" şeklinde değiştirilmelidir.
- Doğumdan sonraki işten çıkarılamazlık süresi 18 ay'a çıkarılmalıdır (halen 4 ay).
- Korunma süresi devamınca, işyerinde meydana gelebilecek, kısa çalışma, işin durması gibi nedenler veya kadının elinde olmayan sebeplerden meydana gelebilecek iş kaybı

TÜSTAV

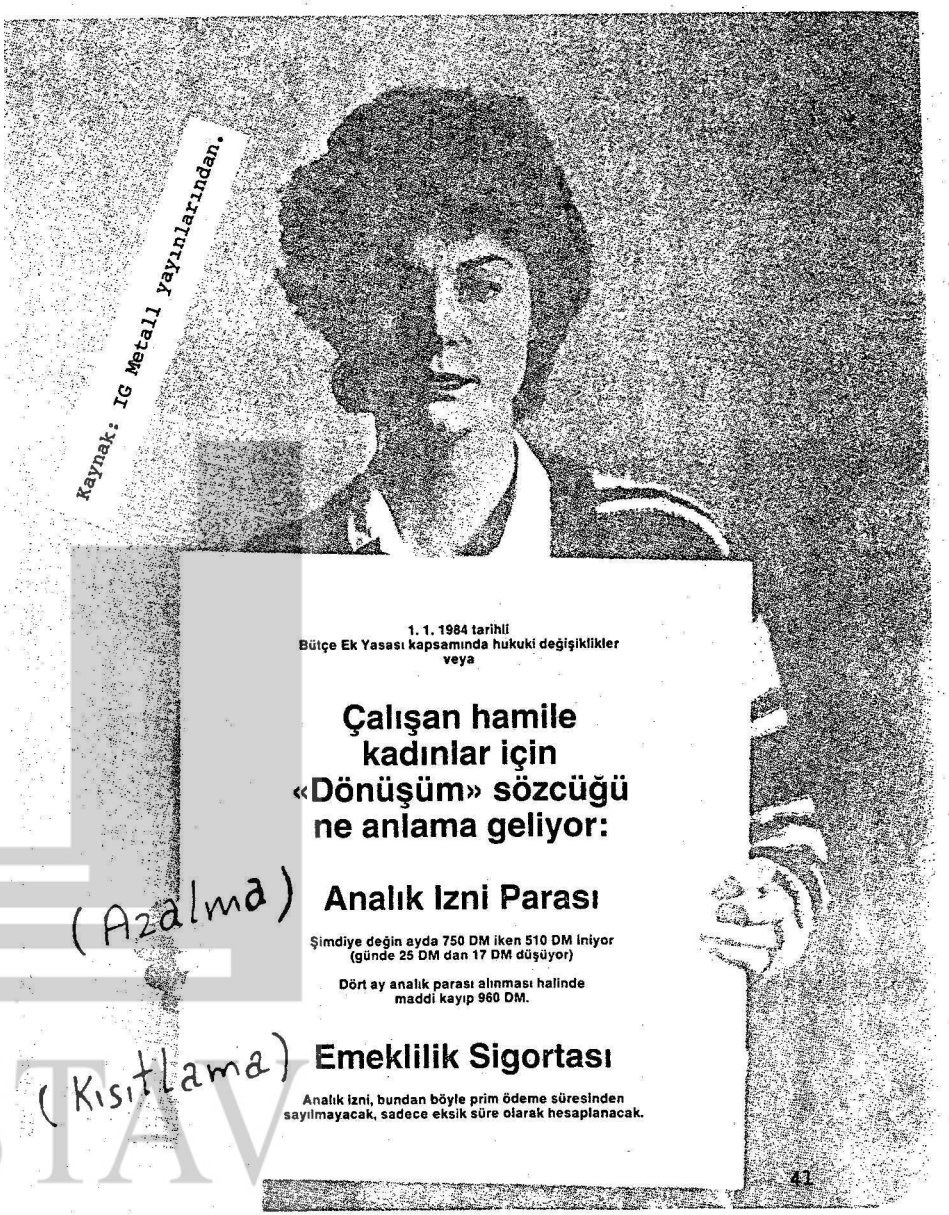
olaylarında kadın ücret kaybına uğramamalıdır.

