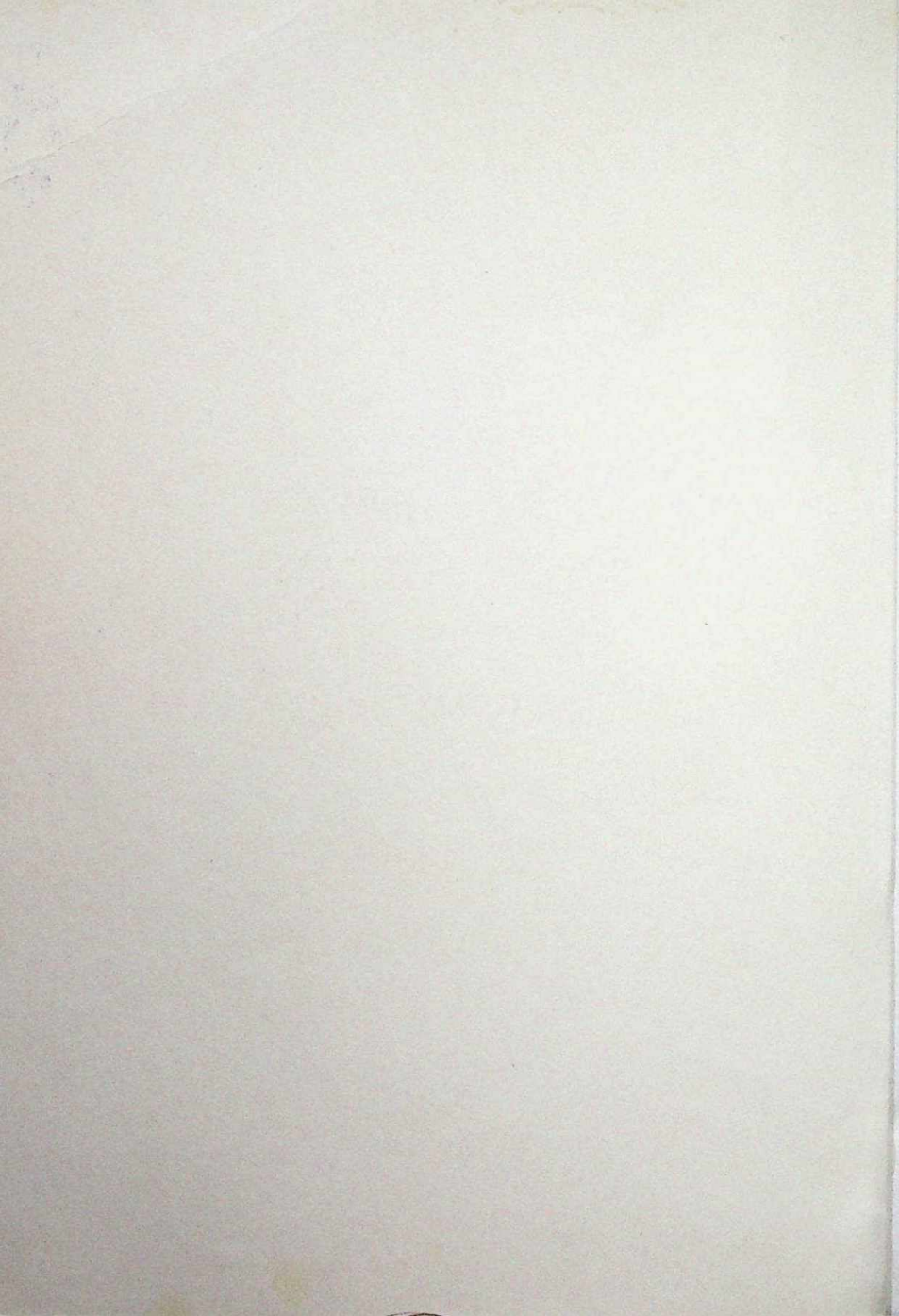




“KADIN EMEĞİ PLATFORMU” KOMİSYON RAPORLARI

ILO / TÜRK-İŞ / UNFPA



**KADIN EMEĞİ
PLATFORMU
KOMİSYON
RAPORLARI**

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Tarih:.....

Demirbaş No:.....**3590**.....

Tasnif No:..**331.4...Kad 2005**.....

331.4

KAD

2005

3590

05

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

KADIN EMRĞİ
PLATFORMU
KOMİSYON
RAPORLARI

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Tarih:
Demirbaş No: 1750
Tarih No: 324 / 2002

ANKARA, 2002

1750 / 324 / 2002

İçindekiler:

Sunuş

I. Bölüm

Kadın Emegi Platformu Açış Konuşmaları.....	5
--	----------

Salih Kılıç TÜRK-İŞ Genel Başkanı	7
--	----------

Catelene Passchier ETUC Konfederal Sekreteri.....	13
--	-----------

Josephine Gonzales ICFTU-APRO Kadın ve Proje Departmanı Sorumlusu.....	18
---	-----------

Semra Sezer Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer'in eşi.....	21
---	-----------

Türk Kadınının Tarihsel Gelişimi

Gökçen Uzun Erdoğan --Türk Metal Sendikası, Kadın İşçiler Bürosu Uzmanı	25
--	-----------

II. Bölüm

Giriş	31
--------------------	-----------

Komisyon Raporları

Kadın Emegi ve Eğitim Komisyonu Raporu.....	35
--	-----------

Kadın Emegi ve Sağlık Komisyonu Raporu.....	53
--	-----------

Kadın Emegi ve Çalışma Hayatı Komisyonu Raporu.....	88
--	-----------

Kadın Emegi ve Sendika Komisyonu Raporu.....	140
---	------------

Sunuş

Konfederasyonumuzun Kadın İşçiler Bürosu tarafından hazırlanan ve Semra Sezer'in himayelerinde ve Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Nüfus Fonu (UNFPA) işbirliği çerçevesinde gerçekleştirilen “Kadın Emeği Platformu” projesinin tanıtım töreni, 8 Mart 2005 tarihinde, Ankara Dedeman Otelinde yapılmıştır.

Platform, kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, sivil toplum örgütleri, işçi, işveren ve memur konfederasyonları olmak üzere toplam 21 kuruluşun katılımıyla oluşmuştur. Platform üyeleri, 15 Mart – 6 Mayıs 2005 tarihleri arasında;

Kadın Emeği ve Eğitim,
Kadın Emeği ve Sağlık,
Kadın Emeği ve Çalışma Hayatı,
Kadın Emeği ve Hukuk,
Kadın Emeği ve Sendika

olmak üzere beş komisyon halinde iki aylık bir çalışma gerçekleştirerek, mevcut komisyonlarda durum tespiti yapmışlar, saptadıkları aksaklık ve eksiklikler konusunda çözüm önerileri sunmuşlardır. Hukuk komisyonu dışında tüm komisyonların raporları, II. Bölümde yer almaktadır. Hukuk komisyonu, yaptığı toplantılar sonucunda, çalışmalarını tek bir rapor halinde yayınlamak yerine, tüm komisyonlar üzerinde denetleyici bir fonksiyon üstlenmeyi uygun görmüştür. Yapılan bu komisyon çalışmaları sonucunda alınan kararlar, Kadın Emeği Platformu'nun 8 Mart 2006 tarihine kadar gerçekleştirmeyi hedeflediği çalışmaları ortaya koymuştur.

Komisyon çalışmalarının en sağlıklı şekilde gerçekleşmesini ve en üst düzeyde verim alınmasını sağlamak amacıyla Platform üyesi olmayan kuruluş ve kişiler de komisyon çalışmalarına davet edilmiş ve bu şekilde bir işbirliği çerçevesinde çok faydalı çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

Kadın çalışanların, emek sürecinde, bulundukları konumu daha iyi bir seviyeye getirebilmek adına yapılan bu çalışmalarda yer alan tüm katılımcılara, emekçi kadınlar adına şükranlarımızı sunuyoruz.

Umut ediyorum ve inanıyorum ki, Kadın Emeği Platformu, aldığı kararları büyük bir başarıyla uygulayacak ve hedeflerine ulaşacaktır. Biz, TÜRK-İŞ olarak, bu konuda her türlü desteği vermeye hazır olduğumuzu bir kez daha ifade ediyor, ve çalışma hayatına olumlu katkıları olacak olan Kadın Emeği Platformu'na, diğer kuruluşların da aynı duyarlılıkla destek olacağını umut ediyorum.

Salih Kılıç
Genel Başkan
TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu adına

I. Bölüm

Açış Konuşmaları

J. Böhm

Acis Konzepte

Salih Kılıç
TÜRK-İŞ Genel Başkanı

Cumhurbaşkanımızın saygıdeğer eşi Sayın Sezer,
Sayın Milletvekilleri ve siyasi partilerimizin temsilcileri,
Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterimizin değerli eşi,
Sayın Valimizin değerli eşi,

Birleşmiş Milletler Temsilcisi ve Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Temsilcimiz,

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonunun değerli temsilcileri,

Sendikalarımızın başkanları ve sendikacı temsilcileri,

Kadın Emeği Platformunun değerli üyeleri,

ve basınımızın değerli çalışanları

8 Mart Dünya Kadınlar Günü nedeniyle düzenlediğimiz Kadın Emeği Platformu Tanıtım Törenine hepiniz hoşgeldiniz, şeref verdiniz. Sizleri şahsım ve TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu adına saygıyla selamlıyorum.

Yaklaşık 50 gündür iş ve ekmek mücadelesi veren, eşlerinin yanında onlarla birlikte olan, onurlu SEKA mücadelesinin simgesi haline gelmiş kadınları buradan sevgiyle, saygıyla selamlıyorum. Onları 2005 yılının fedakar kadınları olarak eşlerinin yanında verdikleri mücadelelerden dolayı kutluyorum.

Değerli konuklar, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü 148 yıldan bu yana kadının mücadele günü olarak tüm dünyada aynı heyecanla kutlanmaktadır. TÜRK-İŞ olarak her yıl çeşitli platformlarda düzenlediğimiz etkinliklerle bu anlamlı günü kutlamaktayız. Bu yıl TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Büro-

su tarafından hazırlanan “Kadın Emeği Platformu” projesiyle, bu alanda yeni bir mücadele başlatacağımıza inanıyoruz. Bu projeye göstermiş olduğunuz ilgiden dolayı katılımcı kuruluşlara ve sizlere teşekkür etmek istiyorum.

Sayın Semra Sezer’e, projemizin himayelerinde gerçekleştirilmesine izin verdikleri ve bu anlamlı günde burada bulunarak bizleri onurlandırdıkları için teşekkürü borç biliyorum. Kendilerinin de eğitimci olması nedeniyle, eğitime verdiği önem hepimizce bilinmektedir. Sayın Sezer, kendisinin önderliğinde sürdürülen ve ülkemizin eğitimine büyük katkı sağlayan Ulusal Eğitime Destek Kampanyası’nın, Kadın Emeği Platformu ile daha büyük bir güç kazanması amacıyla birlikte çalışmalar yürütülmesi konusunda bir çağrıda bulundular. Biz bu çağrıdan büyük bir onur ve heyecan duyduk ve en kısa zamanda bu projeyi hayata geçirmek için gerekli çalışmaları yerine getireceğiz. Böylelikle ülkemizin eğitim alanında yaşadığı sorunlara, daha geniş tabana yayılmış ve daha güçlü platformlarda çözüm arayarak, daha verimli sonuçlar elde edeceğimize inanıyorum.

Değerli arkadaşlarım, 2 asra yaklaşan 8 Mart kutlamaları, anlamından hiçbir şey yitirmemiştir. Tersine, yaşananlar göz önüne alındığında gittikçe daha da büyük anlamlar kazanıyor, daha da önemli bir hale geliyor. Çünkü toplumsal hayatımızda da, çalışma hayatımızda da kadınların yaşadığı sorunlar nitelik değiştirmekte ve bunun sonucunda da şartların daha da olumsuzlaştığını görmekteyiz.

Tüm dünyayı etkisi altına alan küreselleşmenin yarattığı olumsuz sonuçlardan, ekonomik krizlerden, özelleştirme ve taşeronlaşmadan, kaçak işçilikten en çok etkilenen kadınlardır, kadın emekçilerdir. İşten ilk çıkarılanlar, düşük ücretle çalıştırılanlar yine kadın çalışanlar olmaktadır. Örneğin son yıllarda ülkemizde ortaya çıkan bankacılık krizinde, binlerce kadın çalışanımız işten çıkarılmıştır.

Değerli konuklar, 1995 Pekin+5 zirvesinde, 2000 yılında Türkiye’de okur yazar olmayan kimsenin kalmayacağı taahhütünde bulunulmuştur. Ancak 2005 yılında, bu tarihlerde Pekin+10 toplantısı yapılıyor ve biz hala bu taahhütün yerine getirilmediğini görüyoruz. Bu nedenle, bu projenin eğitim alanında bir çok sorunu çözmek açısından çok anlamlı olacağını düşünüyor ve Sayın Sezer’in bu çağrılarında ötürü büyük onur duyduğumuz tekrar ifade etmek istiyorum. Ayrıca Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Nüfus Fonu Ajansı’na, bu projede bizimle işbirliği yapmayı kabul ederek bizi yüreklendirdikleri için teşekkür ediyorum.

Kadın Emeği Platformu, rekabeti azaltıp işbirliğini arttırarak kadın çalışanların daha güçlü, daha organize bir şekilde tek bir platformda devamını amaçlayan bir projedir. Ülkemizde bugüne kadar kadın alanında çalışmalar yürüten bir çok kadın kuruluşu vardır. Bunların bir çoğu da çok önemli işlere imza atmışlardır. Özellikle de üniversitelerimizin kadın sorunları araştırma ve uygulama merkezleri bu alanda çok önemli faaliyetler sürdürmektedirler.

Değerli konuklar, çalışma hayatı ile anayasamızın 41, 49 ve 51. Maddeleri, ulusal mevzuatımız ve onayladığımız uluslararası sözleşmelerle çalışma hayatında kadın erkek eşitliğini sağlama ve kollamaya yönelik önemli adımlar atılmıştır. Ancak bu düzenlemelerin çalışma hayatımızda uygulanmasında önemli sorunlar vardır. Bazı kesimler küreselleşme ile birlikte ülkemizde kadın istihdamının arttığını, bir çok kadının üretim sürecinde yerini aldığını iddia etmektedir. Ancak bu artış, sosyal güvenceden yoksun bir çalışma pahasıdır; her türlü kuralsızlık içinde kadın emeğinin sömürüldüğü, kayıt dışı sektörde çalışma pahasına gerçekleştirilmektedir.

Değerli konuklar, küreselleşmenin nimetlerinden söz edenler şu gerçekleri iyi görmelidirler: Günümüzde kadınların işgücüne katılım

oranında düşüş yaşanmaktadır. 1998 yılında kadınların işgücüne katılma oranı %28 iken, 2001 yılında bu rakam %26'lara, 2004 yılında da %24,5'lere düşmüştür.

Kırdaki 100 kadının 90'ı tarım kesimindedir ve bunların %77'si herhangi bir ücret almaksızın ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Türkiye geneline baktığımızda işgücü içinde görünen 100 kadından 57'si tarım sektöründe, %14'ü sanayi sektöründe, %29'u ise hizmet sektöründe çalışmaktadır. Kadınların işteki konumuna baktığımızda ise 100 kadından yalnızca 11'i kendi hesabına işveren konumunda çalışmakta. %39'u herhangi bir ücret ya da yevmiye karşılığında çalışmakta, yarısı ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmak zorundadır.

DİE'nin 2002 yılı verileri 18,5 milyon çalışan nüfusun, 9,5 milyonunun aktif sigortalı olmadığını, kentte çalışan kadınların %55'inin, erkeklerin ise %29'unun kayıt dışı sektörde çalıştığını göstermektedir.

Yükseköğretimde cinsiyete göre okullaşma oranına baktığımızda Türkiye'de kız çocukların yükseköğrenim görme oranının Gürcistan ve İran'dan bile geride olduğunu görmekteyiz. Ülkemizde %10'lar düzeyinde olan sendikalaşma oranına baktığımızda da sendikalarımızın da çok gerilerde olduğunu görüyoruz.

Değerli konuklar, 21. yüzyıl başlarında, kadınların ekonomik ve sosyal hayatta daha aktif bir şekilde yer alması önlenemez bir gerçektir. Geçmişte çalışma hakkını bile kullanamayan kadınlarımız, bugün artık işyerlerinde daha aktif bir biçimde yer almanın mücadelesini yürütmektedirler. Siyasette söz ve karar sahibi olmak için çabalamaktadırlar. Bu mücadele, uzun soluklu ve engebelidir. Ancak mutlaka kazanılacağına inanılmaktadır. Çünkü her türlü olumsuzluğa rağmen, ülkemizde kadınlar bu bilinci bir çok Avrupa ülkesinden önce kazanmışlardır. Bu anlamda kadınlarımıza büyük değer veren, onlara birçok hakkı tanıyan büyük önderimize ne kadar şükran duysak azdır.

Değerli konuklar, tüm bunlara rağmen kadınlarımızın daha ileri bazı hakları kazanabilmesi için öncelikle zihniyet değişiminin gerçekleşmesi gerekmektedir. Çünkü kadınlarımızın siyasi ve toplumsal yaşamda yer almakta yetersiz kalmaları, yasal engellerden değil, geleneksel yapımız, toplumsal baskı ve engellerden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle toplumun değer yargıları değişmeden toplumsal hareketler içinde kadınlarımızın katılımı ve katkısı biraz geç ve güç olacaktır. Kadınlarımız öncelikle zihniyetleri değiştirme, önyargıları ve tabuları ortadan kaldırma mücadelesi vermelidirler.

Değerli konuklar, özellikle değinmek istediğim bir konu da kadınlarımızın siyasetteki yeri üzerinedir. Bakınız 550 milletvekilimizin bulunduğu parlamentoda sadece 24 kadın milletvekilimiz vardır. Nüfusun %50'sine yakını, seçmen sayısının da %49'u kadın olmasına rağmen, bu oran %4,4'leri bulmaktadır. Bu tablo mutlaka değişmeli, kadınlar siyasette söz ve karar sahibi olabilmelidirler. Aynı eksiklik sendikal yaşamda da vardır. TÜRK-İŞ'de ve diğer konfederasyonlara bağlı sendikalarda kadın yönetici yok denecek kadar azdır. Bu durumu tersine çevirmek, yalnızca kadın kotalarıyla kadınlara yer açmakla, yasal düzenlemeler yapmakla olmaz. Öncelikle kadınlarımızın ekonomik özgürlüklerine kavuşması gerekmektedir. Bunu sağlamanın yolu da ekonomik kalkınmayı sağlamak, buna paralel olarak da iktisadi alanda demokrasiyi gerçekleştirmekle mümkündür.

Unutmayınız ki, kadınınımızın kaderinin değişmesi, toplumumuzun da kaderinin değişmesidir. Kadınlarımızın da her alanda etkin olması ülkemizde demokrasinin, barışın, hoşgörünün, sevginin egemen olması demektir.

Değerli konuklar, kadınların emek mücadelesinin sembolü olan 8 Mart'ın, kadın emekçilerinin sorunlarının çözülmesi konusunda yeni mücadelelere ivme kazandırmasını diliyorum. Ülkemizde kadın erkek

tüm çalışanlar açısından daha iyi çalışma koşullarının, daha güzel bir geleceğin kazanılmasını istiyoruz.

Kadın Emeği Platformu'nun, bunun sağlanmasına katkılarının büyük olacağına ve bunu gerçekleştireceğine inanıyoruz. Bu duygularla hepimizi en derin saygı ve sevgilerimle selamlarken, Türkiye'nin önemli gündem maddelerinden biri olan SEKA'nın kapatılması da hepimizi ciddi manada yaralamaktadır. SEKA'yı kapatanların ısrar etmesinde, banka hortumlayanlar kurtulurken, bu kişilerin banka borçları ertelenirken, TMSF'de ki 42 Milyar \$ devletin sırtına yüklenirken, özelleştirme idaresinin 350-400 Milyon \$'lık tahsilatı yapılamazken, IMF'nin 20 yılda 200 Milyar \$ faiz dönüşü devam ederken, SEKA'ya yatırım yapılmaması hepimizi üzmektedir. Sorunun çözülmesinin akıcı çözüm yollarıyla ortadan kaldırılması genel temennimizdir diyor, hepimize en derin saygı ve sevgilerimi sunuyorum.

Catelene Passchier
Avrupa Sendikaları Konfederasyonu (ETUC)
Konfederal Sekreteri

Öncelikli olarak beni bu toplantıya davet ettiğiniz için teşekkür ediyorum. Bu önemli olay, çok önemli bir tarihte gerçekleşiyor. Şöyle ki, AB'nin Türkiye ile müzakereye başlanmasına karar verdiği anda yaptığımız toplantının önemi bu nedenle çok büyük. Sizin de bildiğiniz gibi AB anlaşmasında cinsiyet eşitliğinin büyük bir önemi bulunuyor. Bu nedenle, kadınların yeteneklerini ve kapasitelerini arttırmaya yönelik olarak böyle bir kadın platformu düzenlemenizden dolayı sizi tebrik ediyorum.

8 Mart gününü sizlerle paylaşmaktan dolayı çok mutluyum. Siz de biliyorsunuz ki bu tarih, 100 yıldan bu yana kadınlar için çok önemli. 8 Mart'la ilgili çeşitli hikayeler var; bunları sizinle paylaşmak istiyorum.

Bir tanesi, 8 Mart 1908 tarihinde New York'ta tekstil fabrikalarında çalışan kadınların uzun çalışma saatleri ve düşük ücretleri protesto için toplanmış olmaları. İkincisi ise, 8 Mart 1917 tarihinde Rusya'da Saint Pettersburg'da kadınların gıda eksikliği ve savaşı protesto etmek için gösteriler yapması. Ancak esas hikaye 2. Sosyalist Enternasyonelin, kadınlar komitesinin 1910 yılında toplanması ve kadınların seçme hakkını elde etmesi için uluslararası bir kadınlar gününü kararlaştırmış olmalarıdır. 1978 yılında Birleşmiş Milletler, 8 Mart'ın Dünya Kadınlar Günü olarak kutlanmasına karar vermiştir. Bence bu hikayelerin tamamı önemli ve gerçektir. Çünkü bunların tamamı 8 Mart'ta kadınların çalışma hayatı içinde yer alması, toplum içindeki rollerini pekiştirmesine yönelik olarak gerçekleştirdikleri mücadeleyi özetlemektedir.

ETUC bu günün, Türkiye'deki sendikali kadınlarla ve diğer kadın örgütleri tarafından, Türkiye'deki kadınların isteklerine ışık tutmak ve

kadınların çıkarlarını korumak üzere bir platform oluşturulması için kutlanmasından dolayı memnuniyet duymaktadır.

ETUC, 1973 senesinde kurulmuş olmakla birlikte bu tarihten itibaren sürekli gelişmiş, Avrupa Birliği'nin gelişimine paralel bir şekilde, güney ve doğuya doğru uzanmıştır. ETUC'un şu anda Türkiye dahil 35 ülkede 85 üye örgütü bulunmaktadır. 1985'den beri ETUC'un içinde Türk sendikaları da yer almaktadır. ETUC, Türk sendikalarının demokrasi savaşında onlara destek vermektedir. Ekim 2004'de Türkiye'nin Avrupa Birliğine katılımını desteklemek üzere bir sözleşme yayınlamış bulunuyoruz. İnsan haklarına saygı, kanunun üstünlüğü, demokrasi, eşitlik gibi ilkelere paralel olarak ETUC çalışmalarını sürdürmektedir ve bunların tamamının Avrupa Anlaşması'nda olması da, temel prensiplerin bunlar olmasını sağlamaktadır.

Avrupa Birliği görüşmelerinin önemini hem Avrupa Birliği müktesebatına Türkiye'nin uyumu bakımından, hem sendikalaşma, hem de insan haklarının bu müktesebatta yerinin belirlenmiş olması bakımından vurgulama gereği duyuyorum. Önümüzdeki yıllarda Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne katılımı Avrupa Birliği için zorlu bir dönem olacaktır. Barış, demokrasi, özgürlük ve insan haklarına saygı bakımından ETUC bunu desteklemektedir. Ayrıca Türkiye'nin üyeliği, farklılıkların tanınması ve farklı vatandaşların da Avrupa Birliği içinde mevcudiyetinin olması bakımından önem kazanmaktadır.

Önümüzdeki yıllarda başarının anahtarı, cinsiyet eşitliğini sağlamakta yatmaktadır. Başlangıçtan beri Avrupa Birliği'nin gündeminde kadın erkek eşitliği önemli bir maddeyi oluşturmuştur. ETUC için de eşitlik çok büyük önem taşımaktadır ve buna yönelik bir komisyon da bulunmaktadır.

dır. Temel rol kadınların varlığını her düzeyde desteklemektir. Bu amaçla ETUC kongrelerinde kullanılmak üzere pek çok planlar hazırlanmıştır.

En son eşitlik planı Prag'daki kongremizde kabul edilmiştir. Tüm bağlı kuruluşlarımızda kadınların pozisyonu ile ilgili bir araştırmaya dayalıdır bu plan.

Hem cinsiyet eşitliğine erişmek hem de sendikalaşma hareketleri içinde kadının rolünün önemi vurgulanmaktadır bu çalışmada. Bu planın 3 tane amacı bulunmaktadır: Birincisi kadının katılımının belli bir düzeye getirilmesidir, %50 oranına. Çünkü biliyoruz ki, sendikalar içinde sadece Avrupa'da değil ama Türkiye'de kadının karar verme sürecine katılımı zor olmaktadır. İkinci amaç ise kadınların çıkarlarının hemen tüm konularda korunmasıdır. Sadece aile veya çocukla ilgili konularda değil. Yani istihdam, ekonomi gibi konularda da kadın konuları muhakkak dahil edilmelidir. Üçüncü önemli rol ise cinsiyet ayrımcılığını engellemeye yönelik kurumların oluşturulmasıdır. Çünkü biz biliyoruz ki, cinsiyet eşitliğine yönelik kurumların olması sendikalarda özel önem taşımaktadır. Bu nedenle sizin platformunuzun da bu rolü oynamakta çok önemli olduğunu biliyorum.

ETUC'un çalıştığı başka bir önemli konu ise sosyal diyalog konusudur. Avrupa Birliği'nin Avrupa düzeyinde sosyal diyalogu geliştirmeye yönelik de çalışmaları mevcuttur. Sosyal ortaklar Avrupa Birliği düzeyinde anlaşmalar yaparak bunun tüm Avrupa Birliği'ni bağlayıcı nitelikte olmasına karar verebilirler. Ve bu amaçla yapılan ilk anlaşma da ebeveyn izninin kullanılmasına dair bir anlaşmadır. İkincisi de yarım zamanlı çalışmayla ilgilidir.

Burada görülüyor ki sadece kadınlarla ilgili gibi görülen bu konular Avrupa Birliği düzeyinde tartışılmaktadır. Son zamanlarda bu sosyal ortaklar Avrupa Birliği içinde cinsiyet eşitliğiyle ilgilenmektedirler.

Geçen sene Mart ayında ETUC tarafından kabul edilecek bir cinsiyet eşitliği planı hazırlanmıştır. Eyleme geçilecek dört önemli alan olduğunu işverenlerle birlikte belirledik. İşgücü piyasasındaki sınıflandırmalara engel olabilmek için kadın ve erkeğin geleneksel olarak rollerinin incelenmesi birinciyi oluşturuyor. Avrupa Birliği içinde tüm kadınların ve erkeklerin diledikleri işlerde çalışmasının önemli olduğunu düşünüyoruz.

İkinci alan ise kadının karar almada etkin bir role sahip olmasını sağlamak. Üçüncü konu ise iş ve yaşam dengesi konusunda bir şeyler daha yapabilmek. Kadın ve erkeklerin hem ev işlerini hem de işlerini nasıl uyumlu hale getirebileceklerine dair bir şeyler ortaya koymaya çalışıyoruz. Bu düzenlemeler sonucunda kadınların da erkekler gibi çalışma saatlerini ayarlayarak evlerine daha fazla zaman ayırabilmelerini, ailelerine daha fazla zaman ayırabilmelerini hedefliyoruz.

Son konu, kadınların erkeklerle birlikte eşit işe eşit ücret almalarını sağlamak. Bu konu, Avrupa Birliği anlaşmasında da vurgulanmıştı ve halen de geçerliliğini sürdürmektedir. Avrupa'daki işverenlerle bu konuda mutabakata varmış olmamız ve bu öncelikleri beraber belirlemiş olmamız, bunların Avrupa'daki önemini göstermektedir.

Biraz da gelecekte karşılaşacağımız bir takım zorluklardan söz etmek istiyorum. Bir tanesi kadın ve erkek arasındaki eşitliği gerçekleştirmek. Bu bakımdan Avrupa Birliği mevzuatı çok önemlidir. Ancak Avrupa Birliği ülkelerinin pek çoğunda özellikle yeni üye olan ülkelerde bunun uygulanması önemlidir. İkinci konu ise kadın erkek eşitliğinin herkes

için önem teşkil etmesi, sadece kadın konusu olarak kabul görmemesidir. O nedenle bugün burada pek çok kadınla beraber, pek çok erkeğin bulunmasından da memnurluk duyuyorum.

Kadının desteklenmesi ve eşitliğinin sadece kadınlar için değil, erkekler için ve tüm toplum için önemli olduğunun vurgulanması gerektiğini düşünüyorum. Toplumun tüm düzeyinde kadınların eşit katılımı ve hakkı olmadan gerçek demokrasiye ulaşmanın mümkün olduğunu zannetmiyorum.

Türkiye'nin zorluklarını sizin benden daha iyi bildiğinizi biliyorum. Ancak Avrupa Birliği mevzuatına bağlı kalarak ve bunu referans olarak yapılacak çalışmaların cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli olduğunu düşünüyorum. Bu bakımdan ETUC bu anlamda Türk meslektaşlarına her bakımdan yardım etmeye hazırdır.

ETUC olarak hepinize bu platformda başarılar diliyoruz.

Josephine M. Gonzales
Uluslararası Hür İşçi Sendikaları (ICFTU-APRO)
Kadın ve Proje Departmanı Sorumlusu

Öncelikle tüm konuklara ve tüm konuşmacılara hoşgeldiniz demek istiyorum. Sizlere Genel Sekreterimiz Noriyuki Suzuki'nin selamlarını iletiyor ve bu faaliyetinizde başarılar diliyorum. Sayın Genel Sekreter şu anda sizinle beraber değil ancak yaşamın her alanında özellikle de sendikal hareket içerisinde kadınlara yetki verilmesini destekleyenlerden birisi. Sayın Suzuki adına 8 Mart Dünya Kadınlar Günü kutlamalarınızın bir parçası olan Kadın Emeği Platformu'nun açılışında sizlerle beraber olmaktan mutluluk duyduğumu belirtmek isterim.

Bu yıl yapılan 8 Mart'ın ayrı bir önemi var. Bugün 1995 yılında Pekin'de yapılan Pekin Eylem Platformu'nun 10.yılı aynı zamanda.

Bu gündem şu anda yeniden gözden geçirilmek üzere Birleşmiş Milletler, New York Kadının Statüsü Komisyonu'nun 19. toplantısında A.B.D. tarafından 28 Şubat tarihinde başlatıldı. Ancak bu tarihi toplantıya katılabilmek için, Birleşmiş Milletler'den erken ayrıldım ve buraya geldim.

Bu revizyon toplantısı kadınların sorunlarının ortaya konması ve ayrıca hükümetlerin kadınlara yönelik olarak verdikleri taahhütleri ne ölçüde yerine getirdiklerini görmek için yapılıyor. Kendi gereksinimleriniz, öncelikleriniz ve yetenekleriniz ve temel gerçekleriniz üzerine dayanan bir platform oluştururken, sizlerin de Pekin Eylem Platformu'na atıfta bulunduğunuzu düşünüyorum.

Diyebilirim ki, bizim üyelerimizin içinde böylesi bir kadın platformuyla ortaya çıkan ilk ülke siz oldunuz. Sendikaların ulusal düzeyde Pekin Eylem Platformu'na uygun olmalarını düşünüyoruz. Ancak siz bundan da öteye gittiniz. Sizi bundan dolayı tebrik ediyorum ve ilerlemelerinizi izlemeyi diliyorum.

Geçmiş yıllarda cinsiyet eşitliği, analığın korunması ve cinsel taciz gibi kadınlarla ilgili konuların geliştirilmesine yönelik çeşitli faaliyetler ve programlar yürütülmüştür. ICFTU ve APRO tarafından. Bu yıl APRO ulusal düzeyde daha fazla eylem yapacaktır ve programların tavsiye ve sonuç çıktılarını da görmek arzusundadır.

Japonya'da yapılan ICFTU Dünya Kongresi ve Nepal'de yapılan APRO bölgesel konferansında çeşitli öncelikler beyan edilmiştir ve bunların temelinde APRO'nun bu yılki faaliyetleri 4 grupta toplanmıştır.

Cinsiyet eşitliği üzerinde ulusal bir platform oluşturulacak ve ulusal düzeyde tartışılacaktır. Analığın korunmasında ise bölgesel bir çalıştay düzenlenecek ve bölgesel standartların oluşturulmasına çalışılacaktır. Cinsel tacizle ilgili olarak yine bir çalıştay düzenlenecek ve sendikal eğitim el kitabının çıkarılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır. Üyelerin gereksinimleri ve ilgilerini karşılamak için bu taslak gerekli değişiklikleri de içerecektir. Pekin Eylem Platformu'nda ise çalışmaların değerlendirilmesi için sendikal faaliyetlerin spesifik alanlarını belirlemeye yönelik stratejik bir çalıştay düzenlenecektir. Bunların yapılması planlanmaktadır ama görüyorum ki siz zaten bunları bugün, burada yapıyorsunuz.

Bunlara ek olarak kadınlar komitesinin düzenli toplantıları ve kadınlarla ilgili konularda ICFTU-APRO'nun faaliyetlerine yönelik projeleri belirginleştiren ve düzenlemeleri yapan federasyon ile koordinasyon çalışmaları yapılacaktır. Dünya Kadınlar Günü'nün kutlanması nedeniyle kadınlara yetki verilmesindeki çalışmalarımızda çeşitli değişiklikler olduğunu hatırlatmak isterim.

Genel olarak değişimi etkileyebilmek için hepimize büyük görevler düşmektedir. Her şeyden önce davranışlarda, hareketlerde bir değişiklik gerekmektedir. Öğrenmeye ve gelişmeye bağlı olarak gerçekleşmelidir bu değişiklikler. Tabi ki bunlarla beraber doğal olarak değişim sürecinde çeşitli sorunlar ve zorluklar ortaya çıkmaktadır. Değişim zamanla olaca-

ğına göre cesaretimiz kırılmasın ve bu işin peşini bırakmayalım. Bir yazarın söylediği gibi; *su aktıkça sert kayalar aşınacak, büyük kayalar çakıl taşlarına dönüşecektir.*

Hedeflerimize odaklanmalıyız. Sizin durumunuzda bu Kadın Emegi Platformu olmalı, taahhütlerinizi yüksek tutmalısınız. Unutmayın ki, neleri başarmayı taahhüt edersek, onları başarabiliriz. Neyi taahhüt ettiyssek onu başarmaya yönelebiliriz.

En iyi dileklerimi sunuyor ve Dünya Kadınlar Günü kutlamalarınızda başarılar diliyorum. Ancak en çok istediğim şey tekrar bu kadın platformu için ülkenize bir kez daha gelebilmek.

ICFTU-APRO adına hepinize tebriklerimi sunuyorum ve size iyi şanslar diliyorum.

