ANA VE EMEKÇİ OLARAK İŞÇİ KADININ EL KİTABI

TÜRKİYE
DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

TÜSTAV
ARŞİVİ
Zülal Kılıç
Bağışı

ANA VE EMEKÇİ OLARAK İŞÇİ KADININ EL KİTABI

TÜSTAV

DİSK YAYINLARI No. 18

DİSK, Londra Asfaltı, Merter Sitesi, TOPKAPI/İST.
Dizgi : Alfabe Matbaası
Baskı : Barış Matbaacılık
Son Baskı Tarihi : 1 - 6 - 1976

DİSK V. GENEL KURUL KARARI NO:1

«Kadın işçilerimizin yoğun olarak çalıştırıldığı işyeri bölgelerinde, yaşam koşullarının kolaylaştırılmasını belli ölçülerde gerçekleştirmek amacı ile kreşler açılması, çalışan kadınlarımızın, gerek aile birliği, gerekse toplum düzeni içinde ve de çalışma hayatında erkeklerle eşit hak ve eşit ücrete sahip olmalarının sağlanması, Anadolu kadınının erkekler karşısındaki durumunun «tarlada ırgat, yatakta avrat» anlayışından kurtarılması ve hedeflerin uygulama kazanmasını gerçekleştirmek için seminerler düzenlenmesine, açık oturumlar yapılması, Birleşmiş Milletler Örgütünce Uluslararası Kadın Hakları Yılı ilân edilen 1975 yılında Türk kadının, yasalardaki ilerici ve eşitlik ilkesine dayanan hükümlere rağmen uygulamada halâ, birçok hak ve özgürlüklerden yoksun bulunduğu da saptandığından, Türk kadınının, ekonomik bağımsızlığa ve gerekli sosyal haklara kavuşturulması için gerekli çalışmalarda bulunulmasına oybirliği ile karar verildi.»

TÜSTAV

TÜSTAV
ARŞİVİ
Zülal Kılıç
Bağışı

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ 4
KADINLAR ERKEKLERLE EŞİT ÜCRET ALIRLAR MI? 6
KADINLARI HER İŞTE ÇALIŞTIRABİLİRLER Mİ? .. 10
İŞVEREN SİZİ GECE POSTASINDA ÇALIŞMAYA ZORLAYABİLİR Mİ? 12
GEBE YADA EMZİKLİSİNİZ... ÇALIŞTIRILMA ŞARTLARINIZDA BİR DEĞİŞİKLİK OLACAK MI? ... 14
GEBELİK SIRASINDA MUAYENE İZNİ NE KADARDIR? 16
GEBE İKEN İYİ BESLENMENİN ÖNEMİ NE KADAR VURGULANSA AZDIR 18
DOĞUM İZİN SÜRESİ NE KADARDIR? 20
KADINLARI GEBE YADA EMZİKLİ OLDUKLARI İÇİN İŞTEN ÇIKARABİLİRLER Mİ? ... 22
DOĞUM YARDIMI NEDİR? 24
KADIN EMEKÇİ İŞTE İKEN ÇOCUKLARINA NASIL BAKILACAK? 27
ÇALIŞTIĞINIZ YER NASIL OLMALI? 34
KADINLAR EMEKLİLİK HAKKINI NE ZAMAN ELDE EDERLER ... 38
NASIL BİR MÜCADELE VERİLMELİDİR? 43
NEREYE DANIŞABİLİRSİNİZ? 46

GİRİŞ

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) ile İlerici Kadınlar Derneğinin ortaklaşa hazırladığı bu küçük el kitabının amacı, siz kadın emekçileri, genel olarak çalışan kadınlar, özel olarak analık ve emekçiliği beraberce yürüten kadınlarla ilgili yasal haklar konusunda aydınlatmaktır. Bu kitapçıkta sözü edilen yasal hakların bir bölümü ise yasa geçerliliğindeki çeşitli tüzüklerde yer almaktadır. Kadın emekçilerle ilgili koruyucu yasal hakların amacı:

1) Çalışan kadınların, iş ve aile yaşamını rahatlıkla bağdaştırmasını sağlamak,

2) Topluma ana ve emekçi olarak iki yönlü katkıda bulunan emekçi analara olan toplumsal borcun ödenmesi,

3) Toplumun emekçi kadınların çocuklarını sağlıklı ve iyi eğitilmiş insanlar olarak yetiştirme sorumluluğu,

olarak özetlenebilir.

Bu el kitabını incelediğinizde siz de göreceksiniz ki, kadın emekçiler ve onların çocukları ile analığı korumak amacını güden yasal haklar, ne yazık ki, son derece az ve yetersizdir.

Ne var ki, kadın emekçiler ve analarla ilgili eksik ve yetersiz bu yasal hakların bile pek çoğunun işverenlerce uygulamaya konulmadığı, bir bölümünün de eksik ve yanlış olarak uygulandığı da bir gerçektir.

İşverenler kadın emekçilerin bilgisizlik ve sessizlikle-

DİSK/AR

rinden yararlanarak varolan yasal haklarını uygulamamakta, böylece kadın emekçilerin ve onların çocuklarının çilesi pahasına milyonlarca lira ek kâr etmektedirler. Kadın emekçiler, varolan haklarını bir iyice öğrenip, uygulanması için işvereni zorlamadıkça, bu hep böyle gidecek ve işveren kendi kârını azaltmak istemeyeceğinden, kadın haklarını kendiliğinden uygulamayacaktır.

DEMEK Kİ, KADINLAR ÖNCE VAROLAN YASAL HAKLARINI ÖĞRENMELİ, SAHİP ÇIKMALI VE BUNLARA UYMASI İÇİN İŞVERENLERİ SENDİKALARI YOLUYLA ZORLAMALIDIRLAR.

Varolan yasal haklar yetersizdir dedik. İşte bu nedenle, diğer ülkelerin emekçi ana ve kadınlara sağlamış oldukları hakları da sizin için inceledik. Bunlara dayanarak, yasalarda olmamakla beraber, bulunması gerekli ve bulunması istenilen talep ve hakları da saptamaya çalıştık. Bu el kitabında bunları da sıraladık. Hep bildiğimiz gibi, HAK VERİLMEZ ALINIR. İşçiler ve hele sendikalı işçiler için, hakları genişletmek, yeni haklar eklemek yolları yasal olarak açıktır. BU YOL, TOPLU SÖZLEŞME VE GREVDİR.

DEMEK Kİ, kadın emekçiler bugün yasalarda yazılı olan haklarla yetinmek zorunda değildir. Bu el kitabında sıraladığımız bu benzeri yeni hakları saptayıp, toplu sözleşmelere koydurarak yasal hak haline getirebilir ve işverene uygulatabiliriz.

Elbette, işin en kestirmesi ve sağlamı, kadın emekçiler ve emekçi analarla ilgili yeni hakların yasalara ve tüzüklere geçmesini sağlamaktır. Böylece her iş yerinde yapılan ayrı ayrı toplu sözleşmelere her seferinde bu yeni hakları koydurmak zorunda kalmaksızın, bir kerede ve bütün ülkenin kadın emekçileri için geçerli olacak biçimde yeni yasal haklar elde edilmiş olur. Bunun yolu, emekçi kadınların sendikalarında örgütlü olarak yürüyüş, miting yapmak, oy vermemek gibi yasal yollarla emekçi kadınlara ve analarla ilgili yeni yasaların çıkması için partileri, meclisleri uyarıp, zorlamalarıdır.

UNUTMAYALIM Kİ BİZİM BUGÜN HAYAL BİLE EDEMEYECEĞİMİZ HAKLARA KAVUŞMUŞ OLAN ÜLKELERİN KADINLARI, BUNLARI UZUN YILLAR SÜREN ÇETİN SAVAŞIMLAR SONUCU, KOPARA KOPARA ALMIŞLARDIR.

KADINLAR ERKEKLERLE EŞİT ÜCRET ALIRLAR MI ?

TÜSTAV

Anayasa ve yasalarımıza göre, Kadın erkek farkı gözetmeksizin, eşit işe eşit ücret ödenmelidir. Ne var ki, yasal olarak ve kâğıt üzerinde varolan bu ücret eşitliği gerçek hayatta uygulanmamaktadır.

Türkiye'de Sosyal Sigorta'ya dahil işçiler arasında yapılan araştırmalar, kadınların genellikle düşük ücret aldıklarını göstermiştir. Devlete ait işyerlerinde çalışan kadınların ücretleri erkeklerinkinin % 71 ile % 93'ünü bulmakta, özel şahıs ve firmalara ait işyerlerinde ise kadınların ücretleri erkeklerin ücretlerinin % 63 ile % 80'i kadar olmaktadır. Çünkü kadınların çoğunlukta olduğu işyerleri ya sendikasızdır, ya da sarı sendika vardır. Öte yandan Türkiye'de sigortalı her 100 kişiden sadece 9'u kadındır. Kadınların çoğunluğu ise sigortasız ve sigortasız olduğu için de doğal olarak sendikasızdır. Özellikle sigortasız ve sendikasız kadın işçilerin ücretleri çok düşük olup, erkek işçilerin ücretlerinin yarısını ya da üçte birini bulmaktadır.

Görüldüğü gibi, sadece yasalarda yazılı haklar, hayatta kıymet ifade etmemektedirler. İşverenler aşağıdaki yollar ve bahanelerle kadın ücretlerini düşük tutmayı, yasalardan kaçamak yapmayı becermektedirler:

— «Kadınların kazancı, aile bütçesine ek kazançtır, dolayısıyla kadınlar az ücret alsa da olur.» demektedirler.

— «Kadın işçilerin tahsili, zanaati azdır, kafaları az işler, onları ancak basit ve kolay işlerde çalıştırıyoruz, basit işin ücreti de az olur», demektedirler.

— «Kadınların aklı evde çocuktadır, sık sık hastalanır, sık sık hamile kalır, ücretlerini az tutmazsak, pahalıya mal olur», demektedirler.

— «Kadınlar pısırık ve ürkektir, hakkını aramayı bilmez, sendikaya girmez, ne verirsem kabul eder», demektedirler.

İşçi kadınlar bilmelidirler ki, yukarıda öne sürülen neden ve bahaneler doğru değildir ve haksızdır.

Çünkü:

— Kadın kazancı bu pahalılıkta artık ek kazanç değildir. Aile bütçesinin zorunlu ve vazgeçilmez bir bölümüdür.