- Yasada öngörülen, işten çıkarılamazlık durumu genişletilerek, çocuk kaybeden (düşüren) kadınlara da geçerli olmalıdır.

(Kaynak: DGB 9. ve 10. korgre kararları).

YABANCI DOŞMANLIĞINA KARŞI
D O S T L U K !..
YERLİ VE YABANCILAR
BİRLİKTE GÜÇLÜDÜR

Çalışan hamile kadınlar için bilgiler.



TÜSTAV

çalışan hamile kadın için özel bir yasal korunma vardır:

Anaları Koruma Yasası

Yasa, sağlığın korunması, kazancın ve iş ilişkisinin güvence altına alınmasını amaçlıyor.

Her çalışan kadının, yasanın tam olarak uygulanması ve hükümlerinin sonuna dek zorlanması en doğal hakkıdır.

Bu hak hamileliğin bildirilmesi ile doğar.
Bu nedenle her kadın emekçi hamile olduğu kesinleşince işçi temsilciliğine, personel büroya ve kendi şefine bilgi vermelidir.

Hamile kadın mesleki çalışmasına devam etmeli mi?

Bu karar, doktorun yapacağı muayenenin sonucuna bağlı olarak verilmelidir. Doktorun en iyi tavsiyeyi yapabilmesi için, ona yapılan iş ve işyerindeki çalışma koşulları üzerine bilgi verilmelidir. Doktor yapılan işi sakıncalı görürse, hamile kadın, kendisinin ve çocuğunun sağlığına belki de sürekli olacak bir zarar vermektense, işletmede geçici olarak işyerinin değiştirilmesine razı olmalıdır.
İşverenin teklif edeceği yeni işin, kadın emekçinin yapması beklenebilir bir iş olması gerekir. İşin yapılmasının beklenebileceğinin saptanmasında, hamile kadının özel durumu (örneğin işveren eskisinden farklı bir çalışma zamanı olan bir iş öneriyorsa, çocuklarının bakımı v. s) dikkate alınmalıdır.

Hamile kadınların şu işleri yapmaları yasak edilmiştir:

- sağlığa zararlı gaz, ışın veya buhar gibi maddelerin etkisine maruz kalacakları işler,
- sıcak, soğuk veya sarsıntı altında çalışılan işler,
- yardımcı araçlar kullanılmadan sürekli olarak beş kilodan fazla yada arasıra on kilodan fazla yükü elle kaldırıp, taşımak gibi ağır vücut işleri,
- sık sık uzanmak veya eğilmek zorunda kalınan işler,
- eğilmek yada çömelmek gereken işler,
- kaza tehlikesi, özellikle kayma ve düşme olasılığı yüksek olan işler,
- ayakla kullanılması gereken makinalarda yapılan işler.

Ayrıca şu işler de yasaktır:

- Akkord, iş temposu belirlenmiş yürüyen bantlarda çalışmak, fazla mesai yapmak, gece yada pazar günü çalışmak (bu hükümle ilgili olarak kural dışı uygulama yapılması mümkündür).

Hamileliğin üçüncü ayından sonra şu işler yasak edilmiştir:

- taşıma ve yükleme araçlarında yapılacak tüm işler; hamile kadın vinç süremez, taşıma ve yükleme araçlarını kullanamaz.

Hamileleğin beşinci ayından sonra şu işlerin yapılması yasaktır:

- günde dört saatten fazla sürekli olarak ayakta durmayı gerektiren her tür iş (arada kısa bir süre oturabilmek olanağı olsa bile).

Doğumdan önce ve sonraki korunma süreleri

Bu süreler, hamile kadının işten serbest tutulduğu yani çalışmadığı süreferdir. Korunma süresi doğumdan altı hafta önce başlar ve normal durumda doğumdan sekiz hafta sonra sona erer, erken doğum veya ikiz doğurulması halinde bu süre doğumdan sonra oniki haftadır. (Doktor veya ebeden doğumun muhtemelen hangi tarihte olacağı gösteren bir belge alınmalıdır.