Semra Sezer

Cumhurbaşkanımız Ahmet Necdet Sezer'in eşi

Değerli konuklar,

Kadın haklarını gündeme getiren sorunların konuşulması ve tartışılması için verimli bir ortam yaratan Dünya Kadınlar Günü'nde, kadınlarımızın emeğinin ve diğer haklarının korunması için çaba gösteren böylesine seçkin bir toplulukla birlikte olmaktan büyük mutluluk duyduğumu belirterek sözlerime başlamak istiyorum.

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Birleşmiş Milletler'le işbirliği içinde Kadın Emeği Platformu oluşturulmasını önemsiyor, platformun kuruluşunda emeği geçenlere teşekkür ediyorum.

Bu çabalar, kadın erkek eşitliğinin sağlandığı, insanların emeğe ve birbirlerine saygı gösterdiği güçlü bir gelecek kurma yolunda sağlam temeller oluşturmaktadır.

Toplumun tüm bireylerinin üretici gücünden yararlanmayan, kadınlarını üretime ve yönetime katmayan ülkelerin gelişmişliğinden ve geleceğinden söz edemeyiz.

Dünyada kadın haklarının gelişmesi ve toplumsal yaşamda bireyler arası eşitliğin sağlanması, uzun süren savaşlarla elde edilmiş bir kazanımdır. Kadın haklarının bugünkü düzeye ulaşması konusunda verilen savaşımın, demokrasi tarihinde yadsınamaz yeri bulunmaktadır.

Demokratik toplumların başarılarının arkasında yatan en önemli nedenlerden biri, kadınların toplumsal ve ekonomik yaşama katkılarıdır.

Geri kalmış ülkelerde birçok haklardan yoksun bırakılan kadınlara kamusal yaşamda erkeklerle eşit koşullarda olanak sağlanmadığı bilinmektedir.

Kadınlara eşit hak ve yükümlölüklerin verildiğı toplumlarda büyük gelişmeler gözlenmiştir. Bunun en güzel örneklerinden biri yüce Atatürk'ün kurduğu laik, demokratik ve çağdaş Türkiye Cumhuriyeti'dir.

Yüce Atatürk'ün başlattığı aydınlanma döneminde kadınlarımızın önemli ve etkin rolü olmuştur. Kadının kamusal ve toplumsal yaşama birey olarak, erkeklerle eşit koşullarda katılmasını sağlayan devrimlerin yapılması, ülkemizin çağdaşlık yolunda en büyük gücü olmuş, haklarının bilincine varan kadınlarımız, ülkemizin gelişmesine önemli katkılarda bulunmuştur.

Elde ettikleri başarılarla ülkemizin demokratik, çağdaş ve eşitlikçi yönünü ortaya çıkaran kadınlarımız, yetiştirdikleri kuşaklara bu bilincin aşılması görevini en iyi biçimde yerine getirmektedir.

Kadınlarımız, demokrasi kültürünün yerleşmesi, çağdaş eğitim ilke-lerinin benimsenmesiyle kendilerine güvenen, üreten ve toplumsal yaşamı yönlendiren bireyler durumuna gelmişlerdir.

Bilimden siyasete, eğitimden sanat ve ticarete kadar yaşamın her alanında etkili olan ve başarılı çalışmalarıyla geleceğı de biçimlendiren kadınlarımız, üretici ve yaratıcı dinamizmleriyle toplumun en önemli aktörlerindendir. Ancak sosyokültürel nedenlerle eğitim olanağından yararlanamayan ve kendi kalıplarına sıkışan kadınlarımız, bu güçlerini kullanamamaktadır. Kadınlarımızın durumunda her yönden gelişme sağlanmadıkça, Türkiye'nin çağdaş ülkeler düzeyine yükselmesi olanaklı değildir. Yurdumuzun en uzak köşesine değın ulaştırılacak çağdaş eğitim programlarının kadınlarımızın birey olarak etkinliğini arttırmalarına önemli katkıda bulunacağını düşünüyorum.

Tüm bireylere çağdaş eğitim olanaklarının sunulması, demokrasi, toplumsal adalet, insan hak ve özgürlükleri gibi kavramların benimsenmesini ve uygulanmasını kolaylaştıracak, demokratikleşme sürecini hız-

landiracaktır. Bu kapsamda atılan adimlardan biri olan ulusal eğitime destek kampanyası, eğitim olanaklarından yoksun olan kadınlarımıza önemli fırsatlar yaratmakta, onları yetenekleri doğrultusunda belli bir meslek için yönlendirmekte, potansiyellerini kendilerinin ve toplumun yararına kullanmalarını sağlamaktadır. Ülke çapında büyük ilgi gören ve yüz binlerce kadınıma ulaşan kampanyanın başarısı, gelecek için umut vermekte, kadınlarımızın azimleri ve başarıları sonsuz coşku ve gurur yaşatmaktadır.

Kadın Emeği Platformu'nun hedefleri ile ulusal eğitime destek kampanyasının hedeflerinin örtüştüğünü görmekten mutluluk duyuyoruz. Çalışmaların birlikte yürütülecek olması, belirlediğimiz amaçlara daha kısa sürede ulaşmamızı sağlayacaktır. Kadınlarımıza büyük katkı yapacak bu girişimlerin artarak sürmesini umut ediyorum.

Değerli konuklar, kadının istismarı ve emeğinin sömürölmesi, büyük savaşım verilmesi gereken bir konu olarak önceliğini korumaktadır. Çalışan kadınlarımızın haklarının güvence altına alınması, onların haklarını koruyacak grupların varlığı, bunların ortak hareket etmesi bu alandaki sorunlarla savaşımda etkili olacaktır. Kadınlarımız ekonomik ve sosyal yaşama katılımda ve karar verme süreçlerinde daha etkin rol oynamalıdır. Bu bağlamda kadınlarımızın yönetimde, siyasette ve karar verme odaklarında daha yüksek oranlarda temsil edilmelerinin sağlanması için gerekli adımların atılması zorunludur. Kadınlarımız yalnızca karar verme süreçlerinde değil, ülkenin geleceğinin biçimlenmesinde ve gelişme yolunda atılacak tüm adımlarda görev almalıdır.

Kadınların siyasal yaşamdaki etkinlik alanının genişletilmesi ve ülke yönetiminde daha fazla söz sahibi olmalarının sağlanması, ülkemizin gelişme sürecini hızlandıracaktır. Kadınların siyasal yaşama katılımı konusunda ilerici atılımlar gerçekleştiren öncü ülkelerden bir olan Türkiye Cumhuriyeti'nin, çağdaş ülkelerin gerisinde kalmaması için yönetim

kademelerinin atması gereken adımların yanında, tüm kadınlarımızın bu konuda bilinçlendirilmesi de gerekmektedir.

Türkiye’de kadın örgütlerinin, kadınlarımızın sahip oldukları gücü, yaratıcılığı ve dinamizmi kullanabilme konusunda cesaret verici çalışmalar yürütmesi, geleceğe umutla bakmamızı sağlamaktadır. Kadın haklarının en üst düzeye taşınması konusunda çaba göstermek, kadınlarımıza ülkemiz ve aydınlık yarınlarımız için üstlenecekleri görevleri olduğunu anlatmak, hepimizin ortak sorumluluğudur.

Kadın Emeği Platformu’nun çalışmalarının bu yönde değerli katkılarda bulunacağına inanıyor, yapacağı çalışmalarda başarılar diliyorum.

Dünya Kadınlar Günü’nü kutluyor, özlemini duyduğumuz geleceğin mutlu dünyasının oluşturulması çabalarında kadınların katkılarının belirleyici olacağını düşünüyor, esenlikler diliyorum.

Türk Kadınının Tarihsel Gelişimi

Tarihsel süreç incelendiğinde, Türk kadınının, ülke yönetimi başta olmak üzere, her türlü toplumsal alan ve etkinlikte erkeklerle aynı hakları kullandığı görülmektedir. Osmanlı Devleti'nin ilk dönemlerine kadar, Türk toplumundaki hakim görüntü; kadının her alanda egemen ve etkin olduğu 'Anaerkil' bir düzendir. Özellikle Orta Asya merkezli Türk toplumlarında, kadınlar ülke yönetiminde hayli söz sahibi, hatta savaş kararlarında bile yetki sahibiydi. Öyle ki, erkek hükümdarın yanında oturarak 'taht'ı paylaşan Türk kadını, devlet yönetiminde alınan her türlü kararda etkiliydi.

Osmanlı Türklerinde kadın, 3 kıtaya yayılan kudretli imparatorluğun yönetilmesinde en gizemli ve önemli unsurdur. Elbette bu gerçeği, bugünün anlayışıyla değil; saraylısı, şehirlisi, köylüsü, müslümanı ve gayrimüslimiyle, tüm Osmanlı toplum gerçekleri ışığında değerlendirmek gerekir. Bu konuda vurgulanabilecek en önemli nokta; geçmişteki Türk toplum yapısının, yazılı kaynak yetersizliğinden dolayı yeterince incelenmemiş olduğu ve çoğu Oryantalist, yani 'Doğuyu Batı gözlüğüyle anlamaya çalışan' bir bakış açısına sahip olan yazılı kaynakların da, özellikle Türk kadını ve haklarını anlamada çok yetersiz kaldığıdır.

Her ne kadar Oryentalistler, Türk toplum yapısı ve bu yapı içinde kadının yeri hakkında çok da olumlu ifadeler kullanmasa da, geçmişte Türk kadınının toplumsal yaşamda hayli etkin bir rol üstlendiğini bilmekteyiz. Aslında Osmanlı kadınları, genellikle toplum ve koca baskısından uzak, özgür bir çerçevede yaşamıştır. Hürriyetlerinin kısıtlanması halinde, mahkeme kanalıyla isteklerine kavuşabildikleri gibi, bazı kadınlar da mahkeme ile yetinmeyip, beldelerine gelen padişahın geçiş güzergâhında bekleyerek, bir sopa ucuna astıkları dilekçeleri padişaha uzatmışlar, böylece padişahın da sorunlarıyla ilgilenmesini sağlamışlardır.

Osmanlı kadınları toplumdan soyutlanmamış; aksine, ticarî faaliyetlerde bile bulunmuşlar, sık sık borç para alıp vermişlerdir. Kanunî dön-

mine ait fermanlardan, bazı kadınların amaşırhane açtıkları, bazılarının da ticaretle uğraştıkları anlaşılmaktadır.

Amerikalı araştırmacı R. Jennings'e göre; çağdaş İngiltere'de bile evli bir kadın, sahip olduğu mülk ve eşyanın kontrolünü kaybetmiş ve ipler tamamen kocasının eline geçmiştir. Çağdaş Batı Avrupa'da, bir başkası aleyhine dava açması çoğu defa zor olan evli bir kadının, kendi kocasına karşı ise böyle bir hakkı çok azdır. Oysa Osmanlı'da kadınlar, kocalarını mahkemeye getirebiliyorlar ve suçlamalara karşı kocalar mahkemelerde kendilerini savunmak zorunda kalıyorlardı.

Bu noktada, 'Osmanlı Kadını' deyiimi, kadının toplum ve aile içerisindeki 'belirleyici', 'baskın', 'hakim' ve 'otoriter' rolünü ifade bakımından son derece aydınlatıcıdır. Çünkü bu deyimde, 'Osmanlı' olarak nitelenen bir 'güç' ve 'karizma' bulunmaktadır.

Hem Osmanlı, hem de ondan önceki Selçuklu toplumsal kültürünün benzer motifleri de bu tezi desteklemektedir. Bu dönemde, kadının bazı işkolları çevresinde örgütlendiği, böylece erkeklerle toplumsal ve siyasal dayanışma halinde olduğu görülür. Bu dayanışmanın en güzel örneklerinden biri, Bacıyan-ı Rum, yani Anadolu Bacıları teşkilatıdır. Bu yapılanma, Ahilik teşkilatının, kadınlardan oluşan yan koludur. Tarihteki en önemli esnaf teşkilatı olan Ahiliğin kurucusu Ahi Evran, kadın işgücüne olan ihtiyacı, kadınları örgütleyerek gidermiştir. Böylelikle Türkmen kadınları, erkeklerle birlikte iş hayatına girmişlerdir. Anadolu Bacıları, sadece barış dönemlerinde sivil toplum rolü oynamakla kalmadı, savaşlarda çok önemli destek hizmetlerini de yürüttü.

Türk kadınının gerek toplumsal işlevinin, gerekse ülke kaderine ağırlığını koymadaki kararlılığının en güzel örnekleri, 20. yüzyılın başlarındaki ülke savunması ve Kurtuluş Savaşı sırasında sergilenmiştir. Balkan Savaşlarından itibaren Türk kadınları, 'millî kimlik' olgusunu ön plana çıkararak, ülke savunmasına psikolojik hazırlıkta öncü rol oynamışlardır. Dönemin kadın hatipleri; Türk kadınlarını, vatanları için çalışmaya, yar-

dımlaşmaya, tasarrufta bulunmaya ve erkeklerini ülke savunması için seferber etmeye davet eden yazılar yazmış, konuşmalar yapmıştır.

Millî Mücadele yıllarında Türk kadını, kimi zaman cephe gerisinde destek hizmetleri gördü. Cephane üretiminde çalıştı, askere erzak hazırladı. Kimi zaman, kundaktaki bebeğini sırtına sarıp, kar ve yağmur altında, cepheye kağııyla cephane taşıdı. Zaman geldi, erkeğini vatan savunmasına teşvik rolünü oynadı. İşte, ‘Kara Fatma’ ve ‘Nene Hatun’ efsaneleri de bu gerçeklerin üzerine oturdu.

Nitekim, Büyük Önder Atatürk, Türk kadınının bu fedakârlığını, 1923’te Konya’da yaptığı bir konuşmada şöyle dile getirdi:

“Dünyadaki hiçbir milletin kadını, ‘Ben milletimi kurtuluşa ve zafere götürmekte Anadolu kadınından daha fazla çalıştım, Anadolu kadını kadar emek verdim’ diyemez. Erkeklerden kurduğumuz Kurtuluş Ordusu’nun hayat kaynaklarını kadınlarımız işlemişlerdir. Çift süren, tarlayı eken, kağınsı ve kucağındaki yavrusuyla yağmur demeyip, kış demeyip cephenin ihtiyaçlarını taşıyan, hep analar, hep o yüce, hep o fedakâr, o ilahî Anadolu kadını olmuştur.”

Diğer taraftan Büyük Atatürk, 1935’te kendi himayesinde düzenlenen ilk uluslararası kadın kongresinde, ünlü kadın nükleer fizikçi Madam Curie’nin (Küri) de aralarında bulunduğu dünya kadınlarına şöyle seslenmiştir:

“Türk kadınının dünya kadınlığına elini vererek, dünyanın barış ve güveni için çalışacağına emin olabilirsiniz. Kadınlarımız için asıl mücadele olanı, asıl zafer kazanılması gereken alan, biçim ve kılıkta başarıdan çok; ışıkla, bilgi ve kültürle, gerçek faziletle, süslenip donanmaktır.”

Gökçen Uzun Erdoğan
Türk Metal Sendikası
Kadın İşçiler Bürosu Uzmanı

Giriş

Ülkemizde kadın çalışanların sorunlarına, rekabeti azaltıp işbirliğini artırmak ilkesiyle hareket ederek daha güçlü bir şekilde çözümler üretebileceğimiz düşüncesiyle “Kadın Emeği Projesi”ni tasarlarken, bu kadar ciddi bir katılımın olacağını hiç düşünmemiştim.

Platforma katılım ve ilgi oldukça büyük, ama daha önemlisi, tüm katılımcılar çok büyük bir istek ve heyecanla katkı sağlıyorlar. Hepimizin ortak bir inancı var; bu şekilde bir işbirliği ile az da olsa bir şeyleri değiştirmemiz ve iyileştirmemiz mümkün olacak.

Platform üyeleri ve üyemiz olmadığı halde komisyon çalışmalarına katılıp bize katkı sağlayan arkadaşlarımızla aramızda son derece güçlü bir iletişim ağı kuruldu. Her platformda dile getirilen ve birçoğumuzun en büyük sorunu olan iletişimsizlik sorununu aşmış olmak bile çok güzel. Bu durum sayesinde, birbirinin tekrarı olan işler yaparak zaman, emek ve para israfını da büyük ölçüde engelleyebileceğimizi düşünüyorum.

Bana bu projemde büyük destek sağlayan ILO Türkiye Temsilcisi Gülay Aslantepe başta olmak üzere, komisyon raporlarının hazırlanmasında büyük bir özveriyle katkı sağlayan değerli akademisyenlere, platform üyelerine, komisyon raporlarının sonunda isimleri belirtilen kuruluşların temsilcilerine, TÜRK-İŞ ve şahsım adına şükranlarımı sunuyor, “Kadın Emeği Platformu”nun, daha da güçlenerek uzun yıllar boyunca, başarılar imza atarak, Türk çalışma hayatına katkılar sağlamasını temenni ediyorum.

Saygılarımla,
Şule ÖZKUZUKIRAN
TÜRK-İŞ
Kadın İşçiler Bürosu Uzmanı

“Kadın Emeği Platformu”na Katılan Kuruluşlar:

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Uluslararası Çalışma Örgütü

Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu

1-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı –Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi

2-Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu

3-Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi

4-Orta Doğu Teknik Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi

5-Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi -KASAUM

6-Devlet Planlama Teşkilatı

7-Ankara Tabip Odası

8-Kadının Sosyal Hayatını İnceleme Vakfı-KASAİD

9-Kadın Adayları Destekleme Vakfı-KADER

10-Cumhuriyet Kadınları Derneği

11-Ankara Barosu Kadın Kurulu

12-MEMUR-SEN

13-Başkent Kadın Platformu Derneği

14-Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu

15-TİSK

16- Türk Kadınlar Birliği

17-Diyanet İşleri Başkanlığı

18-Türkiye KAMU-SEN

“Kadın Emeği ve Eğitim” Komisyonu Raporu

I.Giriş

Eğitim, toplumların kalkınmasında en önemli unsur olarak kabul edilmektedir. Bir başka deyişle, bir toplumun gelişmişlik düzeyi, o ülkenin eğitim göstergeleriyle büyük ölçüde paralellik taşımaktadır.

Ülkemizde eğitimin mevcut durumunun çok da tatmin edici olmadığı konusunda çoğunluk olarak hemfikiriz. Eğitim alanındaki olumsuzlukları ele aldığımızda, öncelikli olarak kız çocuklarının ve kadınların eğitim oranlarının erkeklerin gerisinde kaldığını görmekteyiz.

Milli Eğitim Bakanlığı’nın verileri, Türkiye’de okula gidemeyen 1 milyon çocuğun 570 bininin kız çocukları olduğunu ortaya koyuyor. (Bu rakam, “Haydi Kızlar Okula” Kampanyası sonucunda 640 binden 570 bine düşmüştür.) Daha da vahim olan, nüfus kağıtları çıkartılmadığı için kayda geçmemiş çocuklar bu rakama dahil değil.

Cumhurbaşkanımızın eşi Semra Sezer’in başkanlığında sürdürölmekte olan “Ulusal Eğitime Destek Kampanyası”, eğitim alanında yaşanan sorunların çözöümüne yönelik önemli bir kampanyadır.

Bu tür çalışmaların eğitimimize büyük katkı sağlayacağını düşünöyoruz. Kadın Emeği Platformu kapsamında yer alan “Kadın Emeği ve Eğitim” komisyonunun ana hedefi, kadının emek sürecinde hak ettiği yerini alması açısından, kadının istihdama katılımını sağlamak için gerekli olan eğitimin nasıl olması gerektiğini sorgulamaktır. Burada karşımıza çıkan en önemli iki husus da, “mesleki eğitim” ve “hizmet içi eğitim” olmaktadır.

Eğitim konusu, diğer komisyonların da sorun alanları ve çözöüm önerileri arasında yer alan, diğer komisyonlarda da geniş bir şekilde ele alınmış olan bir konudur. Özellikle çalışma hayatı komisyonu raporunda, istihdamın eğitimle bağlantısı konusunda ayrıntılı çalışmalar yer almakta-

dir. Birbirinin tekrarı olmaması açısından, bu raporda sadece genel bir tablo çizilmiştir.

Toplumumuzda çözüm bekleyen birçok sorunun çözümünün eğitimle sağlanabileceği gibi, gerçekleştirdiğimiz komisyon çalışmalarında raporların çözüm önerileri bölümlerinin ortak önerisi “eğitim”dir.

Eğitim ve eğitim çalışmaları kapsamında yer alan ve günümüzde dil-den dile dolaşan “bilinç yükseltme” alanında yapılacak çalışmaların, toplumumuza büyük katkılar sağlayacağını düşünüyoruz. “Kadın Emegi ve Eğitim” komisyonunda alınan kararların da, topluma ve kadınıımıza bu doğrultuda büyük yararlar sağlayacağı inancını taşıyoruz.

II. Mevcut Durum

Türkiye’de Kadın ve Eğitim

Türkiye’de eğitim, Anayasa ile güvence altına alınmış bir haktır. Anayasa’da, “İlköğretim kız ve erkek bütün çocuklar için zorunludur” hükmü yer almaktadır. Beş yıl olarak verilmekte olan ilköğretim, 1997’de kabul edilen yasa ile 8 yıla çıkarılmıştır.

Devletin parasız ilköğretim politikasını benimsemiş olmasına rağmen, eğitim konusunda gelinen nokta, hala bir başarı sergilememektedir. Okuma yazma bilmeyen kadınların ve erkeklerin oranları incelendiğinde, sorunun büyük oranda bir “kadın sorunu” olduğu anlaşılmaktadır. Devlet İstatistik Enstitüsü’nün 2000 yılı nüfus sayımı sonuçlarına göre, nüfusun yüzde 13’ü (7.6 milyon kişi) okuma yazma bilmiyor. Erkeklerin sadece yüzde 6’sı, kadınların ise yüzde 19’u (5.7 milyon kişi) okuma yazma bilmiyor. Okuma yazma bilen erkeklerin oranı yüzde 94 iken, kadınların oranı yüzde 81’dir.

Ülkemizde kadınların yüzde 48'i ilkököl mezunu, erkeklerin ise yüzde 56'sı ilkököl mezunudur. Kadınların yüzde 12'si, erkeklerin yüzde 19'u orta ve üzeri okul mezunudur. (HÜNEE, 1998). Bu oranlar, Türkiye'de okullaşmanın hedef olan "çağdaş medeniyetler" düzeyine ulaşmanın gerisinde kalındığının bir göstergesidir.

Ülkemizde önemli bir konu da okuma yazma bilmeyen kadınların coğrafi dağılımıdır. Bu sorun, kuzey batıdan güneydoğuya doğru ilerledikçe artmaktadır. Okuryazar olmayan kadınların en çok bulunduğu bölge yüzde 39 ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi'dir. Bunu yüzde 35 ve yüzde 21 ile Doğu Anadolu ve Karadeniz bölgeleri izlemektedir. 2001-2002 öğretim yılında temel eğitimde erkeklerin yüzde 100'ü eğitime katıldığı halde, kızların yüzde 92'de kaldığı, yani kızlar ve erkekler arasındaki farkın azalarak da olsa devam ettiği görülmektedir.

Kadınların yeterince eğitilememesi, Türkiye'ye özgü bir sorun olmaktan çok, az gelişmiş ülkelerde yoğunlaşan, dünya çapında yaygınlaşan bir sorundur. Dünyada okuma yazma bilmeyen 875 milyon yetişkin ve 110 milyon çocuğun 3'te 2'si kadınlar ve kız çocuklardır.

Türkiye, Birleşmiş Milletler'in 2000 yılında başlattığı "Herkes İçin Eğitim" kampanyası çerçevesinde, kızların okullaşma oranlarının yükseltilmesi açısından öncelikli olarak belirlenen 25 ülke arasında yer almaktadır.

İnsan kaynağının niteliğinin yükseltilebilmesi için ilk aşamada nüfusun tamamına eğitim olanakları sağlamak ve zorunlu temel eğitim sürecinden geçirmek gereklidir. Fakat ülkemizde, kadın nüfusun aleyhine bir durum söz konusu olması nedeniyle öncelikle kadınların eğitimi büyük önem taşımaktadır.

Kadınlar ve erkeklerin okuma yazma oranları arasındaki farkın kırsal alanlarda daha fazla olduğu gözlenmektedir. Kentsel alanlarda

okur yazar olmayan kadın nüfus yüzde 21 iken, bu oran kırsal alanlarda yüzde 33'e kadar çıkmaktadır. (HÜNEE 1998). Bunun nedenleri arasında köylerde geleneksel kadın rollerinin okuma yazma bağlantılı görev ve sorumlulukları kapsamamasından, okuma yazma bilmeyen kadınların okullaşma çağına bulundukları dönemde okula erişim imkanlarından yoksun olmalarına kadar çeşitli faktörler bulunmaktadır.

Türkiye'de kadınların okuma yazma oranları yaşadıkları bölgelere göre de önemli farklılıklar göstermektedir. (Tablo 1)

Tablo 1. Bölgelere ve cinsiyete göre 6 yaş ve üzeri nüfusun okuryazarlık durumu

Bölgeler	Kadın (Yüzde)	Erkek (Yüzde)
Güneydoğu	61	74
Doğu	65	77
Karadeniz	79	86
İç Anadolu	85	90
Ege	84	90
Marmara	88	92
Akdeniz	82	88

Kaynak: DİE, 2000 Yılı Genel Nüfus Sayımı

Tabloda görüldüğü gibi okuma yazma bilmeyen kadın oranının en yüksek olduğu bölgeler, Doğu ve Güneydoğu, Anadolu bölgeleridir. En düşük olduğu bölge ise Marmara'dır.

PARALI EĞİTİM, KIZLARIN EĞİTİM İMKANLARINI OLUMSUZ ETKİLİYOR

-Geleneksel nedenlerle aileler, eğitim için ayrılabilir kaynaklarını öncelikle erkek çocukları için kullanıyor. Araştırma sonuçlarına göre özellikle Doğu ve Güneydoğu'da kızların okullara gönderilmemesinde, geleneksel anlayışın yanında ekonomik imkansızlıklar da önemli rol oynamaktadır. Nitekim, bu bölgelerdeki kız öğrencilerin okula gönderilmesi amacıyla başlatılan destek kampanyalarının olumlu sonuçlar verdiği tespit edilmiştir. Bu durumda, sosyal yardımlaşma ve dayanışma fonları gibi kamunun elindeki kaynakların özellikle kız öğrencilerin okula gönderilmesi yönünde, burs olarak kullanılması yararlı olacaktır.

-Yüksek öğrenimde de kamu yurtlarındaki kapasitenin yarıdan fazlasının kız öğrencilere ayrılması olumlu bir durum olarak tespit edilirken, özel yurtlardaki kız öğrenci sayısının azlığı dikkat çekicidir. Ailelerin kızlarını özel yurtlara vermek istememesi, sonuçta kızların eğitime katılma imkanını kısıtlıyor. Kızlar aileleri ile aynı şehirde bulunan okulları kazanamazsa, çoğu zaman okuma imkanına kavuşamıyor. Bu durumda yurt ve kredi imkanları artırılmalı. Devletin eğitimden çekilmesi, paralı eğitimin yaygınlaşması halinde, kız öğrenci sayısının azalmasından endişe edilmektedir.

-Yerleşim yerlerinin dağınıklığı, yeterli öğrenci bulunmaması, kamu kaynaklarının gerektiği gibi kullanılmaması nedeniyle taşınmalı eğitim, birçok yerde kız çocuklarının eğitime katılmasını olumlu etkilemekle birlikte, bazı yerlerde de ailelerin kızlarını evden uzağa göndermek istememeleri nedeniyle kızların okuldan mahrum kalmasına neden olmuştur. Bu nedenle taşınmalı eğitim konusu bir alternatif olarak yeniden değerlendirilmelidir.

-Lise düzeyindeki okullara kızların devamının sağlanması için YİBO'ların atıl kapasitelerinin bir bölümü lise öğrencisi kızlara tahsis edilmelidir.

-Eğitim, toplumda eşitsizlikleri giderici bir mekanizma olması gerekirken, gelir dağılımındaki dengesizlik nedeniyle, Türkiye'de toplumsal eşitsizlikleri daha da keskinleştiren bir rol oynamaya başlamıştır. Gelir düzeyi iyi aileler yüksek eğitim olanağından rahatlıkla yararlanırken, dar gelirli ailelerin bu olanaktan yararlanması, kurs ücretleri, eğitim harçları, diğer eğitim masrafları nedeniyle giderek zorlaşmaktadır. Buna ailelerin geleneksel ve ekonomik nedenlerle erkek çocuklarına eğitimde öncelik tanınması da eklenince, kadınların yüksek öğretimden yararlanmaları giderek zorlaşmaktadır. Bu konuda, yüksek öğrenim görmüş kadınların nüfus oranı önemli bir göstergedir. Paralı eğitim, eğitimden yararlanmadaki eşitsizliği artırıyor.

EĞİTİMİN İSTİHDAMLA BAĞLANTISI KURULMALI

-Ülkemizde eğitim imkanlarının zorluğuna karşın, eğitimden sonra istihdam imkanlarının çok kısıtlı olması, eğitimin istihdamla ilişkilendirilmemesi, eğitiminin çekiciliğini kaybetmesine neden olmaktadır. Özellikle kadınlarda eğitim alınan alanda çalışma olanağının çok daha sınırlı olduğu gözlenmektedir. Kentlerde eğitimli erkeklerde işsizlik oranı yüzde 20.5 iken, kadınlarda bu oran yüzde 27.4'e ulaşmaktadır.

-Türkiye'de kadın istihdamının önemli bir bölümünün tarımda bulunması, bu kadınların ücretsiz aile işçisi sayılması nedeniyle zorunlu eğitim dışındaki eğitim imkanlarından yararlanamamaktadır. Sekiz yıllık zorunlu eğitime karşın, emek yoğun çalışılan tarım sektöründe birçok aile kızlarını 5'inci yıldan sonra okuldan almaktadır.

-Devlet, 8 yıllık eğitimin tam olarak uygulanmasına yönelik önlemler almalıdır. Sekiz yıllık eğitimin tam uygulanması, kızların 15 yaşına kadar eğitimde tutulması, geri kalmış yörelerde yaygın olan erken evlenme, erken doğum sorunlarının çözümüne de katkı sağlayacaktır. Bu durum, doğum oranının düşmesine yol açacak, nüfus planlamasında etkili olacaktır. Hatta ülkemizde zorunlu eğitimin 11 yıla çıkarılması için çalışmalar başlatılmalıdır.

-Bütün eğitim kurumlarında kız ve erkek öğrencilere toplumsal cinsiyet duyarlılığını artırmaya yönelik eğitim programlarına yer verilmeli.

-Ülkemizde eğitim politikasından kaynaklanan önemli sorunlar bulunmaktadır. İlköğretimde okullarında okutulan kitapların içeriğinden, meslek okullarına yönlendirmeye, yüksek öğretimde kadınların seçtiği meslek dallarına kadar eğitimin içeriğinde tanımlanmış toplumsal rollerin dışına çıkılamamaktadır. Bu nedenle aile içi eğitimden başlayarak, kadının tanımlanmış toplumsal rollerin dışına çıkmasını sağlayacak şekilde bir eğitimde dönüşüm programı uygulanması gerekmektedir. Eğitimin içeriğinde, cinsiyet farkına göre belirlenmiş toplumsal rolleri değiştirmeye yönelik sorgulamalar yapmalıdır.

-Çocuklar için kreş ve okul öncesi eğitim kurumlarının yetersizliği önemli bir sorundur. Bu durum, eğitim alsa bile, kadının, geleneksel rollerin benimsenmesi nedeniyle kadının toplumsal sorumluluk alanını genişletmesini önüyor. Yönetim kademesinde ve siyasetteki kadın sayısının azlığı bunun göstergesidir. Kadının geleneksel rollerinin, iş yaşamına katılımına paralel olarak azaltılması, buna yönelik altyapının iyileştirilmesi, kadınların yönetim kademelerinde sorumluluk almaları konusunda daha istekli hale getirecektir. Bu nedenle kreş ve okul öncesi eğitim kurumlarının artırılarak, okul öncesi eğitimin de zorunlu hale getirilmesi, kadının toplumsal alanda ilerlemesi açısından son derece önemlidir.

-İlköğretim eğitim programlarının içeriğinin çocuk psikolojisi açısından oldukça ağır olduğu dile getirilmiştir. Okul öncesi eğitim zorunlu

hale getirilirken, okula başlama yaşının 7'ye yükseltilmesi veya ilköğretim müfredatın Avrupa ülkelerindeki uygulamalar dikkate alınarak yeniden gözden geçirilmesinin önemi ve gerekliliği üzerinde durulmuştur.

-Kız ve erkek çocukların birlikte eğitim gördüğü karma eğitim esastır. Sosyal yaşamın dengesi ve toplumsal bilinç açısından bu konuda taviz verilmemeli, devlet bu konuda gerekli önlemleri almalıdır. Töre ve namus cinayetlerinin artmaması, ancak karma eğitimin sağlanması ve devamı ile mümkündür.

ÇALIŞAN KADINLARIN EĞİTİM SORUNU

-Çalışan kadınların geleneksel rollerinin devamı nedeniyle, çalışma yaşamındaki hizmet içi eğitim programlarından yararlanamadığını tespit edilmiştir.

-Sendikalar, kadın çalışanların eğitim programların etkin olarak yararlanmasını sağlayacak tedbirler almalıdır.

-Çalışan kadınların eğitim seviyesini artırmasına yönelik çabaları desteklenmelidir. Kadınlarda gece vardiyası uygulaması bulunmadığı için örgün eğitim imkanı bulunmamaktadır. Çalışırken herhangi bir eğitim kurumunda okumaya hak kazanan kadınlara, aynı nitelikteki kamu işyerlerine nakil imkanı sağlanmalı, çalışma saatlerinde örgün eğitime katılmasına yönelik düzenlemeler getirilmelidir. Çalışma süresi içinde eğitim seviyesinde yükselme olursa, bunun ücret konusunda artış sağlanmasına yönelik toplu iş sözleşmelerinde düzenlemeler yapılmalıdır.

-Aile bütünlüğü dikkate alınarak, kadınların kendilerinin veya çocuklarının eğitimi nedeniyle farklı şehirlere atanabilmesi imkanları konusunda alternatifler geliştirilmelidir.

Mesleki Eğitim

Türk eğitim sistemi, örgün ve yaygın eğitim kuruluşlarından oluşmaktadır. Örgün eğitim, zorunlu temel eğitim, genel ortaöğretim, mesleki ve teknik öğretim, ve yükseköğretim kademelerinden oluşmaktadır. Yaygın eğitim ise, iş ve meslek edindirme veya beceri kazandırmaya yöneliktir. Milli Eğitim Bakanlığı, kamu kuruluşları, üniversiteler, meslek kuruluşları, ve özel sektör yaygın eğitim hizmeti sağlamaktadır.

Ortaöğretim düzeyinde mesleki ve teknik eğitim ile çıraklık eğitiminden Milli Eğitim Bakanlığı sorumludur ve bu konudaki yasal düzenleme 1986 tarih ve 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitimi Kanunudur. Türkiye’de meslek liseleri ve teknik liseler, belli iş ve mesleklerde ara eleman yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Ancak, mesleki ve teknik lise mezunlarına, AB üyesi ülkelerde olduğu gibi, kamu ve özel sektörde iş garantisi sağlanmamıştır.