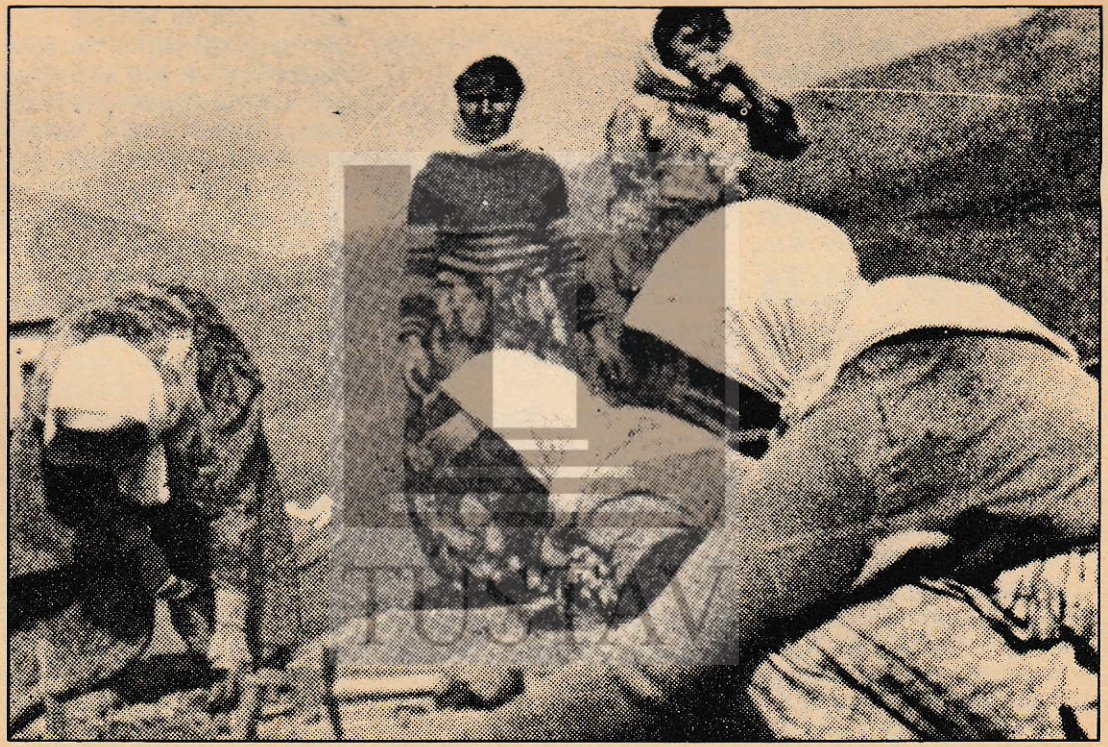
— Kadınların kafaları az işlemez üstelik, artık herşey otomatikleştiği için, kadınlar her türlü işte ve tezgâhta çalışabiliyor ve erkekler kadar çalışkan ve verimli oluyorlar. İşyerinde yapılacak eğitimle kadınlar gerekli bilgi ve zanaatı rahatlıkla edinebilirler.

— İşyerinde kreş olursa, kadınların aklı evde kalmaz. Hamile kalmak suç değil, topluma yararlı bir katkıdır. Analık işverence az ücret verilerek cezalandırılmamalı, desteklenmelidir.

— Kadınların ücretleri yüksek olursa daha iyi beslenir, sağlıklarına daha iyi bakar, daha rahat bir evde oturur, bunun sonucu daha az hastalanırlar.

Görülüyor ki, işverenler hiçbir haklı gerekçeye dayanmadan eşit işe eşit ücret vermemekle, kadın emekçilerin ücretini düşük tutmakla onları iki kat sömürmekte ve bu yolla kadınların sırtından milyonlarca lira ilâve kâr sağlamaktadırlar. Bu durum kâr amacıyla üretim yapan, özel mülkiyete dayalı ve sömürünün var olduğu bütün kapitalist ülkelerde aynıdır. Amerika'da, İngiltere'de, Almanya'da, Fransa'da da kadın ücretleri erkeklerden düşüktür. Bu tür ülkelerin kadın işçileri, «eşit işe eşit ücret», «kadın ve erkek ücreti eşit olmalıdır», diye mücadele vermekte ve hergün yeni başarılar elde etmektedirler.

Türkiye'de de kadın ücretlerinin yükseltilmesi için bizzat kadın işçiler örgütlü mücadele vermeli, devrimci sendikalar ve ilerici kadın derneklerinde canla başla çalışarak seslerini yükseltmeli, toplu sözleşmelere bununla ilgili madde koydurmalı, toplu sözleşmenin uygulanmasını kontrol etmeli, bunlar için gerekirse grev, miting ve yürüyüş yapmalıdırlar.



KADINLAR HER İŞTE ÇALIŞTIRILABİLİR Mİ ?

Hayır. «Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü» bazı işlerde kadınların çalıştırılmasını yasaklamıştır. Yasaklanan işlerin başında, yeraltında çalışmayı gerektiren işler gelmektedir. Diğer bazı işler tehlikeli ya da sağlığa zararlı oldukları için, bir kısmı ise kadınların yapması uygun görülmediği için (örneğin çöpçülük) yasaklanmıştır.

Ayrıca, kadınlar ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap ettirilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket ettirilir. Ay halinin başlangıcı işçinin ihbar tarihidir.

Genellikle, kadınlar fiziki güç gerektiren, ya da analık görevlerine zarar veren işlerde çalıştırılamaz. Yani, tüzüğün amacı kadınları korumaktır.

NE VAR Kİ!..

Yukarıda söz konusu edilen tüzüğü dikkatle incelersek, günümüzde dünyada meydana gelen değişikliklerin çok gerisinde kaldığını görüyoruz. Ağır sayılan bazı işler artık teknolojideki ilerlemeler sonucunda basitleşmiş ve eskiden fiziki güç gerektirirken, bugün makinelerle yapılır du-

TÜSTAV

ruma gelmiştir. Öte yandan, gene hızlı teknolojik gelişme, özellikle çocuk doğurması nedeniyle, kadın sağlığına zararlı olabilecek yeni teknikler ve malzemeler yaratmaktadır. Oysa tüzükte bu gelişmeler hesaba alınmıyor. Örneğin, artık kadınların kolaylıkla yapabileceği tornacılık gibi bir iş, kadınlara yasaklanırken, bant sisteminin yıpratıcılığı ve sağlığa zararlı etkilerinden hiç söz edilmemektedir.

Dolayısıyla, eğer tüzük bugünkü haliyle tam olarak uygulansa, zaman zaman kadınlar için yararından fazla zararlı bile olabilmektedir. Çünkü, (gebelik durumu hariç) kadın ve erkek için aynı ölçüde tehlikeli olan iyi ücretli bazı işlerde kadınlar çalıştırılmamakta ve böylece kadınlar aleyhine bir ayırım yapılmaktadır.

NE YAPILMALI?

1. Ağır ve tehlikeli sayılacak işler sürekli bilimsel bir incelemeye tabi tutulmalı, artık yokolmuş bazı iş türleri bu tüzükten çıkarılmalı, yeni teknikler sonucu tehlikeli ve zararlı niteliğe bürünen ya da yeni ortaya çıkan bu nitelikteki işler tüzüğe eklenmelidir.

2. Özellikle kadınlar için tehlikeli olabilecek işler de aynı biçimde sürekli gözden geçirilmelidir. Bu yapılırken dikkate alınacak husus kadınların «analık» niteliği olmalıdır.

3. Böyle işlerde çalışma koşulları kadın erkek tüm işçiler için düzeltilmelidir. «İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü» günümüzün koşullarına uygun biçimde geliştirilmeli ve tam olarak uygulanması sağlanmalıdır.

4. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışan tüm işçiler için daha kısa (6 saatlik) işgünü uygulanmalı ve 20 yılda yada işin ağırlığına göre daha kısa sürede emeklilik hakkı tanınmalıdır (Bak Sayfa...)

5. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanların fazla mesai yapmaları yasaklanmalıdır.

6. Gebelik farkedildiği günden itibaren ve doğumu izleyen bir yıl içinde kadınlar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayarak daha hafif işlere alınmalı, ama bu durum herhangi bir ücret yada kıdem kaybına yol açmamalıdır.

7. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar için devletce özel bir beslenme rejimi saptanmalı ve işyerlerinde bu rejimin savsaklanmadan uygulanması sağlanmalıdır.

TÜSTAV

İŞVEREN SİZİ GECE POSTASINDA ÇALIŞMAYA ZORLAYABİLİR Mİ ?

TÜSTAV

Bazı koşullarda evet. Ancak kadınlar keramik iş kolunda ve şoförlük ve çöpçülük gibi işlerde gece çalıştırılamazlar. Ayrıca, emzikli kadınların doğum tarihinden itibaren 6 ay süreyle gece çalıştırılmaları yasaktır. Kanun, kadın işçilere gece postalarında fazla mesai yaptırılmasını da yasaklamıştır. Bu durumlar dışında, gece çalışan kadınlara karşı işverenin bazı yükümlülükleri vardır:

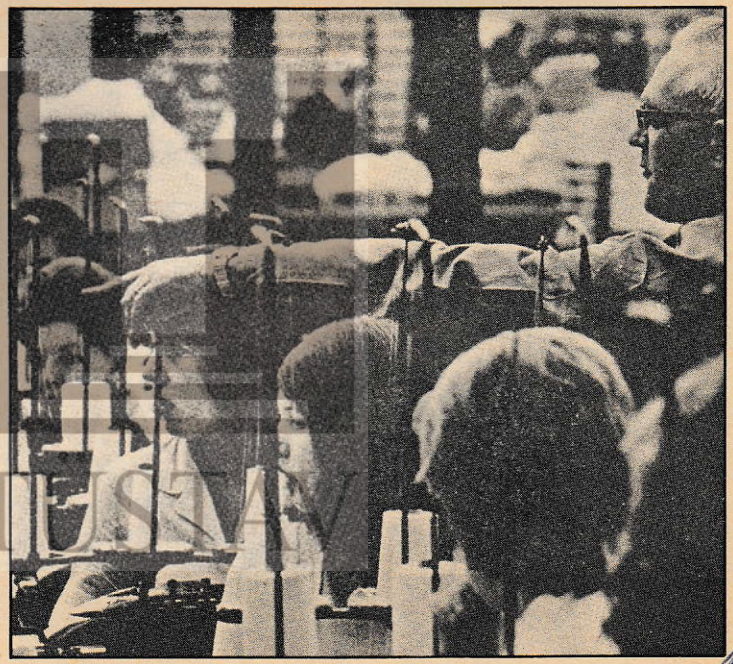
— İşveren gece postalarında çalıştırdığı kadınlar için işyeri ile şehrin belirli merkezleri arasında uygun araç sağlamak zorundadır.

— Kadın işçiler gece postalarında çalıştırılmadan önce işveren tarafından doktor muayenesinden geçirilmeli ve gece çalıştırılmalarında bir sakınca olmadığına dair rapor alınmalıdır. Bu muayene her altı ayda bir tekrarlanmalıdır.

— Kadın işçi eğer kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı yada ayrı bir işyerinde çalışıyorsa, işverenden çalıştığı gece postasının kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak biçimde düzenlenmesini talep edebilir.

YASALAR YETERLİ Mİ?

Gördüğümüz gibi yasa çocuk 6 aylık oluncaya kadar kadınların gece postalarında çalıştırılmamalarını öngörüyor. Ama, çocuğun bakıma olan ihtiyacı altı ayda bitmiyor elbet. Dahası, çocuklar yaşları ilerleyip okula gitmeye başladıklarında, anneleriyle ancak akşam saatlerinde birlikte olabiliyorlar. Üstelik, kadınların gece saatlerinde çalışmaları evin düzenini bozuyor, aile ilişkilerinin normal gelişimini engelliyor, kadınları işbaşında huzursuz yapıyor. Bütün bunlar gözönünde tutularak, kadınların gece postalarında çalıştırılmalarının tümüyle yasaklanması gereklidir.