Korunma süresinin bitmesi, annelerin korunmasının da sona ermesi demek değildir.

Bir emekçi kadının önce ancak sınırlı olarak çalışabileceği saptanmışsa, işyeri kendisine hafif yada yarım günlük bir iş verebilir.
Emziren kadınların, hamilelik sırasında yapılmasına izin verilmeyen hemen hemen tüm işleri yapmaları yasaktır. Emzirme süreleri Anaları Koruma Yasası ile güvence altına alınmıştır:
Emzirme süresi sekiz saatlik bir iş süresinde iki kez yarımşar saat, yada bir kez bir saattir. Aralıksız sekiz saati aşan çalışmalarda emzirme molası, iki kez 45'şer dakika yada bir kez 90 dakikadır.

Kazancın güvence altına almak

... başka bir işe verilme, ücretlendirme biçiminin değişmesi, çalışmasüresinin kısaltılması yada doğumdan sonra daha sınırlı çalışma halinde, emekçi kadın doğumdan önceki son onüç hafta, maaş alınması halinde son üç ayın ortalanması kadar tutan ücret veya maaş alma hakkına sahiptir.

... Korunma süresinde

Korunma süresindeki çalışılmayan zaman için hastalık kasasınca ödenen analık parası da, o zamana kadar elde edilen kazanca uygun olmalıdır. Analık parası, korunma süresinin başlamasından önceki son onüç haftalık, yada üç aylık ortalama kazanca göre hesaplanır ve bir takvim günü için en fala 25 DM tır.

Analık parası şimdiye değin elde edilen kazancın altındaysa, 25 DM 'la günlük ücret arasındaki farkı işveren ödemek zorundadır.

Doğumdan önceki korunma süresinde analık parası ödenmesi için, hastalık kasasına doğumun muhtemelen hangi gün olacağını bildiren bir doktor raporu verilmesi gerekir.

Bu belge, korunma süresinin başlamasından bir hafta öncesinden daha eski olamaz. Doktor doğumun tarihinde yanılmışsa, analık parası alma süresi de ona göre uzar. Doğumdan önce bu belgenin verilmesi, muhtemel doğum günü bildirilmemişse, analık parası süresi için gerçek doğum günü temel alınacağından önemlidir. Aksi halde mali kayıplar doğabilir.

Servet biriktirme zammı

Emekçi kadın servet birikimi zammı alma hakkını muafaza eder. Hastalık kasaları servet birikimi primleri miktarında artırılmış analık parası öderler veya bu miktar işveren tarafından ödenen zamda dikkate alınır.

özel ödemeler

Anaları Koruma Yasası kapsamında işerlerinde çalışamayan emekçi kadınlara, toplu sözleşmelerde saptanan özel ödemelerin de (13. aylık gibi) yapılması gerekir.

iş ilişkisinin güvence altına alınması

Hamilelik sırasında ve doğumdan sonraki ilk dört ayda (analık izninin kullanılması halinde doğumdan sonraki sekiz ay içinde) ana işten çıkarılmaya karşı korunmaktadır.

Yapılan bir çıkış, işverene fesih bildirimini izleyen iki hafta içerisinde hamilelik durumu bildirilirse, geçersizdir.

Hamile bir kadının iş ilişkisinin fesih bildirimi, kadın iki haftalık gebelik bildirimi süresini elinde olmayan bir nedenle geçiktirmiş fakat hamilelik durumunu öğrenir öğrenmez vakit geçirmeden işvereni haberdar etmişse yine geçersizdir.

Doktorun, emekçi kadının gebe olması olasılığını belirten bir raporu, ilerde doğru çıkarsa, fesih bildirimini geçersiz kılar. Gebelik sırasında yada doğum sonrasında kadın emekçi iş sözleşmesini, korunma süresinin sonu itibariyle hiç bir ihbar süresine uymaksızın feshedebilir. Emekçi kadın doğumu izleyen bir yıl içerisinde eski iş yerine geri dönerse, daha önceki iş ilişkisinden doğmuş olan tüm hakları iş ilişkisine ara verilmemiş gibi saklı kalır – burada koşul, bu arada başka bir işyerinde çalışmamış olmaktır.