Çıraklık eğitimi, zorunlu eğitimini tamamlamış ve çalışan gençlere bir iş veya meslek edindirmeye yönelik eğitim şeklidir. Bu sistem de 3308 sayılı Kanuna göre yürütülmektedir ve 3308 sayılı Kanunda ayrımcı bir hüküm bulunmamaktadır. Üstelik, sadece kadın ve kız çocuklarına iş ve meslek eğitimi veren okullar da yaygın eğitim sistemi içinde yer almaktadır. Zorunlu eğitimini tamamlamış veya tamamlamamış tüm kadınlar ve kız çocukları bu kuruluşlardan eğitim alabilir, ancak katılımcıların örgün eğitimdeki gibi eğitimin bitiminde resmi bir diploma alma şansı yoktur (sadece atılım veya başarı başarı belgesi). Yaygın eğitimde, özellikle kadınlara yönelik okulların ve kursların varlığı önemli olmakla birlikte, verilen eğitimin işgücü piyasası taleplerine karşılık verip vermediği tartışma konusudur.

Öte yandan, İŞKUR, istihdam piyasasının nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla işgücü yetiştirme kursları açmaktadır. Bu kursların temel amacı istihdam olanaklarının artırılmasıdır. Dolayısıyla, kursların

maliyeti İŞKUR tarafından karşılanmakta, işverenlere de kursiyerleri yetiştirme ve istihdam sorumluluğu düşmektedir. Tüm bunlara ek olarak, birçok vakıf, dernek ve özel kuruluş da yaygın eğitim ve öğretim hizmeti vermektedir. Kadınlar da bu kurslardan yararlanmaktadır, ancak bu kurslara girişte onlara kota veya benzeri özel önlem uygulaması yapılmamaktadır.

Türkiye’de hizmet içi eğitim, özel sektörde yasal olarak sıkı kurallara bağlanmış bir uygulama değildir. Buna karşın kamu kesimi istihdamını düzenleyen, Devlet Memurları Kanununun 214. maddesi uyarınca, her kamu kuruluşu kendi mesleki eğitimini yapmakla görevlendirilmiştir. Bu hükmün hayata geçirilmesini teminen tüm kamu kuruluşları kendi yönetmeliklerini çıkarmıştır. Yönetmelikler, hizmet içi eğitimin tüm personele açık olduğu ilkesi çerçevesinde hazırlanmış olup, ayrımcı bir uygulamaya yol açma olasılıkları düşüktür. Mesleki eğitim konusuna oldukça önemli miktarda kaynak ayrılmasına ve çok sayıda kurum bulunmasına rağmen, bu tip eğitimin ekonomik ve sosyal getirisi tartışla gelmektedir. Hizmet içi eğitim daha da sorunlu bir alandır. Dolayısıyla, Türkiye’de mevzuat ve uygulamanın, Direktifin 2/2 maddesi ve 4. maddesi ile tam uyumlu olduğu söylenemez.

İşletmelerde Eğitim Seminerleri Faaliyetleri

İŞKUR’un gerçekleştirdiği çalışmalardan biri de çalışan işgücüne yönelik işletmelerde eğitim seminerleridir. Bu çalışmalarda; işgücünün işletme ve verimlilik kültürü ile kalite ve iş güvenliği bilinci artırılarak yüksek performansa ulaşmasına katkı sağlanmakta ayrıca, ilk ve orta kademe yöneticilerine de yöneticilik ve eğitcilik niteliklerinin geliştirilmesine yönelik eğitimler verilmektedir. Sekiz ayrı başlıkta toplanan bu eğitimler ve eğitime katılanlara ilişkin veriler aşağıdadır.

İŞLETMELERDE EĞİTİM SEMİNERLERİ FAALİYETLERİ

DÜZENLENEN SEMİNERLERİN TÜRÜ	ARALIK 2004			2004 YILI		
	Seminer Verilen İşyeri Sayısı	Seminer Sayısı	Seminerlere Katılan Sayısı	Seminer Verilen İşyeri Sayısı	Seminer Sayısı	Seminerlere Katılan Sayısı
İşçi Geliştirme Semineri	17	3	60	105	44	1015
İlk Kademe Yöneticilik Semineri		1	18		10	182
Orta Kademe Yöneticilik Semineri		5	69		19	316
Zaman Yöneti- mi Semineri		1	19		9	201
Toplam Kalite Yönetimi Semi- neri		4	84		12	224
İnsan İlişkileri ve Stres Semine- ri		1	22		17	375
İnsan İlişkileri ve İletişim Se- mineri		5	75		40	805
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Semi- neri		10	197		79	1746
TOPLAM		30	544		230	4864

III. Ana Sorun Alanları

--Ülkemizde, her dört kadından biri okur yazar değildir. Bölgesel farklılıklar göz önüne alındığında ise, kimi bölgelerde her on kadından yedisinin okuma yazma bilmediğini saptamak mümkündür.

--Okul öncesi eğitim olanakları da sınırlı, anaokulu, ana sınıfı olanaklarından yararlanan çocuk sayısı çok azdır. Özellikle kırsal kesimde okur yazar olmayan kadınlar çok yüksek oranlarda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmak zorundadır.

--Temel ve mesleki eğitimin yetersiz oluşu.

--Mesleki ve teknik eğitim daha çok bir erkek alanı olarak görülmektedir.

--Toplumumuzda bilinçlendirme çalışmalarının yeterli düzeyde olmaması.

--Kurumlara arası iletişimin tam anlamıyla sağlanamamış olması.

--Yaygın eğitimde kadın kursiyerlerin yaklaşık dörtte üçünün meslek kazandırıcı özelliği olmayan, geleneksel ev kadını becerilerine (biçki-dikiş, nakış, oya v.b.) yönelik kurslara, en az olarak da okuma yazma kurslarına (%5) devam ettikleri görülmektedir. Kadınlar için öncelikli kamusal meslek olma niteliğindeki öğretmenlik ve sağlık hizmetleri hala geleneksel tanımını korumaktadır.

--Türkiye’de 15-49 yaş arasında hiçbir eğitimi olmayan kadınların oranı %16,7’dir. Mutlak sayılarla ifade edildiğinde bu, 2.887.856 kadının, CEDAW’ın 10. maddesinde yer alan eğitime erişim hakkıyla ilgili hiçbir olanaktan yararlanamadığı anlamına gelmektedir.

-- Okullaşma oranı, halen bir kız çocuk sorunu olarak kendini göstermektedir.

--Kalkınma ve özgürleşme yolunda, eğitim alanındaki atılımların önünde hala toplumsal, ekonomik sorunlar, kültürel değerler ve sadece kadınla özdeşleştirilen ev içi sorumluluklar gibi engeller bulunmaktadır.

--Devlet, temel anayasal görevlerinden olan eğitimle ilgili fonksiyonunun bir kısmını özel sektöre yüklemiştir. İşletmelere bu görevi verirken, mikro ve makro bazda yükün nasıl karşılanacağını, muhtemel sonuçlarını dikkate almamış ana fonksiyonu üretim olan işletmelerin eğitim faaliyetlerini destekleyecek ve onları özendirecek araçları öngörmemiştir.

IV. Çözüm Alanları

--Problemlerin çözümü için öncelikle sosyal devlet sorumluluklarını yerine getirmelidir. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde kadın bürosu olmalıdır. Daha sonra sivil toplum örgütleri ve özel sektörler de üzerlerine düşeni yapmalıdır.

--Eğitimin yapısının, ilişkilerinin, dilinin ve bilgi yapısının değişimi gerekmektedir. Kadınların eğitime katılımını artırmak, kadının ve toplumun güçlenmesini geliştirebilecek biçimde, cinsiyetçi olmayan, demokratik ve laik bir eğitim sistemini yerleştirmek siyasi iradenin kararlılıkla uygulayacağı politikalarla, özellikle de olumlu eylem politikalarıyla mümkündür.

--Geleneksel aile paylaşım biçimleri, kalıplaşmış aile içi görev paylaşımı ve ev içi sorumlulukların kadına mal edilmesi anlayışından uzaklaşmak üzere toplumsal bilinç oluşturma gayretleri eğitim ve iş yaşamında kadınların önünü açacak temel, öncelikli önlem olacaktır.

--Eğitim sisteminde işletmelerin işgücü ihtiyaçları esas alınmalıdır.

--Devlet ve işletmeler mesleki eğitime daha çok kaynak ayırmalı, İşsizlik Sigortası Fonu'nda biriken kaynaklardan işsizlerin eğitimi için daha çok harcama yapılabilmelidir.

- -Zorunlu eğitim 12 yıla çıkartılmalıdır.

--İşletmelerin hizmet içi eğitime yaptıkları harcamalar vergiden muaf tutulmalıdır.

--Okuma yazma bilmeyen yetişkin kadın oranının hızla azaltılması için özel bir eğitim uygulanmalıdır.

--İşçi, işveren ve devlet kuruluşlarının bireysel, ikili ya da üçlü şekilde uyguladıkları eğitim projeleri geliştirilmeli ve yaygınlaştırılmalıdır.

--Dünya, eğitimi yaşam boyu öğrenme konsepti içinde ele almaktadır. Yaygın eğitim kapsamındaki kamu ve özel öğretim kurumları geliştirilmeli ve desteklenmelidir.

--AB'de yaygın olarak uygulaması görülen özel mesleki eğitim kurumlarının ülkemizdeki gelişimi özendirilmelidir. İşsizlik Sigortasından ödeme yapılan işsizlere bu özel meslek okullarında ve yaygın eğitim kurslarında eğitim verilebilmeli, işçi ve işveren sendikalarıyla meslek örgütlerinin bu alanda faaliyet göstermeleri için uygun koşullar yaratılmalıdır.

--Eğitim konusuna il milli eğitim müdürlükleri, valilikler gibi yerel yönetimlerin de eğitilmesi gerekmektedir. Tabii, bu durumda yerel yöneticilerin ve mülki amirlerin eğitimleri, bu konudaki inançları da önemli rol oynamaktadır.

--Özellikle doğu bölgelerinde ev ev dolaşarak okula katılım sağlanıyor. Fakat cinsiyet ayırımından dolayı problemler çıkabiliyor. Bunlar; kız çocuklarının erkeklerden farklı okulda okutulmak istenmesi, taşradan, köyden gelen kız öğrencilerin kalacakları yerin neresi olacağı gibi sorun-

lar olarak sayılabilir. Bu konuda yörelere göre sayısal veriler bilhassa milli eğitim tarafından ortaya konmalıdır.

--Mesleki rehberlik ve danışmanlık sistemi kurularak bu hizmetler geliştirilmeli, yönlendirmede ilköğretimden itibaren başlayan programlar geliştirilmelidir.

--Eğitim programlarının düzenlenmesinde yerel ihtiyaçlar esas alınmalıdır.

--Okullarda açılacak bölümlerinin tespiti yerel ekonomik faaliyetler paralelinde, ihtiyaç analizine dayanmalıdır.

--Kurumlara arası iletişim ve işbirliğinin artırılması gerekmektedir.

--Ayrıca çalışmayan kadınlara girişimcilik ve özgüven eğitimi verilmelidir. İstihdam konusunda hangi sektörlerde kadınlara yönelik işler olduğunun verileri ortaya çıkarılarak iş piyasası analizi yapılmalı, örneğin İŞKUR tarafından yapılacak çalışmalarla iş kollarındaki açıkların belirlenmesiyle kadınların nerelere yönlendirileceği belirlenmelidir.

--Eğitimler sonunda verilen sertifikaların ulusal ve uluslararası düzeylerde geçerliliğinin olması sağlanmalıdır.

--Devlet televizyonu olan TRT, izlenme oranlarının yüksek olduğu saatlerde, toplumu bilinçlendirmeye yönelik **eğitim** programlarına ağırlık vermelidir.

V. Kadın Emegi ve Eğitim Komisyonunun Kısa Vadede Gerçekleştirmeyi Hedeflediği Kararlar:
(8 Mart 2006 tarihine kadar)

--Cumhurbaşkanımızın eşi Semra Sezer başkanlığında sürdürülmekte olan "Ulusal Eğitime Destek Kampanyası"na destek vermek,

--Kurumlar arası işbirliğini güçlendirerek, aksaklıkların giderilmesi konusunda birlikte eylem programları geliştirmek, projeler uygulamak.

Kaynakça:

Prof. Dr. Mine TAN, TÜRK-İŞ, 21. Yüzyılda Türkiye’de Çalışan Kadın Profili Kurultayı, S:54, 8-9 Mart 2004, TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu.

IPM,IPC, Avrupa Birliğine Giriş Sürecini İzleme Programı, Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar:Türkiye, S:28

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi

Eğitim Komisyonu Katılımcıları:

Prof. Dr. Nilgün Sarp	Ankara Üni. Sağlık, Eğitim Fak.
Gülbiye Yenimahalleli Yaşar	Ankara Üni. Sağlık, Eğitim Fak.
Şükran Kayan	Milli Eğitim Bakanlığı, Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü
Şule Özkuzukıran	TÜRK-İŞ
Burcu Alkaya	Türk Metal Sendikası Üyesi
Funda Evim	Türk Metal Sendikası Üyesi
Ayşe Köksal	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Zuhal Tataroğlu	Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı
Hanife Ekinci	BASK
Nurgül Kayaturan	HAK-İŞ
Zübeyde Çelebioğlu	TİSK
Selma Karacameydan	Milli Eğitim Bakanlığı, Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
Berrin Kayalar	Başkent Kadın Platformu
Leyla Polat	Türkiye Kamu-Sen
Nermin Bayraktar	İşkur
Asım Yaprak	Milli Eğitim Bakanlığı, Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü
Saniye Yılmaz	Milli Eğitim Bakanlığı, Eğitim, Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı
Gökçen Uzun Erdoğan	Türk Metal Sendikası
Nuran Bayer	TRT Ankara Televizyonu
Fulya Saner	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Zehra Reçper	Başkent Kadın Platformu

Fatma Özdoğan Belligücük	Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu
Mevlûde Sahillioğlu	KA-DER
Zehra Postacı	Milli Eğitim Bakanlığı, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
Zuhal Arnas	Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı
Ferdane Özkan Thomson	KASAİD
Narınç Ataman	İRİS Eşitlik Gözlem Grubu
H.Gül Celal	Türkiye Maden-İş Üyesi
Aynur Çevik	Türkiye Maden-İş Üyesi
Hülya Aydoğanoglu	Türkiye Maden-İş Üyesi
Funda Durukan	Türk Metal Sendikası Üyesi
Sevil Ağırbaş	Türk Metal Sendikası Üyesi

“Kadın Emeği ve Sağlık” Komisyonu Raporu

Raporun hazırlanmasında büyük emek veren Prof. Dr. Ayşe Akın ve Doç. Dr. Şevkat Bahar Özvarış’a, tebliği ile raporumuza katkıda bulunan TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı Celal Tozan’a ve komisyona katılıp bizleri onurlandıran CHP İzmir Milletvekili Canan Arıtman’a teşekkür ederiz.

I.GİRİŞ:

Kadın Emeği Platformu çalışmaları çerçevesinde yer alan “Kadın Emeği ve Sağlık” komisyonu, kadın sağlığı ve çalışma hayatı ile bağlantılı sağlık sorunları konusunda, Prof. Dr. Ayşe Akın’ın başkanlığında kapsamlı çalışmalar gerçekleştirdi. Bu çalışmalar sonucunda alınan kararların, yapılacak yeni düzenlemelere yön göstermesi ve yeni kazanımlar sağlaması komisyonun temel hedefidir.

CHP İzmir Milletvekili Sayın Canan Arıtman’ın Kadın Emeği ve Sağlık Komisyonunda yaptığı konuşma metni:

Değerli Katılımcılar,

Sağlık, kadınlar açısından cinsiyet ayrımcılığının, en çok yaşandığı alandır.Kadınlarımızın sağlık hizmetlerine erişiminde ciddi fırsat eşitsizlikleri vardır ve ülkemizde kadın sağlığı ihmal edilmektedir.Bu nedenle de, Türkiye, sağlık açısından dünyada en kötü durumda olan 20 ülke arasındadır.

Sağlığa bütçeden sadece %3 ayıran bir ülkenin, yani sağlığa yatırım yapmayan bir ülkenin sağlığının iyi olması mümkün müdür? Adını bile duymadığımız, yerini bile bilmediğimiz pek çok 3. dünya ülkesi sağlığa bizden çok pay ayırıyor. Uganda bile %7. OECD ülkeleri ortalama olarak %11-15 ayırıyor. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)’nün önerisi ise en az %10 pay ayrılması şeklindedir.

Bir ülkenin kalkınmışlığını değerlendiren kullanılan sağlık göstergeleri ana-bebek-çocuk ölüm oranlarıdır. Türkiye bu göstergeleriyle OECD ülkeleri arasında en kötü, AB ülkeleri arasında en kötü, Irak hariç tüm komşuları arasında en kötü olan ülkedir.

Bu göstergelerimizle 3. dünya ülkeleri arasındayız. Bir yandan dünyanın en büyük 20 ekonomisi arasında yer alırken, sağlıkta en kötü 20 arasında yer almada çok ciddi bir çarpıklık vardır.

Şu anki iktidar, IMF, Dünya Bankası ve Uluslararası Sermaye gücünün direktifleri doğrultusunda sözüm ona “Sağlıkta Dönüşüm” programı uygulamakta, zaten iyi olmayan sağlık sistemimizi büsbütün bozmakta, sağlığı önce yerel yönetimlere devretmeyi, sonra da özelleştirmeyi planlamaktadır. Yani kısaca “paran kadar sağlık” sistemine geçmektedir. Sağlığın Sosyal Devletin ödevlerinden olduğu anlayışından vazgeçilmektedir.

Bu sistemde özellikle zaten iyi olmayan 1. Basamak Sağlık Hizmetleri büsbütün gözardı edilmektedir. Bu durum, toplumsal Halk Sağlığının büsbütün kötüleşmesine neden olacaktır.

Sağlık sistemindeki kötüleşme tabiki her konuda olduğu gibi önce **“Kadınları Vuracaktır!”**. Hükümetin bu yanlış ve kötü sağlık politikalarına karşı durmak kadın sağlığını korumanın ilk şartıdır.

Kadının statüsünü yükseltmenin de ilk şartı kadın sağlığını iyileştirmektir.

- Eğitimsizlik,
- Ataerkil Yapı,
- Sosyal Güvenlik sistemlerinin yetersizliği,
- Kent-kırsal, bölgesel farklılıklar,

kadının sağlık hizmetlerine erişimini engelleyen başlıca nedenlerdir.

Kadın sağlığındaki sorun alanlarını kısaca irdellemek istiyorum:

1. Ana-bebek- çocuk ölüm oranlarının yüksekliği,
2. Üreme sağlığı hizmetlerinin yetersizliği,
3. Kadına yönelik şiddet,
4. Sağlıksız çevre koşulları,
5. Cinsel yolla bulaşan hastalıklar,

Anne ölümlerini azaltmak artık günümüzde bir sosyal adalet ve insan hakları konusu olarak kabul edilmektedir.

Anne ölümlerinin yüksekliği, kadının uğradığı cinsiyet ayrımcılığının göstergesidir.

Üreme Sağlığı Hizmetleri:

1. Doğum Öncesi Bakım
2. Güvenli Doğum
3. Doğum Sonrası Bakım
4. Aile Planlaması hizmetleridir.

Kadınlarımızın bu hizmetlere erişimi yetersiz ve dengesizdir.

- Üreme Sağlığı hizmetlerinde ergenler ve yaşlı kadınlar en çok ihmal edilen kesimi oluşturmaktadır.

- Kadın sağlığını adolesan, üreme ve postmenapozal dönem olarak bütüncül bir yaklaşımla ele alan üreme sağlığı hizmetleri rutin hale getirememiştir.

- Ülkemizde halen üreme hakları önünde yasal engeller vardır.

- Kadının üreme hakkı kocasının, ailesinin elindedir. Kendisi söz sahibi olamamaktadır.

- Ergen evlilik, ergen gebelik, akraba evliliği, riskli gebelik oranlarının yüksekliği sorun alanlarıdır.

Bunlar ana bebek ölüm oranlarını artırır.

- Aile planlaması hizmetleri yaygınlaştırılarak, bölgelerarası eşitsizlikler giderilmeli, sağlık hizmetleri her kadın için ulaşılabilir olmalı, erkekler için eğitici-ikna edici programlar uygulanmalı.

- Gebelik öncesi bakım %100'e getirilmeli, beslenme, demir takviyesi sağlanmalı anemi-toksemi ile mücadele edilmeli.

- Güvenli doğum sağlanmalı.

Ana ölümlerinin beşte dördü önlenabilir nedenlerdir.

- Adölesan sağlığı ve postmenapozal sağlığa önem verilmeli. Özellikle postmenapozal dönemde kadınlarda kardiovasküler hastalık görülme oranları çok yüksektir ve birincil ölüm nedenidir.

- Cervix kanseri ve meme kanseri ise kadın maliniteleri arasında birincil ölüm nedenidir ve bu hastalıklar erken tanı ile %100 tedavi edilebilir. Cervix Ca için yılda bir kez yapılacak ve maliyeti 50 kuruşu bile bulmayan smear test, meme ca erken tanısı için 40 50 yaş arası iki yılda bir 50 yaşından itibaren yılda bir kez mamografi yapılması gerekir. Bu tarama testleri 1.basamak sağlık hizmetlerinde rutin ve ücretsiz olarak yapılmalıdır.

Kadına yönelik şiddet:

Kadın sağlığını bozan, hatta yaşam hakkını elinden alan ciddi bir sorun alanıdır.

Kadınların %35'i fiziksel şiddete, %97'si en az bir kez olmak kaydıyla şiddete maruz kaldığını söylüyor. Şiddeti içselleştirme oranı da hayli yüksek.

Fiziksel travma yanında psikik travma yaşanıyor. Psikosomatik hastalıklar ortaya çıkıyor.

Şiddete maruz kalan kadında yüksek oranda stres, depresyon, kendine zarar verme, intihar girişimi gibi sorunlar yaşanıyor.

Namus cinayetleri kadının yaşam hakkını elinden alan en ileri düzeyde şiddettir. Bekaret kontrolü ise kadının insan hakkı ihlalidir, “kadının bedenini kontrol altında tutma” yı amaçlayan erkek egemen düzenin ürünüdür. Kadında psişik travma, intihar eğilimi ve bakire çıkmama durumunda kadının öldürülmesine neden olan sonuçlar doğurur.

İş yaşamındaki kadın:

Kadın işe en son alınan ve en önce işten çıkarılandır. Kadının zaten çok zorlukla bulduğu işte kalması çok önemlidir. Bu bakımdan analık izinleri kadının işini isteyerek bırakmasına neden olmayacak yeterlikte olmalıdır. Bu amaçla Mecliste doğum izinlerinin artırılmasını sağlayacak önergemiz çok büyük mücadele verilerek başarılmıştır.

İş yasasında doğum izinleri, doğum öncesi 8 ve doğum sonrası 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftaya çıkarılmış, ikiz gebeliklerde bu süreye iki hafta eklenmiştir. Yine İş Yasasında gebe kadınların sağlığının korunması amacıyla verdiğimiz 3 saatte bir 15 dakikalık molayı sağlayacak önergemiz ise reddedilmiştir.

Gebe kadınların da çalıştığı düşünülerek iş sağlığı programlarına gebe işçilerin sağlığına yönelik önlemler dahil edilmeli, gebe kadınların işyerlerinde korunması sağlanmalıdır.

Annelik ve işe bağlı çifte yük, dezavantajlı durumdaki kadınların ruh sağlığının bozulmasında önemli etkindir. Bu nedenle ucuz hatta ücretsiz ve yeterli sayıda kreş temini önemlidir.

İş yaşamında çalışan kadınlarda annelik, daha az iş güvenliği, cinsel taciz depresyonlara yol açmaktadır.

Kadınlar zaten depresyon, anksiyete gibi ruh sağlığı sorunlarıyla daha fazla karşılaşır ve intihar eğilimleri daha yüksektir.

İş yerlerinde ruh sağlığı konusunda bilgilendirici, destekleyici programlar hatta grup psikoterapilerinin yapılması sağlanmalıdır.

Sağlıklı ve güvenli fiziksel çevrede çalışma:

Kadınlar kendilerinin ve çocuklarının sağlığına zarar verici ya da kısıtlayıcı ortamlarda çalışıyorlar.

Tarımda, kimyasal endüstride, röntgen birimlerinde, radyasyon tehlikelerine bile maruz kalacakları ortamlarda çalışıyorlar. Buradaki sorun alanlarının tespiti, kadınların ve gelecek nesillerin korunmasını temin edici önlemlerin alınması gerekir.

Ayrıca cinsel yolla bulaşan hastalıklardan korunmada işyerlerinde eğitim programları uygulanmalıdır. Öncelikle seks işçiliği yapan kadınların çok büyük risk altında olduğu unutulmamalıdır.

Sendikalar ve tüm STK'lar demokrasinin vazgeçilmez unsurlarıdır. Varlıklarını demokrasiye borçludurlar ve bu nedenle demokrasiye karşı görevlerini yapmalıdırlar. Parlamento üzerinde baskı unsuru olmalıdırlar. Özellikle kadınlar kendilerine ait sorunlara önemle sahip çıkmalıdırlar. Parlamentoda buna sahip çıkan çok az sayıdaki kadını mücadelede yalnız bırakmamalıdırlar.

Anlatmaya çalıştığım sorun alanlarının raporunuzda yer almasını diler, birlikte dayanışma içinde mücadelemizde azim, inanç ve özveriyle çalışacağımıza inanarak hepinize saygı ve selamlarımı sunarım.

TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı Celal Tozan'ın komisyona sunduğu tebliğ:

ÜLKEMİZİN TOPLUMSAL YAPISI VE İŞGÜCÜ DİKKATE ALINARAK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİMİZDE KADIN VE KIZ ÇOCUKLARINI KORUYAN ÖZEL HÜKÜMLER KORUNMALIDIR

AB uyum süreci içerisinde yürütülen çalışmalarda, sosyal güvenlik sistemimizde yer alan kadınların ve kız çocuklarının korunmasına yönelik özel hükümler toplumsal cinsel ayrımcılık gerekçesi ile kaldırılmak istenmektedir. Oysaki her ülke sosyal güvenlik sistemini AB'nin temel ilkelerine aykırı olmamak kaydı ile kendi koşullarına göre yapılandırmaktadır.

Ülkemiz nüfusunun %50'sini kadınların oluşturmaya karşın işgücüne katılım oranları %26 civarındadır. İşgücüne katılan toplam kadınlarında ancak %26'sı istihdam edilmektedir. Kentlerde istihdam edilen kadın nüfus 2.276, kırsal alanlarda ise 3.438 dir.

Sosyal güvenlik kapsamındaki aktif sigortalıları irdelediğimizde yaklaşık %20 sini kadınlar oluşturmaktadır.

Görülüyor ki ülkemizde kadınlarımızın büyük bir bölümünün işgücüne katılmadığı gibi, katılanlarında çok düşük bir bölümü istihdam edilmektedir. İstihdam edilenlerin yaklaşık %84'ü ise kayıt dışındadır.

Çoğunluğu süreksiz tarım işlerinde, ev atölyelerinde, ev hizmetlerinde sosyal güvenlikten yoksun olarak çalıştırılmaktadır.

Sosyal Sigortalar Kurumundan gelir aylık alanların dağılımı incelendiğinde, yaklaşık yaşlılık aylığı alanların %16,6 sını, malülük aylığı alanların %12,1'ini, ölüm aylığı alanların %98'ini, yetim aylığı alanların ise %76,6 sını kadınların oluşturduğu görülmektedir.

Yukarıdaki veriler, sigortalı olduğu sistemimizde kadının işgücüne katılmasının çok düşük olmasının, katılanlardan ise çok az sayıdakilerin istihdam edilmesinin sonucudur. Dul ve yetim aylığı alanların tamamına yakını kadındır. Cinsel ayrımcılık gerekçesi ile sistemimizden kadını özellikle kız çocuklarını koruyan hükümlerin kaldırılması, kadınlarımızın okuma yazma ve meslek sahibi olma oranlarının düşüklüğü de göz önüne alındığında büyük ölçüde sosyal sıkıntılar yaşanacağı açıkça görülmektedir.

Kadınlarımız açısından diğerk önemli sorun, koruyucu sağlık hizmetlerine yönelik aile planlaması çalışmalarının aile hekimliği, uygulamaları ile etkinliğini kaybedecek olmasıdır.

Özellikle kırsal kesimde yaşayanlara yeni Genel Sağlık Sigortası ile getirilecek yapıdan olumsuz etkileneceklerdir. Sağlık hizmetini tümü ile satın alma esasına dayanarak kurulmak istenen sistem sağlık hizmetini piyasalaştıracak, alınacak katkı payları ile de sadece üst gelir gruplarının yararlanabileceğı yapıya dönüşecektir.

Böyle bir sistemde ülkemizin demografik toplumsal ve ekonomik koşulları gereğı kadınlarımızın büyük bir bölümünün yeteri kadar koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetinden yararlanmaları olanaksızdır.

Oluşturulmak istenilen Genel Sağlık Sigortasında yardımcı üreme tekniklerinin kapsam dışı bırakılması da buna ihtiyaç duyan kadınlarımızı olumsuz olarak etkileyecektir.

Çocuk sahibi olamayan kadınların hele hele düşük gelir grubundaki kadınların oldukça maliyeti yüksek olan bu yöntemden yararlanmaları olanaksızdır. Çocuk sahibi olamamanın önemli toplumsal ve ruhsal sorunlar yarattığı ülkemizde böylesine bir sağlık hizmetinin kadınlarımızdan esirgenmesi kabul edilemez. Yardımcı üreme tekniklerine ilişkin yardımlar mutlaka sosyal sigorta kapsamına alınmalıdır.

II. DURUM TESPİTİ:

İş koşulları dikkate alındığında çalışma yaşamına katılan bazı grupların demografik ve bireysel özellikleri bakımından risk grubu olarak adlandırıldığı görülmektedir. Bu grupta çocuklar, gençler, kadınlar, yaşlılar ile hasta ve sakatlar yer almakta ve çalışma koşullarında özel olarak değerlendirilmeleri gerekmektedir (1). Bu risk grubu içinde yer alan kadınlar çalışma yaşamına katılmak, ekonomik bağımsızlıklarını kazanmak, ailelerinin geçimini sağlamak ve üretime katkıda bulunmak istemektedirler.

Dünyada 15-64 yaş grubundaki işgücünün % 33'ünü kadınlar oluşturmaktadır (2). Çalışan kadın nüfusunun büyük bir bölümü tarım alanında (Afrikalı kadınların %80'i, Asyalı kadınların %73'ü) hizmet vermektedir. Tarlada çalışan kadının çalışma süresi erkekten daha uzundur. Gelişmiş ülkelerde sanayide çalışan her dört kişiden biri kadındır ve kadınlar sanayi dalında daha çok çalışmaktadır. Dünyada en son ve güçlükle işe alınanlar, ancak en başta ve kolaylıkla işten atılanlar yine kadınlardır. Çünkü; kadınlar, genellikle eğitim ya da uzmanlaşma gerektirmeyen, makineler tarafından da yapılabilecek işlerde çalıştırılmaktadır. Kadınlar genellikle sendikalı değildir ve genellikle geçici ya da yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. Çocuk doğuracakları zaman işlerini bırakmak zorunda kalmakta ve çalışabilecek duruma geldiklerinde yeniden iş bulamamaktadırlar (3).

Bunlara rağmen hem ekonomik nedenlerle hem de bireysel tercihler nedeniyle çalışma yaşamına katılan kadın sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Batı da ev dışında yapılan ve gelir getiren işlerin % 45'ini kadınlar yapmaktadır(4). 2000 yılı içerisinde Avrupa Birliği'nde ortalama istihdam oranı % 63.1 iken, kadınlarda bu oran yaklaşık %10 daha düşük olmuştur. Ancak; bu oran Danimarka , İngiltere, İsveç, Finlandiya ve Hollanda'da erkeklerde %70, kadınlarda ise %65'lere çıkarken Portekiz ve Avusturya'da ortalama %68'e ve kadınlarda %60'lara ulaşmıştır. Almanya'da

kadınlardaki iş oranı %65.3'e ulaşırken; İtalya ve Yunanistan'da ise bu oranlar %40'lar civarındadır (5). İsviçre'de kadınlar toplam çalışanların % 48'ini oluştururken, bu sayı İspanya'da %38'dir (6).

Türkiye'de ise; kentte 15 yaş üstü işgücünü oluşturan kadınların oranı %17.1, kırdaki % 30.9'dur. Kent işgücünü oluşturan kadınların çoğu hizmet sektöründe, daha azı sanayi sektöründe çalışmaktadır (7). Sanayi sektöründe çalışan kadınların ise çoğunlukla tekstil, imalat ve montaj işlerinde çalışmakta oldukları bilinmektedir (1). Kırsal alanda işgücüne katılan kadınlar ise tarımda daha çok çalışmaktadır (7). Kırsal alanda yüksek olarak görülen kadın istihdamının nedeni, kadının çoğunlukla ücretsiz aile işçisi konumunda, tarım kesiminde çalışıyor olmasındandır(8). Kadının eğitimi ile tarımsal işlerde çalışma arasında ters yönde bir ilişki bulunmaktadır. Eğitimsiz kadınların %77'si tarım sektöründe çalışmaktadır (3).

Kadınların mesleği yaşa göre de değişmektedir. Tarım kesiminde çalışan kadınların oranı en genç ve en yaşlı yaş grupları için en yüksektir. (15-19 yaş grubunda %58, 45-49 yaş grubunda %65). El emeğine dayalı mesleklerde daha çok genç kadınlar çalışmaktadır. Serbest meslek veya teknik eleman olarak çalışan kadınlarda genç yaşlarda düşük olan oran, 25-29 yaş grubunda en yüksek düzeyine ulaşmaktadır (3).

Son 50 yılda OECD'ye (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı) üye ülkeler arasında yapılan araştırma sonuçlarına göre, kamu sektöründe çalışan kadınların sayısı gözle görülür şekilde artmıştır. Buna rağmen, bu ülkelerde merkezi teşkilatlarda çalışan kadın sayısının çok az olduğu görülmektedir. OECD'ye üye ülkeler arasında en çok kadın kamu çalışanı Macaristan, en az da Almanya'da bulunmaktadır. Kadın kamu çalışanlarının artışında son 10 yılda % 7 ile İrlanda başı çekmektedir. İsveç'te ise bu oran % 6,3 azalma göstermiştir (8).

Türkiye’de ise; çalışan erkeklerin % 25’i çalışan kadınların ise % 3’ü kamu sektöründe yer almaktadır. Kamu sektöründeki 2,3 milyon çalışanın sadece %23’ü kadındır. Özel sektörde çalışan 8,4 milyon çalışanın ise sadece %16’sı kadındır. Her iki sektörde de erkekler çoğunluktadır (sırasıyla % 77, %84) (9).