GEBE YADA EMZİKLİSİNİZ... ÇALIŞTIRILMA ŞARTLARINIZDA BİR DEĞİŞİKLİK OLACAK MI ?

Yasa, gece kadınların hangi işlerde çalıştırılabilecekleri hakkında açık bir hüküm getirmiyor.

Emzikli kadınların ise, doğumdan sonraki 6 haftanın bitiminde ve işe başlamadan önce hekim muayenesinden geçirilmeleri gerekiyor. Eğer muayene sonunda emzikli kadının ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasında bir sakınca saptanırsa, doğumdan sonraki ilk 6 ay içinde bu gibi işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır.

OYSA GEBE VE EMZİKLİ KADINA ÇOK DAHA FAZLA İHTİMAM GÖSTERİLMESİ GEREKİR.

Çünkü kadın bir yandan işçi olarak topluma mal üretmekte, öte yandan da çocuk doğurarak gene bir toplumsal katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla, toplumun, toplum adına devlet ve işverenlerin de ona karşı hem emekçi, hem ana olarak ikili bir görevi vardır. Eğer gerek çocuğun, gerekse ananın sağlığına zarar gelmemesi isteniyorsa, **gebelik ve emziklilik sırasında kadınların aşağıdaki işlerde çalıştırılmaları kesinlikle yasaklanmalıdır:**

TÜSTAV

— Zararlı maddeler, gazlar, buhar veya ışınların etkisi altında kalınan işler,

— Hararet, soğuk, rutubet, gürültü veya sarsıntı altında çalışmak zorunda kalınan işler;

— Devamlı olarak 5, veya zaman zaman 10 kilogramın üstünde yükleri, herhangi bir mekanik vasıta olmadan kaldırmayı, hareket ettirmeyi, itmeyi veya kakmayı gerektiren işler,

— Sık sık yukarıya doğru uzanmayı veya eğilmeyi gerektiren işler,

— Eğilik veya çömelik duruşun kaçınılmaz olduğu işler,

— Meslek hastalığı tehlikesi altında kalınacak işler,

— Kayma, düşme veya yuvarlanma gibi kaza tehlikesinin çok olduğu işler.

— Ayağı önemli ölçüde zorlayan veya tamamen ayakla işletilen alet ve makinelerde çalışmak,

— Tozlu ve talaşlı ağaç işleri, ağaç yontmak,

— Akord işlerde çalışmak,

— Çalışma temposu tesbit edilmiş akar işlerde (band işleri gibi) çalışmak. (Bu gibi işlerde çalışma temposunun tesbiti normal randımana göre ayarlanmıştır. Gebe bir kadın normal randımanla çalışabilecek durumda değildir).

— İşyerlerinde gebe veya süt emziren analar için uzanarak istirahat edebilmeye elverişli odalar bulunmalı ve gebeliğin 3. ayından itibaren hergün yemekten sonra 1 saat dinlenme izni verilmelidir.

— Gebeliğin 5. ayından sonra, arasıra kısa sürelerle oturmak mümkün olsa da, devamlı olarak ayakta durmayı gerektiren işlerde çalışılması yasaklanmalı ve bu tarihten sonra günde dört saatten fazla çalıştırılmamalıdır.

TÜSTAV

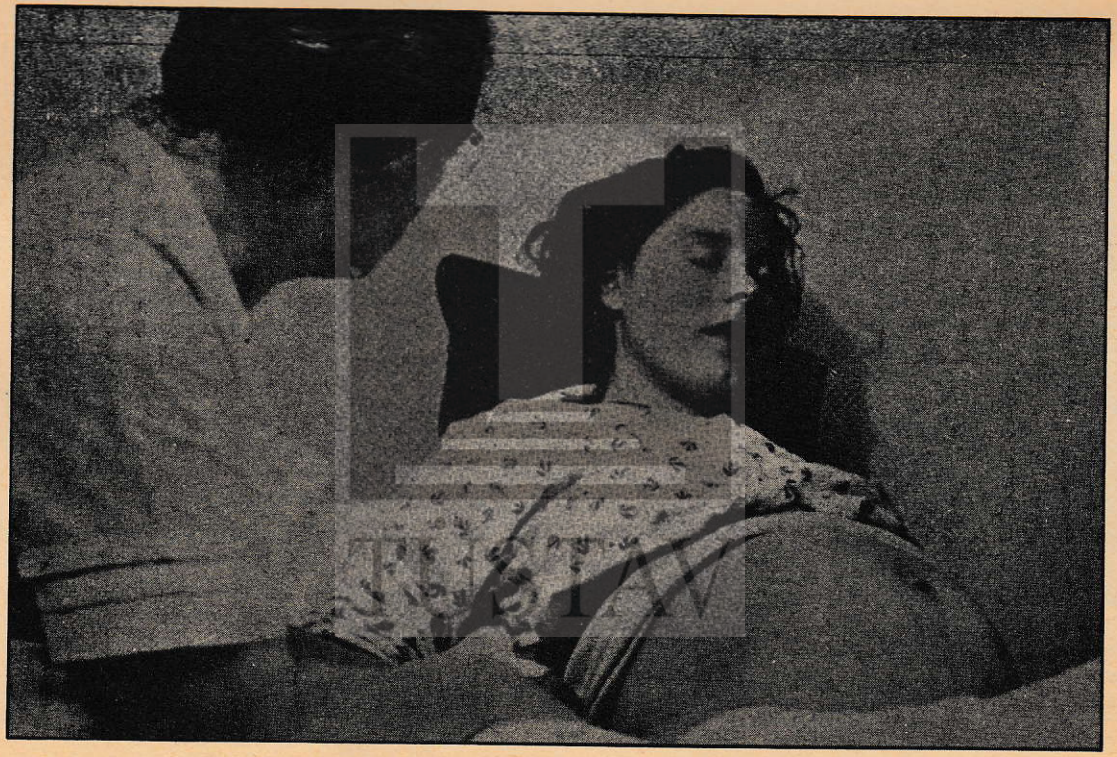
GEBELİK SIRASINDA MUAYEN İZNİ NE KADARDIR ?

TÜSTAV

İşçiler, başvurmaları halinde, gebeliğin ilk 3 ayında işyeri hekimi, işçi sağlık dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde en yakın S.S.K. ya da devlet sağlık tesislerinde muayene ve tedavi edilirler. İlk 3 aydan sonraki aylarda ise, bunların hekimin göstereceği lüzum üzerine en az ayda bir defa tıbbi muayeneye gitmelerine izin verilir.

Bu muayeneleri düzenli şekilde yaptırmak çok önemlidir. Hem kadının ve çocuğun sağlığı yönünden önemlidir. Hem de, eğer gebeliğin 6. ayı sonuna kadar muayene olunmaz, yada hekim veya ebenin lüzum gösterdiği muayene ve tedavilere devam edilmezse, bu yüzden ileri gelecek iş göremezlik hallerinde S.S.K.'ca verilecek ödeneğin miktarı düşürülebilmektedir.

DİKKAT! Doğum iznine çıkmak için, doktordan izin almak mutlaka gerekli değildir. Eğer işçi bu izni sağlayamasa bile, kendi saptadığı doğum tarihinden 6 hafta (42 gün) önce izne ayrılabilir.



GEBE İKEN İYİ BESLEMENİN ÖNEMİ NE KADAR VURGULANSA AZDIR !

TÜSTAV

Gebeyken iyi beslenememenizin bebelerinizin ölü doğmasına ya da doğduktan kısa bir süre sonra ölümüne yol açtığını biliyor musunuz?

Yavrunuzun sağlıklı ve zeki olabilmesi onun beslenmesine bağlıdır ve bu beslenme gebeliğin ilk günlerinden başlar. Siz ne kadar iyi beslenir, gerekli gıdaları alabilirseniz, yavrunuz da o kadar iyi beslenmiş olur. Sizin iyi beslenememeniz ölü doğum ya da düşük yapma ihtimalini arttırır. Bununla birlikte doğum yapmışsanız, bebenizi ilk 6 ay içerisinde kaybetme ihtimaliniz iyi beslenmiş annelerin çocuklarına oranla çok daha fazladır.

Bütün Avrupa ülkeleri içerisinde en fazla çocuk ölüm oranı Türkiye'dedir. Ülkemizde ortalama her bin çocuktan 153'ü, İç Anadolu köy kesiminde ise her bin çocuktan 215'i ölmektedir. Bu durumun sebepleri arasında ananın gebeyken iyi beslenememesi önemli bir yer tutar.

O halde, eğer sağlıklı ve zeki çocuklar, giderek sağlıklı bir toplum istiyorsak, çocuk bekleyen kadınların beslenmesini devlet ve işverenler üstlenmelidirler.

Gebe kadınlar için doktorların tavsiye ettikleri yiyeceklere bir göz atalım:

Protein: Vücudun yapı taşı olan proteini bol almak gereklidir. Günde bir litre süt içmeli, tuzsuz olmak şartı ile bol beyaz peynir, yağsız et, tavuk veya balık gibi çeşitli proteinli besinler günde bir veya iki öğün yenmeli, en az bir yumurta içmeli, haftada bir karaciğer yemelidir.

Karbonhidrat: Hamur işleri, hamut tatlıları gebe için faydalı besinler değildir. Bal, reçel, komposto ve sütlü tatlılar yenebilir. Ekmek olarak günde üç dilim buğday ekmeği yenmelidir.

Sebze: Her öğün bilhassa taze sebze yenmesi faydalıdır. Sebzeler bağırsakların iyi çalışmasını temin eder.

Tereyağ veya margarin : Günde en fazla dolu bir yemek kaşığı yenir.

Meyva: Bol bol yenmeli, suları sıkılıp içilmelidir.

Yukarıda sayılan yiyecekleri bugün hiçbir işçi ailesi satın alma gücüne sahip değildir. Yasalar da bu konuda işverene hiçbir yükümlülük getirmiyor.

O halde ne yapmalı?

Yapabileceğiniz ve yapmanız gereken şudur: Aşağıda sıraladığımız hakları toplu sözleşmelere koydurmak, yasalaştırmak için mücadele etmek.

— Kadın işçilere, gebeliği anlaşıldığı tarihten başlayarak, doğumdan 6 ay sonrasına kadar yukarıdaki miktarlarda yiyecek alabilmelerini sağlayacak ve günün fiyatlarıyla değişken bir beslenme ödentisi işverence verilmelidir.

— Ayrıca, işyerinde de gebe ve emzikli kadınlar için yukarıda belirtilenlere uygun özel yemek çıkartılmalı ve ara beslenme olanakları sağlanmalıdır (süt, yoğurt, vb.).

DOĞUM İZİN SÜRESİ NE KADARDIR ?

Doğum izni doğumdan önce 6 nafta ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere toplam 12 haftadır. Bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre, doğumdan önce ve sonra hekim raporuna dayanılarak arttırılabilir.