Analıkla ilgili diğer yardımlar

Gebelik sırasında doktor muayeneleri ve ebe yardımı hakkı vardır. Hamilelik sırasındaki ihtiyati muayeneler de bunlar arsındadır. İşveren bu muayeneler için izin vermeye mecburdur, muyeneye gidildiği için çalışılmayan süreler yüzünden herhangi bir ücret kaybı olamaz.

Analık Izni

Analık izni çocuğun doğumundan sonraki korunma süresinin bitiminde başlar. Analı izni en fazla bebek altı aylık olana kadar sürer...

Analık izni sadece, doğumdan önceki oniki ay içinde en az dokuz ay, erken doğumlarda ise en az yedi ay çalışmış olan; Çalışmayı Teşvik Yasası'na göre işsizlik parası, işsizlik yardımı yada nafaka alma hakkı bulunanlara verilir.

Analık izni sırasında, ana başka bir işte çalışamaz.

Analık izni, doğumdan sonraki korunma süresini otomatik olarak izlemez. Analık iznini kullanabilmek için, ananın, doğumdan sonra analara tanınan yasal korunma süresinin bitmesine en az dört hafta kala işverene başvurması gerektir.

Bu yasal süre çok kez geçirildiği için, analık izni başvurusu, doğumdan sonraki korunma süresi başlar başlamaz, işerene yazılı olrak yapılmalıdır.

Ancak çok olağanüstü durumlarda, analık izni için daha sonra başvurulabilir (örnegin ana hastanede kalma nedeniyle, başvuruyu zamanında yapamamışsa). Bu gibi durumlarda, nedenin ortadan kalkmasından sonra, bir hafta içerisinde analık izni başvurusu yapılması mümkündür.

Fesih bildiriminden korunma

Analık izni sırasında, analar, işten çıkarmalara karşı özel olarak korunurlar. Anaların iş ilişkisi analık izni sırasında ve analık izinin bitimden iki ay sonrasına kadar feshedilemez.

İş ilişkisinde değişiklik bildirimleri de geçerli değildir. Böylece doğumdan sonraki sekiz ay içince, işverenin fesih bildirimi yapması yasaktır.

TÜSTAV

iş ilişkisinin sürdürülmesi

Ana, analık izninin bitiminde iş ilişkisini sürdürmek zorunda değildir. Analık izninin bitiminde yasa ve toplu sözleşmelerle saptanmış daha kısa bir – fesih bildirimi süresi yoksa (örneğin işçi kadınlar için 14 gün, hizmetliler için fesih bildirimi süresi bir yılın her üç ayının bitimine altı hafta kala olarak saptanmıştır bu durumda ise bir aylık süre geçerlidir) iş ilişisinin fesih bildirimi, bir aylık fesih bildirimi süresine uyularak yapılabilir.

İşveren isterse, analar, analık izninin başlanmasından en geç dört hafta sonra, analık izninin bitiminde iş ilişkisini sürdürüp sürdürmeyeceklerini işyerine bildirmek zorundadırlar.

Ananın, analık izninin bitiminde iş ilişkisini sürdüreceğini bildirmiş olması, analık izninin bitimine bir ay kala iş ilişkisini fesih bildirimi yapmasını engellemez. Ana, işverene, analık izninin bitiminde örneğin çocuğunu baktıracak birini bulamadığı için iş ilişkinisi sürdüremiyeceğini söylemişe. bu fesih bildirimi olarak kabul edilir. İşveren bundan sonra emekçi kadını çalıştırmak zorunde değildir.

Dinlenme İzni

İşveren, anılık izninin kullanıldığı her tam ay için, yılık dinlenme izinini 12'de bir oranında kısalta bilir.

Toplu sözleşme emekçi kadının lehine bir uygulamayı öngörüyorsa, o zaman toplu sözleşmedeki uygulama geçirlidir.

Metal sanayiin'de bazı toplu sözlemeler analık izninde bir kısaltma yapılmasını önlemektedir.

Hamilelik sırasında veya analık izninin bitiminde hamileliğe bağlı olan ve uzun süre devam eden hastılıklarda da izin hakkı kaybolmaz.