Tablo 1. Türkiye’de Kadınların ve Erkeklerin İş Gücüne Katkısı ve Çalışma Statüsü

Çalışma statüsü	•	Kadın	Erkek
Aylık/Yevmiyeli	23.7		45.4
İşveren/Serbest Meslek	8.80		40.7
Ücretsiz Aile İşçisi	67.5		13.9
İşgücüne Katılım	30.0		70.0

Kaynak: (8)

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Eylül 1992’de yayınlanan raporuna göre, kadınlar ev işi, çocuk bakımı ve iş yaşamındaki mücadeleleriyle ağır işçi olarak çalışmaktadır. Diğer taraftan erkeklerin de “kadın işi”ni pek yapmadıkları ve böylece iş tanımlarının cinsiyet kazandığı görülmektedir. Kadın ev dışında iş sahibi olduğu durumlarda dahi erkek göstermelik olarak kadına yardım etmekte ve kadın ev, çocuk ve iş arasında sıkışmaktadır. Kadınlar genelde bu sorumluluklarını yerine getirebilmek için yarı zamanlı işler aramaktadır. Bu durum eğitim ve yükselme için çabalamaktan alıkoymaktadır (10).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Fonu’nun (UNDP) 1995 İnsani Kalkınma Raporu’na göre, kadınların katkıda bulunduğu ücretsiz ve görünmez işlerin değeri yıllık 11 trilyon Amerikan dolarıdır. Her evde kadınlar genellikle hizmet veren konumundadır. Hizmetçilik işlerinin önemsiz ve

pek değerli olmayan işler olarak görölmesi nedeniyle, kadınların yaptığı işler, eğer evde gerçekleştiriliyorsa tümüyle ücretsiz ve görünmezdir, dışarıda gerçekleştiriliyorsa düşük ücretlidir. Kadınların ev dışındaki işleri ise genellikle aile içindeki işlerinin bir uzantısıdır. Örneğin, çok sayıda kadın anaokul ya da ilkokul öğretmenliği, hemşirelik ve havayolları hostesliği vb. yapmaktadır. Otorite güç ve denetim gerektiren mesleklerin erkeklere, bakma, besleme ve hizmetle ilgili olan mesleklerin ise kadına özgü olduğu varsayılmaktadır. Kadınlar evde itaatkar ve hizmetli konumundadır, erkekler ise güç ve denetim sahibidir ve dış dünyada da benzer konumlarını korumaktadırlar (11). Türkiye’de yapılan bir araştırmada, erkeklerin kadınlar için uygun gördüğü meslekler arasında ilk sırada öğretmenlik yer almaktadır (12).

Kadınların çalışma hayatına katılmaları, onların çocuk sahibi olma kararlarını da etkilemektedir. 2000 yılında 20-50 yaş arasında çalışan kadınların % 72’sinin çocuğu yokken, 6 yaşından küçük çocuğu olanlar yalnızca % 59’dur. Bunun tam aksine 20-50 yaş arasında çalışan erkelerin % 94’ünün çocuğu vardır. Kadının çalışma hayatına katılımı, çalışma saatleri, çocuk bakımının sağlanması ve işle ilgili diğer durumların kolaylaştırılması gibi faktörler nedeniyle aile yaşamından çok yakından etkilenmektedir (6).

Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (2003) sonuçlarına göre, çalışan kadınların % 63’ünün 6 yaşından küçük çocuğu bulunmamaktadır. Gözlemlerin %37’si çocuğun bakımının anne tarafından sağlandığına ilişkindir. Bu da annenin çocuğu işe giderken beraberinde götürdüğü ya da ev ortamında yaptığı bir işe sahip olduğunu göstermektedir. Anneleri çalışan 6 yaşından küçük çocukların %21’ine eşin (kocanın) annesi bakmaktadır. Anne ve kayınvalidenin yanı sıra, ailenin büyük kız çocuğu da bazen çocuğun bakımında yer almaktadır (%10) (13).

Sonuçta kadınlar her ne kadar işgücüne katılıyor olsalar bile, bir çok toplumda hala ev işlerinden ve çocuk bakımından birinci derece sorumlu kişiler olarak görülmektedirler (14).

- **Cumhuriyetten Günümüze Çalışan Kadın ile İlgili Yasal Düzenlemeler**

Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren kadınların ekonomik, hukuki ve kültürel statülerinin yükselmesi ve çalışma yaşamında daha etkin bir biçimde yer alabilmeleri için ortam oluşturulmaya başlanmıştır(15). Bu yıllarda yapılan sanayi sayımında erişkin işçilerin $\frac{1}{4}$ 'ü kadındır(16). 1923 yılında İzmir'de toplanan Türkiye İktisat Kongresi'nde alınan kararlarda Türkiye genelinde kadınların madenlerde çalıştırılması yasaklanmış, her ay 3 gün izin, doğum öncesi ve sonrası için 8 haftalık izin verilmesi ve bu izinler için ücret kesilmemesi sağlanmıştır (17).

24.04.1930 tarihinde kabul edilen 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile yetişkin işçilerin yanı sıra kadın ve çocuk işçiler için çalışma yaşı, izin süresi, işin konusu ve diğer çalışma koşullarına ilişkin koruyucu hükümler getirilmiştir. 1936 yılında 3308 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Kanunda işin düzenlenmesi yönünde çalışma yasağı olan işler belirlenmiş, analık durumunda koruyucu hükümler getirmiştir. 3308 sayılı kanunda ücret eşitliği ilkesine yönelik bir düzenleme yapılmamıştır(15).

1945 yılında kabul edilen İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ülkemizde yürürlüğe giren ve yaygın uygulama alanı olan ilk sigorta kanunu olmuş, kadın işçilere analık durumunda sosyal güvence getirmiştir. 3308 sayılı İş Kanunun yerini 28. 07. 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu almıştır. Bu kanun yerini 25 Ağustos 1971'de yürürlüğe giren 1475 sayılı İş kanuna bırakmıştır. Daha sonra değişikliğe uğrayan kanuna kadın işçileri koruyucu hükümler eklenmiştir (15).

Günümüzde 22/5/2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca kadın çalışanlara yönelik bir çok düzenleme yapılmıştır. Gebe işçinin çalışma koşullarının düzenlenmesi, doğum öncesi ve doğum sonu izinler, süt izinleri gibi konularda çalışanı koruyan hükümler getirilmiştir. Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi süreçlerinin işçiler üzerindeki etkileri değerlendirilerek bunlar için bazı önlemler alınmıştır. Örneğin; *“Dinlenme ve diğer iyileştirici olanakların sağlanması ile ilgili olarak; gebe işçinin sigarasız ve dumanlı bir ortamda gerekli aralıklarla oturarak veya rahatça uzanacak şekilde fiziksel ve zihinsel olarak dinlenmesini sağlayacak şartlar temin edilir. Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin sık tuvalete gitme ihtiyacı göz önüne alınarak uzun süreli çalışmalar ve ekip çalışmaları bu gereksinime uygun olarak düzenlenir, ayrıca enfeksiyon ve diğer hastalıklara karşı gerekli hijyen şartları sağlanır. Gebe ve yeni doğum yapmış işçinin, kişisel ihtiyaçları göz önüne alınarak, beslenme molasının, temiz içme suyu temininin ve diğer ihtiyaçlarının kendileriyle de istişare edilerek karşılanması sağlanır.”* gibi hükümler getirilmiştir(18).

Daha önce Devlet Memurları Kanununa göre istihdam edilen kadın memurların, doğum öncesi 3 hafta, doğum sonrası 6 hafta ücretli izin ve 1 yıl ücretsiz izin hakları ve 1475 sayılı İş Kanununa göre çalışan kadınların ise, doğum öncesi 6, doğum sonrası 6 hafta ücretli 6 ay ücretsiz izin hakkı(19,20), hem 22.05.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, hem de 21.07.2004 tarihinde yürürlüğe giren 657 sayılı devlet memurları kanunundaki bazı maddelerin değiştirilmesi hakkındaki 5223 sayılı kanuna göre işçi ve memur kadınların doğum öncesi, ve sonrası izinleri ve süt izin süreleri birbiriyle aynı sürelerle getirilmiştir. Böylece özel ve kamu sektöründe çalışan kadınlar arasındaki doğum izinleri hususunda var olan farklılık giderilmiştir (19,21). Buna göre; çalışan kadınlara gebelikte 8 haftası doğum öncesi, 8 haftası doğum sonrası olmak üzere 16 haftalık izin hakkı verilmiştir. Çoğul gebeliklerde doğum öncesi izin süresi 2 hafta daha uzatılmaktadır. Doğumdan sonra bebek 1 yaşına gelinceye kadar günde 1.5 saat emzirme izni verilmesi gerekmektedir (1,18, 19).

Çalışma Yaşamı ve Kadının Sağlık Sorunları

Kadın erkek ayrımı yapmaksızın çalışanların sağlık sorunları genel olarak 3 başlık altında değerlendirilebilir:

A. Yapılan işle bağlantısı olmayan, toplumun genelini ilgilendiren, mevsimsel değişiklik gösteren yaygın hastalıklar ve sorunlar: Bu hastalıklar, örneğin kış aylarında üst solunum yolu enfeksiyonları, yaz aylarında ise gastroenteritler gibi hastalıklardır (17). Bunlar, o toplumda sağlık hizmetlerinin varlığı, ulaşılabilirliği ve kabul edilebilirliği ile çok yakından ilgili sorunlardır.

B. İşle ilgili hastalıklar: Bir çok faktör hastalığa neden olabilir. Hastalığın oluşmasında işin de etkisi vardır. Örneğin; kan basıncı yüksek olanlar, aşırı sıcak ortamda ve stres yapan işlerde çalıştırıldıklarında ciddi sağlık sorunları ortaya çıkabilir. Mide ve duodenum ülseri olan işçilerin yemek aralarında rejim uygulamalarını aksatacak, mide salgılanmasında değişiklik yapacak gece vardiyalarına konulmaları hastalıklarını ağırlaştırabilir (17, 22).

C. Meslek hastalıkları ve iş kazaları olarak adlandırılan ve doğrudan çalışma ortamından kaynaklanan, bu işte çalışmasaydı bu sorun olmazdı diye düşünülen sorunlar bu grupta ele alınır. (1,17).

Çalışan kadının sağlık sorunlarını da bu bütünlük içerisinde ele almak gerekir. Örneğin; yapılan işle bağlantısı olmayan, toplumun genelini ilgilendiren birinci gruptaki sorunlar için; çalışan yaş grubundaki erişkin yaş kadınlar için yaygın görülen sağlık sorunları ve hastalıklar; istenmeyen gebelikler, isteyerek düşükler, gebelik ve gebeliğe bağlı sorunlar, doğum ve doğum sonrası ortaya çıkan sağlık sorunları, anemi (kansızlık), idrar yolu ve vajinitler gibi sık görülen genital yol enfeksiyonları, cinsel yolla bulaşan enfeksiyonlar gibi daha çok üreme sağlığı ile ilgili sorunlar ile şiddet ve cinsel taciz gibi sorunlardır. Üreme döneminin sona erdiği

dönemde ise, menopoza bağlı şikayetler, kemik erimesi, kalp-damar hastalıkları, kanserler ortaya çıkmaktadır. Ancak, HIV/AIDS ve cinsel yolla bulaşan diğer enfeksiyonlar seks işçisi olarak çalışan kadınlar için ikinci grupta ele alınabilir.

Çalışma yaşamı ile ilgili Avrupa Komitesi 2002 Raporunda, aşağıdaki temel konular ele alınmıştır(6):

- Hem kadın hem de erkek işte özel risklerle karşı karşıyadır: Kadınların ve erkeklerin çalışma yaşamına katılmaları çoğunlukla onların sağlıklarını olumlu olarak etkiler. Ancak, yine de kadınlar ve erkekler çalışma yaşamına özel risk faktörleri ile karşı karşıyadırlar. Erkekler iş risklerine karşı daha dikkatli ve duyarlıdırlar. Bunun aksi olarak kadınlar risklere fazla dikkat etmez ve aldırılmazlar.

- Farklı işlerde farklı tehlikelerle karşılaşılır: Genellikle erkekler daha fazla kaza ve yaralanmayla karşı karşıya kalırken, kadınlar daha çok duygusal rahatsızlıklar ve stresle karşı karşıya kalırlar. Kadınlar daha çok hizmet sektöründe çalışırken, erkekler yönetici olarak ve makinalarla ilgili teknik işlerde çalışırlar. Kadınlar erkeklerden daha çok part-time işlerde çalışırlar. Bu işler oldukça monotondur ve bu işlerde ilerlemek güçtür. Bunlara ek olarak kadınlar tekstil ve gıda gibi imalat sektörlerinde de çalışırlar.

- Evde cinsiyet ayrılığı: Kadının iş yüküne ek olarak ev işlerinde eşitsiz paylaşım söz konusudur.

- İş tehlikelerine farklı maruziyetler, farklı sağlık sonuçları doğurur: Mesleki kanserler erkeklerde kadınlardan daha çok görülürken, imalat endüstrisinde daha fazla çalışan kadınlarda astım, alerjiler, cilt hastalıkları ve işitme kayıpları gibi sorunlar erkeklerden daha çok görülür.

- Üreme sağlığına ilişkin tehlikeler: Kadınlar gebelik, emzirme, menstruasyon ve menapoza ilişkin sorunlar yaşayabilirler. İş ortamı gebe kadını koruyacak şekilde düzenlenmelidir.

- Eşitlik, iş sağlığı ve güvenliği: Cinsiyet fakhılığı kadınların işle ilgili tehlikelere maruz kalmasına yol açabilir. Ağrı kadının işine konsantre olmasını etkiler ve kazalara yatkınlığını arttırır. Kadınlar strese erkeklerden daha fazla yatkındırlar.

- İş sağlığı ile ilgili yapılan araştırmalarda boşluklar söz konusudur. Çünkü, yapılan iş sağlığı araştırmaları şimdiye kadar erkeklere konsantre olmuştur. Bu nedenle, risk bilgisi çıkarılması ve düzenlenmesi için çalışan kadınlarla ilgili özel araştırmalara ihtiyaç vardır.

- Riskleri engellemek için ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gidermek için harekete geçmek gereklidir.

Kadınların iş gücüne katılım oranlarının giderek artmasından dolayı çalışan kadınlara özel sağlık konuları gün geçtikçe daha da önemli olmaya başlamıştır(4). Bunun yanında, kadınların doğurganlık açısından aktif oldukları yaşlarda çalışıyor olmaları, kadınları çalışma yaşamında öncelikli olarak ele alınacak gruplar arasına koymaktadır (14).

Çalışan kadınlara yönelik sağlık konuları deyince, ilk olarak akla gelen konulardan biri, kadının üreme sağlığı sorunlarıdır (4).

15-49 yaşdaki kadınlar, doğurgan çağdaki bireyler olarak değerlendirilirler. Kadında gerekli normal üreme fonksiyonu, beyin ve yumurtalık arasındaki hormonal dengeye bağlı olarak gerçekleşir ve bu organların her birinin fonksiyonlarının tam olması gereklidir. Bu organlarda olan herhangi bir sorun adet kanamasının olmaması ve adet kanaması ile ilgili düzensizlikler, üreme yeteneğinin azalması gibi engeller görülebilir. Çalışma ortamındaki etmenler gebeliğin, birinci, ikinci ve üçüncü dönemleri etkileyebilir. Bir kadındaki gebeliğe bağlı fizyolojik değişikliklerin kadın

üzerindeki güçlü etkisinin, kadının çalıştığı işle ilgili olup olmadığı düşünmek zorundadır. Kadının işle ilgili tehlikelere maruz kalması sonucu üreme sağlığı üzerine olası etkileri aşağıdaki listede gösterilmiştir (4).

• **İşyeri Tehlikelerine Maruz Kalan Kadının Üreme Sağlığı Üzerinde Olası Etkilenmeler**

Adet düzensizliği

Doğurganlıkta değişiklikler

Gebelik sırasında ceninde ortaya çıkabilecek genetik sorunlar

Kendiliğinden düşük

Doğuştan gelen hastalıklar ve bozukluklar

Anne karnında büyüme geriliği

Anne karnında ceninin ölümü

Gebelik süresinde değişiklikler

Ölü doğumlar ve doğumdan sonra 0-7 gün içinde ölen bebekler

Kanser

Çocukluk çağı kanserleri

Kadın cinsel organlarında kanser

Davranışsal bozukluklar

Cinsel istekte azalma

Cinsel ilişki oranında değişim

Erken menopoz

Kadın ve erkek arasında bilinen psikolojik ve anatomik farklılıklar mesleki hastalık ve yaralanmalarda önemlidir. İşyerine ait verilerin yokluğu işyerinde kadının sağlık ve güvenliğinin hala gözardı edilmesine neden olmaktadır. Kadınların solunum kapasitesi %11, hemoglobini %20 daha azdır. Omurilik yapısı gereği gebelikte kadınlarda bel fıtığı ihtimali artmaktadır (3).

20 yaşında bir kadın erkeğin kaldırdığı ağırlığın %65' ini kaldırabilir, itme-çekme kuvvetinin ise %75' i kadar kuvvet verebilir ve yaş arttıkça aradaki fark daha da artar. Kadınların sıcağa tahammülleri de daha azdır. NIOSH 1985 kriterlerine göre, çalışma ortamında uygun sıcaklık olarak erkekler için 25.5, kadınlar için 24.4 derece olarak bildirilmektedir. Gebe kadının vücut sıcaklığı yaklaşık bir derece daha yüksek olup metabolizma hızı artmıştır. Dolayısıyla sıcaklık ve neme daha da duyarlıdır. Kadınlar vücutlarındaki genel yağ dokusunun fazlalığı ve meme dokuları nedeniyle, yağda eriyebilen kanserojen maddelere maruziyet açısından erkeklerle göre daha fazla risk altındadır (3). Çalışma ortamında bulunabilen ve doğrudan aktive olan kanser yapıcı maddeler kadınlarda daha etkindir. Çünkü bu maddeler kadın vücudunda uzun süre orijinal halde kalabilirler.

Emzikli çalışanlar özel bir risk grubudurlar; çünkü sütleri aracılığı ile işyerinde bazı kimyasallara olan maruziyetlerini bebeklerine taşırlar. İşyerinde toksik maddeye maruziyet düzeyi, maddelerin toksik özellikleri ve kimyasal özellikleri (yağda eriyebilme, molekül ağırlığı, serumda yarılanma zamanı gibi) ile çocuklara zararlı etkisinin olup, olmayacağına karar verilir. Ancak benzer korunma, metaller için geçerli değildir. Bu nedenle anne sütü ya verilmemeli ya da beslemeden önce süt test edilmelidir. Serumda yarılanma zamanı kısa olan ve molekül ağırlığı 200'ün üzerinde olan maddeler de sütle toplanabilmektedir. Süt yapımı gereği artmış kan akımı söz konusudur. Bu da biyolojik ajanlar açısından sütü riskli duruma getirmektedir (3).

Adet dönemi kadınlar için fizik ve ruhsal olarak özel bir dönemdir. Adet kanaması süresince kadınların iş kapasitesi % 10 oranında azalır. Doğum kusurları/ hataları açısından; gebeliğin 15-40' ıncı günleri arası etkilenim açısından en duyarlı günlerdir. Kusurların %20 'si genetik, % 10 'u ise çevresel etki ile oluşmaktadır. Kalan %70' inin nedeni bilinmemektedir. Bu konuda iş sağlığı ile ilgili mevzuatımızda; Gebe ve Emzikli kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla, Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük, Kadın işçilerin Sanayi'ye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları hakkında Tüzük bulunmaktadır (3). 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca çalışan gebe kadınların iş ortamlarının, çalışma ve dinlenme sürelerinin düzenlenmesi konusunda iyileştirilmeler yapılmıştır(18). Ancak kadınların bu iyileştirmelerden ne kadar yararlandıkları bilinmemektedir.

Dünya geneline de baktığımızda son 50 yıldır çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliği yönünde adımlar atılmış olmasına rağmen, dünyanın pek çok ülkesinde kadın çalışan, anne olmaya karar verdiğinde kendini işsizler ordusu içinde bulabilmektedir (26).

Türkiye dahil pek çok ülkede tarım işçisi kadınların annelik hakları yoktur. Taşeronlaşma, evde iş yapma gibi faktörlerden dolayı sanayi işçisi kadınların büyük kısmı sigortasız çalıştıklarından, onlar da annelik haklarından yararlanamamaktadır. Sigortalı olsalar bile, cinsiyet ayrımcılığı yüzünden annelik gerekçesiyle işten çıkarılma ya da ücretlerinde kesinti gibi uygulamalarla karşılaşmaktadırlar. İşveren kadınların özel yaşamlarına müdahale edebilmektedir. Bazı ülkelerde iş başvurularında gebelik testi, jinekolojik muayene hatta tüp ligasyonu (kadının tüplerini bağlatması) belgesi istenebilmektedir (26).

Kadın iş bulsa da sorunları bitmemektedir. Kadın işçi, gebe kalırsa bırakın yasalardaki haklarını kullanabilmesini, işten çıkarılma tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır. Tarım işçileri, yarım gün işçiler, evlerinde

Üretim yapan kadınlar annelik haklarından yararlanamamaktadır. Doğum ve annelik hakları alanında oldukça cömert olan bazı Avrupa lkelerinde 500.000 kadın fuhuş sektöründe köle gibi alınıp satılmaktadır (26).

Tüm bu olumsuz koşullara rağmen, çalışma yaşamındaki kadınların %40'ı çalışırken gebelik ve doğum geçirmekte-dirler. Gebe kadının son 6-8 haftada iş kapasitesi belirgin olarak azalmaktadır. Yine aynı dönemde sırt ve bel ağrıları artmaktadır. Bu nedenle gebeliğinin son aylarında çalışan kadının iş yükü %20-25 azaltılmalıdır. Germe, ekme, itme gibi fizik kuvvet gerektiren işlerde gebenin kapasitesi aydan aya azalmaktadır (3). 4857 sayılı İş Kanunu'na göre çalışan gebe kadınlara doğum öncesi 8 hafta ücretli izin verilmiştir. Eğer kadın çalışabilecek durumda ise alışabilecekine dair doktor raporu olarak doğuma 3 hafta kalıncaya kadar işine devam edebilmektedir (18).

Pamuk tarımında çalışan kadın işçilerde yapılan bir araştırmada; evlenmiş ve gebelik geçirmiş kadınların %73'  gebeliğin sonuna kadar çalışmış ve doğuran kadınların %86.7' si doğumdan sonraki ilk bir ay içinde çalışmaya başlamıştır. Yapılan fizik muayenelerinde %60 oranında hastalık ve %80' inde anemi (kansızlık) bulunmuştur (3).

Gebelikte bazı maddelerin tıp dilinde plasenta denilen bebeğin eşin-de birikme riski vardır. Kalsiyum'a benzer ajanlar kurşun gibi birikebilirler ve gecikerek de olsa bebekte olumsuz etkileri görülebilir (3).

Doğum kusurları açısından; gebeliğin 15-40' ıncı günleri arası etkileni-m açısından en duyarlı günlerdir. Kusurların %20'si genetik, % 10'u ise çevresel etki ile oluşmaktadır. Kalan %70'inin nedeni bilinmemektedir. İyonizan radyasyon için izin verilen bir mazuriyet dozu yoktur. Radyasyon işçileri için yılda 5 rem'e izin verilmektedir. Gelişmekte olan ocuk için bu düzey 9. ayda 0.5 rem'dir. Hastanelerin radyoloji bölümünde çalışanlar en fazla radyasyona maruz kalan kişilerdir. Akut radyasyo-

nun etkileri 50 rem üzerinde akut maruziyet ve 700 rem altında anne karnındaki bebeğe etkileri şunlardır;

. Düşük

. 20 haftaya kadar merkezi sinir sistemi hasarı ve mikrosefali gibi sonuçlar

. 20 haftadan sonra cilt ve kan üreten organlarda minör değişiklikler.

Noniyonizan radyasyon; mikrodalga ve düşük frekanslı dalganın anne karnındaki bebeğe etkileri vardır. Hücre bölünmesine olumsuz etkileri olabilir (3).

Gürültü ve vibrasyon yönünden anne rahminin sesi azaltıcı etkisi bebeği gürültünün olumsuz etkilerinden korumaktadır. Vibrasyon barsak ve idrar kesesinde boşalma ve kanamaya sebep olabilir. Gebelik mevcut ise düşük ile sonlanma riski vardır (3).

Organik solventler; etanolü erkek midesi parçalayıp yok edebilirke, kadın midesi parçalayıp yok edemediği için kadınlar daha çabuk sarhoş olmaktadır. Kadınlarda spesifik etkisi bilinen tek pestisid DDT' dir. Plesenta yoluyla geçen karsinojenik etkisi sonucu olgun yaşa gelen kız çocuklarda vajen ve rahim kanserine neden olmaktadır(3).

Sigara içme, anne karnında ölüme yol açtığı gibi, düşük doğum ağırlıklı doğum ve erken doğuma neden olabilir. Sağlık çalışanları günlük çalışma ortamında, birçok enfeksiyon hastalığı açısından risk altında bulunmaktadır. Bu enfeksiyonlar içerisinde kanla bulaşanlar çok önemli bir yer tutmaktadır. Kan ya da kanla bulaşık vücut sıvıları ile karşılaşma sonucu bulaşması olası olan viral hastalıklar arasında; AIDS, Hepatit B, Hepatit C, Hepatit D sayılabilir (3).

Hamile sağlık çalışanları açısından kızamık, kızamıkçık, kabakulak, su çiçeği, grip gibi enfeksiyon riskleri söz konusudur. 1993 yılında ülke-mizdeki sağlık çalışanlarının gebelik sırasındaki çalışma koşulları ile ilgili olarak yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre: Hekimlerin %70' i, hemşi- relerin ise %60' i gebelikleri boyunca gece nöbeti tutmuştur ve aylık nöbet sayısı ortalamaları sırasıyla 5.8 ve 6.6' dir (3).

Ameliyathaneler yağda eriyen anestezi- k maddeler için bir kaynaktır. Kadın anestezi- stlerde düşük doğum ağırlıklı doğum ve doğuştan gelen hastalık ve bozukluklar anestezi- st olmayanlara göre daha yüksektir. Laboratuvarlarda, yer döşemeleri ve havalandırmalar kötüdür ve soluma seviyesine doğru zararlı buharlar çıkmaktadır. Hastaneler sağlık ve g- venlik açısından zayıftır. Ancak son yıllarda kontrol önlemleri alınmaya başlamıştır(3).

Çeşitli ülkelerde kadın sağlığının sadece doğurgan yaştaki kadınlara hizmet vermenin ötesinde, kadınların tüm yaşam döngüsünü içerecek şekilde programlara yerleştirilmiştir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında anne ölümleri açısından görülen farklar, kadın sağlığında önemli bir sorundur. Özellikle fazla kaynak ayrılması ve üzerinde durulması gereken alanlar; HIV\AIDS dahil olmak üzere cinsel yolla bulaşan enfek- siyonlar, sıtma, tüberküloz ve ishalli hastalıklar gibi enfeksiyonlar, kalp damar ve akciğer hastalıkları gibi kronik, bulaşıcı olmayan hastalıklardır.

alışan kadının sağlığını korumak ve geliştirmek amacıyla işyeri içinde kurulmuş olan ya da işyeri dışındaki bir kuruluş tarafından sağla- nan teknik ve tıbbi hizmetlerin yapıldığı yere "*işyeri sağlık birimi*" adı verilmektedir. İşyeri sağlık birimlerinde öncelik, koruyucu hizmetlere verilmekle beraber, iyileştirici sağlık hizmetleri de verilmektedir. İşyeri sağlık birimi çalışan kadının ilk olarak başvuracağı sağlık birimidir. İşye- ri sağlık biriminin görevleri şu şekilde sıralanabilir:

- İşyerine uyumun sağlanması

- İşyeri ortamının izlenerek risklerinin belirlenmesi
- İşverenin işyeri riskleri konusunda bilgilendirilmesi
- Sağlık risklerini değerlendirmek için ölçümlerin yapılması
- Çalışanın sağlığının izlenmesi (İşe giriş, periyodik ve işe dönüş muayeneleri)
- Koruyucu uygulamaların yapılması
- İlk yardım hizmetleri ve acil durumlara hazırlık
- Genel sağlık hizmetlerinin verilmesi
- Rehabilitasyon
- Risk gruplarının korunması (Kadınlar, çocuklar, yaşlılar, sakatlar...)
- Kayıtlar ve istatistik
- Sağlık eğitimi
- Araştırmalar

İşyeri sağlık biriminde bu temel görevleri işyeri sağlık ekibi yerine getirir. Bu ekibin değişmez iki meslek grubu “*işyeri hekimi*” ve “*işyeri hemşiresi*”dir (1).

III ANA SORUN ALANLARI :

- Türkiye’de tarihsel süreç içinde kadınların çalışma yaşamına katılımı, yasalarda çalışan kadınların sağlığı konusundaki olumlu kazanımlara rağmen, çalışma yaşamı pratiğindeki durum 1994-ICPD Kahire Konferansı ve 1995-Pekin Deklerasyonları doğrultusunda “kadın bakış açısıyla” incelendiğinde; temel eğitim olanaklarından yararlanmada kadınların erkeklere göre eşitsiz konumları ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı nede-

niyle, büyük bir çoğunluğunun işgücü piyasasının dışında kaldığı, işgücüne katılanların önemli bir kısmının ise gelir getirmeyen çalışma biçimleri içinde olduğu görülmektedir. Çalışma yaşamında kadın ve onun sağlık sorunları bu temel belirleyiciler ile birlikte incelenmek zorundadır.

- Türkiye’de kadının çalışma yaşamına girememesi veya uzaklaşmasına neden olan en önemli sorun gebelik, doğum, annelik emzirme, çocuk bakımı gibi sorunlardır. Çalışan kadının aile planlaması, gebelikte düzenli sağlık bakımı alma, doğum sonu anneye ve bebeğe yönelik bakım hizmetlerinden yararlanmada sorunları vardır. Kadının gebelik ve annelikte yasal izinleriyle ilgili düzenlemelerin yerine getirilmesinde ve kadının yasal haklarını kullanmasında pratik yaşamda sorunlar mevcuttur. Özellikle bu nedenlerden dolayı (işverenler tarafından genellikle farklı nedenlermiş gibi gösterilmektedir) kadınlar işlerinden uzaklaştırılmaktadır. Sendikalar bu konuda çalışan kadının destekleyicisi olmak zorundadır.

- Çalışma yaşamında çalışan kadınlarla ilgili olarak cinsiyete özel kayıtların tutulmaması en önemli sorunlardan biridir. Çalışma ortamını ve çalışanı değerlendirmek için kullanılacak en önemli belgeler işyeri sağlık biriminde tutulması gereken kayıtlardır. Ancak, çalışan kadınların sağlık sorunlarına ilişkin yukarıdaki bölümde belirtilen literatür bilgisine rağmen, Türkiye’de çalışma yaşamında kadın sağlığını değerlendirmeye yönelik cinsiyete özel bir kayıt sisteminin olmaması en önemli sorunlardandır. İşyerinde çalışan hekim ve hemşirelerin kayıt tutma ve bu kayıtları değerlendirme konusunda hassas davranması ve sendikaların da bu konuda duyarlı olması gerekmektedir.

- Türkiye’de sadece sigortalı çalışanlara ilişkin meslek hastalıkları ve iş kazalarına ilişkin kayıtlar mevcuttur. Tablo 2’de yıllar içinde cinsiyete göre sigortalı dağılımı görülmektedir. Tablo 3’de ise iş kazası ve meslek hastalığının yıllara ve cinsiyete göre dağılımı görülmektedir (25).

Tablo 2:Yıllar İçinde Cinsiyete Göre Sigortalı Dağılımı

	Kadın	Erkek	Toplam
2001	972.744	3.914.137	4.886.881
2002	1.046.732	4.176.551	5.223.283
2003	1.166.739	4.448.499	5.615.238

Kaynak: www. ssk.gov.tr

Tablo 3'de ise İş Kazası ve Meslek Hastalığının Yıllara ve Cinsiyete Göre Dağılımı

	1998		1999		2000		2001		2002		2003	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
İş Kazası	3.103	88.792	2.217	75.738	2.561	72.280	2.425	69.942	3.051	69.293	4.464	72.204
Meslek Hastalığı	20	1.380	3	1.022	8	795	9	874	3	598	3	437

Kaynak: www. ssk.gov.tr

- Her iş kolu sendikasının kendi alanına ilişkin kayıt sistemi oluşturması, Türkiye’de kadınlarda görülen meslek hastalıkları ve risklerine ilişkin çalışmalar ve araştırmalar yapılması ve cinsiyete duyarlı bir şekilde verilerin toplanması, böylece Türkiye’ye ait verilerin oluşturulmasına ihtiyaç vardır.

- Türkiye’de mevcut mevzuata göre; 50 ve 50’nin üstünde işçi çalıştıran işyerlerinde hekim ve hemşire bulundurma zorunluluğu vardır. Ancak, çoğu işyerinin bu kurala uymadığı ya hiç hekim ve hemşire çalıştırmadığı ya da yarı zamanlı çalışan hekim bulundurduğu gözlemlenmektedir (23,24). 50’nin altında işçi çalıştıran işyerlerinde de ortak sağlık

birimleri oluşturma önerilmektedir. Bunun da hemen hemen hiç uygulanmadığı görülmektedir. Oysa, çalışan kadının sağlığını korumak ve geliştirmek amacıyla işyeri içinde kurulmuş olan ve çalışan kadının ilk başvuracağı sağlık birimi olarak tanımlanan işyeri sağlık birimlerinin ülkede yaygın olarak varolması, ikinci basamak kuruluşlar olan hastanelerde yığılmayı önleyeceği gibi, uzun süreli iş saati kayıplarını da önleyecektir. Bu nedenle, her işyerinde işyeri sağlık biriminin bulunması, işyeri sağlık birimi güçlendirilmesi, bu birimlerin işlerliğinin artırılması, bu birimlerin çalışanlar tarafından aktif olarak kullanılmasına yönelik müdahalelere ihtiyaç vardır.

- Türkiye’de işyerinde çalışan hekimlere yönelik sertifika programları, uzun yıllar Türk Tabipleri Birliği tarafından yürütülmüştür. Bu programlar halen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sürdürülmektedir. İş yeri hemşirelerine yönelik sertifika programları da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sürdürülmektedir ve henüz çok yeni bir uygulamadır (1). İşyeri hekim ve hemşiresinin eğitimlerinin standartlaştırılması ve sürekli hale getirilmesi, bu eğitimler sırasında kadın bakış açısı kazandırılmasına ihtiyaç vardır.

- Türkiye’de çalışma yaşamındaki kadınların sağlık sorunlarına yaklaşımda, sendikalar da dahil ilgili tüm taraflar “kadın bakış açısına” ve duyarlılığına yeterince sahip değildir.

- İşyerlerinde sendikalar tarafından verilen sağlık eğitimleri ihtiyaca yönelik, planlı programlı, ölçme ve değerlendirmeye dayalı bir şekilde yapılmamaktadır. Sendikaların kendi alanlarına yönelik sağlık eğitim ihtiyaçlarını belirlemesine, eğitim programlarının bu doğrultuda hazırlanmasına ihtiyaç vardır. Çalışan kadının sağlığına yönelik verilen sınırlı sayıdaki ve nitelikteki eğitimler de sadece kadın çalışanlara yönelik yapılmakta, erkekler hedef dışında kalmaktadır.