Emzirme İzni — Emzikli işçilere doğumdan sonraki ilk 6 ay boyunca her işgünü iki defa yarımşar saatlik emzirme izni verilebilir. Bu izinler iş süresinden sayılır.

TÜSTAV

DİĞER ÜLKELERDE BU İZİN NE KADAR?

Doğum yapan kadının iç organlarının normal durumuna dönmesinin 6 ay sürdüğü ve çocuğunun özellikle annesinin bakımına gerek duyduğu süre gözönüne alınırsa, yasanın bu konudaki yetersizliği ortaya çıkmaktadır. Kadının ana olmak niteliğine saygı gösterilen, emekçiden yana bir düzene sahip ülkelerde çalışan kadınlara çok daha ileri haklar sağlanmıştır:

MACARİSTAN: 5 ay tam ücretli doğum izni. Ayrıca, eğer kadın isterse 3.5 yıl daha asgari ücretle izin.

BULGARİSTAN: Tam ücretli doğum izninden sonra, çocuğun 1.,2.,yada 3. çocuk olduğuna göre, 6,7,8 ay daha asgari ücretli izin. Ayrıca çocuk 3 yaşına gelinceye kadar ücretsiz izin.

ÇEKOSLAVAKYA: Normal ücretli doğum izni dışında, çocuk 2 yaşına gelinceye kadar ücretli izin.

POLONYA - DEMOKRATİK ALMAN CUMHURİYETİ, SOVYETLER BİRLİĞİ: Normal ücretli izin dışında, çocuk 1 yaşına gelinceye kadar ücretsiz izin.

YUGOSLAVYA: 105 gün ücretli izin. Bu süre 180 güne uzatılabilir veya anne, çocuk 8 aylık oluncaya kadar günde 4 saat çalışır. Bundan sonra da çocuk 1 yaşına gelinceye kadar ücretsiz izin.

Yukarıda belirtilen ülkelerin hepsinde, ücretli yada ücretsiz doğum izinleri herhangi bir kıdem yada mevki kaybına yol açmamakta, bu süreler emeklilik yaşı hesaplanırken çalışılmış gibi kabul edilmektedir. Ayrıca kadınların işe geri döndüklerinde rahatça intibak edebilmelerini sağlamak üzere çeşitli eğitim kursları bulunmaktadır.

Bazı kapitalist ülkelerde de uzun yıllar verdikleri mücadeleler sonucu, kadın emekçiler Türkiye'ye göre daha ileri bir takım haklar elde etmiş bulunuyorlar:

AVUSTURYA: 1 yıl ücretli doğum izni.

FRANSA: Normal ücretli izinden sonra 1 yıl ücretsiz izin.

İTALYA: Normal ücretli izinden sonra 6 ay ücretsiz izin.

İSVEÇ: 6 ay ücretli doğum izni.

ALMANYA: 3,5 ay ücretli doğum izni. Erkek ve ikiz doğumlarda, 4,5 ay ücretli doğum izni.

Ülkemizde de, ücretli doğum izni, 3 ay doğumdan önce, 3 ay doğumdan sonra olmak üzere toplam 6 aya çıkarılmalı, eğer kadın isterse, yeniden aynı işe alınma garantisi ile çocuk 3 yaşına gelinceye kadar ücretsiz izin hakkı tanınmalıdır. Ayrıca, erken doğumlarda ve ikiz veya daha fazla doğumlarda, doğumdan sonraki ücretli izin süresi 5 ay olmalıdır.

TİSTAV

KADINLAR GEBE YADA EMZİKLİ OLDUKLARI İÇİN İŞTEN ÇIKARILABİLİR Mİ?

Yasalarda, gebe ve emzikli kadınlar işten çıkarılır diye bir madde yoktur. Ama gebe ve emzikli kadınlar işten çıkarılamaz diye de bir madde yoktur. Bu durumda, mülkiyet kiminse, onun dediği olur, sözü geçer. Çalışma hayatında sık sık karşılaştığımız gibi, işverenler kadın işçilerin gebe kalmasından ve çocuk doğurmasından hiç hoşlanmazlar. Ya gebeyken, ya da doğum sonrasında İş Kanunundaki 13. veya 17. maddeye dayanarak işten çıkarmak isterler. Hiç de insanca ve haklı olmayan bu davranışlarının nedenleri çeşitli olmakla beraber özünde kâr kaygısındandır. Çünkü:

— Gebe kadınlar aşerme döneminde rahatsızlanırlar, sık sık istirahat alırlar veya verimleri düşer.

— Sağlıklı bir doğum için çok kısa olan 6 hafta önce ve 6 hafta sonra doğum izni süresince doğal olarak işe gelmezler. İşveren, onun yerine geçici işçi bulmak zorunda kalacaktır.

— Doğum sonrası 6 ay süreyle emzikli kadın günde iki kez yarım saatlik ücretli süt izni kullanır, bu da işverenin işine gelmez. Çünkü o sırada üretim yapmayacak, üretim aksayacak, kârlar azalacaktır.

— Emzikli veya küçük çocuklu kadın, geceleri uykusuz veya aklı, içi rahat olmadan bıraktığı bebeğinde kaldığından, işyerinde verimi düşük olacak, işverenin kârı azalacaktır.

— Emzikli veya küçük çocuklu kadın çocuğu hasta olduğu günler ücretsiz izin alacak, o günler üretim aksaya-

cak, kâr düşecektir.

— Doğum parası, çocuk zammı ve benzeri sosyal yardımlar yapmak zorunda kalabilir ve kârı azalır.

Oysa biliyoruz ki, ana olmak kadınların en doğal hakkıdır. Çocuk doğuran kadın topluma bir yararda bulunmakta, çocuk üretmiş olmaktadır. Bundan dolayı toplum ve toplum adına devlet ve işverenler kadınlara borçludurlar. Bu borçlarını anaya çilesiz, sağlıklı ve rahat bir gebelik, doğum ve lohusalık sağlayarak ödemek durumundadırlar. Ana namzedini veya anayı işten çıkarmak, ana olmayı cezalandırmaktır ve toplumun anaya olan borcu ile hiç bağdaşmaz. Bu amaçla, içinde komşumuz Bulgaristan'ın da bulunduğu pek çok sosyalist ülkede gebe ve çocuğu 3 yaşına gelinceye kadar emzikli kadının hangi neden ve gerekçeyle olursa olsun işten atılması ve çıkarılması yasaklanmıştır. ABD, Almanya, Fransa, İngiltere ve diğer kapitalist ülkelerin kadınları da, o ülkeleri örnek göstererek, ve analığın toplumsal bir katkı olduğunu öne sürerek, gebe ve emzikli kadınların işten çıkarılmalarını kesinlikle önleyen yasalar çıkarılmasını istemekte ve bunun için mücadele vermektedirler.

Türkiyeli işçi kadınlar da örgütlü mücadele ile, gebe ve 3 yaşından küçük çocuğu olan kadınların işten çıkarılmasını yasaklayan bir yasa maddesini İş Kanununa koydurabilir. Koydurmalı. Koyduramazlarsa işsizliğin hızla arttığı bugünlerde, çocuksuzluk ile işsizlik arasında bir seçim yapmaktan başka çareleri kalmayacaktır.

TÜSTAV

DOĞUM YARDIMI NEDİR?

Doğum yapacak kadın, kendi yada kocası sigortalı ise, doğum sırasında ve doğumdan sonra gerekli sağlık yardımları, ilâçlar ve sağlık malzemesi Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanır. Doğum S.S.K.'nun gönderdiği bir ebenin yardımıyla evde veya görülen lüzum üzerine S.S.K.'ya ait sağlık tesislerinde yapılır. Kanuna göre eğer gerekli görülürse doğum sırasında bir uzman doktor bulundurulabilir. Hastanede doğan çocukların sağlık durumlarıyla ilgili masraflar S.S.K.'ca ödenir.

S.S.K.'ya ait doktor, ebe ve hastahanenin olmadığı yerlerde hastanın yapacağı masraflar Kurum tarafından ödenir. Ama bu ödemeler gülünç denecek miktardadır: Doğumdan önce gebenin doktor muayenesi her vizite için 25 TL, doğum masrafları için: normal doğumda 250, sezeryanla doğumda ise 450 liradır. İkiz doğum için verilen para miktarı iki kat arttırılır.

Doğum yardım parası alabilmek için doğumdan 3 ay içinde ebe veya doktordan alınmış bir belge yada çocuğun nüfus kayıt örneği ile birlikte S.S.K.'na bildirilmesi gerekir.

Doğan her çocuk için S.S.

K.'ca emzirme yardımı yapılır. Emzirme yardımı bir sefer için olmak üzere 250 liradır.

Doğum izni sırasında, yani doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere toplam 12 hafta boyunca kadın günlük ücretinin ancak üçte ikisini alır. Bu miktar da kendisine S.S.K. tarafından ödenir (yani işveren hiçbir ödeme yapmaz).

Bu yardımdan yararlanabilmek için:

a) Sigortalı kadın doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün analık sigortası primi ödemiş olmalı,
b) Sigortalı erkek ise, karısının doğumundan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödemiş olmalıdır.

S.S.K.'NIN SAĞLADIĞI HİZMETLER YETERLİ Mİ?

Bu soruya hemen hayır cevabı verebiliriz. Doğum için sağlanan yardımlar son derece yetersizdir. Örneğin evde yapılan doğumlarda sadece ebe bulunur. Güç doğum hallerinde, tek kişi yetersiz olacağından hastanın hayatı tehlikeye girebilir. Ayrıca evdeki sağlık gereçleri de yetersizdir.

Ne olması gerekir?

Bütün doğumlar hastahanelerde yapılmalı ve ebe ile birlikte bir uzman hekim bulunmalıdır.

Doğum sonrasında anne, en az 10 gün hastanede bakılmalı, ya da, eğer isterse, 10 gün süreyle kendisine eve bir bakıcı gönderilmeli, bu bakıcının ücretinin yarısı S.S.K.'ca ödenmelidir.

Kadının doğum izni sırasında S.S.K.'dan aldığı ödentinin üstü işveren tarafından tamamlanıp tam ücret alması sağlanmalıdır.

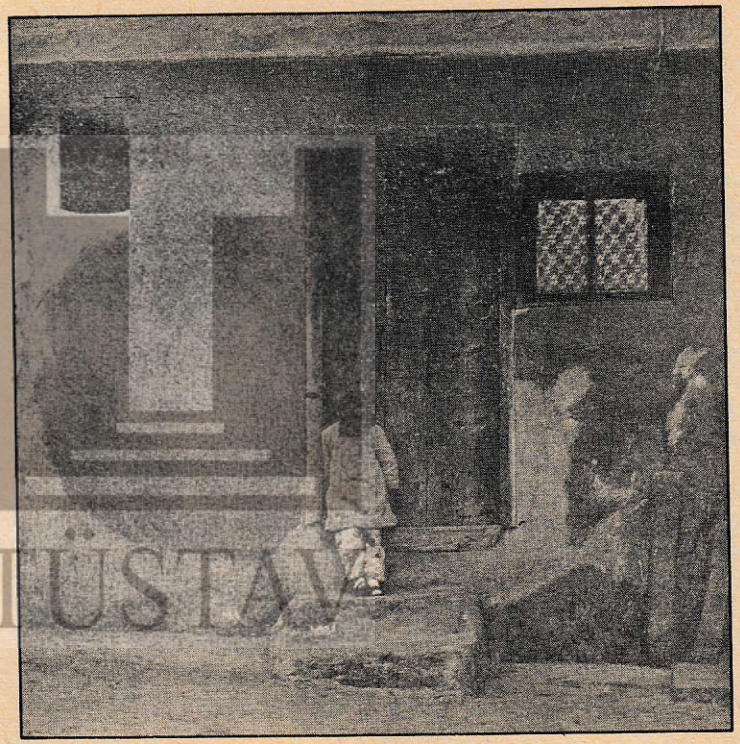
Emzirme parası bir aylık asgari ücret tutarında olmalıdır.