Analık İzni Parası

Dört aylık analık izni süresinde, ana, ayda en fazla 510 DM, her takvim gününde en fazla 17 DM analık parası alır. Kadın emekçinin aylık kazan-

cı 510 DM den daha az ise, bu durumda kendisine en fazla aylık net kazancı kadar analık izni parası ödenir.

Analık izni parası için, kadın emekçinin bağlı olduğu ve korunma süreleri için analık parasıaldığı aldığı hastalık kasasına başvurması gerekir.

Analık izni parası vergiden muaftır ve bu paradan sosyal sigorta primleri kesilmez.

Servet birikimi primlerinde maddi kayıplar ortaya çıkmaktadır. Sadece aylık net kazançları 510 DM altında olan kadınlarda, servet birikimi primi, analık izni parasında dikkate alınmaktadır.

Aylık net kazançları 510 DM fazla olan kadınlar servet birikimi primlerinden yararlanamazlar.

Buna karşın özel ödemeler, 13. aylık gibi, analık iznini kullanma süresi içinde geçerlidir, özel ödemelerde kesinti yapılamaz.

Emeklilik - hastalık ve işsizlik sigortası

Analık izni sırasında analar, emeklilik, hastalık ve işsizlik sigortalarında sigortalılık durumlarını sürdürürler. Bu süre, ilerde emeklilik hesaplanırken, eksik süre olarak değerlendirilir. Bu ise kadın emekçinin aleyhinedir.

daha geniş bilgi

Çalışan Anaları Koruma Yasasına ilişkin, detaya inen çok çeşitli ek hükümler vardır.

Bu konuda IG Metall sendika temsilcileri ve işçi temsilcileri bilgi verirler. Hukuki danışma, üyelerimize, yetkili IG Metall Şubesince yapılır.

IG Metall

KAYNAKLAR: (Quellenangabe)

Informationsdienst Bildungsarbeit mit ausländischen Arbeitern, Deutscher Volkshochschulverband, 1981

Frauen-Bilder-Lesebuch, rororo-Verlag, 1982

Die neue Armut, Büchergilde Gutenberg, 1984

Arbeits- und Sozialordnung, Michael Kittner, Bund-Verlag

Ausländerinnen im Gespräch, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, 1984

IG Metall-Informationen, 1984

Zeitschrift "Die Brücke", Ausgaben 20, 21, 22, 1984

IG Metall Frauenzeitung, Ausgabe Nr. 2, 1984

D I K K A T :

1984'TE BAŞLATILAN - "SADECE ÇİÇEK DEĞİL, YASAL HAKLAR İSTİYORUZ" - (NICHT NUR BLUMEN, RECHTE FORDERN WIR) - ANNELER GONONDE PROTESTO EYLEMİ BU YIL YEREL EYLEMLERLE KUTLANACAKTIR !

TÜSTAV

Geldim gider oldum ellerinizden
doyup usanmadım dillerinizden
ağır selâ ile gönderin beni

Bir mektup yazayım postacı sana
önemli haberler getirdin bana
sana dayanamam zalim Almanya
ağır selâ ile gönderdin beni

Mektubumum üstü gülle döşeli
bugün arkadaşlar çok neşeli
sizlerden ayrıldım gözlerim yaşlı
ağır selâ ile gönederin beni

Hatice Ü, 41 yaşında, ev kadını ve 4 çocuklu. Şiir biçimindeki bu mektubu, 15 yıl kaldıktan sonra geri dönüş yasasından "yararlanarak" Türkiye'ye döndükten sonra, FAC'deki tanıdıklarına yazıyor.

FİDEF

F. ALMANYA TÜRKİYE İŞÇİ DERNEKLERİ FEDERASYONU
Federasyona Komelên Karkerên Tirkiyê li Elmanya Federal
Föderation der Arbeitervereine der Türkei in der BRD e.V.
Federation of Associations of Workers from Turkey in the GFR
Fédération des Association des Ouvriers de Turquie dans la RFA
Lichtstraße 31, 4000 Düsseldorf 1, Tel: 0211/66 42 84 -BRD

TÜSTAV

FİDEF
Yayınları
18