• IV. SOMUT ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Kısa vadede yapılabilecekler: (8 Mart 2006 tarihine kadar)

1. Sendikaların çalışan kadının sorunlarına daha duyarlı hale gelmesi, “kadın bakış açısına” sahip olabilmesi için, bu alandaki uzmanlardan da destek alarak sendikalarda özel bir çalışma grubunun oluşturulması

2. Kamu ve özel sektör ayrılmadan, birlikte ele alınarak kadının yasal haklarını kullanması için bu sektörlerde çalışanların ve yöneticilerin bilgilendirilmesi

3. Sendikaların çalışan kadının sağlık sorunlarını korumak ve iyileştirmek için tüm parlamenterler ve karar vericilere savunuculuk yapması

4. Yasalarda çalışan kadına yönelik yapılan mevcut iyileştirmelerin hayata geçirilmesinin ve uygulanmasının tüm taraflarca (işveren, çalışanlar, sendikalar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) desteklenmesi

5. İşyeri hekim ve hemşirelerinin mevcut sertifika programlarında kadın sağlığı konusunda duyarlılık oluşturulması, çalışma yaşamı ve kadın sağlığına özel konular konulması, “kadın bakış açısı”nın geliştirilmesi

6. Çalışan kadının yasal haklarından haberdar olabilmesi için sendikalar ve medyanın desteğinin alınması

7. Çalışan kadınlara yönelik cinsiyete özel kayıt tutmayla ilgili sorunların belirlenmesi için çalışmaların başlatılması

Orta ve uzun vadede yapılabilecekler:

8. Her işyerinde birinci basamak kuruluğu olarak, yasalarla da tanımlanmış olan, “işyeri sağık birim”lerinin oluşturulması, varolanların ise güçlendirilmesi ve bu birimlerin çalışanlar tarafından etkin bir şekilde kullanılmasının sağlanması

9. İşyeri sağık birimlerinde işyeri hekimliğı ve hemşireliğı sertifikası almış olan personelin çalıştırılması ve yeni başlatılmış olan işyeri hemşireliğı sertifika kurslarının sürekli ve yaygın hale getirilmesi

10. İşyeri sağık birimlerinde çalışan kadınlara ilişkin kişisel kayıtların tutulması ve işyeri sağık birimlerinde tutulan kayıtların analiz edilerek çalışan kadınların sağık sorunlarının belirlenmesi

11. İşyeri sağık biriminde aile planlaması ve doğum kontrol hizmetlerinin sunulması, ülkemizde önemli bir sorun olan anne bebek ölümlerinin azaltılması için; temel gebelik bakımının güvenli ve kaliteli bir şekilde herkese ulaştırılması, güvenli annelik programlarının geliştirilmesi, meme, rahim ağzı ve yumurtalık kanserlerinin ve osteoporoz ile HIV/AIDS gibi cinsel yolla bulaşan enfeksiyonların önlenmesi, tanısının konulması ve tedavisine öncelik verilmesi için işyeri sağık birimlerinin güçlendirilmesi

12. Çalışan kadınların çalışma ortamından uzaklaştıran konulardan biri olan gebelikte, iş ortamında gebe kadını koruyacak şekilde düzenlemelerin yapılması, annelerin bebeklerini besleyebilmeleri için işyerlerinde emzirme odaları açılması, çalışan kadınların çocukları için kreşler açılması

13. Çalışan kadına yönelik cinsel taciz olaylarında kadın nerelere başvuracağı konusunda bilinçlendirilmesi, cinsel taciz konusunda duyarlılık oluşturulması için çalışanlara ve sendikalara eğitimler planlanması

14. Sağlığın geliştirilmesinde sigarasız işyerinin oluşturulması, sendikaların sağlığı geliştiren işyerleri oluşturması için çaba harcaması

15. Sendikaların çalışan kadına yönelik yürüttükleri eğitimlerin uygun hale getirilmesi, çalışan kadına yönelik eğitimlerin, her iş koluna ait ihtiyaç tespiti yapılarak planlanması, özellikle kadın sağlığı ve üreme sağlığına ilişkin eğitimlerde hedef grupta erkeklerin de olması

16. Sendikaların konuya daha duyarlı olması ve bilimsel açıdan bakması, üniversitelerden ve diğer kuruluşlardan bilimsel destek alması ve/veya sendikaların iş sağlığı konusunda yeterli, kadın sağlığı konusunda danışman olabilecek uzmanlar istihdam etmesi

17. Sendikaların, kamu ve özel sektörde çalışan kadının yasal haklarını kullanabilmesi için bilgilendirme ve yasalardan yararlanma konularının takipçisi olması

18. Ülke genelinde kadının eğitim olanaklarından yararlanmasındaki engellerin kaldırılması, kadınların güçlendirilmesi, çalışma yaşamı da dahil, her alanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadının çalışma yaşamına katılımını artırmaya yönelik köklü ve kalıcı önlemlerinin alınması amacıyla ilgili tüm sektörlerin işbirliği halinde çalışması gerekmektedir.

V. SONUÇ:

Sonuç olarak, çalışan kadının sağlığı konusu oldukça karmaşık ve kapsamlı bir konudur. Çalışan kadının sağlığını korumak, iyileştirmek ve geliştirmek için yapılacak çalışmalarda birçok sektörün bir araya gelerek işbirliği yapması gerekmektedir. Bu konuda öncelikle sendikalara büyük işler düşmektedir. Sendikalar bu sektörleri bir araya getirme ve koordinasyonu sağlamada önemli bir rol üstlenmek durumundadır. Başta sendikalar olmak üzere tüm ilgililer, çalışan kadının sağlığını etkileyen faktörler, çalışma ortamı riskleri, annelik, yasal hakları, eğitim, vb. konularında “kadın bakış açısıyla” savunucu olmalı, haklarını koruyabilmesi için çalışan kadına rehberlik etmeli, desteklemeli ve yanında olmalıdır. Uzun vadede ise, eğitim olanaklarından yararlanma başta olmak üzere her alanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadının çalışma yaşamına katılımını artırmaya yönelik köklü önlemlerin alınmasına ihtiyaç vardır.

Önemli Not: TİSK, komisyon raporunun bazı maddelerine muhalefet şerhi koyacağını belirtmiş, ancak bu veriler istenilen sürede tarafımıza ulaştırılamamıştır. Bu nedenle, muhalif şerhleri daha sonra dikkate alınacaktır.

• Kaynaklar

1. Bilir N, Yıldız A N. İş Sağlığı ve Güvenliği, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara, 2004
2. Hablemitoğlu Ş. (2000), 21. Yüzyılda Küresel Dinamikler ve Türkiye'nin Kadın Gündemi Türkiye Sorunlarına Çözüm Konferansı 21. Yüzyılda Türkiye, 25-27 Ocak, Ankara, 383-391
3. Güven R. Çalışma Yaşamı ve Kadın Sağlığı, Aktüel Tıp Dergisi, Kadın Özel Sayısı, Cilt:6, Sayı:1, Ocak-Şubat 2001, Sayfa: 73-77
4. Koh D, Seng CK, Jeyaratnam J. (Ed.). Textbook of Occupational Medicine Practice, 2nd Edition, World Scientific Publishing Co., Pte., Ltd., 2001, Chapter:9, Chia, S.E., Reproductive Disorders, p:220-239
5. Avrupa Birliği Ülkeleri İle Türkiye'de Kadına Ve Kadın Sağlığına Genel Bir Bakış, Erişim Tarihi:18.03.2005, Erişim adresi:
<http://www.un.org.tr/who/EU/6bultenavbirkadin.HTM>
6. European Agency for Safety and Health at Work, Gender Issues in Safety and Health at Work , office for Official Publications of the European Communities,2003
7.T.C Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, İstatistiklerle Kadının Durumu, 2004
8.Türkiye Kamu-Sen Ar-Ge Yayınları Yayın No: 10 İstihdam, İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları, Ankara 2004
9.Türk-İş Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 21. Yüzyılda Türkiye'de Çalışan Kadın Profili Kurultayı, 8-9 Mart 2004, Türkiye Kadın İşçiler Bürosu, Ziraat Mat. A.Ş. Ankara, 2004
10.T.C Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (2000), Sağlık Sektöründe Kadın, Cem Web Ofset, Nisan, Ankara
11. Bhasin K. Toplumsal Cinsiyet "Bize Yüklenen Roller", Kadav Yayıncılık, İstanbul,2003
12. Ersöz AG. (1999) Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği), T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.
13. Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2003, Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, Ankara, 2004

14. Akbulut T. (Ed.). İşyeri Hekimliği Ders Notları, Coşkun N., Kadın İşçiler, sayfa: 291-296, Türk Tabipler Birliği Yayını, 6. Basım, Ankara, 2001
15. Uygur S. Kadın İşçiler ve Sorunları, Türk İş Eğitim Yayınları No: 27, Başak Mat. Ankara, 1999
16. Bilir N, Yıldız AN. Cumhuriyetimizin 75. Yılında Türkiye’de İş Sağlığı Konusu- na Tarihsel Bakış, Hacettepe Halk Sağlığı Vakfı Yayın No:98/12, Ankara, 1998
17. Atlı K, Özvarış ŞB, Çalışma Yaşamı ve Kadın, Sağlık ve Toplum, Yıl:8 Sayı:3-4 Temmuz-Aralık 1998
18. [www.calisma.gov.tr/birimler/ isggm/gebe_ve_emziren_kadin_calisma_yon.htm](http://www.calisma.gov.tr/birimler/isggm/gebe_ve_emziren_kadin_calisma_yon.htm) - 235k-, 15. 04. 2005
19. T.C Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Hukukta Kadın Sempozyumu, 30 Eylül-1 Ekim 1999, Yiğit Ofset ve Tipo Tesisleri, Ankara, 2000, s:98-106
20. Türkiye’de Kadın Bilgi Ağı, Mevzuat, Erişim Tarihi: 21.02.2004, <http://www.die.gov.tr/tkba/mevzuat.htm#medeni>,
21. <http://www.prs.yildiz.edu.tr/getfile.php?dosyano=221>, 15. 04. 2005
22. Dirican R, Bilgel N. Halk Sağlığı (Toplum Hekimliği), Uludağ Üniversitesi Basımevi, Ankara,1993
23. Tokur Kesgin M, Örsal Ö. İş Sağlığı Hemşiresi ile Birlikte Tam Zamanlı Çalışan Hekimlerin İş Sağlığı Hemşirelerinin Görevlerine İlişkin Beklentilerinin Saptanması, III. Uluslar arası Katılımlı İş Sağlığı ve İşyeri Hemşireliği Sempozyumu, 22- 27 Eylül 2003, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak Sağlık Yüksek Okulu, s: 97-102
24. Tokur Kesgin M. İşyerinde Görev Yapan Hemşirelerin Görevlerine İlişkin Bilgi Gereksinimlerinin Saptanması, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Hemşireliği Programı Bilim Uzmanlığı Tezi, Ankara, 2003.
25. İstatistikler, www.ssk.gov.tr, 15. 04. 2005
26. Coşkun, N., Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği, <http://www.ttb.org.tr/isak/msg/nisan02/11.html>, 15. 04. 2005
27. <http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/yayinlar.shtml>
28. ...Pekin+5 Siyasi Deklerasyonu ve Sonuç Belgesi, Pekin Deklerasyonu ve Eylem Platformu, Ankara, Eylül 2001

Sağlık Komisyonu Katılımcıları:

Canan Arıtmaz	CHP İzmir Milletvekili
Prof. Dr. Ayşe Akın	Hacettepe Üniversitesi- HÜKSAM
Doç. Dr. Şevkat Bahar Özvarış	Hacettepe Üniversitesi- HÜKSAM
Türküler Erdost	Hacettepe Üniversitesi- HÜKSAM
Ercüment Beyhun	Hacettepe Üniversitesi- HÜKSAM
Gülbiye Yaşar Yenimahalleli	Ankara Üni. - Sağlık Eğitim Fakültesi
Dr. Selen Örs	UNFPA
Gülay Coşkun	Hacettepe Üniversitesi
Şule Özkuzukıran	TÜRK-İŞ
Celal Tozan	TÜRK-İŞ
Doç. Dr. Aziz Konukman	TÜRK-İŞ
Nesime Aysert	Tarım Bakanlığı
Hafize Er	TBMM-Danışman
Gülcan Dinçol	Vakıfbank
Okşan Yılmaz	Vakıfbank
Çiğdem Koçtürk	Vakıfbank
Gülnur Kaptanoğlu	Türk Sağlık-Sen
Nilgün Coker	Sağlık Bakanlığı
Zehra Postacı	Milli Eğitim Bakanlığı, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
Esat Aktaşoğlu	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Sibel Devrim	
Sadegül Hızıroğulları	Genel Maden-İş
Nisa KOÇ	Ankara Büyükşehir Belediyesi
Hanife Beken	Tekel Baş Müdürlüğü
Leyla Polat	Türkiye Kamu-Sen
Arife Topçuoğlu	SSK Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü
Ayla Sedef	DSİ Genel Müdürlüğü
Gonca Çölbeyi	Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı
Nurten Karaoğlu	Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı
Demet Akın	A.İ.B.Ü Yüksek Lisans Öğrencisi
Aslıhan Çatıker	A.İ.B.Ü Yüksek Lisans Öğrencisi
Gül Pınar	Başkent Üniversitesi, SBF
Makbule Tokur Kesgin	Hacettepe Üniversitesi
Semra Akman	Hacettepe Üniversitesi
Hacer Gülen	Hacettepe Üniversitesi
Nuriye Yıldırım	Hacettepe Üniversitesi
Necla Güler	Memur-Sen
Vahide Bilir	Türk Tabip Odası
Filiz Cabbar Ece	TCDD Genel Müdürlüğü
Tuba Burcu Şenel	TİSK
İlknur Tenekeci	Sağlık Bakanlığı

“Kadın Emeği ve alışma Hayatı” Komisyonu Raporu

Raporun hazırlanmasında ve Kadın Emeği Platformu’nun her türlü sorununda büyük bir özveri ile katkı sağlayan Doç.Dr.Gülay Toksöz’e teşekkürlerimizi sunarız.

I. GİRİş

Türkiye, Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana çağdaş uygarlık düzeyine ulaşmayı önüne hedef olarak koymuş bir ülkedir. Uygarlık insanlığın gelişiminde demokrasinin, toplumsal zenginliklerin adil dağılımının, insan onuruna yakışır bir yaşamın ulaşıldığı bir toplumsal aşama olarak algılandığında, dünyanın bir çok ülkesinin olduğu gibi Türkiye’nin de bu aşamanın oldukça gerisinde olduğu, uygarlığa erişmek üzere iktisadi, politik ve sosyal yaşamda uzun bir yol kat edilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır¹.

Uygarlığın temel ölçütlerinden biri bir toplumda yaşayan insanlara dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi görüş vb. nedenlerle farklı davranılmaması, tüm insanların varolan toplumsal imkanlara, kaynaklara ve zenginliklere eşit erişiminin sağlanmasıdır. Her toplumu oluşturanların yarısının kadın olması kadınlara yönelik eşitsizlik ve ayrımcılıkların toplumun çok geniş bir kesimini etkilediğini dikkate sunar ve adil, demokrat, eşitlikçi bir toplum için her sürecin ve işleyişin kadın-erkek eşitliğini sağlayıp sağlamadığına bakılarak değerlendirilmesinin önemini kendiliğinden vurgular.

Türkiye Birleşmiş Milletlerin insani gelişmişlik ölçütlerine göre orta derecede gelişmiş ülkeler arasındadır; yüksek gelişmişlik düzeyine erişmesi önündeki engeller arasında kadınların eğitim ve çalışma imkanlarından düşük düzeyde yararlanması ön planda yer almaktadır. Kız çocukların okullaşma oranları erkek çocuklarınkinden oldukça düşük, yetişkin

¹ TİSK, bu görüşe muhalefet şerhi koymuştur.

yaştaki kadınlar arasında okumaz-yazmazlık oranları da gelişmişlik düzeyine göre çok yüksektir. Kadınların asli görevi çocuk bakımı ve ev işleri olarak görüldüğü için çalışma yaşamına katılımları çok sınırlı kalmakta, katılanlar içinde çalışması karşılığı bir gelir elde edenler ise çalışanların sadece yarısını oluşturmaktadır. Kadınların büyük çoğunluğuyla işgücü piyasasının dışında kalması ve işgücüne katılanların belli sektörlerde, belli mesleklerde ve mesleki hiyerarşinin alt kademelerinde yoğunlaşması, cinsiyete dayalı ayrışmanın ve ayrımcılığın çalışma yaşamındaki tezahür biçimleridir. Kadınların hane içinde gündelik yaşamın sürmesi ve toplumun kuşaklar itibarıyla devamı bakımından hayati önemde olan çalışmaları (ev işleri, çocuk, hasta ve yaşlı bakım işleri vb.) parasal bir karşılığı olmadığı için toplum nezdinde değer taşımamakta, kadınların erkeklere bağımlı ve ikincil konumlarının maddi temelini oluşturmaktadır. Türkiye'nin uygar, gelişmiş bir ülke olabilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması; kadınların siyasi, iktisadi, sosyal yaşamda erkeklerle eşit konumda yer alması büyük önem taşımaktadır.

Türkiye ulusal düzeyde Anayasa ve yasalarıyla, uluslararası düzeyde onayladığı çeşitli ILO sözleşmeleri ile BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve üyesi olmayı hedeflediği Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde iç mevzuata aktarması gereken kadın erkek eşitliğini gözeten AB direktifleriyle bu doğrultuda politikalar geliştirmeyi, yasal düzenlemeler yapmayı ve yasalara işlerlik kazandıran somut uygulamalarda bulunmayı taahhüt etmiştir. Ancak bütün bu taahhütlerin kağıt üzerinde kalmaması, somut olarak karşılık bulması için kamu kurum ve kuruluşları ile özel kurum ve kuruluşlara ve başta kadın örgütleri ve sendikalar olmak üzere sivil toplum örgütlerine büyük görev düşmektedir. Kurum ve kuruluşun sorumluluğu bir diğerine atmadan, kendilerinden başlayarak kadın erkek eşitliği toplumsal hedefine ulaşmak için neler yapılabileceği konusunda kafa yorması ve somut çalışmalar yapması gereklidir ve TURK-İŞ ve ILO'nun başını çektiği Kadın Emegi Platformu bu doğrultuda önemli bir adımdır.

Platformun “Kadın Emeği ve alışma Hayatı alışma Grubu”na katılan kamu kurum ve kuruluşları, sendikalar, kadın örgütleri ve akademisyenler, kadınların çalışma yaşamına katılımının artırılması, çalışan kadınların sorunlarına çözümle üretilmesi için birlikte çalışma yürütmüşlerdir. Elinizdeki rapor mevcut durumu saptayan, öncelikli sorun alanlarını belirleyen ve kısa ve orta vadeli çözüm önerileri geliştiren bir çalışmadır. Bu çalışmanın en temel hedefi başlayan işbirliğinin sürmesi ve kadın erkek eşitliğine ve kadınların durumunun düzeltilmesine bir katkı sunmasıdır.

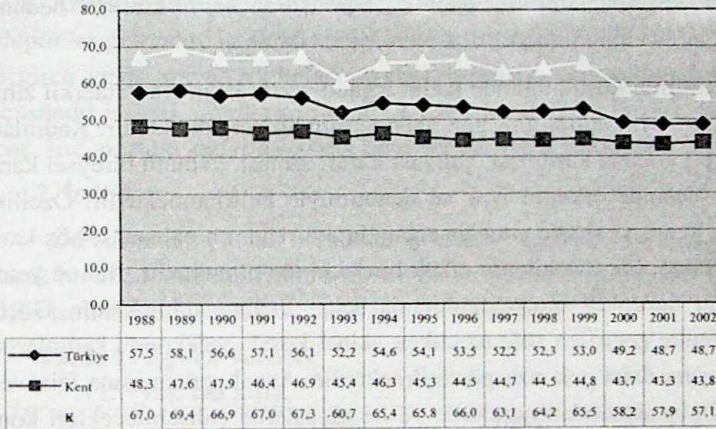
II. KADIN EMEĞİNİN MEVCUT DURUMU VE SORUNLAR

1. İşgücüne katılma oranı

İşgücüne katılma oranı, bir ÷lkede çalışanlar ile işsizlerin oluşturduğu işgücünün, çalışma çağındaki nüfusa oranıdır. İnsan kaynaklarını etkin şekilde kullanan ÷lkelerde hem kadınların hem erkeklerin işgücüne katılma oranları yüksektir. Nitekim gelişmiş ÷lkelerin işgücüne katılma ortalaması yüzde 72 iken, bu oran Türkiye’de 2003 yılı itibarıyla yüzde 48,3 ile çok düşüktür.

Yıllar itibarıyla sürekli azalan işgücüne katılım oranının düşüklüğünün çeşitli nedenleri vardır. Bunlar şöylece sıralanabilir: yüksek nüfus artış hızı, çalışma çağındaki nüfusun dolayısıyla istihdama girenlerin yıllık artış hızının o yıl içinde yeni yaratılan işlerin yıllık artış hızından daha fazla olması, tarımsal istihdamın azalma eğiliminde olması ve kente göç, yüksek işsizlik ortamında kişilerin iş bulmaktan ümidini kesmesi ve iş aramaması, ÷lkemizde ortalama eğitim süresinin uzaması, erken emeklilik, kayıtdışı ve enformel ekonominin varlığı, sermaye birikiminin yetersizliği.

Yıllar itibariyle işgücüne katılma oranı, Türkiye-Kent-Kır



Kaynak: DİE, HİA.

İşgücüne katılma oranına kadın-erkek ayrımında bakıldığında, kadınların işgücüne katılma oranının çok düşük olduğu ve genel oranın düşüklüğünün gerisinde de etkinin olduğu görülür. 2003 yılında kadınların işgücüne katılma oranı yüzde 26,6'dır. Bu oran kırsal yerlerde yüzde 39,0 ve kentsel yerlerde yüzde 18,5'dir. Kadınların işgücüne katılma oranının kırsal yerlerde daha yüksek görünmesinin nedeni, buradaki kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor olmasıdır. Türkiye'de global eğilimin tersine 1950'lerin ortalarından başlayarak kadınların işgücüne katılım oranları sürekli düşmektedir. Bu düşüşü etkileyen başlıca faktörlerden biri, kırdan kente yaşanan yoğun ve sürekli göç dalgalarıdır. Kırsal alanda tarımsal üretimde yer alan kadın, göçle birlikte kentte istihdam dışı kalarak iktisaden faal nüfusun dışına çıkmaktadır. Kadınların büyük çoğunluğu ev kadını haline gelirken, diğerleri ya enformel sektörde çalışmakta ya da işsizlere katılmaktadır. Yukarıda işgücüne katılım oranının düşüklüğü-

ne neden olarak belirtilen faktörler kadınlar için de geçerlidir. Ancak kadınlar açısından durumu daha da ağırlaştıran sosyo-kültürel nedenler vardır.

Katılımın düşüklüğünde kadın işgücü arzını kısıtlayan ataerkil zihniyet ve yapıların etkinliğini göz önünde tutmak gerekmektedir. Kadınların işgücü piyasasına katılması, çalışma kararı alması, kadının bireysel kararlarının ötesinde erkeğin izni ve denetimiyle belirlenmektedir. Özellikle köyden kente yeni göç edenler arasında evli kadının çalışması hoş karşılanmamakta, öncelik ailenin erkek bireylerinde olmaktadır. Bunun yeterli olmadığı durumda sıra, evlenmemiş bekar kızlara gelmektedir. Göçten sonra kentte geçirilen süre uzadıkça, ikinci kuşak gecekondlu kadınlarının çalışmasına daha çok rıza gösterilmektedir. Ancak çalışmasına izin verilen kadınlar açısından nerelerde ve ne tür işlerde çalışabilecekleri konusunda ciddi kısıtlamalar olup, kadınların hareketlilikleri son derece sınırlıdır. Kadınların eğitim imkanlarından yeterince yararlanamamaları sonucu eğitim düzeylerinin düşük olması, bir işte çalışmaları durumunda elde edebilecekleri ücretin düşük ve çalışmanın fırsat maliyetinin yüksek olmasına yol açmakta, yani çalışma nedeniyle ortaya çıkan masrafların elde edilen düşük ücretle karşılanmasının güçlüğü de kadınları işgücü piyasasına katılmaktan alıkoymaktadır. Özellikle çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi sorumlulukların toplum tarafından paylaşımı anlamına gelen kamusal destek ve hizmetlerin eksikliği ve bunların kadının bireysel düzeyde çözmesi gereken sorunlar olarak görülmesi, bu hizmetlerin piyasa- dan temin edilmesi ölçüsünde çalışmanın fırsat maliyetini yükseltmektedir. Ayrıca Türkiye’de kadın işgücüne olan talebin yetersiz bir oranda artması ve kadın işgücünün mobilitesinin de çok sınırlı olması işgücüne katılım oranlarının düşüklüğünde etkili olmaktadır.

Kadınların işgücüne katılma oranına yaş grupları itibarıyla bakıldığında, okullaşma oranlarının ve eğitimde kalma süresinin uzamasının,

kısa dönemde kadınların işgücüne katılma oranını düşürdüğü görülmektedir. Ancak eğitim uzun dönemde söz konusu oranı artıran bir etkiye sahiptir ve gelecekte kadınların işgücüne katılma oranı artacaktır. İşgücüne giren ve iş arayan kadınların yeterli istihdam imkanlarının yokluğu ölçüsünde işsizlik oranlarının artması kaçınılmazdır. Nitekim, kentlerde genç, lise mezunu kızların işsizlik oranları çok daha yüksektir.

2. İstihdam

Ücretli-maaşlı, kendi hesabına, işveren ve ücretsiz aile çalışanı olarak bir ekonomik faaliyette bulunan 15 ve daha yukarı yaştaki tüm nüfus istihdam edilen nüfus olarak tanımlanmaktadır.

Tablo 1: İşgücü verileri
(15+yaş, bin kişi)

	1988	2003	Yıllık Artış (%)
Çalışma Çağındaki Nüfus	33.746	48.912	3,3
İşgücü	19.391	23.640	1,5
İstihdam	17.755	21.147	1,3
İstihdam oranı (istihdam/ çalışma çağı nüfusu)	52,6	43,2	-1,2

Kaynak: DİE, HİA.

Tablodan istihdam artış hızının nüfus artış hızı karşısında daima yetersiz kaldığı görülmektedir. İstihdam oranı 15 yılda yüzde 1,2 oranında azalmıştır. OECD ülkelerinde istihdam oranı yüzde 63 iken Türkiye’de bu oran yüzde 43,2’dir. Nüfus ve istihdam artış oranları arasındaki bu dengesizlik ülkemiz istihdam ve işsizlik probleminin temellerinden birini oluşturmaktadır.

15 yıllık dönemde istihdam oranı hem kadınlarda hem erkeklerde azalmış, erkeklerin istihdam oranı 1988'de yüzde 75,1'den 2003'de yüzde 62,8'e düşmüştür. Kadınlar açısından söz konusu oran 1988'de yüzde 30,6 iken 2003 yılında yüzde 24,4 olmuştur. Kadın istihdam oranı gelişmiş ülkelerde yüzde 50'ler civarındadır. Türkiye'de bu azalışın en büyük nedenlerinden birisi çalışma çağındaki nüfusun artış hızının çok yüksek olmasıdır. Öte yandan 1999 yılına kadar, nüfus artış hızını karşılayamayacak derecede de olsa istihdam artışı yaşanırken, bu yıldan sonra istihdam artmamış, gerilemiştir. Bu gelişmede ülkemizde 1999 sonrası yaşanan ekonomik krizlerin büyük etkisinin olduğu muhakkaktır.³ Ayrıca Türkiye ekonomisinin istihdam yaratma kapasitesinin düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 2: İstihdam Verileri
(15+yaş, bin kişi)

	1988	2003	Yıllık Artış (%)
Tarım kesimind istihdam	8.295	7.165	-0,9
Tarım-dışı kesimde istihdam	9.506	13.982	3,1

Kaynak: DİE, HİA.

Görüldüğü üzere tarım kesiminden tarım-dışı kesime bir kayış söz konusudur. Ancak, yukarıda belirtilen süreçte tarım-dışı sektörlerde yeterli iş alanı yaratılamaması, endüstrileşme düzeyinin düşük kalması istihdam oranını düşürmüştür. 2002-2010 yılları arasında istihdamın gelişme potansiyeline dair yapılan bir projeksiyon tarım dışı istihdamda sağlanan artışlarla işsizliğin mutlak olarak gerileyebilmesi için yıllık büyüme hızının en az %6 olması gerektiğini ortaya koymuştur (Gürsel vd. 2002:196). Bu durum istikrarlı bir büyüme hızının önemini göstermektedir.

³ İktisat Kongresi Raporu, S:6

2.1. İstihdamın Sektörel Dağılımı

Türkiye’de istihdamın sektörel dağılımına baktığımızda 1988-2003 döneminde tarım kesimi istihdamı azalırken hizmetler ve sanayi kesiminin istihdam payları artmıştır. Ancak gelişmiş ülkelerde yüzde 3-5 civarında olan tarım istihdamına bakıldığında Türkiye’de tarım kesiminin yüzde 33,9 olan istihdam payı çok yüksektir. Tarım kesiminin payının bu kadar yüksek olmasının nedenlerinden birisi tarım kesimine verilen sübvansiyonlar ve kredi aflarıdır. Bir diğer neden kentlerde iş alanlarının çok sınırlı olması ve kırdan geleceklere yeterince istihdam olanakları sağlanamaması, sanayi sektörü yatırımlarının yetersiz kalmasıdır.

Sanayi sektörünün istihdam payı ise artmıştır fakat bu artış çok önemli miktarda olamamıştır. Sanayi sektöründe artan istihdamın önemli bir bölümünün kayıtdışı ve düşük verimlilikte olması da göz önüne alınırsa yüzde 18 olan sanayi sektörü payı, gelişmiş ülkelerdeki yüzde 28 ile karşılaştırıldığında çok düşük kalmaktadır.

Ülkemizde 15 yıllık dönemde hizmetler kesiminin istihdam içindeki payı, hızla artmış olmasına rağmen gelişmiş ülkelerin yüzde 70’lerdeki istihdam payı düşünüldüğünde hala çok düşüktür. Ayrıca sanayi sektöründe olduğu gibi verimlilik ve kayıtdışı sektör etkenleri göz önünde bulundurulmalıdır.

**Tablo 3: İstihdamın Sektörel Dağılımı
(15+ yaş bin kişi)**

	1988	2003	Yıllık Artış (%)
Tarım	46,6	33,9	-1,9
Sanayi	15,8	18,2	1,0
Hizmetler	37,6	47,9	1,8

Kaynak: DİE, HİA.

Son on yıllık dönemde toplam çalışan kadın sayısı 5-6 milyon civarında sabitlenmiş olup, bir artış eğiliminden söz etmek mümkün değildir. 2003 yılında istihdam edilen toplam 5 891 bin kadının %58,5'i tarımda, %41,5'i tarım dışı faaliyetlerdedir. Tarım dışı faaliyetlerde sanayinin payı %12,9 ve hizmetlerin payı %28,1'dir. Buna göre istihdamda en büyük paya sahip olan tarımın oranı küçük giriş çıkışlara karşın düzenli şekilde azalırken, hizmetlerdeki oran küçük giriş çıkışlara karşın yükselmekte, sanayide kadın oranı %8 ile %13 arasında oynamasına karşın %10 dolayında sabitlenmiş görünmektedir. Türkiye'de kadın istihdamının gelişme yönünün hizmetler sektörü olduğu görülmektedir.

2.2. İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı

Gelişmiş ülkelerde toplam istihdam içinde ücretli ve yevmiyeli statüsünde çalışanların oranı ortalama yüzde 70, ücretsiz aile işçilerinin oranı yüzde 3 ve kendi hesabına çalışan ve işverenlerin oranı yüzde 27 civarındadır. Türkiye'de bu oranlar 2003 yılında sırasıyla yüzde 50,6, yüzde 19,6 ve yüzde 29,8'dir. Türkiye'de tarım kesimi hala önemli yer kapladığından ücretsiz aile işçilerinin payı hala yüksek iken ücretli ve yevmiyeli çalışanların payı düşüktür.

İstihdamdakilerin işteki durumlarına cinsiyet bazında ayrıştırarak bakıldığında, kadınların yüzde 49'u ücretsiz aile işçisi (erkeklerde yüzde 8,2), yüzde 38,1'i ücretli ve yevmiyeli (erkeklerde yüzde 55,5) ve yüzde 12,9'u kendi hesabına ve işverendir (erkeklerde yüzde 36,3). Ücretsiz aile işçiliği esas itibarıyla kırsal kesime özgü bir olgu olup, tarımdaki bu kesimde istihdam edilen kadınların yüzde 73,7'si ücretsiz aile işçisidir. Kentlerde ise asıl olan ücretli çalışmadır; kadınların yüzde 81,6'sı ücretli ve yevmiyeli olarak çalışmaktadır.

Kentlerde çalışan kadın sayısı 1990-2003 arasındaki 13 yıllık dönem içinde yüzde 64,7 artarak 1 373 binden 2 262 bine çıkmıştır. Aradaki küçük giriş çıkışlara karşın belirleyici olan çalışan sayısındaki artıştır. Söz

konusu on yıllık dönemde işgücüne katılım oranının genelde yüzde 14 ila yüzde 17 arasında seyrettiği görülmektedir. Burada, işgücüne katılım oranının yükselmemesinin temel nedeni, göçler sonucu 12 ve daha yukarı yaştaki kentsel kadın nüfusun artışının kadın işgücündeki artıştan daha büyük olmasıdır.

Türkiye'de 1980'ler sonrasında izlenen ihracata dayalı sanayileşme modeli, ucuz kadın işgücüne olan talebi diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu ölçüde arttırmamış, sanayide istihdam edilen kadın sayısı 1990'da 617 bin iken 2003'de 762 bine çıkmıştır. On üç yılda yüzde 23,5'lik bir artış söz konusu olup, ortalama yıllık büyüme oranı yüzde 1,8'dir. Bunun nedeni, ihracata dayalı büyüme modelinin temelini oluşturan imalat sanayi yatırımlarının çok sınırlı bir artış göstermesi, buna karşılık inşaat sanayi yatırımlarının daha hızlı artmasıdır. İnşaat sektöründe kadın istihdamı çok sınırlı olduğundan, bu artıştan kadınlar yararlanamamaktadır. Ayrıca kredi faizlerinin yüksekliği ve kamunun yüksek faiz oranlarıyla borçlanma gereksinimi, sermayenin işyeri yaratan gerçek yatırımlara yönelmek yerine işyeri yaratmayan finans yatırımlarını tercih etmesiyle sonuçlanmaktadır.

Aynı dönemde hizmetler sektöründe çalışan kadın sayısı 900 binden 1 653 bine çıkmış, artış oranı yüzde 83,7 olmuştur. Ortalama yıllık büyüme hızı yüzde 6,4'tür. Bu büyüme hızı görece yüksek olsa da, yeterli bir büyüme hızı değildir, çünkü hizmet sektörünün baş işvereni konumundaki devlet de devleti küçültme politikaları çerçevesinde personel alımlarını azaltma yoluna gitmiştir. Bunun neredeyse tek istisnası-MEB üzerinden yapılan öğretmen alımlarıdır.