S.S.K. çocuk mamalarını bedava vermelidir.

Çocuk parasının tutarı çocuk başına devletçe asgari ücretin 1/4 ü olarak saptanmalı ve günün koşullarına uydurulmasını sağlamak üzere her yıl yeniden ayarlanmalıdır.

TESAV

ÇOCUKLARIN AVUÇLARINDA
GÜNLERİMİZ SIRA BEKLER
GÜNLERİMİZ TOHUMLARDIR
AVUÇLARINDA
ÇOCUKLARIN,
ÇOCUKLARIN AVUÇLARINDA
YEŞERECEKLER



TÜSTAV

KADIN EMEKÇİ İŞTE İKEN COCUKLARI NASIL BAKILACAK ?

Çalışan kadınlar için en önemli sorunlardan biri (belki de en önemlisi) çocuğunun bakımıdır. Çalışan anne sabahın erken saatlerinde işe gitmekte ve yolda geçen zamanları da katarsak günün 10-12 saatini evinden uzakta geçirmektedir. Bu sürede çocuğa kim bakacaktır? Doğumdan sonra kadın işçilere 6 ay süreyle günde yarımşar saatten iki kez emzirme izni verilmektedir. Ama işiyle evi arasında bir iki saatlik yol bulunan kadının bu izin hiçbir işine yaramamaktadır. Bu durumda kadın çocuğunu nasıl emzirecektir?

YASALAR NE DİYOR?

Yasalar çalışan kadınların bu durumlarını göz önüne alarak, onlara bazı haklar tanımıştır: «Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (Kreş) Hakkındaki» tüzük, kadın işçi çalıştıran işverenden şunları yapmasını istiyor:

— Bir işyerinde yaşları ve medeni halleri (yani evli yada bekar) ne olursa olsun, 100 den fazla kadın işçi çalıştırıldığı takdirde **işveren tarafından** bir emzirme odası kurulması zorunludur. Emzirme odalarında işçiler arasındaki emzikli kadınlar bir yaşından küçük çocuklarını emzirebilirler. Çocuklar buralarda bırakılır ve bakılırlar. Emzirme odaları çalışma yerlerinden

ayrı ve işyerine yakın bir yerde kurulacaktır. Emzirme odasının işyerine olan uzaklığı 250 metreyi geçmeyecektir.

— Bir işyerine yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 300'den fazla kadın işçi çalıştırıldığı takdirde **işveren tarafından** bir kreş (çocuk yuvası) kurulması zorunludur. Kreşler işçi kadınların 0-6 yaşındaki çocuklarının bırakılması ve bakılması ve annelerin bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri içindir. Kreş çalışma yerinden ayrı ve işyerine yakın bir yerde kurulmalıdırlar.

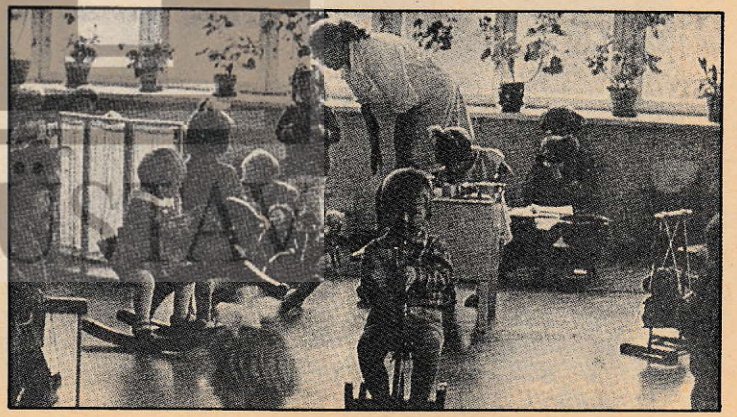
Kreşin işyerine uzaklığı 250 metreyi geçmeyecektir.

GEREKİRSE, BİRKAÇ İŞVEREN BİRLEŞİP BİR KREŞ AÇABİLİR!

Yukarıda belirtilen koşullara uygun olmak üzere, 1'den fazla işveren tarafından ortaklaşa bir emzirme odası veya kreş kurulabilir.

Eğer işyerine 250 metre uzaklıkta resmi ya da özel kreşler varsa, işveren bu kreş idaresiyle anlaşarak çocukların buralarda bakılmasını sağlayabilir.

İşveren tarafından taşıt sağlandığında, yukarıda belirtilen uzaklıklar en çok 1000 metre olabilir.



Emzirme odaları ve kreşler, o işyerinde çalışan kadın işçilerin çocukları ile aynı işyerinde çalışan erkek işçilerin annesi ölmüş veya vesayeti babasına verilmiş çocukları kabul edilir.

ÇOCUKLAR KREŞE NE ZAMAN BIRAKILIR VE NE ZAMAN ALINIR?

Çocuklar, işbaşı yapmadan önce emzirme odalarına veya kreşlere bırakılır. Anneler ara dinlenmesinde çocuklarını görüp, bakımlarıyla ilgilenebilirler. Ancak, emzirme odaları ve kreşlerin disiplin ve idaresine ilişkin olarak konulmuş olan kurallara uymak zorundadırlar. İşçi anneler veya vesayet hakkı kendisine verilmiş babalar işin bitiminde evlerine dönerken çocuklarını alıp götürürler.

EMZİRME ODALARI VE KREŞLERDE AŞAĞIDAKİ SAĞLIK KOŞULLARI MUTLAKA SAĞLANMALIDIR!

Emzirme odaları ve kreşlerin sağlık, teknik nitelik ve koşulları sağlığı koruma gerekleri gözönünde bulundurulmak ve çocukların hava ve güneş ihtiyaçları da sağlanmak kaydıyla aşağıda belirtilmiştir.

a) Emzirme odaları ve kreşlerdeki yatak sayısı, kadın ve kendisine vesayet hakkı verilmiş erkek işçi sayısının en az yüzde onu oranında olacak ve ihtiyaca göre arttırılacaktır.

b) Emzirme odaları ve kreşlerde çocukların sağlık durumları anlaşılıncaya kadar tecridi için yeteri kadar bölme bulundurulacaktır.

c) Emzirme odaları ve kreşlerde meme çocuklarının anneleri tarafından emzirilmeleri için özel bir yer ayrılacaktır. Anneleri geldikçe çocuklar yatak odalarından hemşire veya çocuk bakıcısı tarafından alınarak, bu yerlerde annelere emzirilmek üzere verilecek ve emzirmenin bitiminde yine aynı kimseler tarafından alınarak gerekli temizlik ve bakımları yapıldıktan sonra yataklarına bırakılacaktır.

d) Emzirme odaları ve kreşlerde anneler ve personel için ihtiyaca yetecek kadar müstakil tuvalet ve lavabo ile her on yatak için birer hesabıyla çocuk yıkanabilecek banyo ve çocuk yatak odalarında birer akarsu ve lavabo tesisleri, kreşlerde ayrıca tuvaletler bulundurulacaktır.

e) Emzirme odaları ve kreşlerde çocukların mamalarının ve yiyeceklerinin hazırlanması, muhafazası, dağıtımı, yedirilmesi ve levazımın temizlenmesi için uygun yerler ile gerekli araç ve gereçler bulundurulacaktır.

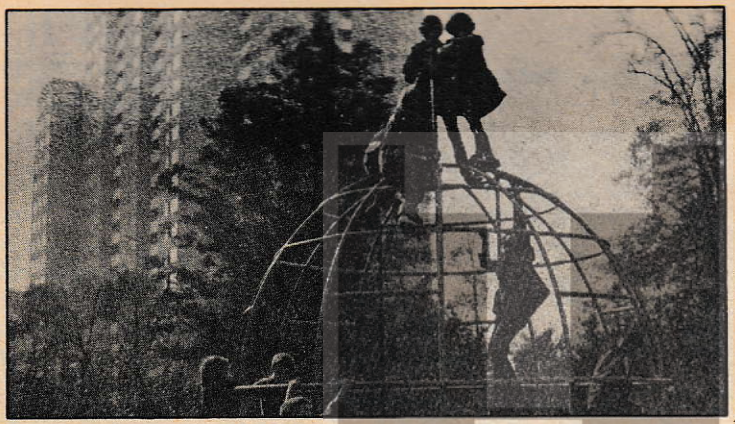
ÇOCUK BEZLERİ YATAK ODALARINDA DEĞİŞTİRİLEMEZ!

f) Emzirme odaları ve kreşlerde yatak odalarından ayrı bez değiştirme odaları olacak ve bu odalarda masa veya şezlong gibi eşyalar ile çocukların temiz ve kirli bez ve çamaşırlarının ayrı ayrı muhafazası için gerekli dolap ve kaplar bulundurulacak ve müesseseye ait yatak levazımı ile annelere emzirme esnasında giydirilen gömlekler temiz ve düzenli olarak korunacaktır.

g) Emzirme odaları ve kreşlerde çocukların bulundurulacağı odaların bol ışıklı olması, taban alanlarının her bir çocuğa en az üç metrekare yer düşecek ölçüde bulunması ve her çocuğa 8 metreküp hava düşecek biçimde tertiplenmesi gereklidir.

Taban çocukların sağlığına zarar vermeyecek, kolaylıkla silinip temizlenebilen bir madde ile döşenecek, duvarlar ve bölmeler tabandan itibaren yeterli bir yüksekliğe kadar kolayca temizlenebilir bir madde ile boyanacak veya kaplanacak, odaların yapısı ve eşyası toz tutmayacak şekilde düz ve basit olacaktır. Çocuk karyolalarının ayarlanabilen yüksek korkulukları bulunacak ve temiz ve boyalı bir halde muhafaza edilecektir.

ODALAR BOL IŞIKLI OLMALIDIR!



ÇOCUKLARIN TEMİZ HAVA İHTİYACI KARŞILANMALIDIR!

h) Kreşlerde çocukların oynayabilmeleri, gerektiğinde temiz hava ve güneşten yararlanabilmeleri için yeterli büyüklükte bir avlu ve bahçe bulunacak ve bu bahçede çocukların dinlenme ve oyunları için gerekli araç ve gereçler sağlanacaktır.

Emzirme odaları ve kreşlerde bir oda termometresi ile gerekli ilâç ve tıbbi gereçler özel bir dolap içinde ve düzenli olarak bulundurulması ve en az altı ayda bir işyerinde görevli hekim tarafından gözden geçerilerek yenilenmesi gereklidir.