2.3. İstihdamın Kayıtlılık Durumu

DİE Hanehalkı İşgücü Anketine göre ülkemizde istihdam edilenlerin 2003 yılı itibarıyla yüzde 52,1'i herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı değildir, yani kayıtdışı sektörde yer almaktadır. Kayıtdışı istihdamın

yüzde 28'i ücretli ve yevmiyeli olarak, yüzde 0,2'si işveren olarak, yüzde 32'si kendi hesabına, yüzde 38'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Kayıtdışılığın Türkiye'de bu kadar yüksek olmasının önde gelen nedeni demografik olup, göreceli yüksek nüfus artışı, düzenlemelerin dışında bulunan tarım sektöründeki yetersiz geçim imkanlarının sonucunda ortaya çıkan iç göç ve göçün doğurduğu işsizlik ile çarpık kentleşme kayıtdışı istihdama ortam hazırlamaktadır. Diğer nedenler şöylece sıralanabilir:

- Vergilerin, sosyal güvenlik primlerinin ve yüklerin fazlalığı,
- Sosyal güvenlik sisteminin zayıflığı – maliyete göre, sosyal güvenlik kurumlarının sundukları hizmetlerin yetersizliği,
- İstihdamı geliştirme ve kayıtdışı istihdamın önlenmesi ile ilgili konularda hükümet kuruluşları arasında eşgüdüm eksikliği,
- İstihdam ile eğitim ve öğretim sistemleri arasındaki ilişkinin zayıflığı,
- Uzun süreli işsizlik/eksik istihdam oranlarının yüksekliği,
- Vasıfsız işçilerin işgücü içindeki payının görece fazlalığı,
- İşgücü piyasasına yeni girenlerin sayısının görece daha hızlı artması,
- Yeni girenleri masedecek ölçüde yeterince kayıtlı istihdam yaratılamaması,
- İnsan kaynaklarının gelişimine yapılan yatırımların yetersizliği,
- Kayıtlı istihdama nasıl girileceği konusunda bilgi ve bilgilendirme yetersizliği,
- Düzenleyici çerçevelerde yetersizlik (denetim yetersizliği, vergi toplama ve izleme sistemlerindeki yetersizlikler, sistem içine alınamama,

kayıt sırasında bürokratik işlemlerin fazlalığı, kurallaştırılamamış alanların varlığı)

- Ödenmeyen prim borçlarına yönelik sık çıkartılan aflar
- İşçilerin sendikalaşma haklarını yeterince kullanamamaları / özel sektörde sendikaların görece az örgütlü olmaları,
- İşverenlerin kayıtdışı istihdamda düşük işgücü maliyetlerine dayanmaları,
- Alternatif işletme verimliliği hakkında bilgi yetersizliği,
- Enerji ve ham madde maliyetlerinin yüksekliği,
- Düşük verimlilik / küresel rekabet,
- Kayıtlı istihdam açısından esnek çalışmayı düzenleyen yasa ve yönetmeliklerin uygulama bakımından yetersizlikleri,

Türkiye’de kayıtdışı/enformel ekonomideki işverenler, genellikle emek yoğun mal ve hizmetleri düşük kalitede üreten küçük ölçekli işyerlerine sahiptirler. Mevcut teknolojiler ve yönetim tekniklerinden gereğince yararlanamayan işletmeler, rekabet güçlerini koruyabilmek için en başta düşük işgücü maliyetleriyle vergi ve benzeri masraflardan kaçınmaya bel bağlamışlardır. Düşük maliyet işverenleri kayıtdışı ekonomiye girmeye ya da burada kalmaya özendirebilirken, kayıtdışı istihdamın ülkedeki genel verimlilik düzeyi üzerinde olumsuz etkileri vardır. Türkiye’de özellikle ihracata yönelik sanayilerde, uluslararası pazarda rekabet edebilmenin temel unsurunun ucuz işgücü maliyetleri olarak görülmesi de, bu işkollarında büyük işletmelerden iş alan küçük ölçekli işyerlerini fason üretim ilişkileri üzerinden kayıtdışı istihdama yöneltmektedir. İhracatta başı çeken konfeksiyon sanayiinde, işletmelerin önemli bir bölümü küçük işletme birimleri olarak fason üretim yapmakta ve enformel üretim ilişkileri içinde faaliyet göstermektedir. İstanbul’da 1990’ların ortasında yapılan bir araştırmaya göre kadın istihdamının yoğun olduğu konfeksiyon sanayiinde işçi kadınların yarısı (yüzde 48) sigortasızdır.

Çalışmaya başlama yaşının çok düşük olduğu bu işkolunda çocuk emeği yaygın biçimde kullanılmaktadır (Eraydın/Erendil, 1999). Enformel çalışmanın bir diğer biçimi evde çalışmadır ve koruyucu yasaların, ücretlerle ilgili düzenlemelerin olmadığı koşullarda kadınlar başta konfeksiyon işkolu olmak üzere çeşitli imalat sanayi işkollarında parça başı üretimde bulunmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışma da enformel çalışmanın bir diğer yaygın biçimi olup, bu tarz çalışma için de koruyucu mevzuat söz konusu değildir.

**Tablo 4: İstihdam Edilenlerin Kayıtlılık Durumu
(15 + yaş, bin kişi)**

Yıllar	TOPLAM			ERKEK			KADIN		
	Toplam	Kayıtlı	Kayıtlı değil	Toplam	Kayıtlı	Kayıtlı değil	Toplam	Kayıtlı	Kayıtlı değil
1992	100,0	51,3	48,7	100,0	63,4	36,6	100,0	22,0	78,0
1993	100,0	53,1	46,9	100,0	62,7	37,3	100,0	24,7	75,3
1994	100,0	54,8	45,2	100,0	66,4	33,6	100,0	25,9	74,1
1995	100,0	51,2	48,8	100,0	62,2	37,8	100,0	23,7	76,3
1996	100,0	47,9	52,1	100,0	57,9	42,1	100,0	22,7	77,3
1997	100,0	48,6	51,4	100,0	57,2	42,8	100,0	25,2	74,8
1998	100,0	50,0	50,0	100,0	58,9	41,1	100,0	26,4	73,6
1999	100,0	46,8	53,2	100,0	55,8	44,2	100,0	24,4	75,6
2000	100,0	49,1	50,9	100,0	55,9	44,1	100,0	30,2	69,8
2001	100,0	48,0	52,0	100,0	55,5	44,5	100,0	27,8	72,2
2002	100,0	48,6	51,4	100,0	56,4	43,6	100,0	28,6	71,4
2003	100,0	48,3	51,7	100,0	55,8	44,2	100,0	28,8	71,2

Kaynak: DİE, HİA.

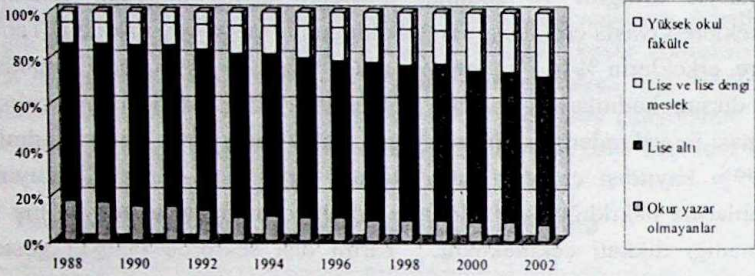
Tablo Türkiye genelinde kayıtlı olmadan çalışanların oranının yıllar itibariyle arttığını ve kadınlar arasında kayıtlı olmadan çalışmanın erkeklere kıyasla çok daha yaygın olduğunu ortaya koymaktadır. Tabloya göre, erkeklerin %44.2'si, kadınların ise %71.2'si kayıtdışı çalışmaktadır. Bu durum, kadınların yaklaşık yarısının ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor olması ile yakından ilişkilidir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların %99'u kayıtdışı çalışmaktadır. Ancak, tarım dışı sektördeki kayıtlılık oranlarına bakıldığında, kadınlarla erkekler arasında neredeyse hiç fark olmadığı dikkati çekmektedir. Tarım dışı sektörde faaliyet gösteren erkeklerin %31.5'i kayıtdışı çalışırken, kadınlar için bu oran %32'dir.

Türkiye'nin sürekli ve hızlı bir büyüme, dolayısıyla yeni iş sahaları açma açısından gerekli potansiyele sahip olduğu geniş kabul görmektedir. Ancak, son dönemdeki ekonomik büyümenin istihdama katkısının sınırlı kaldığı gözetildiğinde, izlenecek istihdam politikalarıyla bu alana aktif müdahalenin olumlu sonuçlar vereceği söylenebilir. Bu alandaki önlemler kayıtdışı istihdamı da hedef almalı, kayıtlı istihdamı artırıcı bütünlüklü ve uzun erimli bir yaklaşımı yansıtmalıdır. Üretken bir toplumdaki belli başlı aktörlerin kendilerini temsil eden kuruluşlarla bu yöndeki stratejilerin geliştirilmesinde yer almaları, elde edilecek sonuçların da uygun, sürdürülebilir ve kolay uygulanabilir olmasını sağlayacaktır. Böyle bir yaklaşım hükümetin halihazırdaki çabalarını tamamlayacak, kayıtdışı istihdama daha dengeli bir yaklaşım belirleme fırsatlarını yaratacaktır.

2.3. İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

İstihdamın eğitim seviyesi bir ülkedeki işgücünün niteliğini ortaya koymaktadır. Türkiye'de istihdamın büyük bölümü (5 yıllık) ilkökul mezunudur. Okur yazar olmayanlar toplam istihdam içerisinde hâla yüzde 7.4 pay sahibidir. 2003 yılında istihdamın yüzde 70'i lise altı düzeyde eğitim görmüştür. Bu tablodan işgücünün niteliğinin çok düşük düzeyde olduğunu görmekteyiz.

İstihdam edilenlerin eğitim durumuna göre dağılımı



Kaynak: DİE, HİA.

Türkiye’de kadınların okur-yazarlık oranları ve kız çocukların okula gitme oranları yıllar itibariyle artış gösterse de, gerek okur yazarlık, gerekse okullaşma itibariyle kız çocukları ve kadınlar ile erkekler arasında önemli farklar vardır. 2000’de kadınların okur-yazarlık oranı %80,6 ve erkeklerinki %93,9’dur. Ancak okur-yazarlık açısından kırsal ve kent ile bölgeler arasında büyük farklar olduğu görülmektedir. Köylerde okuma yazma oranı erkek nüfus için %91, kadın nüfus için %73’dür. Doğu ve Güneydoğu Anadolu’da kadınların okur-yazarlık oranı %56,6’ya kadar düşmektedir. 25 ve daha yukarı yaştaki nüfus içinde en az ortaokul mezunu olanların oranı, tüm yerleşim yerlerinde erkek nüfusta kadın nüfustan oldukça yüksektir. En az ortaokul mezunu olanların oranı il merkezlerinde erkeklerde %48, kadınlarda %29, ilçe merkezlerinde sırasıyla %42 ve %20 düzeyinde iken, köylerde bu oran erkeklerde %22 ve kadınlarda %8’dir (DİE 2003:137). Eğitim düzeylerine göre okullaşma oranlarına bakıldığında, çağ nüfusundaki çocukların ne kadarının okula gidemediği aşağıdaki tablodan görülmektedir. Buna göre ilköğretim çağındaki kız çocukların bile %11,7’sinin okula gidememesi vahim bir durumdur. Oranlar daha üst düzeydeki okullarda katlanarak büyümektedir.

Tablo 5: Eğitim Düzeylerine Göre Okullaşma Oranları (%)

	İlkokul	Ortaokul	Lise	Yükseköğretim
Toplam	90,7	64,5	50,9	18,4
Erkek	93,1	74,0	59,0	21,9
Kadın	88,3	53,9	42,2	14,7

Kaynak: UNDP, 2001:9

Türkiye'de kadın eğitimi açısından esas eşiği 8 yıllık ilköğretim uygulamasına kadar orta okula geçiş oluşturmuştur. 6.sınıftan itibaren kızların okullaşma oranı erkeklerinkinin büyük ölçüde gerisinde kalmıştır. Özellikle kırsal kesimde kız çocuklarının önemli bir kısmı ilkokuldan sonra hem ataerkil zihniyetin etkisi, hem kısıtlı mali imkanların öncelikle erkek çocuklar için kullanılmasından ötürü eğitime devam etme imkanı bulamamıştır. Bu açıdan 8 yıllık temel eğitime geçiş, bu eşiğin aşılmasında ve kız çocukların okullaşma oranının yükselmesinde önemli bir işlev üstlenmektedir. Ancak bu noktada önem taşıyan, ilköğretimden sonra genç kızların ne kadarının öğretime devam edebileceğidir. Önemli bir genç nüfusa sahip olan Türkiye'nin okullaşma oranını arttırmasının ve özellikle kızların daha yüksek oranda okullaşmasını sağlamasının kalkınma açısından önünde duran en öncelikli sorun olduğu görülmektedir. Ancak eğitim-öğretim alanında köklü değişikliklerin yapılması ve genel lise eğitimi yerine mesleki-teknik eğitime ağırlık verilmesi gerekmektedir. 1999-2000 eğitim yılında lise öğrencilerinin %57,2'si genel liselere ve %42,8'i mesleki ve teknik liselere devam etmektedir. Mesleki-teknik liselerin gerçekten işgücü piyasasının gereksinimlerine cevap verecek biçimde düzenlenmesi, yeni teknolojik gelişmelere göre yapılandırılmaları ve ailelerin çocuklarını bu okullara göndermelerinin özendirilmesi önem taşımaktadır. Genel lise mezunlarınınkinden düşük olsa da, meslek liselerinin mezunları arasındaki yaygın işsizlik aileleri olumsuz etkilemektedir.

Kırda kadın işgücünün %89.6'sı ilkokul ve altı eğitim düzeyinde iken, kentsel kadın işgücü görece yüksek eğitim düzeyine sahiptir. 2002 yılı itibarıyla istihdam edilen kadınların %28,9'u lise ve dengi, %26,4'ü yüksekokul veya fakülte mezunudur. Böylece lise ve üstü eğitilmiş kadınların oranı istihdamdaki kadınlar arasında %55'i bulmaktadır. Kentsel kadın istihdamı içinde profesyonel ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarının oranı 2002'de %28,5, büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanların oranı %16,5 ve müteşebbisler, direktörler ve üst kademe yöneticilerin oranı %4,6'dır. Sonuncu grubun payının çok düşük olduğu buna karşılık kadınların orta kademe vasıflı işlerde yoğunlaştığı görülmektedir.

Kadınların eğitim düzeyleri yükseldikçe işgücüne katılım oranlarının arttığı görülmektedir. Kentlerde 2002'de işgücüne katılım oranı lise altı eğitilmişlerde % 11,4, lise ve dengi eğitilmişlerde %31,1, ve yüksek eğitilmişlerde %70,7'dir. Genel ve mesleki eğitimin kadınların işgücü piyasasına katılımında anahtar rolü oynadığı görülmektedir. Türkiye'de kadın işgücünün ayrılmış yapısı kendini burada ortaya koymaktadır: eğitim olanaklarından yoksun olan kadınların tarım sektörü dışında işgücüne katılımları son derece sınırlıdır, buna karşılık eğitim görme şansına sahip olanlar hemen hemen tüm uzman mesleklerde görev alabilmektedir. Ancak uzmanlaşmaya imkan veren yüksek eğitimin kapıları mevcut yapısıyla ancak özel dershanelerden geçenlere yani özel dershaneleri finanse edebilenlere aralanmakta, bu da alt gelir gruplarından ailelerin çocuklarının ve özellikle kızlarının kentlerde lise mezunu eğitilmiş işsizler olarak yığılmasına katkıda bulunmaktadır.

3. İşsizlik

İşsiz nüfusun işgücü içindeki oranını gösteren işsizlik oranı, 2003 yılı itibarıyla yüzde 10,5 olmuştur. Bu oran OECD ülkeleri ortalamasında yüzde 7,3'tür. Ülkemizde tarımsal istihdamın ağırlıklı payı dikkate alınırsa işsizlik oranının tarım-dışı olarak hesaplanması daha doğru olacaktır. Tarım-dışı işsizlik oranı ise yüzde 15'tir.

Tablo 6: Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranı (%)
(15 + yaş)

Yıllar	TÜRKİYE			KENT			KIR		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
1988	8,4	7,5	10,6	13,1	9,7	28,3	5,0	5,3	4,4
1989	8,6	8,2	9,5	13,1	10,1	26,2	5,3	6,2	3,9
1990	8,0	7,8	8,5	12,1	9,6	23,6	4,9	6,0	3,4
1991	8,1	8,5	7,0	12,5	10,5	22,4	4,6	6,4	2,0
1992	8,3	8,6	7,6	12,4	10,5	20,5	4,9	6,5	2,4
1993	8,8	8,6	9,1	12,4	10,3	22,3	5,3	6,7	2,8
1994	8,4	8,6	8,0	12,2	10,3	20,1	5,0	6,5	2,4
1995	7,5	7,6	7,3	10,5	8,8	18,0	4,7	6,1	2,4
1996	6,5	6,8	5,9	9,7	8,5	15,0	3,6	4,6	1,9
1997	6,7	6,3	7,8	9,7	8,0	17,1	3,7	4,2	2,7
1998	6,8	6,8	6,9	10,3	8,9	16,2	3,2	4,0	1,9
1999	7,7	7,7	7,5	11,3	9,9	17,3	3,8	4,8	2,2
2000	6,6	6,6	6,5	8,8	7,8	13,0	4,0	4,9	2,1
2002	10,6	10,9	9,9	14,3	13,1	18,8	5,8	7,3	3,0
2003	10,5	9,4	10,1	13,8	12,6	18,3	6,5	7,9	4,2

Kaynak: DİE, HİA.

3.1.Kentsel ve Kırsal Yerlerde İşsizlik Oranı

Kentsel yerlerde işsizlik oranı toplam işsizlik oranının üstündedir. Bunun önemli bir nedeni kentsel yerlerde kadınların işsizlik oranının yüksek olmasıdır. Bu durum kentsel yerlerde kadınların iş bulmasının erkeklere göre daha zor olmasından kaynaklanmakta olup, kadınların iş bulmasının kolaylaştırılması gereğini ortaya koymaktadır. 2003'de 2 262 bin çalışan kadına karşılık 506 bin işsiz kadın vardır. İşsizlik oranı %18,3'dür. Oysa bu oran erkeklerde %12,6'dır. Kadınlar toplam kentsel işgücünün % 21'ini oluştururken, toplam işsizlerin %28,5'i kadındır. İşsizliğin esas itibariyle bir kadın sorunu olduğunu bu oranlar açıkça göstermektedir. Kentlerdeki işsizlerin bir kısmı İŞKUR'a kayıt olarak iş aramaktadır. Türkiye İş Kurumu Aralık 2004 bültenine göre kuruma kayıtlı işsiz sayısı 811.948, kayıtlı kadın işsiz 200.596 (%25), kayıtlı erkek işsiz sayısı 611.352 (%75) dir.

Sosyo-kültürel engeller kadınların iş arama tavrını da etkilemekte, kadınlar daha ziyade yakınları ve tanıdıkları üzerinden iş aramakta, gazete ilanlarını güven verici bulmamaktadır. Bu da iş bulma şanslarını kısıtlamaktadır.

İşsiz kadınlar üzerine yapılan bir araştırmada, iş arayan kadınların en temel iki talebinin "sigortalı" iş ve "normal mesai saatleri" olduğu ortaya konmaktadır. Buna göre sigortalı ve normal mesai saatleri olan bir iş arayan kadınlar işsiz kalmakta, iş bulma şansına sahip olanlar, ancak enformel sektörde, sigortasız ve güvencesiz işlerde çalışmayı kabullenenler olmaktadır. Oysa sosyal güvenlik hakkı çalışanların Anayasa tarafından teminat altına alınan temel haklarından biridir. Öte yandan çocuk bakım hizmetlerinin son derece yetersiz olması, çocuk sahibi olan kadınların çalışma yaşamından ayrılmasına yol açmakta, çocuklarını bırakabileceği bir yer olmaması, çalışmak isteyen çok sayıda kadının iş arama faaliyetinde bulunmasını engellemektedir. Nitekim çalışma yaşamına ara

veren kadınların %55'i aile ve/veya çocukları nedeniyle ara verdiğini söylerken, çocuğu olduktan sonra ayrılan kadınların %77'si çocuğu bırakacağı yer olmadığı için ayrılmak zorunda kaldığını belirtmiştir. (Eyüpoğlu vd, 2000) Kadınların işgücüne katılabilmesi için çocuk bakımı ve okul öncesi eğitim hizmetlerinin sağlanmasının ne denli önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Kırsal yerlerde ise işsizlik oranları, özellikle de kadın işsizlik oranı kentsel işsizlik oranına göre düşüktür. Bunun en önemli nedeni kırsal yerlerdeki kadınların yaklaşık yüzde 90'ının tarımsal alanda istihdam edilmesidir. Kırsal yerlerde ev ile işyeri aynı yerdedir ve kadınların tarımsal faaliyetlerde yer alması onların doğal görevi olarak görülmektedir. Durumuna Göre İşsizlik Oranı, Türk

3.2. Eğitimli Gençler Açısından İşsizlik

Genç işsizliği, yani 15-24 yaş grubu için işsizlik önemli boyutlardadır. Türkiye'de genç işsizliği oranı yüzde 20,6'dır. Bu oran erkeklerde yüzde 21,5 ve kadınlarda yüzde 18,9'dur. Genç işsizliği oranı gelişmiş ülkelerde ortalama yüzde 12'ler civarındadır. Tüm ülkelerde işsizlik kendini asıl olarak genç işsizliği etrafında göstermektedir. Ancak Türkiye'de bu çok daha yoğundur. Bunun nedenlerinden birisi gençlerin işgücü piyasasının gereklerine kolayca cevap verebilecek mesleklerde eğitim görmemiş olmaları ve mesleklere yönelik pratik bilgilerinin eksikliğidir. Bir diğer neden ise gençlerin iş bulma süreçlerinin genelde uzun sürmesidir. İş bulma kanallarının zayıf olması, gençlerin nasıl iş arayabileceklerini bilmemeleri, işgücü piyasası bilgi sisteminin olmaması gibi nedenlerle Türkiye'de bu süre daha da uzun olmaktadır.

Genç işsizliğinden daha da önemli olan, 15-24 yaş grubu içinde lise ve daha yüksek eğitimli olanları kapsayan eğitimli genç grubunun işsizliğinin çok yüksek oranda olmasıdır. Eğitimli genç işsizlik oranı gelişmiş

lkelerde yüzde 16'lar civarında iken, Türkiye'de 2003 yılında toplamda yüzde 27,8, erkeklerde yüzde 25,6 ve kadınlarda yüzde 31,6'dır. Eğitimli genç işsizlik oranının bu kadar yüksek olmasının nedeni olarak yukarıda sayılan nedenler ile eğitimdeki kalite sorunu ve eğitim ve işgücü piyasası ilişkisinin zayıf olması gösterilebilir. Özellikle genel lise mezunları, işgücü piyasasında değerlendirebilecekleri becerilere sahip olmadıkları ve iş tercihinde diğer düşük eğitimli gruplara göre daha seçici davrandıkları için, işsizlikten daha fazla etkilenmektedir.

zerinde durulması gereken bir diğer nokta ise eğitimli genç işsizliğin kentte yaşıyan kadınlar arasında en yüksek orana ulaşması ve 15-24 yaşı grubu içinde lise ve daha yüksek eğitimli olan her üç genç kızıdan birinin işsiz olmasıdır. Kadınların işgücü piyasasında iş bulmasının daha zor olduğunu gösteren bu durumun nedenlerinden birisi genç kız ve kadınların iş seçiminde "kadına uygun" işlere yönelmesine neden olan cinsiyetçi rol kalıpları, bir diğeri kimi işverenlerin cinsiyetçi rol kalıplarından kaynaklanan ayrımcı tutumlarıdır. Bir başıka neden ise kadınların ücretlerinin düşüklüğü olup, ev işleri ve ocuk bakımını başkasına yaptırtmanın yüksek maliyeti nedeniyle kadınların bir kısmının bu maliyeti karşılayacak düzeyde ücret veren işleri aramasıdır.

**Tablo:7 Yıllar İtibariyle Eğitimli Genç İşsizlik Oranı
(15 + yaş)**

Yıllar	TÜRKİYE			KENT			KIR		
	Topla m	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
1988	38,6	31,4	49,0	41,0	35,2	48,4	33,6	25,5	50,0
1989	35,5	29,3	45,2	36,6	30,4	45,0	32,9	27,5	46,0
1990	33,3	26,8	42,5	36,3	29,7	44,9	27,5	21,9	36,7
1991	32,8	29,4	39,2	34,1	29,5	40,6	30,5	29,1	34,3
1992	33,1	32,4	34,5	34,1	33,7	35,0	31,0	30,0	33,5
1993	32,0	28,7	37,7	34,8	31,7	39,8	25,3	23,4	32,1
1994	32,1	29,6	37,0	33,7	29,5	40,5	28,8	30,0	25,9
1995	27,7	25,1	32,5	28,1	25,1	33,3	26,6	25,6	31,3
1996	26,9	24,3	32,0	29,1	26,8	33,1	22,3	20,0	28,5
1997	28,8	24,4	35,8	29,8	26,1	34,9	26,8	21,7	38,6
1998	27,4	26,6	29,1	29,0	28,3	30,1	23,4	23,0	25,9
1999	26,4	24,2	30,3	28,5	26,3	31,6	21,4	19,0	28,6
2000	21,9	19,9	25,5	22,4	20,0	25,9	20,8	19,9	23,7
2001	25,8	24,1	29,2	27,8	25,8	31,0	20,6	20,5	20,8
2002	29,4	26,8	33,9	31,2	28,9	34,4	24,5	21,8	31,6
2003	27,8	25,4	31,6	29,5	27,0	33,2	22,7	21,9	24,7

Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, DİE

Türkiye’de eğitimli genç işsizliği yüksektir, ancak 15 yıllık döneme bakıldığında 1988’de yüzde 38,6 olan eğitimli genç işsizlik oranının 2000 yılında yüzde 21,9’a düştüğü görülmektedir. Ancak bu oran ekonomik krizin de etkisi ile 2002’de yüzde 29,4’e kadar yükselmiş ve 2003 yılında tekrar düşme eğilimine girmiştir. Kriz etkilerini en net eğitimli genç kadın işsizler üzerinde ortaya koymuştur.

4. Ücretler

Türkiye’de çalışma yaşamında genel olarak yasal eşitlik sağlansa bile uygulamada cinsiyet ayrımcılığına dayalı pratikler işe alma sürecinden başlayarak, ücretlendirmede, işte yükseltmede, işten çıkartmada, tayin ve erken emeklilikte ve cinsel taciz olgusunda karşımıza çıkmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki ücret farklarının genelde iki temel nedeni vardır: ilki kadınların çoğunlukla düşük ücretli vasıfsız işlerde yoğunlaşmaları, ikincisi eşit veya eşdeğer işlerde bile kadınlarda erkeklerden daha düşük ücret ödenmesi ⁴

Türkiye’de kadın-erkek işgücünün ücretlerini kıyaslamada kullanılan temel istatistik SSK’nın ücret istatistikleridir. 2003 yılında SSK üyesi kadın işçilerin ortalama günlük kazancı (22.159.523 TL) erkek işçilerin ortalama günlük kazancının (24.574.490 TL) %90.2’sidir. Bu verilere göre kadınlar ücretler konusunda önemli bir ayrımcılık yaşamamaktadır. Burada hemen belirtilmesi gereken, kadınların SSK üyeleri içindeki oranının sadece % 20,7 olduğu ve kentlerde daha ziyade vasıflı kadın işgücünün sosyal güvenlik kapsamındaki işlerde çalışma imkanını bulabildiğidir. Geniş bir vasıfsız kitle yukarıda belirtildiği gibi enformel sektörde sosyal güvenlik haklarından yoksun biçimde çalışmakta, onların düşük ücret düzeyleri SSK istatistiklerine yansımamaktadır. SSK bünyesindeki vasıflı kadınların ücretlerinin SSK genelindeki vasıflı ve vasıfsız erkek işçilerin ortalamasına kıyasla daha yüksek olması, görece eşitliğe yol açmaktadır.

Türkiye’de eşit işte veya eşdeğer işte kadınlara erkeklere kıyasla daha düşük ücret ödenmesine dair kapsamlı araştırmalar yoktur. Kimi saha çalışmaları kadınlara aynı taban ücreti ödense bile bazı ek ödemelerde farklı uygulama yapıldığını ortaya koymaktadır (Eyüpoğlu vd. 2000). 1995 yılında yapılan bir diğer araştırmada Hanehalkı Gelir ve Tüketim

⁴ TİSK, bu görüşe muhalefet şerhi koymuştur.

Harcamaları'ndan (1987) hareketle kadın ve erkek kazançları kıyaslanmış ve kadın kazancının erkek kazancından %33,2 daha az olduğu saptanmıştır. Bu farkın %23,6'sı kadın ve erkek arasındaki nitelik farkından ve %76,4'ü cinsiyetten kaynaklanmaktadır. İlkokul mezunu kadınların saatlik kazancı erkeğin kazancının %41,8'iye, üniversite mezunu kadınların saatlik kazancı erkeklerinkinin %59,1'idir (Kasnakoğlu, Dayıoğlu 1997). Eğitimli olmanın ücretlerde cinsiyete dayalı farklılığı ortadan kaldırmadığı görülmektedir. Bu konuda güncel, yeni araştırmalara gerek vardır.

III. ANA SORUN ALANLARI

Kadın emeği sorununun ülkemizin makro istihdam politikalarının işgücü üzerindeki olumsuz etkilerinden bağımsız değerlendirilmesi mümkün değildir, ancak cinsiyet faktörünün sorunun şiddetini belirlediği bir gerçektir. Bu nedenle çalışma grubu sorunların kadın bakış açısıyla ortaya konulmasını ve konunun "Ana Sorun Alanları" alt başlığı ile yeniden değerlendirilmesini uygun bulmuştur.

Çalışma Grubu, katılımcıların (kamu kurum, kuruluş, ILO temsilciliği, kadın sivil toplum örgütleri, sendikalar, işveren temsilcileri) kendi bulundukları alanlardan çalışan kadınların ana sorun alanlarını tespit etmesine karar vermiş, bu çalışma sonucu Türkiye'de özellikle kentli kadınların işgücüne katılım oranlarının çok düşük olmasından yola çıkılarak öncelikle kentli kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları ortak sorunlar değerlendirilmiş ve iki grupta ele alınmıştır.

1. Çalışma Hayatına Girmek İsteyen Kadınlar
2. Çalışan Kadınlar

Kentli kadın işgücü iki grupta ele alınmış olsa da, çalışma hayatında kadın işgücünün statüsü işsizlik, temel ve mesleki eğitim eksikliği, kayıtdışı çalışma gibi işgücü piyasasını olumsuz etkileyen temel sorunlarla şekillenmekte, bu sorunlar kalıplaşmış önyargılar ve cinsiyet

rollerine bağılı olarak daha da ağırlaşmaktadır. Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yönünde gerek kamuoyunda gerekse kamu kurumlarında politik bir irade henüz oluşmamıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin toplumsal hedefler kamusal politikalara içselleştirilememiş, anaakım politikaların bir bileşeni haline gelmemiştir.

1. Çalışma Hayatına Katılmak İsteyen Kadınların Ana Sorun Alanları:

- **Kırdan kente göç;** kırdan kente yaşanan yoğun ve sürekli göç dalgaları nedeniyle kırsal alanda tarımsal üretimde yer alan kadın, göçle birlikte kentte istihdam dışı kalarak iktisaden faal nüfusun dışına çıkmaktadır. Kadının çalışması önünde toplumsal baskı; ataerkil zihniyet ve yapıların etkinliği ile kadınların işgücüne katılma isteklerinin bireysel tercihten öte erkeğin izni ve denetimiyle belirlenmesi gibi sorunlar bulunmaktadır ve özellikle evli kadınların çalışması desteklenmemektedir. Ancak göç sonrası kentte geçirilen sürenin uzaması kadınların çalışmasını kolaylaştırmaktadır.

- **Katılımın engellenmesi;** kadınların işgücü piyasasına katılmalarını ve yer alış biçimlerini etkileyen en önemli etken cinsiyete dayalı işbölümü ve iş bölümü içinde çocuk, yaşlı ve hasta bakımının ve ev işlerinin kadınların sorumluluğu olarak görülmesidir. Ayrıca kadınların iş ve aile yaşamını uyumlaştıracak destek programları yeterince geliştirilmemiştir. Bu hizmetler kamunun asli görevi olarak algılanmamakta, kadınlardan sorunları ve sorumlulukları bireysel düzeyde çözmesi/üstlenmesi beklenmektedir.

- **Temel ve mesleki eğitim yetersizliği;** daha öncede belirtildiği gibi ülkemizde işgücünün niteliği oldukça düşüktür. İstihdamın büyük çoğunluğunu ilkökul mezunları oluşturmaktadır. Okumaz yazmazlığın yanında tüm eğitim kademelerine kadar kızlarla erkek çocuklar arasında eşitsizlik söz konusudur. Ancak kentlerde kadın işgücünün çoğunluğunu lise ve yüksekokul ve üniversite mezunu kadınlar oluştursa da, lise

mezunu kadınların mesleki becerilerden yoksun oluşu iş bulma imkanlarını azaltmaktadır. Mesleki eğitim yürüten çok sayıda kuruluşun işe yönlendirmede İŞKUR'la etkili işbirliğinin bulunmaması kurs mezunlarının işsizliğe yönelmelerine neden olmaktadır. Kadınlara meslek edindirme ve çalışan kadınlara nitelik kazandırma kapsamında olumlu çalışmalar olmakla birlikte, yeterli sayıda kadını kapsamadığı gibi yürütülen eğitim, proje gibi faaliyetlerin duyurulması noktasında yeterli işbirliği sağlanamamaktadır.

- **İşlerin sosyal güvenceden yoksun olması, ücretlerin düşüklüğü, iş saatlerinin düzensizliği, çalışma şartlarının olumsuzluğu** gibi nedenlere bağlı olarak kentli düşük eğitimli kadınlar işten elde edilen ücretin çalışmış olmanın maliyetini karşılamaması, iş saatlerinin gece dönemine ve hafta sonlarına kayması, iş sürelerinin belirsizliği, sosyal güvenceden yoksunluk ve cinsel tacize maruz kalma endişesiyle işgücü piyasasına katılmak istememektedirler. Elverişsiz koşullar nedeniyle gelir getirici çalışmadan yoksun kalmak yoksulluğun kadınlar arasında daha yaygın olarak ortaya çıkmasına yol açmaktadır.

- **İş arama yöntemleri konusunda bilgisizlik, ayrıca güvensizlik** gibi sosyo-kültürel engeller kadınların iş arama tavrını belirleyen en önemli unsurlardır. Kentlerde kadınlar tanıdıklar, eş dost desteğiyle iş aramaktadırlar, iş ilanları gibi yöntemler güven vermemektedir. Bu durum iş bulma imkanlarını azaltmaktadır.

- **İşe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık;** Gerek Anayasanın 10. maddesi kadın erkek eşitliğini öngörse de, gerekse Türkiye'nin imzaladığı uluslararası sözleşmeler ve buna uygun olarak yapılan ulusal düzenlemeler ayrımcılığı yasaklasa da, uygulamada ayrımcılık sürmektedir. Kadınların toplumsal statülerinden hareketle, ev ve çocuk sorumluluğunun kadınların görevleri arasında sayılması, aynı eğitim ve yetenek düzeyinde olunsu da, kadınların erkeklere göre iş kabul edilmede ayrımcılığa maruz kalmasına neden olmaktadır. İşe yerleştirme

noktasında her ne kadar işçi talep edilirken cinsiyet farkı gözetilmesi engellenmeye çalışılsa da, tercihin işverenin tavrına göre belirlenmesinin önüne geçilememektedir.

- **Eğitilmiş genç kızların daha çok “kadına uygun” işlere yönlendirilmesi,** eğitim kadınların işgücüne katılımları noktasında en büyük desteği sağlarken, yüksek okul ve üniversite mezunu kadınların bile cinsiyetçi rol kalıpları ile kadına uygun olarak düşünülen işlere teşvik ve kabul edildiği görülmektedir. Ancak bu meslek ve işlerin istihdam kapasitelerinin sınırlı olması eğitimin istihdamı yönlendirmedeki etkinliğini azaltmaktadır.

- **Kreş ve bakım evlerinin yetersizliği ve mevcut olanların maliyetlerinin yüksekliği,** çalışma hayatına katılmak isteyen kadınların ele alınan tüm sorunlar yanında, çalışma istekleri önünde en büyük engeli çocukların bakım sorumluluğunun kadına ait görülmesi ve kadının omuzlarına yüklenmesi oluşturmaktadır. Mevcut kamu kreşleri yaygın olmamanın yanı sıra, daha çok büyük kentlerde yoğunlaşmaktadır, özel kreş ücretleri çok fazladır ve kapasiteleri sınırlıdır. Bunun dışında evlerde çocuk bakımı hizmeti kadınların bu sorun karşısında ürettikleri çözümdür, ancak bakıcı bulmak ve bakıcı kadınların çalışma koşullarının düzenlenmesi noktasında kadınlar desteksiz kalmakta ve sorun kişisel düzeyde çözülmektedir. Bu güne kadar kamu desteğiyle evde çocuk ve yaşlı bakımı konusunda herhangi bir çalışma yapılmamıştır.

- **Kadınlarla ilgili politika üreten tüm tarafların yürüttüğü faaliyetler düzeyinde entegrasyon yetersizliği;** kadın işgücünün sorunları ve çözümleri noktasında yürütülen faaliyetlerde bilgi, iletişim ve işbirliği eksikliği vardır. Bu durum hem faaliyet alanlarının genişlemesi hem de bu uygulamalardan yararlanma düzeyinde hedef grup kadınlar arasında fırsat eşitsizliğine yol açmaktadır.

2. Çalışan Kadınların Ana Sorun Alanları:

Kentlerde çalışan kadınların ana sorun alanlarını iş gücü piyasasının cinsiyetçi yapısı ve kayıtdışı çalışma belirlemektedir. Kayıtdışı istihdam tüm çalışanlar açısından önemli bir sorun olup, kentlerde kayıtdışı çalışma oranları itibariyle kadınlar ve erkekler arasında pek fark bulunmamaktadır. İş piyasasında pek çok nedene bağlı olarak yaygınlaşan kayıtdışı sektör, çalışanların her türlü korumadan yoksun olması nedeniyle işgücü verimliliğini olumsuz etkilediği gibi kayıtlı çalışan işyerleri için de haksız rekabet oluşturmaktadır.

- **Kentlerde çalışan kadınların kayıtdışı işlerde yoğunlaşması;** kayıtdışı işler genelde emek yoğun mal ve hizmet üreten küçük ölçekli işyerlerindedir. İşgücü maliyetinden kaçınmak rekabet gücünü arttıran bir unsurdur. Bu nedenle büyük işyerleri üretim sürecini bölerek üretimin bir kısmını fason olarak küçük işyerlerine yaptırmakta, küçük işyerleri işgücünü kayıtsız çalıştırarak işgücü maliyetlerini düşürmektedir. Kentlerde kayıtdışı işlerde çalışan kadın ve erkeklerin oranları arasında belirgin bir fark olmamakla birlikte bazı işlerde kadınların daha yoğun olduğu bilinmektedir. Özellikle fason üretimin yoğun olduğu konfeksiyon sanayiinde çalışan kadınlar arasında kayıtdışı işlerde çalışanların oranı imalat sanayiindeki diğer işkollarından daha yüksektir.

- **Kayıtdışı işlerin yapısının özellikle kadın işgücünün istihdam edilmesini kolaylaştırması;** kadınların kayıtdışı işlerde yoğunlaşması bir tesadüf değildir. Kadınların el emeği yoğun işlerde becerili olmaları, düşük eğitim düzeyleri, kazançlarının ekonomik destek olarak algılanması, bazı kadınların çalışma hayatına karşı tutucu tavırları, kayıtdışı işlerin çoğunun ev ve ailenin yaşlıları ya da çocukları ile beraber yapılır düzeyde olması, evlerde yapılan işlerin devamı niteliğinde olması, düzenlilik gerektirmemesi, bu tür işlere kolay ulaşılabilmesi ve işgücü piyasasında düzenli ve sürekli kalmalarını güçleştiren cinsiyete dayalı iş

bölümü kadınları bu tür işlere yönlendirmektedir. Bunun yanında kayıtdışı işlerin temel özellikleri olan, işin düzensizliği, ücretlerin düşüklüğü ve süresizliği, sosyal güvence yoksunluğu, örgütsüzlük ve denetlenme eksikliği gibi nedenlerden dolayı ücretli işgücü içinde kadınlar dezavantajlı grubu oluşturmakta, çalışsalar bile yoksulluktan kurtulamamaktadır. Ayrıca erkeklerin öncelikle formel sektör işlerini tercih etmeleri nedeniyle de kayıtdışı işlerde kadın işgücü değerlendirilmektedir.

- **Kayıtdışı işlerin kayıtlı hale getirilememesi;** mevcut yasaların dar çerçevede olması, maliyetlerin (vergi, prim vb. yüksekliği, bürokratik işlemlerin detaylılığı gibi uygulamalar kayıtdışılığın yaygınlaşmasına ve küçük işletmeleri teşvik edecek kredi vb. destek mekanizmalarının yetersizliği de özellikle küçük işyerlerinin kayıtdışısına kaymasına neden olmaktadır. Ayrıca kamu kuruluşları arasında mevcut kayıt sistemlerinin etkin işlemlerini sağlayacak işbirliğinin olmaması kayıtdışılığın varlığını kolaylaştırmaktadır.

- **Ev eksenli ve kendi hesabına çalışan kadınların desteklenmesi amacıyla yerel yönetimlerin yeterli imkan sağlamamaları;** daha çok evde üretilen ve el emeğine dayalı üretim yapan kadınların sosyal güvenceden yoksun olmasıyla birlikte ürettiklerine satış imkanı sağlanması, bu durumun düzenli hale getirilmesi ve yeni imkanlar yaratılması noktasında yerel yönetimlerin destek politikaları yeterli düzeyde değildir.

- **Kadınların evlilik, doğum ve çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi nedenlerle işten ayrılmaları ya da işlerinin kesintiye uğraması,** kadınların analık hallerinin korunması noktasında yasal düzenlemeler mevcuttur, ancak yine de doğum sonrası çocuk, yaşlı, hasta bakım hizmetlerinde destek mekanizmaları yaygınlaşmamıştır ve bu hizmetler pahalıdır. Doğum ya da çocuk bakımı sorunu karşısında işten ayrılan

kadınlar, bu sorunun ortadan kalkması karşısında yeniden iş bulmakta zorlanmakta ya da aynı nitelikteki işlere girememektedirler. Ayrıca işten kısa süreli ayrılmış olmak, kadınların mesleki kariyer elde etme noktasında da fırsat eşitliğinden yararlanması önünde engel oluşturmaktadır.

- **İşgücü piyasasının cinsiyet temelinde ayrışması;** işgücü piyasasında cinsiyet temelindeki ayrışma nedeniyle kadınlar bazı mesleklerde nispeten daha az yer alırken (pilot, cerrah, şoför gibi), bazı mesleklerde (hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik gibi) yoğunlaşmaktadırlar ki, bu meslekler görece düşük statülü ve ücretli işler olmaktadır.

- **Kadınların karar mekanizmalarında yetersiz temsil edilmesi;** çalışan kadınlar kadın ağırlıklı iş ya da meslekler de bile yüksek düzeyde yetki alanlarında temsil edilmemekte, daha çok orta düzeyli yetki alanlarında bulunmaktadır. Kariyer elde etmek aşamasında cinsiyetler arasında yasal düzeyde bir ayrımcılık söz konusu olmasa da, uygulama düzeyinde kadının yükselmesi önünde kalıplaşmış önyargıların engelleyici olduğu bilinmektedir.

- **Cinsel taciz;** çalışan kadınlar toplumun kadına bakış açısından dolayı cinsel tacize uğrama olasılığına sahiplerdir ve pek çok kadın açısından bu tür davranışa maruz kalma riski işgücüne katılımlarını engellemektedir. Cinsel tacize uğrayan kadınlar bu durumun dile getirilmesi noktasında kendilerinin suçlanacağı endişesiyle çekingen davranmaktadır. Çalışanların örgütleri soruna gereken önemi vermediklerinden ve gerekli destek mekanizmaları mevcut olmadığından bu soruna ilişkin duyarlılık geliştirilememektedir. Yeni TCK'nda cinsel taciz suç olarak tanımlanarak, cinsel tacizi önlemeye yönelik yasal düzenleme sağlanmış, yeni İş Kanununda da cinsel taciz haklı fesih nedeni sayılmıştır. Sendikaların yasaların işlerlik kazanması için bu konuda çalışmalar yürütmesi önem taşımaktadır.

• **Sendikaların örgütlenme çabalarının yetersizliği**, ülkemizde 1990'lı yıllardan sonra "işçi" statüsünde çalışanlara tanınan örgütlenme hakkı kamu çalışanlarını da kapsar şekilde genişletilmiş olsa da, ülkemizde sendikal harekete bakıldığında, kamu sektörü ağırlıklı bir örgüt yapısına sahip olan işçi sendikalarının özel sektörde etkin olamadığı görülmektedir. Özel sektörde örgütlenme önünde herhangi bir yasal engel olmamakla birlikte, kimi işverenlerin negatif tutumu örgütlenme önünde güçlük yaratmaktadır. Bunun yanında sendikalı kadın işçi sayısı oldukça azdır; bunun en büyük nedeni kadınların önemli kısmının kayıtdışı işlerde çalışıyor olmalarıdır. Sendikalı kadınlar ise kadın sorununa karşı duyarsız sendikal yapılarda kendilerini ifade etme mekanizmalarından yoksun bırakılmaktadırlar. 1990 yılı sonrası kurulan kamu çalışanları sendikaları da kadın üyelerinin yetersiz temsillerinin yanı sıra toplu-iş sözleşmesi ve grev hakkından yoksun oldukları için kadın üyelerine ilişkin somut iyileştirmeler sağlayamamaktadırlar.

• **Sendikaların "kadın işgücü" duyarlılığının istenilen düzeye gelememesi**; sendikalar erkek egemen yapıya sahiptir, bu bağlamda sendikal politikalar cinsiyet farklılığından kaynaklanan sorunları göz ardı etmektedir. Bir çok sendikanın üye dağılımları bile cinsiyet temelinde ayrışmamıştır. Bu nedenle sendikalı kadın sayısına ait bilgiler de güvenilir değildir. Sendikalar üyelerin temel hak ve menfaatlerinin geliştirilmesi ve korunması gerektiğinden hareketle kadın üyelerin iş ilişkisinde cinsiyet özellikleri gereği farklı tanımlanmaları ve bu farklılığın gözetilmesi karşısında tutucu davranmaktadırlar. Bu nedenle toplu-iş sözleşmelerinde kadın çalışanların sorunları dile getirilmemektedir. Kadın komiteleri kurulmamakta ya da kurulanlar yetki kısıtlaması içinde faaliyet göstermekte, kadın üyeleri hedef alan eğitim seminerleri yaygınlaştırılmamaktadır. Sendikal etkinlikler kadınların ev içindeki sorumlulukları göz ardı edilerek oluşturulmakta, iş kolu düzeyinde kadın politikaları geliştirilmemekte, kadın çalışan sorunu daha çok konfederasyonlar düzeyinde ele alınmaktadır.

- **Sendikalarda kadınların temsil edilmemesi;** sendikalarda kadınlar daha çok işyeri temsilcisi düzeyinde temsil edilmektedir. Şube ve genel merkez yöneticileri düzeyinde sendikacı kadın sayısı çok azdır. Kadınların yoğun olduğu iş kollarında da bu durum aynıdır. Üst düzey karar mekanizmalarında yer alan kadın sendikacılar da daha çok sosyal işleri düzenleyen ve etki alanlarının kısıtlı olduğu görevlerde yer almaktadırlar. Kadınları teşvik edici kota, sandalye ayrılması gibi olumlu destek politikaları uygulayan sendika yoktur.

Çalışma grubu; çalışma hayatına katılmak isteyen ve çalışan kadınların öncelikli sorun alanlarını üç ana başlık altında tespit etmiştir: eğitimde fırsat eşitsizliği, kayıtdışı sektörde istihdam ve çocuk bakımı hizmetlerinin yaygınlaştırılmamış olması. Bu sorunlar kadınların çalışma hayatına katılımını ve çalışma hayatında sürekliliğini ve statüsünü olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda bu sorunlara dikkat çekilmesi gerekmektedir.

IV. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

1. Genel öneriler:

1. Ekonominin istihdam yaratma performansında ciddi artış hedefleyen, çağdaş nitelikte Ulusal İstihdam Strateji ve Politikaları üçlü işbirliği yöntemi ile belirlenip, uygulanmalıdır. AB'nin işsizlikle mücadele için geliştirdiği AB İstihdam Stratejisi dikkate alınmalıdır.

2. Kadın emeğine ilişkin bir veri tabanı oluşturmak ve kadın emeğini görünür kılmak için düzenli ve sistemli istatistikler toplanmalı, araştırmalar yapılmalıdır.

3. Ekonomik ve Sosyal Konseye kadın emeği konusuna gündeminde yer vermesi için çağrı yapılmalıdır.

4. Meclise intikal eden yasa tasarıları eşitlik yönünden de incelenmelidir.

5. “Kadın Emeği Platformu Çalışma Hayatı Grubu” uzun dönemli bir platform olmalı, eylem planını oluşturarak bunun takibini yapmalıdır.

6. TÜRK-İŞ ilgili kamu kuruluşları, üniversiteler ve kadın örgütlerinin desteğini alarak düzenli aralıklarla “Kadın İşgücü Konferansları” düzenlemelidir.

7. Kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri arasındaki iletişim ve koordinasyon eksikliğinden kaynaklanan bilgilenme sorunlarını gidermeye yönelik TÜRK-İŞ’in internet sitesinden Kadın Emeği Platformu için bir link verilmeli ve bu sitenin sürekli güncellenmesi sağlanmalıdır. Bu sitede ilgili kuruluşların projeleri, yararlanma şartları, ilgili mevzuat vb. konulara yer verilmelidir.

8. Kadın emeği üzerine çalışan kadın örgütleri desteklenmeli, sivil toplum örgütlerinin proje hazırlama konusundaki yetersizlikleri göz önünde bulundurularak, bu konuda eğitim imkanları artırılmalıdır.

9. Kadın girişimciliğini artırıcı projeler yapılmalıdır.

10. Kırsal kesimde yaşayan kadınlar için gelir getirici ve çalışma koşullarını iyileştirici projeler yapılmalıdır.

11. Kadınların ürettiği ürünlerin satımına yönelik kooperatifçilik geliştirilmelidir.

2. Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Yönelik Öneriler

1. Kadın emeği ve çalışma hayatına ilişkin tüm projeler ve araştırmalar tespit edilip, ÇSGB Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü işbirliğinde projelerle ilgili envanter oluşturulmalıdır. Ayrıca yürütülen projelerin izlenmesi, kayıtlarının tutulması ve etki değerlendirmelerinin yapılması sağlanmalıdır.

2. Kadın hakları ve çalışma hakları konularında –bilgilendirme hakkı- temelinde kamu kurumları kampanyalar yürütmelidir.

3. TBMM bünyesindeki Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu her türlü yasa ve yönetmeliği toplumsal cinsiyet eşitliği açısından gözden geçirmelidir.

4. Kamu kurum ve kuruluşları bünyesinde “Kadın Erkek Eşitliği Büroları” oluşturulmalıdır.

5. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, başta İŞKUR olmak üzere ÇSGB’nin ilgili birimleri ve Devlet Personel Kurumu işbirliğiyle iş ilanlarında ayrımcılık içeren ifadelerin yer almaması için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

6. Çalışma hayatında kadın erkek arasında dengeli bir yapı oluşana kadar pozitif ayrımcılık yapılarak; kadın işgücü istihdam edilmesi durumunda SSK primlerinin bir kısmının devlet tarafından üstlenilmesi yoluyla kadın çalıştırılması teşvik edilmelidir.

7. 5084 sayılı “Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” da değişiklik yapmak için hazırlanan Kanun Tasarısı Taslağına, kadın istihdamını ve gelirini artırmaya, çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik düzenlemeler eklenmelidir.

8. Ülkemizde kadın istihdamının artırılması bakımından yeni İş Kanununun öngördüğü esnek çalışma yöntemlerinden azami şekilde yararlanılmalıdır. Bunun için; Kanun gereğince çıkarılan yönetmelikler yeniden ele alınarak uygulamayı kolaylaştıracak niteliğe kavuşturulmalıdır. Sosyal Güvenlik Mevzuatı’nda esnek çalışma şekillerinin uygulanmasına imkan verecek düzenlemelere gidilmelidir.

9. Kadın işgücü kayıtdışı piyasadan önemli ölçüde zarar gördüğü için kayıtdışılıkla mücadele edilmelidir. Kadınların esas olarak küçük işletmelerde çalıştıklarından hareketle bu işletmelerin özel istihdam teşvikleri yoluyla kayıt altına alınması teşvik edilmelidir.

10. Kadınların en yoğun ve kayıtsız olarak çalıştığı tarım sektöründe “Tarım İş Yasası” çıkarılmalıdır.

11. Milli Eğitim Bakanlığının özellikle kadınların istihdam edilebilirliklerini artırıcı eğitim hizmetleri daha geniş duyurulmalı, bu hizmetler çeşitlendirilmeli ve sayıları artırılmalıdır.

12. Taşınabilir eğitimde yetersizlikler giderilmeli, kapsamı yaygınlaştırılmalıdır.

13. Okuma yazma bilmeyen yetişkin kadın oranının hızla azaltılması için özel bir eğitim planı uygulanmalıdır.

14. Kadın erkek eşitliğine dair AB müktesebatına uyum konusunda gerekli çalışmalar yapılmalı, düzenlemelerin uygulamaya dönüşmesi için çaba harcanmalıdır.

15. Çocuk bakımını sadece kadınların sorumluluğunda gören anlayıştan kurtulmak için Ebeveyn İzni Yasası çıkarılmalıdır.

16. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu, analık ödeneğini kapsamamaktadır. Topluluk Müktesebatına uyum için hazırlanan Ulusal Programa bağlı olarak analığın korunmasının bu kanunlarda da kapsanması sağlanmalıdır.

17. Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu yalnızca “aile reisini” (ya da aileyi geçindiren kişiyi) kapsamaktadır. Kanun ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınları da kapsayacak şekilde düzenlenmelidir.

18. İl İstihdam Kurullarında;

a. Kurulun etkin işlemesi ve kurul üyelerine toplumsal cinsiyet duyarlılığı kazandırmak üzere gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

b. İl İstihdam Kurulları ve İl Mesleki Eğitim Kurulları birleştirilerek, sosyal diyalog ve işbirliği ile yerel inisiyatiflerin azami katkısı sağlanmalı, Kurul üyeleri o ilde yürütülen projeler, verilen kurslar hakkında bilgilendirilmelidir.

c. İl İstihdam Kurulları o yörenin işverenlerine İŞKUR'un ve MEB'in mesleki ve vasıf artırıcı kurslarından sertifika alan kadın elemanları tercih etmeleri konusunda yönlendirme yapmalıdır.

3. Yerel yönetimlere yönelik öneriler

1. Kadının istihdama katılımını sağlamak ve istihdamdaki yerini güçlendirmek amacıyla yerel yönetimlerle işbirliği yapılmalıdır. Yerel yönetimler kadın işgücü ve çalışma hayatı alanında aktifleştirilerek, belediye toplantılarında çalışma hayatında kadınlara ilişkin sorunlar gündeme alınmalıdır.

2. Kadınların çalışma hayatına ilişkin öncelikli sorunlarının çözüme ulaştırılabilmesi için sendika ve yerel yönetimler arasında işbirliği sağlanmalıdır.

3. Yerel yönetimler kadınların ürettikleri ürünleri satabilmeleri için pazar alanları oluşturmali, girişimcilik, tasarım ve pazarlama konularında eğitim ve ürünlerin uzak noktalara satılabilmesi için destek vermelidir.

Çocuk kreşleri ve yaşlı bakım evlerinin sayısı arttırılmalı, kreş açılması konusunda MEB, işçi-işveren sendikaları ve yerel yönetimler işbirliği içine girmeli ve işverenlerin bu yükümlülükleri teşvik edici bir yaklaşımla düzenlenmelidir. Bu doğrultuda "Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük"te aşağıdaki değişiklikler yapılmalıdır:

a) Ülkemizde işletmelerin ezici çoğunluğunun 9'dan az işçi çalıştırdığı gerçeğinden yola çıkılarak, tüm çalışanların çocuklarının kreş hizmetlerinden yararlanabilmesi için, çocuk bakım sorumluluğunu sadece işverenin ve kadınların sorumluluğundan çıkaran bir anlayış benimsenmeli, sadece işverenleri değil yerel yönetimleri de bu hizmetin sunumuyla yükümlü tutan düzenlemeler yapılmalıdır. Bu düzenlemeler yapılırken, işveren sorumluluğu çalıştırdığı toplam işçi sayısı ile belirlenmelidir.

b) Bu yapılan kadar aynı belediye sınırları içinde birden çok işyeri bulunan işverenin işyerlerinin emzirme odası ve kreş açma yükümlülüğü açısından tek bir işyeri gibi mütalaa edilmesi sağlanmalıdır.

c) Ayrıca sanayi bölgelerinde işverenlere, çalıştırdıkları toplam işçi sayısından bağımsız olarak ortak emzirme odası ve kreş açma yükümlülüğü getirilmeli, bu noktada yerel yönetimlere de katkı yükümlülüğü getiren bir düzenleme yapılmalıdır. Örneğin küçük sanayi siteleri, organize sanayi bölgeleri vb için, daha projelendirme aşamasından başlayarak, site-bölge içindeki tüm insan kaynaklarını dikkate alan ve insan kaynaklarının sosyal gereksinimlerine yanıt veren bir yaklaşım izlenmelidir. Bu kapsamda çalışan çocuklar için sosyal etkinlik, sağlık ve eğitim üniteleri; işçi ve işverenlerin çocukları için kreş-emzirme odası, etüd-oyun alanı vb imkanları içeren bakım üniteleri, işçiler ve işverenler için hastalık-sağlık sigortasının sunduğu imkanların da kullanılabildiği sağlık üniteleri yer almalıdır. Bu tür ünitelerin tümü, yerel yönetimlerce desteklenmeli, site-bölge yönetimi tarafından işveren ve işçi katkılarıyla işletilmeli/işlettirilmelidir.

4. Mahalle muhtarlıkları ve yerel yönetimler ile işbirliği yapılarak "mahalle anneliği" sistemi geliştirilmelidir. Annelik yapacak şahısların çocuk bakımı konusunda eğitim almaları sağlanmalıdır. Çocuk bakımına ilişkin kurallar yerel yönetimlerce düzenlenmeli ve yerel yönetimler, çocuk bakımına ilişkin olarak bakıcılarla çocuk baktıracak aileler arasında iletişim sağlamalıdır.

Yerel yönetimler kadın dostu hizmetler sunmalı, mevcut kadın lokallerini daha etkin çalışır hale getirmeli ve yenilerini açmalıdır. Sendikalar yerel yönetimlerle, kadın danışma merkezleri ve sığınaklar açma konusunda işbirliği yapmalıdır.

4. Sendika ve konfederasyonlara yönelik öneriler

1. İşçi ve memur konfederasyonları düzeyinde kadın istihdamını arttırıcı ve iyileştirici politikalar belirlenmelidir ve tüm kamu ve özel kurum ve kuruluşların bu konuda çalışmalarının takibini sağlayan bilgi ağı oluşturulmalıdır.

2. Sendikal örgütlenmelerin “kadın işgücü” duyarlılığı arttırılmalı, tüm işçi ve memur konfederasyonlarında ve bağlı sendikalarda kadın çalışan büroları kurulmalı, var olanlarda ise kapasite artırılmalıdır. Kadın üyesi olmayan sendikalar ise kadınları üye etmek için çaba göstermelidirler.

3. Kadın işgücünün sendikal örgütlenmelerin gerekliliğine inancını arttırıcı kampanyalar vb. etkinlikler düzenlenmelidir.

4. Sendikalar, kadın işgücünü hedef alan örgütlenme stratejileri geliştirilmeli, bu bağlamda kadın sivil toplum örgütleri ile işbirliğine gidilmelidir.

5. Kadınların yoğunlukla kayıtdışı çalıştığı işkollarında kadınların örgütlenmesi için sendikalar özel politika ve programlar geliştirmelidir.

6. Sendikal eğitimlere kadın üyelerin katılımı sağlanmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.

7. Toplu iş sözleşmelerinde kadın üyenin kadın olmaktan kaynaklı sorunları tanımlanmalı ve çözüm üretilmelidir.

8. Sendikalar yerel düzeyde kadınlara meslek ve nitelik kazandırıcı eğitim kuruluşları ile iletişim ağı kurmalı ve işveren ve iş talep eden arasında aracı görevi üstlenmelidir.

9. İşçi, işveren ve devlet kuruluşlarının tekil, ikili ya da üçlü şekilde uyguladıkları kadınlara yönelik eğitim projeleri geliştirilmeli ve yaygınlaştırılmalıdır.

10. İşveren örgütleri ve sendikaları kadın istihdamını artırıcı ve çalışma koşullarını iyileştirici politikalar ve programlar geliştirmeli, üyelerinin toplumsal cinsiyet duyarlılığını artıracak etkinlikler düzenlemelidirler.

11. İşverenlerin işyeri düzeyinde kadın elemanlarının sorunlarının giderilmesi konusunda hassasiyet geliştirmeleri sağlanmalıdır.

Kaynakça:

- DİE, "2000 Genel Nüfus Sayımı", Ankara, 2003.
- DİE, "Hanealkı İşgücü İstatistikleri, 2002, 2003,2004" Ankara..
- Gürsel, S., Levent, H. vd. "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve Esneklik", TÜSİAD, İstanbul, 2002.
- Eraydın, A., Erendil, A., " Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği", KSSGM, Ankara, 1999.
- Kasnakoğlu, Z., Dayıoğlu M. "Female Labour Force Participation and Earnings Differentials between Genders in Turkey" Rives, J.M. , Yousefi, M. (Eds.) Economic Dimensions of Gender Inequality, A Global Perspective", Westport, Connecticut, 1997.
- Eyüpoğlu, A., Özar, Ş., Tanrıöver-Tufan, H., "Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları", KSSGM, Ankara, 2000.
- Eyüpoğlu, D., Kuteş Z., vd. "Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık", KSSGM, Ankara, 2000.
- UNDP, İnsani Gelişme Raporu, Türkiye 2001, Ankara.

EKLER

SSK, BAĞKUR, ES istatistikleri, İŞKUR, MEB Eğitim Projeleri vb.

TÜRKİYE İŞ KURUMU ÇALIŞMALARI

İşgücü Yetiştirme, Geliştirme Çalışmaları

Günümüzde aktif işgücü programları işsizliği azaltmak, istihdamı korumak ve artırmak amacıyla mesleğe yöneltme hizmetinin verildiği, meslek eğitiminin kazandırıldığı, iş ve meslek danışmanlığının sunulduğu, iş arama stratejilerinin geliştirildiği programlar olarak tanımlanmaktadır. Aktif işgücü programlarının temel felsefesi istihdam edilebilirliği artırmak olarak ifade edilebilir. Bu programlar kimi zaman özel grupları; örneğin gençleri, kadınları, özürlüleri, uzun dönemli işsizleri kimi zaman da genel işsizleri hedeflemektedir.

Bu kapsamda, işyerlerinin Kurum kayıtlarından karşılanamayan nitelikli işgücü taleplerini karşılamak amacıyla Türkiye İş Kurumu; Milli Eğitim Bakanlığı, diğer ilgili kamu kurumları, özel işyerleri, özel dershaneler, belediyeler, vakıflar ve derneklerle işbirliği yaparak işgücü yetiştirme kursları düzenlemektedir.

İşgücü yetiştirme kursları işgücü piyasası tarafından talep edilen hemen her meslekte düzenlenebilmekte, kurslarının finansmanı Türkiye İş Kurumu tarafından karşılanmaktadır. İşverenler yapılan eğitim sonunda mesleki nitelik kazanmış bu kişilerin bir bölümünü istihdam etmekten sorumludur. Böylece bir yanda işgücü piyasasının nitelikli işgücü talepleri karşılanmakta diğer yanda niteliksiz işgücüne mesleki eğitim kazandırılarak istihdama hazırlanmaktadır.

İşgücüne meslek edindirme, geliştirme faaliyetlerinde gerek cinsiyet farklılığı ve gerekse cinsiyet ayrımcılığı yaratan bir uygulama söz konusu olmayıp, kadınların geleneksel olarak erkeklerin egemen olduğu meslekler de dahil olmak üzere bütün alanlarda daha iyi iş ve meslek sahibi olmalarına olanak sağlayacak hizmetlerin sunulmasına caba sarf edilmektedir. İşgücü yetiştirme kurslarına kadınların katılımı önemli oranlara ulaşmaktadır.

2004 yılında kamu ve özel kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği sonucunda; vasıfsız işgücünün işgücü piyasasında geçerli olan bir meslekte yetiştirilerek istihdamlarının sağlanması amacıyla toplam 98 işgücü yetiştirme kursu düzenlenmiş ve bu kurslara 727 (%44.6) kadın, 903 (%55.4) erkek olmak üzere 1630 kişi katılmıştır.

a)İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları

Kuruma kayıtlı herhangi bir mesleği ya da iş piyasasında geçerli bir mesleği olmayan işsizlerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilerek istihdam edilmelerini amaçlayan kurslardır. Bu kurslara katılan kursiyerlerin en az %50'ı işbirliği yapılan kuruluş tarafından istihdam edilmektedir.

İstihdam garantili olarak 10 işgücü yetiştirme kursu düzenlenmiş, bu kurslara 121 (%63.3) kadın ve 70 (%36.4) erkek olmak üzere toplam 191 kişi katılmıştır.

b) Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Yönelik Meslek Edindirme Kursları

Kuruma kayıtlı işsizlerden herhangi bir mesleki bilgi ve becerisi bulunmayanların kendilerine gelir getirici bir faaliyette bulunmalarını temin amacıyla düzenlenen meslek edindirme kurslarıdır. Bu kurslar daha çok yörenin özellikleri dikkate alınarak planlanmaktadır.

Kendi İşini Kuracaklara yönelik 33 işgücü yetiştirme kursu düzenlenmiş, bu kurslara 151 (%26) kadın ve 423 (%74) erkek olmak üzere toplam 574 kursiyer katılmıştır.

c) Özürlülere Yönelik Meslek Geliştirme Kursları

Kurum herhangi bir mesleği olmayan özürlülere ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerine uygun mesleklerde bilgi ve beceri kazandırmak ve bu suretle onları istihdama hazırlamak üzere işgücü yetiştirme kursları düzenlemektedir

İşgücü piyasasına girişte zorluklarla karşılaşan özörlölere yönelik eğitim, rehabilitasyon ve rehberlik hizmetleri geliştirilerek, özörlölerin kendi işlerini kurmalarını bir meslekte bilgi ve beceri kazanmalarını ve böylece daha kolay iş kurmalarını sağlamak amacıyla kamu ve özel kuruluşlarla işbirliği yapılarak yıl içinde değişik mesleklerde 20 kurs düzenlenmiş olup, bu kurslara 86 (%30) kadın ve 202 (70) erkek olmak üzere toplam 288 kişi katılmıştır.

d) Hükömlölere yönelik Meslek Geliştirme Kursları

Bu kapsamda açılan 23 kursa 67 kadın (%17), 335 (%83) erkek olmak üzere toplam 402 kişi katılmıştır.

e) İşsizlik sigortası hizmetleri kapsamında Açılan Meslek Geliştirme Kurslar

4447 sayılı Kanun kapsamında 11 işgücü yetiştirme kursu açılmış, bunlara 30 (%18) kadın, 138 (%82) erkek olmak üzere toplam 168 kişi katılmıştır.

f) Mesleğe yöneltme hizmetleri

Mesleğe yöneltme hizmetleri İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri olarak yeni bir anlayışla ele alınmış ve özellikle, Dünya Bankası destekli İstihdam ve Eğitim Projesi kapsamında önemli adımlar atılmıştır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin amacı; kişilerin özellikleri ile mesleklerin ve işyerlerinin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun mesleği ya da işyerini seçmesi, seçtiği meslekle veya işyeri ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesidir. Bu kapsamda 2004 yılı içerisinde 46362 kişiye hizmet verilmiştir.

İŞGÜCÜ YETİŞTİRME KURSLARI

• KURS TÜRÜ	ARALIK 2004				• 2004 YILI	
	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı			Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı
		Erkek	Kadın	Toplam		
İstihdam Garantili	1	5	10	15	10	191
Kurslar Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Kurslar	-	-	-	-	33	574
E. Hükümlülere Yönelik	8	127	21	148	23	402
Kurslar Özürlülere Yönelik Kurslar	7	75	20	95	20	288
ÖSDP Kapsamında Açılan Kurslar	4	-	-	275	206	7297
İşsizlik Sigortası Kapsamında Düzenlenen Kurslar	2	38	-	38	11	168
Kurslar TOPLAM	22	245	51	571	303	8920

g) Avrupa Eğitim Vakfı Fonlarından Finanse Edilecek Olan Proje

Projenin Amacı: SEHÇEK'e bağlı yetiştirme yurtlarında barınan yada 18 yaşını tamamlamış olması nedeniyle bir yakını yanına yerleştirilmiş, en az orta düzey eğitimi tamamlamış işsiz 50 genç kıza meslek eğitimi verilerek nitelik kazandırılması ve böylece istihdamlarının kolaylaştırılması hedeflenmiştir.

Projenin yürütülmesinde; sorumlu ve uygulayıcı kurum İŞKUR, yararlanan ve uygulamayı paylaşan kurum SEHÇEK, işbirliği yapılan kurum ve kuruluşlar ise kadın konusunda çalışan sivil toplum kuruluşlarıdır. Ayrıca bazı özel sektör temsilcilerinden kursiyerlerin mesleki eğitim ve istihdamı konusunda destek alınacaktır.

Proje, Avrupa Eğitim Vakfı fonlarından (Ulusal Gözlemevi Projesi kapsamında) karşılanacaktır.

Proje kapsamında 08.04.2005 tarihinde Ankara Yetiştirme Yurduna kayıtlı genç kızlarla görüşme /tanışma toplantısı gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma 25-29 Nisan 2005 tarihleri arasında 11 ilde yapılacak ve hazırlanan anketin adaylarca doldurulması sağlanarak, projeye katılacak genç kızları belirlemek amacıyla bir havuz oluşturulacaktır.

Projenin Aralık 2005 tarihi itibarıyla tamamlanması hedeflenmektedir.

h) Aktif İşgücü Programları Projesi (AİPP) Kapsamında Yapılan Çalışmalar

Aktif İşgücü Programları; Avrupa Komisyonu ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti arasında imzalanan bir anlaşmaya dayalı 25 aylık bir projedir. AİPP 21 Ekim 2003 tarihinde çalışmalarına başlamıştır. AİPP'nin amacı, Avrupa İstihdam Stratejisine uygun etkin istihdam tedbirleri ile hizmetlerin planlanması, geliştirilmesi ve uygulanması hususunda

İŞKUR'a teknik yardım sağlayarak kurumsal kapasitesini güçlendirmektedir Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilen proje, Türk Hükümeti'nin 10 milyon euroluk katkısıyla birlikte toplam 50 milyon Euro'luk bir bütçeye sahiptir. Söz konusu Proje çerçevesinde onaylanan aktif işgücü programlarından kadınlara yönelik olarak uygulanmakta olan projeler ekteyir.

III- İNSANGÜCÜ PLANLAMASINA YÖNELİK ÇALIŞMALAR

Türkiye İş Kurumu II. Genel Kurulda belirlenen; "eğitim ve istihdam arasında sağlıklı ilişki kurulmasına katkı vermek amacıyla, işgücünün profili çıkarılmalı, işgücü piyasası ihtiyaç tespitine yönelik kısa, orta ve uzun vadeli projeksiyonlar geliştirilmeli, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerili ve nitelikli işgücünün karşılanabilmesi için de yaşam boyu öğrenim, yaşam boyu kariyer danışmanlığı ve adaptasyon eğitimi desteklenmeli" kararı doğrultusunda insan gücü planlaması yapılması konusunda çalışmalar planlanmıştır.