BURALARDA ÇOCUKLARA KİM BAKACAK?

Emzirme odalarında her on çocuk için bir kadın çocuk bakıcı ile odaların ve müştemilâtın temizliğini yapacak ve icabında çocuklara bakacak bir kadın hademe bulundurulur. Kreşlerdeki çocuk bakıcılardan en az birisinin hemşire olması şarttır. Çocukların emzirme odaları ve kreşlerde bulundukları sürece yukarıda sayılan kimselerden en az birisinin gözetiminde kalmaları işveren tarafından sağlanır.

Emzirme odaları ve kreşler işyerinde görevli hekimin tıbbi ve idari gözetimi altında bulundurulur. Buradaki çocukların sağlık durumları en az gün aşırı bir hekim tarafından kontrol edilir ve sağlık ge-

rekleri yerine getirilir.

Emzirme odaları ve kreşlere kabul edilmeden önce çocuklarda bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalık bulunup bulunmadığı kontrol edilir. Böyle bir hastalığı bulunanlar emzirme odasına veya kreşe kabul edilmezler. Eğer çocuk daha sonra böyle bir hastalığa yakalanırsa hekimin göstereceği lüzuma göre bir sağlık tesisine gönderilir, veya reçetesi verilmek suretiyle ve gerekli öğütlerle ailesine teslim edilir. Emzirme odaları ve kreşlerden yararlanan çocuklara koruyucu aşılar ve gereken serumlar yapılır.

Kreşlerde çocuklara kahvaltıları ile yemekleri veya mamaları verilir. Yemek listelerinin ve mamaların düzenlenmesinde işyerinde görevli hekimin düşüncesi alınır.

Yemeklerden başka çocuklara günde 250'şer gram pastörize, bulunmadığı takdirde kaynamış süt verilir.

Kreşlerde çocukların bakım ve korunması yanında, bunlara kişisel temizlik, yararlı oyunlar ve şarkılar öğretilir ve öğretici oyuncaklardan yararlandırılmak suretiyle ruhsal ve fikri gelişmeleri de sağlanır.

EMZİRME ODALARI VE KREŞLERİN BİNA, KURULUŞ, DÖŞENİŞ, ARAÇ VE GEREÇ GİDERLERİ İLE DİĞER GİDERLERİNİN TAMAMI İŞVEREN TARAFINDAN KARŞILANIR.

TÜSTAV

İŞVERENLER BU YASAYI UYGULAMIYORLAR!

Yukarıda görüldüğü gibi yasa kadınlara oldukça ileri haklar tanımış, annelik niteliklerini düşünerek. Ama işverenler bu yasayı uygulamamak için türlü dolaplar çeviriyor, zorlandıkları zaman da aşağıdaki yollara başvuruyorlar:

— Eğer toplu sözleşmede emzirme odası ya da kreş talep ediliyorsa, işyerindeki kadın işçilerin sayısını 99'a düşürmek üzere işçi çıkartma yoluna gidiyorlar.

— Kadın işçi sayısı çoksa ve işten çıkarma imkânsızsa, fabrikanın bir köşesinde karanlık bir odayı gösterip, burasını emzirme odası yaptık diyorlar. «Siz çocuklarınızın buraya gelmesini temin edin, yarımşar saatlik emzirme iznizde bu odada emzirin,» diyorlar.

— Bütün bu oyunları sökmezse, kreş veya emzirme odası kuruyor, bu sefer de ya çocuklu kadınları işe almıyor, ya da çocukların bu alarda bırakılmasını imkânsız hale getirmek için türlü şartlar öne sürüyorlar.

GEREK BU SAVSAKLAMALARI ÖNLEMEK - GEREKSE TÜZÜĞÜN YETERSİZ BÖLÜMLERİNİ GELİŞTİREBİLMEK İÇİN KADINLARIN TALEPLERİ ŞUNLAR OLMALIDIR:

— Her işyerinde, o işyerinde çalışan tüm işçilerin 0-6 yaşları arasındaki çocuklarının bakımı için çocuk yurtları (kreşler) kurulması ya da uygun bir kreşle anlaşma yapılması gereklidir.

— Ayrıca devlet eliyle mahallelerde ihtiyacı karşılayacak sayıda ucuz kreş ve ana okulu açılmalıdır.

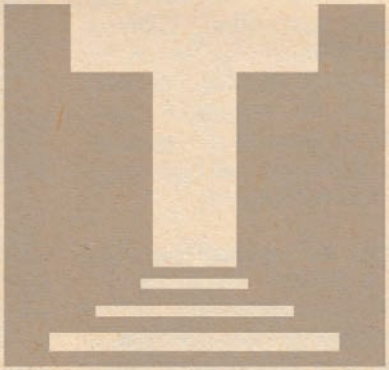
— Kreşlerin denetiminde işçilerce seçilecek kadın işçi temsilcilerinin bulunması sağlanmalıdır.

— Bu kreşlerde revirler bulunmalı ve çocuk revirde tedavi edilemeyecek bir hastalığa yakalanıp aileye teslim edildiği takdirde, anneye yada babaya ücretli izin verilmelidir.

— Çalışan kadınların sosyal faaliyetlere katılabilmelerini sağlamak üzere, gece seminerlerine, konferanslara, sendikal çalışmalara, kültürel faaliyetlere, vb., katılan kadınların çocuklarına bu kreşlerde gece de bakılma olanağı yaratılmalıdır.

TÜSTAV

ÇALIŞTIĞINIZ YER NASIL OLMALI ?



TÜSTAV

Hangi işyerinde çalışırsanız çalışın, çalıştığınız yer sağlığınıza zarar vermemelidir. Yasalara göre her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve işgüvenliğini sağlamak, işyerinde kullanılan alet, edevat, makinalar ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklar için gerekli araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ TÜZÜĞÜNE GÖRE İŞYERLERİNDE SAĞLANMASI GEREKEN SAĞLIK ŞARTLARINDAN BAZILARI ŞUNLARDIR:

— Çalışılan yer bol güneş almalı. Ancak güneş ışığı çalışanları rahatsız etmemeli. Pencereler güneş ışığına ve ısısına karşı işçilerin sağlıklarını koruyacak şekilde yapılmalı, gereğine göre perde, tente veya pancur konulmalı ya da camlar boyanmalıdır. Dışarıdan ışık almaya yarayan pencerelerin aydınlık veren yüzleri toplam işyeri taban düzeyinin en az onda biri oranında olmalıdır. Yani, 100 metrekarelik bir atölyede, en az 10 metrekare pencere olmalıdır.

— Kapalı işyerlerindeki sıcaklığın yazın dayanılmaya-

cak bir dereceye çıkmaması, kışın da işçilerin muhtaç bulundukları en az sıcaklığın sağlanması gerekir.

— Çalışılan yerin havası mümkün olduğu kadar temiz olmalı, kapalı işyerleri günde en az 1 defa 1 saat havalandırılmalıdır. Bu mümkün olamıyorsa, iyi bir havalandırma sistemi kurulmalıdır. Zira hergün 8 saat geçirilen yerin havası toz, duman, nefes, sigara dumanı, v.s., dolayı kirlenir. Bu pis hava da en azından sinirleri bozar, baş ağrısı yapar.

— Çalışılan yer ferah olmalı, tavan yüksekliği en az 3 metre olarak yapılmalıdır. Makineler, motorlar arasındaki açıklık en az 80 santimetre, hava hacmi kişi başına en az 10 metreküp olmalıdır. Örneğin, yüksekliği 3 mt., eni 10 mt., boyu 30 mt. olan bir atölyede en fazla 90 kişi çalışabilir.

— Fazla gürültülü yerler insan sağlığına (özellikle de gebe kadınlara) zarar vermektedir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünde gürültü derecesi 80 desibeli geçmeyecek şekilde tesbit edilmiştir. Eğer gürültüyü önlemek mümkün değilse, yani işin gereği gürültü varsa, işçiye kulaklık verme şartıyla, gürültü derecesi en çok 95 desibel olabilir.

— Gerek çalışılan oda veya salon, gerekse tuvaletlerin temiz olması gerekir. İşyeri temizliği ile görevli olanlar bu işi titizlikle yapmalı, bu yerlerde çalışanlar da bu temizliğe gerekli dikkati göstermelidirler.

— Çalışılan yerlerde çöp ve değişen ve kokuşan maddeler bırakılmayacak, bunlar kapaklı kaplarda biriktirilecek ve bu kaplar günde en az bir kere boşaltılıp yıkanacaktır.

— 100 kişiye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde her 25 kadın işçi için en az bir kabin (helâ) hesap edilecek, 100 den sonrası için her 50 kişiye 1 tane hesabı ile helâ bulundurulacaktır. Kadın ve erkek işçilerin birlikte çalıştığı işyerlerinde, kadın ve erkek helâları birbirinden ayrı olacak ve günde en az bir kere iyice yıkanacaktır.

— İşyerlerinde soyunma yerleri, vestiyerler ve gardroplar atelyelerden ayrı, duş ve lavabolara bitişik, işçilerin çıkış yerlerine yakın bir yerde yapılacak ve onların rahatça soyunup giyinmelerine elverişli genişlikte olacaktır. Soyunma yerleri, aydınlık, havalandırmaya elverişli ve soğuk mevsimlerde yeteri ka-

dar ısıtılmış olacak, temiz ve bakımlı bulundurulacaktır. Buralar en az günde bir kere temizlenecek ve yıkanacaktır. Kadın ve erkeklerin birlikte çalıştıkları işyerlerinde soyunma yerleri ayrı ayrı olacaktır.

— Sürekli olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde, işveren, işyerindeki işçi sayısına ve işteki tehlikenin büyüklüğüne göre bir ya da daha fazla hekim sağlayacaktır. İşverenler ayrıca işin niteliğine ve çalıştırdıkları işçi sayısına göre gerekli sağlık tesisleri ile ilk yardım ve tedavi levazımını işyerlerinde bulundurmakla yükümlüdürler.

— Yapılan işin niteliğine göre, işçilere baret, koruyucu gözlük, yüz siperi, eldiven, maske gibi kişisel korunma araçları sağlanmalıdır.

İŞVERENLER HER ZAMAN YAPTIKLARI GİBİ, BU TÜZÜĞE DE AYKIRI DAVRANMAKTADIRLAR.

Bunun iki nedeni var: Birincisi, tüzükte kaçamak yapılmasını sağlayacak bazı boşluklar bulunması. Örneğin, pek çok yerde, «eğer mümkünse» gibi ibareler var. Doğal olarak, işverenler bu gibi noktalarda her zaman «mümkün değil» iddiasında bulunurlar. Çünkü, onların tek amacı hep daha fazla kâr sağlamaktır. İşçinin sağlığı ve güvenliği için bu kârdan fe-

dakârlık yapmaya hiçbir zaman yanaşmazlar.

İkinci olarak da, tüzük uygulanmadığı zamanlar, işverenden küçük bir para cezası kesilmektedir. İşveren de, daha büyük masraflara girip, gerekli tedbirleri almak yerine bu küçük para cezasını ödemeyi tercih etmektedir.

İşverenlerin başka kaçamak yolları da var. Bir örnek verelim: tüzük bazı işlerde eldiven giyilerek çalışılmasını zorunlu kılıyor. Ama doğal olarak eldiven takınca, işçi ellerini aynı hızla kullanamıyor. İşverense, işçiyi hep daha hızlı çalışmaya, hergün daha çok mal üretmeye zorluyor. Bu baskı altında kalan işçi de, eldiven takmamayı yeğliyor. Böylece işveren kendini haklı çıkarıp, «ben eldiven veriyorum, ama takmıyorlar, ben ne yapayım», diyor.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ TÜZÜĞÜ GELİŞTİRİLMELİ VE MUTLAKA UYGULANMASI İÇİN GEREKLİ TEDBİRLER ALINMALIDIR.

1. Tüzük günümüzün koşullarına uygun biçimde değiştirilmelidir. Günümüzde teknik gelişmeler sayesinde artık maske, eldiven, başlık gibi koruyucu araçların kullanılmasını gerektiren işlerin sayısı azaltılabilmektedir. Örneğin, çalışılan yerin havası sürekli olarak elektrikli araçlarla temizlenirse, pekçok işte maskeye gerek kalmayacaktır. Veya çalışma yeri sesi emici malzemeyle kaplanırsa, kulak tıkaçları gerekli olmayabilir. Gene teknik gelişmeler sayesinde, koruyucu eldivenlerin çok daha ince ve esnek malzemeden yapılması sağlanabilir.

2. Yasayı uygulamayan işverenlere ağır para ve hapis cezaları uygulanmalıdır. Çünkü, tüzüğe aykırı hareket eden işveren, bile bile cinayet işliyor demektir.

3. Tüzüğün uygulanması sendika temsilcilerince denetlenmelidir.

4. Yukarıda saydığımız teknolojik gelişmelerin uygulanmasına rağmen, gene de eldiven başlık gibi koruyucu araçların kullanılması gerekiyorsa, iş değerlendirmesi bu araçlar kullanılırken ve sendika temsilcisinin denetimi altında yapılmalı, işçi daha fazla üretim yapmaya zorlanmamalıdır.

KADINLAR EMEKLİLİK HAKKINI NE ZAMAN ELDE EDERLER?

Sosyal Sigortalar Kanununun 60. ve 61. maddelerine göre;

a) 50 yaşını dolduran ve en az 5000 işgünü (14 yıl) prim ödemiş olan kadın işçilere;

b) 50 yaşını doldurmadığı halde 25 yıldır sigortalı olan ve bu süre içinde 5000 işgünü prim ödemiş olan kadın işçilere emeklilik aylığı bağlanır.

Bu şartlardan birini sağlayan her kadın işçiye ortalama yıllık kazancının % 70'i oranında yıllık emeklilik geliri bağlanır. Ortalama yıllık kazancın hesabında, son 5 yıl içinde brüt kazanç toplamı en yüksek olan 3 yıl esas alınır.

Emeklilik aylığı yıllık emeklilik gelirinin 12'de biridir. Örneğin 1971 yılında emekli olan bir kadın işçinin kazanç tablosu aşağıdaki gibi olsun:

Yıl	Ücret	İkramiye
1967	1500	2 adet
1968	2000	2 »
1969	2500	2 »
1970	2000	1 »
1971	2500	3 »

Yıllık toplam

1500 × 14 = 21.000
2000 × 14 = 28.000(*)
2500 × 14 = 35.000(*)
2000 × 13 = 26.000
2500 × 15 = 37.500(*)

(Not: Geçici olmayan her türlü ödeme, fazla mesai ücretleri hariç, ücretin içinde sayılır.)

Şu halde yıllık emeklilik gelirinin hesaplanmasında 1968, 1969 ve 1971 yılları

esas alınacaktır. Buna göre:

Yıllık ortalama gelir=

$$\frac{28.000+35.000+37.500}{3} = 33.500$$

Yıllık emeklilik geliri:

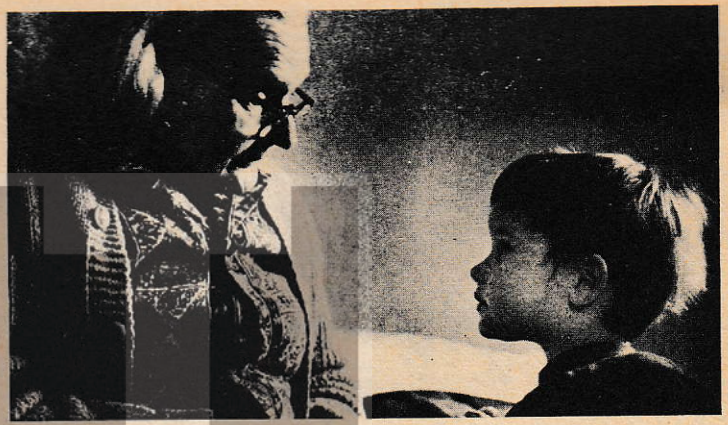
$0,70 \times 33.500 = 23.450$ lira olur.

Emeklilik aylığı ise,

$$\frac{23.450}{12} = 1954 \text{ TL. olur.}$$

c) 50 yaşını doldurduğu halde 5000 işgünü prim ödeme şartını yerine getiremeyen, örneğin fasılalarla çalışmış işçiler de emekli aylığına hak kazanırlar. Ancak bunun için sigortalılık süresinin en az 15 yıl olması ve her yıl için ortalama 120 işgünü prim ödenmiş olması gerekir. Bu durumdaki işçilerin emeklilik aylığı hesabında, sigortalılık süresinin 25 yıldan eksik her yılı için % 0,5 oranında indirim yapılır. Örneğin 50 yaşını doldurmuş, 15 yıllık sigortalı olan, toplam $15 \times 120 = 1800$ işgünü prim ödemiş bir kadın işçi % 65 ile emeklilik aylığına hak kazanır.

50 yaşından yukarı yaşta emekli olan işçinin emeklilik geliri, 50 yaşından sonra doldurduğu her tam yaş için % 1 arttırılarak hesaplanır.



BİRÇOK İŞYERİNDE İŞVERENLER SİGORTASIZ İŞÇİ ÇALIŞTIRMAYI TERCİH EDİYORLAR

TÜSEV

YASALAR UYGULANIYOR MU?

Birçok işyerinde işverenler sigortasız işçi çalıştırmayı tercih etmekte veya en azından sigortayı geciktirmeye çalışmaktadırlar. Böylece işçi ya 5000 işgünü prim ödeme şartını yerine getiremediği için emeklilik aylığı kesintiye uğramakta, ya da (b) maddesindeki 25 yıllık sigortalı olma şartından dolayı daha geç emekli olmaktadır. Örneğin 15 yaşında çalışmaya başlayan bir kadın işçi, işe girdiği günden itibaren sigortalı olsa 40 yaşında emekliliğe hak kazanabilecektir. Oysa sözgelimi işveren bu işçiyi 3 yıl sigortasız çalıştırsa, işçi 43 yaşında emekli aylığına hak kazanacaktır. Böylece 3 çalışma yılı boşa gitmektedir. Bu yüzden sigortalı çalışmak zorunlu hale getirilmeli, sigorta kanunu titizlikle uygulanmalı, sigortasız işçi çalıştıran işverenler ağır şekilde cezalandırılmalıdır. Uygulamadaki eksikliklerden biri de emeklilik aylığının bağlanması sırasında görülmektedir. Gerek Sosyal Sigortalar Kurumundaki bürokrasi, gerek işverenlerin sigorta primlerini zamanında yatırmamış olması gibi nedenlerle emeklilik aylığının bağlanması gecikmekte, emekli olan işçilerden çoğu 4, 5 hatta 6 ay geçtiği halde emekli aylığı alamamaktadırlar. İşverenlerin işçilerin ücretinden kestikleri primleri sigortaya zamanında yatırmaları sağlanmalı, SSK'nın yatırımları denetlenmeli, bürokratik engeller ortadan kaldırılmalıdır. Bunun için de işçilerin Sosyal Sigortalar Kurumunun yönetiminde söz sahibi olması sağlanmalıdır. Bu amaçla, DİSK dahil tüm konfederasyonların temsil ettikleri işçi sayılarına göre SSK yönetim kurulunda üye bulundurmaları ve yönetim kurulundaki işçi üye sayısının en az yarıdan bir fazla olması sağlanmalıdır.

YASALAR YETERLİ Mİ, NASIL DEĞİŞTİRİLMELİ?

Yürürlükteki yasaların en büyük eksikliği tüm çalışma alanlarını kapsamamasıdır. Örneğin tarım alanında çalışan, eve iş alan, evlerde gündelikle iş gören binlerce emekçi her türlü sosyal güvenceden yoksundur. Bu yüzden, tüm çalışanları kapsayacak tarım ve ev emekçilerine de emeklilik hakkı sağlayacak bir sosyal güvenlik yasası çıkarılmalıdır. Yürürlükteki yasa-

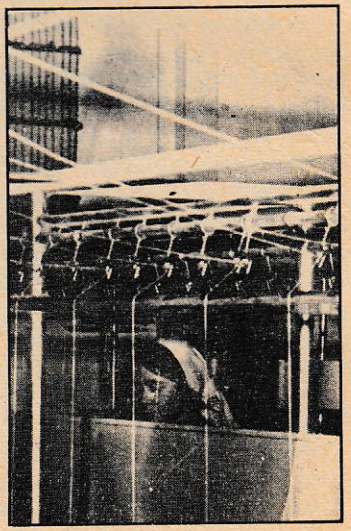
larda emeklilik hakları saptanırken işlerin niteliği gözönüne alınmamıştır. Yalnızca yeraltında çalışan maden işçilerine erken emeklilik hakkı sağlanmıştır. Oysa bir büro işçisiyle, ağır ve tehlikeli işlerde, çok gürültülü işyerlerinde çalışan işçilerin yıpranma süresi aynı olamaz. Bu yüzden emeklilik hakkının sağlanmasında, emeklilik yaşı ve sigortalılık süresi saptanırken, iş niteliğine göre, bir ayırım yapılmalı, ağır, tehlikeli, çok gürültülü, fazla yıpratıcı işkollarında çalışanlara erken emeklilik hakkı tanınmalıdır.

TÜSTAV

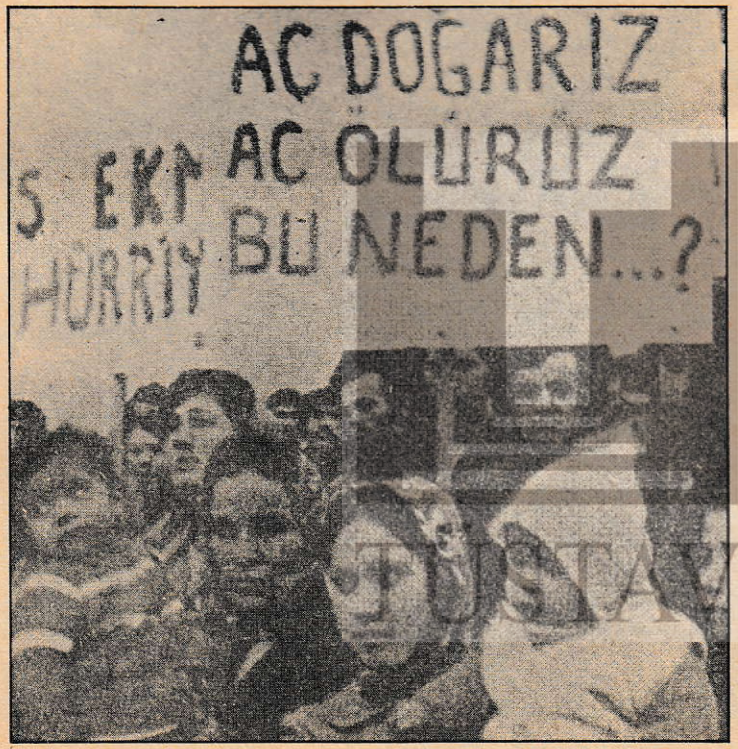
NEDEN KADINLAR İÇİN 20 YILDA EMEKLİLİK HAKKI SAĞLANMALIDIR?

Emekçi kadınlar, topluma hem üretici, hem ana olarak iki kere katkıda bulunurlar. İşten dönen kadının ev işlerini de yapmak zorunda olması, analık, kötü çalışma ve yaşam koşulları emekçi kadınların daha çok ve daha erken yıpranmasına neden olmaktadır. Bu yüzden kadınlara 20 yılda emeklilik hakkı sağlanmalıdır. Yani S.S. Kanununun 60. maddesinin (b) fıkrası «50 yaşını doldurmadığı halde 20 yıldır sigortalı olan ve 5000 işgünü prim ödemiş olan kadın işçiye emeklilik aylığı bağlanır» şeklinde değiştirilmelidir. Örneğin 15 yaşında çalışmaya başlayan bir kadın işçi yürürlükteki kanuna göre 40 yaşında emekli olabilmektedir Kanunda yapılacak değişiklikle bu işçi 35 yaşında emekliliğe hak kazanmalıdır.

Burada kadınlar erkeklere göre bir ayrıcalık istemiş olmuyorlar. Eğer çalışma koşulları düzeltilirse, ana ve çocuk sağlığı garanti altına alınırsa, çocuk yuvaları kurulur, ev işleri sosyalleştirilirse, sağlıklı konutlar sağlanırsa, kadınlar uzun yıllar topluma üretici olarak katkıda bulunabilirler ve bulunmalıdırlar. Ancak bugün bunların hiçbiri sağlanmadığına, emekçi kadınlar işte ve evde iki kere yorulduklarına göre, kadınlara 20 yılda emeklilik hakkı sağlanmalıdır.



TÜSTAV



NASIL BİR MÜCADELE VERİLMELİDİR?

Bu kitapçıkta kadın işçilerin yasalarda mevcut olup da uygulanamayan haklarından sözediliyor. Ayrıca yasalardaki eksiklikler ortaya konup nasıl olması gerektiği açıklanıyor. Gerçek mevcut hakların uygulanması, gerekse yasaların daha ileri duruma getirilmesi sendikal mücadeleye kadınların da bizzat katılmasıyla sağlanacaktır. Bunun için nasıl mücadele edilmelidir?

EMEKÇİ KADINLAR

— ÖNCE MEVCUT HAKLARIN NELER OLDUĞUNU ÖĞRENMELİDİRLER,
— SENDİKASIZLARSA, SENDİKAYA ÜYE OLMALIDIRLAR.
— SARI BİR SENDİKAYA ÜYE İSELER DEVRİMCİ SENDİKALARDA ÖRGÜTLENMEK İÇİN MÜCADELE ETMELİDİRLER.
— YASA MADDELERİNİN UYGULANMASININ DENETLENMESİ İÇİN İŞYERİ TEMSİLCİLERİ VE ŞUBE TEMSİLCİLERİ DE DAYANIŞMA İÇİNDE OLMALIDIRLAR.
— SENDİKALARDA CANLA BAŞLA ÇALIŞMALI, TOPLU SÖZLEŞMELERE KENDİ HAKLARIYLA İLGİLİ MADDELER KOYDURMALIDIRLAR.
— SINIF MÜCADELESİNİN BİR BÜTÜN OLDUĞUNU AKILDAN ÇIKARTMAYARAK KADIN - ERKEK OMUZ OMUZA ÇALIŞMALIDIRLAR.
— SENDİKALARIN EĞİTİMLERİNE, SEMİNERLERDE KATILMALI, SENDİKALARIN ÇIKARDIĞI GAZETELERİ OKUMALIDIRLAR. SENDİKA EĞİTİMLERİNİN SEMİNERLERİN KADINLARIN DA KATILABİLEĞİ SAATLERDE YAPILMASINI TALEP ETMELİDİRLER. BU SEMİNERLERDE ÖĞRENDİKLERİNİ İŞYERİNDE VE ÇEVRESİNDE ARKADAŞLARINA İLETMELİ VE BUNLARIN UYGULANMASINA ÇALIŞMALIDIRLAR.
— MEVCUT YASAL HAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ İÇİN EMEKÇİLERİN DÜZENLEDİĞİ MİTİNGLERE, YÜRÜYÜŞLERE KATILMALI VE ÇEVRESİNDEKİLERİN DE KATILMASINI SAĞLAMALIDIRLAR.
— MEVCUT YASAL HAKLARIN GELİŞTİRİLMESİNİ SAĞLAYACAK PARTİLERE OY VERMELİDİRLER.
— KİTLE HALİNDE SESLERİNİ DUYURABİLMEK İÇİN İŞÇİ VE EMEKÇİ KADINLARIN HAKLARINI GERÇEKTEN SAVUNAN KADIN DERNEKLERİNE ÜYE OLMALI, BURALARDA CANLA BAŞLA ÇALIŞMALIDIRLAR.

OCUK
RIMIZA
KUL
RIS
BARIŞ

NEREYE DANIŞABİLİRSİNİZ ?

İşinize ilişkin çözümleyemediğiniz bir takım sorunlarınız varsa, ne yapabilir nereye danışabilirsiniz?

Herşeyden önce ,varolan yasa ve tüzükleri bilmeniz gereklidir. İşveren, istediğiniz anda, bu yasaları size temin etmekle yükümlü olmalı, sendikanız da işverenin bu yükümlülüğünü denetlemelidir. Ayrıca, İlerici Kadınlar Derneği de varolan yasalar konusunda araştırmalar yapmakta, çeşitli eğitim yayınları yayınlamaktadır.

Toplu sözleşmelerle, yasalarda bulunanlardan daha ileri bazı haklar elde edilmektedir. Bu nedenle, toplu sözleşmeyle işverenden alınmış haklarınızı bilmeli, öğrenmelisiniz. Toplu sözleşme hükümleri sendikalarca dağıtılmaktadır. Alıp okumalısınız. Yine de kuşkulu olduğunuz durumlar varsa, işyerinizdeki lokal veya sendika temsilcisi arkadaşlarınıza danışın. Kayıtlı olduğunuz DİSK'e bağlı sendika şubeleri de onlara götürdüğünüz sorunlarınızı içtenlikle çözümlemeye hazırdır.

HENÜZ DİSK'E BAĞLI BİR SENDİKAYA ÜYE DEĞİL MİSİNİZ

Sendikalar, işyerlerinde ve aynı zamanda günlük hayatın her alanındaki çıkarlarını korumak için birleşmiş olan sizin gibi işçilerin tümüdür.

Unutmayın ki, emekçiler birleştikçe güçlüdürler. Ama yöneticileri patronlarla elele vermiş amaçları işçilerin çıkarlarını savunmak değil, onları kendi kârları için işverene satmak olan bazı sendikalar

vardır. Bunlara sarı sendikalar diyoruz.

Bu nedenle, eğer işyerinizde sendika yoksa, ya da sarı sendika varsa, gerçekten sizin haklarınıza sahip çıkacak ve savunacak bir sendika örgütlenmek için mücadele etmelisiniz. DİSK, ülkemizdeki gerçek işçi sendikalarının birleşmesiyle meydana gelmiş bir konfederasyondur. Her sorun karşısında güçlü olmak istiyorsanız, istiyorsak, işkolunuzdaki DİSK'e bağlı sendikaya üye olmalısınız. Eğer üye iseniz, sendikanızda aktif olarak çalışmalı, onun toplantılarına, seminerlerine, eğitimlerine katılmalı, gazetesini okumalı, arkadaşlarınıza da okutturmalısınız.

Ayrıca, kendi sorunlarınızı sendikaya götürüp, bir sonraki toplu sözleşmeye konulmalarını sağlamalı, bunun sağlayacağı yararları arkadaşlarınıza da anlatmalısınız. Unutulmamalıdır ki, sendikalar üyeleri kadar güçlüdürler: gerek üyelerinin sayısı, gerekse onların hevesli ve mücadeleci oldukları kadar.

«Böyle gelmiş, böyle gider» «bütün bunları ben mi düzelteceğim, bana mı kalmış başkaları düşünsün» demek hiçbir şeyi çözümlemez. Bundan birkaç yıl önce, birer hayal gibi gözüken bazı haklar bugün elde edilmiştir. Bunu sizden öncekilerin verdikleri mücadelelere borçlusunuz. Siz de bu mücadeleyi sürdürerek taleplerinizin hayata geçirilmesini sağlayabilir ve sizden sonraki kuşaklara bunları miras bırakabilirsiniz. Sonuna dek götürdüğünüz her sorun, birçoklarına örnek olacak, işçi sınıfının daha da güçlenmesini sağlayacaktır.

TÜSTAV

TÜSTAV
ARŞİVİ
Zülal Kılıç
Bağışı

DİSK YAYINLARI

1 — TÜRK-İŞ Çıkmazı, 1967 (Tükendi)
2 — DİSK Kuruluş Bildirisi, Anatüzüğü, 1967 (Tükendi)
3 — İşçilerin Uyanışı, 1967 (Tükendi)
4 — II. Genel Kurul Çalışma Raporu, 1968 (Tükendi)
5 — Sıkıyönetim Anayasaya Aykırıdır, 1970 (Tükendi)
6 — DİSK'in 4. Mücadele Yılı, 1967 (Tükendi)
7 — TÜRK-İŞ'e Verilen Dörtlü Rapor, 1971 (Tükendi)
8 — Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı, 1972 (Tükendi)
9 — IV. Genel Kurul Raporu, 1973 (Tükendi)
10 — Referandum, 1973 (Tükendi)
11 — Erdemir Grevinin İçyüzü, 1974 (Tükendi)
12 — Genel Af, 1974
13 — Anatüzük, 1974
14 — Ortak Pazar ve Türkiye, 1974 (Tükendi)
15 — V. Dönem Çalışma Raporu, 1975
16 — V. Genel Kurul Raporu, 1975
17 — Anatüzük, 1975
18 — Ana ve Emekçi Olarak İşçi Kadının El Kitabı
19 — 1 Mayıs, 1976
20 — K. TÜRKLER ve H. TUNÇ Açık Oturumu (Basılıyor)