Bu çerçevede sosyo- ekonomik yapıda meydana gelen değişme ve gelişmelerin istihdam üzerindeki etkilerinin ortaya çıkartılmasında, işgücü piyasasında emeğini arz etmek isteyenlerin nitelikleri, meslekleri, eğitim durumları vb. kriterler dikkate alınarak uygun alanlarda istihdam edilmelerinin sağlanması; işgücü piyasa araştırmalarına Bu çerçevede sosyo- ekonomik yapıda meydana gelen değişme ve gelişmelerin ağırlık verilmesine ve bu araştırma sonuçlarından çıkan verilerin analizi doğrultusunda insangücünün planlamasının yapılmasına bağılı bulunmaktadır. Bu kapsamda Gazi Üniversitesi ile işbirliği sürdürölmektedir.

IV- AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİNE DAHİL OLMA ÇALIŞMALARI

Avrupa Komisyonu aday ülkelerin adaylık süresinde; istihdam politikasını belirlemede ve uygulamada, kurumların oluşturulmasında ve geliştirilmesinde Avrupa İstihdam Stratejisine uyumlu olmalarını istemektedir. Bu amaçla da mali ve teknik düzeyde destek vermektedir. Türkiye, Avrupa İstihdam Stratejisine dahil olma çalışmalarına Türkiye İş Kurumu koordinatörlüğünde başlamıştır.

AİS'ne dahil olmada İlk adım, aday ülkelerin ve Komisyonun birlikte hazırladıkları istihdam politikası için kritik sorunların analiz edildiği bir politika dökümanı olan “Ortak Değerlendirme Belgesi”nin (JAP) ön çalışması olan İstihdam Durum Raporunun hazırlanmasıydı. Avrupa Eğitim Vakfının finansal desteğiyle Rapor hazırlattırılmıştır. İşgücü piyasasının kapsamlı bir analizinin yapıldığı rapor, taslak halindeyken kamu kurumları, sosyal taraflar, akademisyenler, Avrupa Komisyonu ve Avrupa Eğitim Vakfı temsilcilerinin de katıldığı geniş katılımlı bir toplantıda tartışmaya açılmış ve gelen öneri ve eleştiriler çerçevesinde son şeklini almış ve Avrupa Komisyonuna sunulmuştur. Raporun dağıtımı 2004 yılında gerçekleştirilmiştir.

Söz konusu raporun hazırlanmasını takiben Ortak Değerlendirme Belgesinin çalışmaları başlatılmıştır. Bu belge;

- 1-Kısa bir ekonomik durum ve performans değerlendirmesi,
- 2-İşgücü piyasasının mevcut durumu,
- 3-Temel politika önceliklerini içermektedir.

Raporun ilk iki bölümü tamamlanmış, üçüncü bölümü de hazırlanarak Avrupa Komisyonuna sunulmuştur. Uygun görülmesi halinde Ortak Değerlendirme Belgesi sonuçlandırılacaktır.

JAP'da yer alması gereken temel politika öncelikleri şunlardır.

1. Ücret gelişmeleri, ücret oluşum sistemi ile vergi- yardım sistemlerinin istihdamı özendirici nitelikte olması,

2. İnsan kaynaklarına yatırım yapılması,

3. Kamu istihdam kurumlarının etkin rol oynamasının sağlanması,

4. Daha aktif ve koruyucu politika yaklaşımının özendirilmesi,

5. Sosyal uyumun sağlanması ve azınlıkların, dezavantajlı grupların eğitime ve işgücüne katılmasının sağlanması,

6. İşgücü piyasasının modernize edilmesi ve sosyal katılımın güçlendirilmesi,

7. Eşit fırsatların özendirilmesi. Kadınların işgücüne katılımını artırma, işgücü piyasasında ayrımcılığı ve ücret farklılıklarını giderme, çalışma saati düzenlemelerinde aile yaşamını gözetme ve çocuk bakım hizmeti imkanlarını sağlama koşullarını incelenmesi,

8. İstihdam politikalarına yeterli kaynakların ayrılması,

9. Etkin politika planlaması ve uygulama için kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi.

İŞKUR, II. Genel Kurulunda alınan Ulusal İstihdam Politikasına ilişkin kararlar ve AİS çerçevesinde belirlenecek olan Ulusal Eylem Planı çalışması ile JAP çalışmasının eş zamanlı ve paralel yürütülmesini planlamaktadır.

JAP aynı zamanda aday ülkelerin AİS doğrultusunda işgücü piyasası ve istihdam konusunda yapması gerekenlerin taahhüt altına aldığı bir belge niteliğindedir. Bu taahhüt hem komisyona hem de aday ülkenin kamuoyuna yöneliktir. İmza sonrası izleme süreci başlamaktadır.

Ayrıca komisyon ülkeler arasındaki işgücü istatistiklerinin karşılaştırılabilir olabilmesi için veri ve göstergelerin ortak ve aynı bazda olmasını gerekli kılmaktadır.

EK:

**TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ 2004 ARALIK
SONU İTİBARIYLA İŞGÜCÜ PİYASASI VERİLERİ**

	TOPLAM	KADIN	%	ERKEK	%
KAYITLI İŞGÜCÜ	885.024	214.265	%24	670.759	%76
KAYITLI İŞSİZ	811.948	200.596	%25	611.352	%75
AÇIK İŞLER	109.678	6.841	%6	102.837	%94
BAŞVURU	646.182	159.722	%25	486.460	%75
İŞVERENE TAKDİM	240.544	32.438	%13	208.106	%87
İŞE YERLEŞTİRME	76.257	12.145	%16	64.112	%84
YURTDIŞI BAŞVURU	1.150	145	%13	1.005	%87
YURTDIŞI GÖNDERME	40.198	155	%0.04	40.043	%99.6
ÖZÜRLÜ OLUP İŞ BEKLEYEN	72.722	9.673	%13	63.049	%87
ESKİ HÜKÜMLÜ OLUP BEKLEYEN	26.361	346	%1.4	26.015	%98.6

Kaynak: Türkiye İş Kurumu Aralık İstatistik Bülteni Aralık 2004

• KAYITLI İŞSİZLERİN BEKLEME SÜRELERİ

ARALIK 2004 SONUNDA				
BEKLEME SÜRELERİ	ERKEK	KADIN	TOPLAM	GENEL TOPLAM ORANI %
30 GÜN VE AZ	29630	9351	38981	4,80
1 - 2 AY	23589	8584	32173	3,96
2 - 3 AY	34621	16810	51431	6,33
3 - 4 AY	67434	34124	101558	12,51
4 - 5 AY	30737	11323	42060	5,18
5 - 6 AY	28836	9088	37924	4,67
6 - 7 AY	18724	5924	24648	3,04
7 - 8 AY	20773	5883	26656	3,28
8 - 12 AY	105620	30460	136080	16,76
1 YILDAN FAZLA	256389	69049	320437	39,47
GENEL TOPLAM	611.352	200.596	811.948	100

Kaynak: Türkiye İş Kurumu Aralık İstatistik Bülteni Aralık 2004

Çalışma Hayatı Komisyonu Katılımcıları :

Gülay Aslantepe	ILO
Doç. Dr. Gülay Toksöz	Ankara Üni., Siyasal Bilgiler Fakültesi
Şule Özkuzukıran	TÜRK-İŞ
Dilek Okkalı Şanalımış	DPT
Esra Belen	TİSK
Nuran Dönmez	SSK
Nesrin Semiz	Başkent Kadın Platformu
Ekrem Yıldız	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Nedret Eroğlu	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Melih Akalın	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Büldan Aytek	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İlknur Tenekeci	Sağlık Bakanlığı
Leyla Polat	Türkiye Kamu-Sen
Nermin Bayraktar	İşkur
Hasan Fehmi Ataoğlu	Bağ-Kur Genel Müdürlüğü
Meltem Demir	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Melahat Güray	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Zehra Postacı	Milli Eğitim Bakanlığı, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
S.Nazik Işık	Ev-Eksenli Çalışan Kadınlar Grubu
Gülcan Kaçan	Ev-Eksenli Çalışan Kadınlar Grubu
Mevlûde Sahillioğlu	KA-DER
Nurhayat Canatan	Milli Eğitim Bakanlığı, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü

“Kadın Emegi ve Sendika” Komisyonu Raporu

Raporun hazırlanmasında emegi geçen İlknur Tenekeci'ye. komisyonu onurlandıran CHP Ankara Milletvekili Ayşe Gülsün Bilgehan, Basisen Ankara ve İç Anadolu Şube Başkanı Yaşar Seyman ve BASK Genel Başkanı Hanife Ekinci'ye teşekkür ederiz.

I.GİRİŞ

Ülkemizde sendikal hareket özellikle 1980'lerde farklı bir ivme kazanmıştır. Yaşanan ekonomik ve siyasi gelişmeler işçi sınıfını ve sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilemiştir. Emek gücünün genelini kapsayan özelleştirme süreci, esneklik uygulamaları ve kamuda yapılan yeni düzenlemeler sendikal hakları da kısıtlamıştır.

Sendikal işçi sayısında azalma görülmektedir. Hizmetler sektörü sanayi sektörüne göre daha fazla genişlemiş, beyaz yakalı ve atipik işler artmış, yeni üretim teknikleri gelişmiş, işsizlik artmıştır.

Kamu kesimi özelleştirme uygulamaları ile daraltılmaktadır. Özelleştirme uygulamaları, kamuda çalışan işçilerin çalışma şartlarını olumsuz etkilemektedir. İşten çıkarmalar artmıştır, bunun karşısında yeni işçi alımları yapılmamaktadır. Özelleştirme kapsamında olanlarla birlikte işletmeciler KİT'lerde istihdam 1990-2000 yılları arasında % 30.1 oranında düşmüş, özelleştirmeler sonucu işten çıkarmalar %68.2 oranında olurken, sendikasızlaştırma oranı ise %72'e çıkmıştır.

Kayıtdışı sektör kayıtlı sektör karşısında daha hızlı bir gelişme göstermektedir. Buna bağlı olarak da kayıtdışı istihdam artmaktadır. Kayıtdışı işler daha çok emek yoğun işler olmakla birlikte, küçük ölçekli işyerleridir. Kayıtdışılığın kayıt altına alınması noktasında uygulamalar yetersiz kalmaktadır. Taşeronlaşma uygulamaları yaygınlaşmakta, örgüt-

lenme gücü kırılmaya çalışılmaktadır. İşsizlik artmaktadır. İşsizlerin çoğunluğunu kadınlar ve genç nüfus oluşturmaktadır.

22.5.2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile işçilerin kimi haklarını kısıtlanmıştır. Oluşan A-Tipik işler karşısında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu örgütlenme hakkının kullanılmasına imkan vermemektedir. 25.6.2001 tarihinde yürürlüğe giren 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu sendikal haklardan yararlanma düzeyinde kamu çalışanlarını kapsamıştır, ancak kanun kamu çalışanlarına toplu-ış sözleşme hakkı ve grev hakkı vermemiştir.

Ülkemizin AB'ne giriş sürecinde AB komisyonu tarafından sendikal ve sosyal hakların uyum sürecine ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır. AB komisyonunun 2004 yılı ilerleme raporunda getirilen eleştirilerde de ülkemizin sendikal hak ve özgürlüklerinin uyumu noktasında yasal düzenlemelerin yapılması gerekliliği vurgulanmaktadır. AB komisyonu toplu pazarlık hakkının sınırlılığı, grev ve gösterilerin kısıtlanmasına ilişkin uygulamaların çok olması, ILO standartlarına ulaşamaması, sosyal diyalogu güçlendiren mekanizmaların geliştirilememesi, Avrupa Sosyal Şartının 5. maddesinin ve grev hakkını da içeren 6. maddesini onaylamamış olması, kamu çalışanları sendikaları yasasının grev ve toplu pazarlık hakkını içermemesi, özel sektörde sendikalaşma prosedürünün elverişsiz ve pahalı olması, sendikaların yetki alabilmek için işyeri düzeyinde %50, işkolu düzeyinde %10 barajının olması noktalarında uyum problemlerinin olduğunu belirtmiştir.

AB uyum sürecinde 06.02.2002-30.07.2003 yılları arasında toplam 7 uyum yasa paketi kabul edilmiştir, ancak sendikal ve sosyal haklara ilişkin son derece sınırlı hükümlere yer verilmiştir. Siyasi partiler, düşünce özgürlüğü, dernekler, basın yayın ve toplantı gösteri yürüyüşleri konusunda önemli ilerlemeler sağlanmakla birlikte, sendikal haklar kapsam dışı bırakılmıştır. Uyum yasa paketleri içinde sendikal hakları doğrudan

ilgilendiren tek düzenleme serbest bölgelerdeki grev yasağının kaldırılması ve 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile daha önce sendikalara üye olmaları yasak olan özel güvenlik görevlilerine sendikalaşma imkanı sağlanmasıdır. Ayrıca Dernekler Yasası, Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasası, Medeni Yasa'da yapılan bazı değişiklikler ve uyum yasaları dışında yapılan bazı yasal düzenlemelerle sendikal hakları dolaylı etkilemiştir.

Sendikal hareketin karşı karşıya kaldığı sorunlar sendikalı kadınları da olumsuz etkilemektedir. Ancak sendikalı kadınların etkilenme düzeylerinin farklı olduğu noktasında gerekli sendikal bilincin oluşmadığını söylemek mümkündür.

Sendikalı kadınların sorununu kadın sorunları ve çalışan kadınların sorunlarından bağımsız düşünmek mümkün değildir. Kadın sorununa duyarlılık geliştirilmesi ve çözüme ulaşılması noktasında kadınların örgütlü olmaları olumlu bir etkidir

II- Mevcut Durum

SENDİKALARDA KADINLARIN KONUMU:

1- Kadın Çalışanların Sendikalara Üye Olma Durumları:

Ülkemizde sendikalaşma yeterli düzeye ulaşmamıştır. Sendikal haklar yasal güvence altında olsa da uygulama da zorluklarla karşılaşmaktadır. 2004 yılının Temmuz ayı itibariyle 4.916.421 işçi çalışan karşısında 2.854.059'u sendikalıdır ve sendikalaşma oranı % 58.05'tir. Bunun yanında 1996 yılında 114 İşçi Sendika sayısı, 2003 yılında 93'e düşmüştür.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın
HER YIL OCAK VE TEMMUZ AYLARINDA YAYIMLANAN
İSTATİSTİKLERİNE GÖRE
İŞÇİ SAYISI VE SENDİKALAŞMA ORANLARI

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İSTATİSTİK ŞUBESİ

YAYIM DÖNEMİ
PUBLICATION PERIOD

TOPLAM İŞÇİ SAYISI
NUMBER OF WORKERS

SENDİKALI İŞÇİ SAYISI
NUMBER OF UNIONIZED WORKERS

SENDİKALAŞMA ORANI
UNIONIZATION RATE %

OCAK 1996 JANUARY

3.973.306

2.695.627

67,84

TEMMUZ 1996 JULY

4.051.295

2.708.784

66,86

OCAK 1997 JANUARY

4.111.200

2.713.839

66,01

TEMMUZ 1997 JULY

4.215.375

2.774.622

65,82

OCAK 1998 JANUARY

4.266.097

2.856.330

66,95

TEMMUZ 1998 JULY

4.327.156

2.923.546

67,56

OCAK 1999 JANUARY

4.350.016

2.987.975

68,69

TEMMUZ 1999 JULY

4.381.039

3.037.172

69,33

OCAK 2000 JANUARY

4.508.529

3.086.302

68,45

TEMMUZ 2000 JULY

4.521.081

2.468.591

54,60

OCAK 2001 *JANUARY*

4.537.544

2.580.927

56,88

TEMMUZ 2001 *JULY*

4.562.454

2.609.672

57,20

OCAK 2002 *JANUARY*

4.564.164

2.648.847

58,04

TEMMUZ 2002 *JULY*

4.572.841

2.680.966

58,63

OCAK 2003 *JANUARY*

4.686.618

2.717.326

57,98

TEMMUZ 2003 *JULY*

4.781.958

2.751.670

57,54

OCAK 2004 *JANUARY*

4.857.792

2.806.927

57,78

TEMMUZ 2004 JULY

4.916.421

2.854.059

58,05

Ülkemizde işçi sendikaları kamu sektörü ağırlıklı bir örgütlenme yapısına sahiptir. Kamu sektöründeki sendikalaşma oranı yüzde yüzün de üzerindedir. Buna karşın Özel sektörde sendikalaşma oranı düşüktür.

**KAMU VE ÖZEL İŞYERLERİNDE CİNSİYET AYRIMINA
GÖRE İŞÇİ VE SENDİKALI ÜYE SAYILARI**

OCAK 2004

CİNSİYET	SEKTÖR	TOPLAM İŞÇİ SAYISI	SENDİKALI ÜYE SAYISI	SENDİKALAŞMA ORANI %
ERKEK	KAMU	690.547	816.822	118,29*
	ÖZEL	3.262.837	1.552.235	47,57
	TOPLAM	3.953.384	2.369.057	59,92
KADIN	KAMU	59.607	78.571	131,82*
	ÖZEL	844.801	359.299	42,53
	TOPLAM	904.408	437.870	48,42
TOPLAM	KAMU	750.154	895.393	119,36*
	ÖZEL	4.107.638	1.911.534	46,54
	TOPLAM	4.857.792	2.806.927	57,78

• 2821 Sayılı Sendikalar Kanunun 24. maddesinde Sendika üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması durumunda sendika üyeliğini etkilenmeyeceği, 25. maddesinde ise üyelikten çekilen işçinin sendika üyeliğinin bir ay daha devam edeceği belirtildiğinden, işten ayrılanların sendikalılıkları sona ermemekte, bu nedenle de sendikalı işçi sayısından fazla çıkabilmektedir.

Kamu sektöründe kadınlar %131.82 oranında sendikalaşırken, özel sektörde % 42.53 oranında sendikalaşmaktadırlar.

ERKEK VE KADIN SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI

OCAK 2005

	İŞ KOLU	ERKEK			KADIN		
		KAMU	ÖZEL	TOPLAM	KAMU	ÖZEL	TOPLAM
1	Tarım ve Ormancılık	95.555	7.340	102.895	17.426	1.597	19.023
2	Madencilik	54.167	25.763	79.930	1.412	1.242	2.654
3	Petrol,Kimya ve Lastik	23.707	79.271	102.978	1.824	12.118	13.942
4	Gıda Sanayi	56.243	152.095	208.338	9.911	49.002	58.013
5	Şeker	25.385	20	25.384	865	14	879
6	Dokuma	0.075	304.003	315.078	4.261	159.650	163.911
7	Deri	1.673	11.327	13.000	164	3.276	3.440
8	Ağaç	1.540	20.655	22.395	71	1.739	1.810
9	Kağıt	5.203	13.204	18.407	120	1.619	1.739
10	Basın ve Yayın	1.264	5.346	6.610	103	973	1.076

11	Banka ve Sigorta	6.606	116.224	122.830	155	2.984	3.139
12	Çimento, Toprak ve Cam	2.138	70.033	72.171	155	6.799	6.954
13	Metal	41.299	337.352	378.651	1.800	44.561	46.361
14	Gemi	1.972	3.054	5.026	94	240	334
15	İnşaat	72.964	99.525	172.489	3.835	6.254	10.089
16	Enerji	79.710	33.294	113.004	4.110	1.351	5.451
17	Tic.Büro,Eğ ve Gı. San.	24.673	95.632	120.305	5.485	27.148	32.633
18	Kara taşımacılığı	2.410	24.404	26.814	87	3.010	3.097
19	Demiryolu taşımacılığı	18.921	2.022	20.943	425	85	510
20	Deniz taşımacılığı	7.249	5.191	12.440	334	291	625
21	Hava taşımacılığı	7.899	1.753	9.652	4.318	204	4.522
22	Ardıye ve Antrepoculuk	4.117	2.635	6.752	63	250	313
23	Haberleşme	38.010	10.097	48.107	3.181	910	4.091
24	Sağlık	6.001	5.400	11.401	1.415	3.526	4.941
25	Konaklama ve Eğt.	4.477	74.082	78.559	996	15.340	16.336
26	Milli Savunma	28.179	4.022	32.201	1.540	307	1.847
27	Gazetecilik	107	3.065	3.172	39	931	970
28	Genel işler*	295.872	40.920	336.792	23.552	4.457	28.009
TOPLAM		916.395	1.547.929	2.464.324	87.741	349.878	437.619

Kadınların sektör ve işkolu düzeyinde sendikalaşma oranlarına bakıldığında; kamu sektöründe sendikalı kadın işçilerin genel işler işkolunda yer aldığını (Genel İşler kapsamında, belediye, hizmet, konut, temizlik, kapıcılık gibi işler yer almaktadır. Genel işlerin kapsamı konusunda örgütlenmiş sendika verileri daha sağlıklı bilgiler içerecektir), en az sendikalı kadın sayısının gazetecilik işkolunda olduğunu görmekteyiz. Özel sektörde ise sendikalı kadın sayısı dokuma işkolunda yer alırken, şeker işkolunda en az sendikalı kadın sayısı bulunmaktadır, ancak sendikalı işçi sayılarına ilişkin verilere ihtiyatla yaklaşılmalıdır. Özellikle sendikalı kadın işçi sayısının gerçek verilerden uzak olma ihtimali yüksektir. Çünkü, pek çok sendikanın üye kayıt fişleri, üyelerin cinsiyet farklılığını dikkate alacak şekilde düzenlenmemektedir ve sendikalaşmanın ciddi biçimde engellendiği ve sendikaya üye olanların işten atıldığı bir durum karşısında kesin sendikalı işçi sayısına ulaşmak imkansızlaşmaktadır.

Kamu çalışanlarının sendikal hakları yasal güvence altına alınmakla birlikte bazı kamu hizmetlerinde sendika kurma hakkına kısıtlama getirilmiştir. 2.407.177 sendikalı olma hakkına sahip kamu çalışanı karşısında, 787.882 kamu çalışanı sendikalıdır. Bunun yanında 780.799 kamu kadın çalışanı olmakla birlikte, toplam sendikalı kamu kadın çalışan sayısına ilişkin istatistiki veri oluşturulmamıştır.

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi

Dosya No	KAMU GÖREVLİLERİ KONFEDERASYONLARININ UNVANI	TOPLAM ÜYE SAYISI
17	KESK (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu)	297.114
26	TÜRKİYE KAMU - SEN (Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu)	343.921
52	MEMUR – SEN (Memur Sendikaları Konfederasyonu)	137.937
82	BASK (Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu)	5.228
99	HÜRRİYETÇİ KAMU-SEN (Hürriyetçi Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu)	147
	BAĞIMSIZLAR	3.535
	Genel Toplam	787.882

1- Üyesi olmayan veya üye bildiriminde bulunmayan sendikalara bu belirlemede yer verilmemiştir.

2- Toplam çalışan kamu görevlisi sayısı bildirimde bulunan kamu kurum ve kuruluşlarının bildirimlerine göre oluşturulmuştur.

Bu veriler doğrultusunda ülkemizde sendikal hakların kısıtlandığı ve sendikal örgütlenme önünde uygulamalardan kaynaklı sorunların olduğu görülmektedir.

Kamu sektörü sendikal hakların kullanılabilindiği bir sektör olma halini korumaktadır, ancak özelleştirme ve taşeronlaştırma süreci bu hakların kısıtlanmasına yol açmaktadır. Bunun yanında özel sektörde örgütlenme yeterli değildir. Özel sektörde çalışan kadınlar sayısı çok olmakla birlikte sendikalaşma oranı düşüktür. Bu bağlamda sendikalarda kadın üye sayısının artırılması noktasında özel sektörde örgütlenme stratejilerinde kadın işgücünü hedef alan politikaların üretilmesi gerekmektedir.

Ücretli çalışanların sendikal haklardan yararlanması noktasında diğer bir sorun alanı ise kayıtdışı işlerde çalışanların tüm çalışanların yaklaşık yarısını oluşturmalarıdır. Kayıtdışılığın kayıtlı hale getirilmesinde yasal, idari ve kurumsal düzenlemeler eksik ve yetersizdir. Bu bağlamda küçük ölçekli işletmeler düzeyinde yoğunlaşan kayıtdışı işlerde çalışanlar sosyal güvenlik imkanlarından yoksundurlar ve örgütlenememektedirler. Özellikle sendikaların yetkili kılınmasına ilişkin mevcut yasanın gerektirdiği şartlar bu gelişme karşısında yetersiz kalmaktadır. Ayrıca kırdan kentte çok eden kadınların çoğunluğu kişisel hizmetlerde gündelikçi olarak ve eve iş verme sistemi içinde çalışmaktadırlar. Bu bağlamda sendikalarda çalışan kadınlar üye olarak yer alamamaktadırlar. Sendikaların yeni üretim ilişkilerinin yol açtığı işgücü karşısında özellikle kadın çalışan sorununu dikkate alan politikalara ihtiyaç bulunmaktadır.

2- Sendikalarda Kadınların Temsilîyet Sorunu:

Sendikalarda kadın üye sayısının az olması, sendikalarda kadın politikalarının üretilmesi önünde engel teşkil etmemektedir. Bilinenin aksine sendikalı kadınların sendikal bilinçleri yüksektir, ancak bu bilinç sendikal yapıların kadınların katılımına imkan sağlamamasından dolayı gelişmemektedir. Ayrıca kadınların yoğun olarak çalıştığı işkollarında örgütlenmiş sendikalarda bile kadın duyarlılığını yansıtan oluşumlar görülmemektedir.

Ülkemizde tüm dünyada olduğu gibi sendikalarda kadınların temsiliyet sorunu bulunmaktadır. Sendikalar üyelerin temel hak ve menfaatlerinin korunması noktasından hareket ederek, çalışma hayatında kadınların sorunlarının farklılığı göz ardı etmemektedirler.

Kadınların sendikalardaki konumlarını erkek sendikacıların kadın çalışanlar konusunda genel yargıları şekillendirir. Bu yargılar doğrultusunda; kadınların çalışma yaşamına bağlılıkları yetersiz değerlendirilmektedir, çalışma yaşamına dair politikalara katılmayan kadın üyeler sendikal faaliyetlere de ilgisizdirler ve üye potansiyeli açısından da güven vermezler. Temsil edilme noktasında da kadın üyelerin sendikal görevlere gelme sürecinde çekingen davrandıkları düşünülür ve kadınların politikadan uzak olma davranışı içinde oldukları ve toplumsal rollerinin bu gibi mücadelede var olmaları için zaman bırakmadığına inanılır. Ancak, kadın üyelerin sendikal faaliyetlere katılması ve temsil edilmeleri noktasında sendikal yapının demokratik süreçlerden uzaklaştığı, bu bağlamda sorunun sendika-içi demokrasi tartışmalarına kaydığını söylemek mümkündür. Üye artışına bağlı olarak sendikal faaliyetlerde teknik bilgi ve donanımına sahip kadrolara ve güçlü (siyasi, etnik, v.b.) lidere olan ihtiyaç artmaktadır. Bu süreç tavan ve taban arasındaki ilişkilere belli bir mesafe yani lider ya da diğer yöneticilere ulaşmada zorluklar yaratmaktadır. Ayrıca çalışma yaşamında demokratik süreçlerin işlemesi adına çok önemli bir yere sahip olan sendikalar, gelişen sendikal bürokrasi, belli bir zümre yada grubun etkisi altında kalması gibi nedenlere bağlı olarak sendikal politikalarda demokratik işlevden uzaklaşmaktadır ve ücretli kadın işgücünde artış gözlenmesine rağmen sendikalarda kadın üyelerin konumlarında olumlu bir gelişme görülmemektedir. Hatta kadın ağırlıklı iş kollarında örgütlenmiş sendikalarda bile kadın üyelerin yetersiz temsil edildiği bilinmektedir. Sendikalarda şu an için yürütülen kadın politikaları da kadınları sadece üye potansiyeli olarak değerlendirmek ve uluslararası kuruluşlarla yürütülen ilişkilerde kadınların temsil edilmesi durumunda karşılaşılan sıkıntılardan kaynaklanmaktadır.

Kadın sendika ilişkisinin dışlanma esasına göre oluştuğunun göstergesi; kadın üyelerin sendikal faaliyetlere yetersiz katılması ya da temsil edilmesi sorununun sendika-içi demokrasi sorunu olarak algılanmaması ve istekli olan kadınlarınsa kadın olmaktan dolayı engellerle karşılaşmalarıdır. Bu dışlanmışlık kendisini kadınların sendika ile ilişkilerinde cinsel eşitlik adına herhangi bir uygulamanın (etkinliklerin kadınların statüleri düşünülerek düzenlenmesi, teşvik, kota, sandalye ayrılması gibi) demokratik olmayacağı genel yargısı ya da sendikal görevlere gelmek istemelerinin sıra dışı kabul edilip, şüphe ile karşılanması, yeterlilik düzeylerinin erkeklere göre farklı ele alınması, kadın sendikacının kadınsı değerlerden uzaklaşmasının bir anlamda erkekler (erkek sendikacılar) gibi davranmalarının beklenmesi şeklinde göstermektedir.

Sendikalarda kadın üyelerin ve sendikacıların konumlarına ilişkin az sayıda da olsa yapılan çalışmalarda; sendikaların erkek egemen bir yapıya sahip olduğu, bu yapının kadın üyelerin sendikal faaliyetlere katılma ve görev alma süreçlerinde olumsuz etkilere yol açtığı ve sendikacı kadınların kadın olmaktan kaynaklı sorunlarla karşılaştıkları ortaya çıkmıştır.

TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu tarafından 9 Ağustos 2004 yılında şube yönetim kurulu üyesi 100 kadın sendikacıya yapılan anket sonuçları; sendikaların erkek egemen yapılarının kadınları dışladığı gerçeğini desteklemektedir. Anketin en çarpıcı sonuçları, kadınların genel merkez yönetim kurullarında yok denecek kadar az oranda temsil edilmeleri ve aile ve eş desteği karşısında erkek sendikacılar tarafından engellendikleridir. Olumlu bir gelişme ise kadınların sendikaya üye olmaları ve sendikacı olmaları noktasında toplum tarafından genel kabul görülmeleridir.

4-5 Eylül 1995 yılında TÜRK-İŞ bünyesinde Kadın Sendikacılar Kurultayına Gülay TOKSÖZ ve Seyhan ERDOĞDU tarafından 21 farklı sendikadan katılan sendikacı kadınlara yapılan anket çalışması sonucu karşımıza bir sendikacı kadın profili çıkmaktadır. Sendikacı kadınların

çoğunluğu amatör sendikacıdır. Temsilci ve şube yönetim kurulu üyesi düzeyinde olan sendikacı kadınlar, lise ve yüksekokul mezunu, kent köylü, orta yaş altı, bir ya da iki çocuk sahibi, çocuklar birebir anne bakımına bağımsızlaşmış, eşlerin çoğu üniversite mezunudur. Eş ve aile desteğini almış ve ev içi sorumluluklarını sendikal görev sorumluluklarıyla bağdaştırmış ve özellikle idealist kadınlardır. 1995 yılından günümüze kadar sendikal ve sendikacı kadınların konumlarının olumlu bir gelişme gösterdiği söylenemez. TÜRK-İŞ'e bağlı 35 sendikanın kadın üye ve yönetim kurulu üye dağılımlarına ilişkin 21.04.2005 tarihli anket çalışması verilerine göre toplam sendikal kadın üye sayısı *yaklaşık* 108.092'i kişidir. 257 kadın yönetim kurulu üyesi iken işyeri temsilcisi kadın sayısı 1.243'tür. Bu veriler Türk-İş'e bağlı tüm sendika verilerini kapsamamaktadır, bazı sendikaların bu konudaki verilerine ulaşılamamıştır. Ayrıca Tek-Gıda İş, Teksif, Basisen, Tezkoop-İş gibi kadın üye sayısının çok olduğu sendikalar da bile kadın yönetici sayısı oldukça azdır.

TÜRK-İŞ konfederasyonuna bağlı sendikalarda sadece 3 kadın, genel merkez yöneticisidir ve sadece 4 sendikada kadın komisyonu bulunmaktadır. TÜRK-İŞ'in üye sayısı en fazla olan konfederasyon olduğu gerçeğinden hareketle sendikalarda kadınların temsil edilmediği genel yargısına ulaşılabilmek mümkündür.

1995 yılından günümüze kadar sendikal ve sendikacı kadınların konumlarında olumlu gelişmelerin olduğunu söylemek mümkün değildir. Sendikal kadın sayısında azalma görülmektedir ve kadın üyelerin sendikalarda temsil edilmesi noktasında bir politika geliştirilmemektedir. Oysaki sendikal kadınlar sendikalarda kadınların teşvik edilmesinin gerekliliğine inanmaktadırlar. TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalardaki sendikacı kadınlar da, kota gibi pozitif ayrımcılık uygulamalarının gerekliliğine inanmaktadırlar. Ayrıca kadın üyelerin sendikacı olmalarının teşvik edilmesini ve bu konuda bilinçlendirilmelerinin gerekliliğine inanmaktadırlar.

Sendikalarda kadınların konumlarına bakıldığında sendikalarda kadın politikaları oluşturulmasının gerekliliği orta çıkmaktadır. Bu bağlamda AB'ne uyum sürecinde ülkemizin kadın erkek eşitliğini hedef alan yasal, idari ve kurumsal düzenlemelere gitmesinin kadın emeği ve sendikal haklardan yararlanma düzeyinde olumlu gelişmelere temel olması beklenebilir.

Kadın erkek eşitliği, Topluluğun kuruluş amacına uygun olarak ilk yıllarda ekonomik boyutu içinde ele alınmış ve Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran Roma Antlaşmasının 119. maddesinde, aynı işte çalışan kadın ve erkek işçilere aynı ücret ödenmesi ilkesi yer almıştır. Buradaki temel amaç cinsiyetler arasındaki ücret farklılığından dolayı doğacak maliyet farklılıklarının AET ölçeğinde haksız rekabete yol açmamasıdır. AET bu maddenin açıklanması için 10.2.1975 tarihinde 117 sayılı " Ücrette Eşitlik Yönergesi"ni kabul etmiştir.

Daha sonraki gelişmelerle beraber genel çerçevede;

9.2.1976 tarihinde 207 sayılı " İşe Girişte, Mesleki Eğitimde ve Mesleki Yükselmede Eşit Davranma Yönergesi "

19.12.1978 tarih 79/7 sayılı "Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğin Eşit İşleme Tabi Tutulması Yönergesi"

24.7.1986 tarih ve 378 sayılı " İşletme Sosyal Güvenlik Sistemine İlişkin Yönerge "

15.12.1997 tarih ve 97/80 sayılı " Cinsiyet Nedeni ile Ayrımcılıkta İspat Yüküne İlişkin Yönerge "

15.12.1997 tarih ve 97/81/EG sayılı " Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Antlaşması Hakkında Yönerge "

28.6.1999 tarih ve 99/70/EG sayılı " Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına İlişkin Yönerge "

2000 tarihli 2000/43 sayılı “ Eşit İşlem İlkesinin Kişiler Arasında Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Uygulanmasına İlişkin Yönerge ”

27.11.2000 tarihli 2000/78 sayılı “ İstihdamda ve Meslekte Eşit İşleme İlişkin Yönerge ”

kabul edilmiştir.

AB’ni kuran antlaşma olan Maastricht Antlaşmasının 6.maddesi de kadınların ücret işe girme ve işlerini devam ettirme konusunda cinsel ayrımcılığa karşı korunmalarına yöneliktir.

I- Hamilelik ve Analık Durumlarında Kadın İşçinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler;

AB’ni kuran Maastricht Antlaşmasının 118.a maddesine göre, üye devletler işçilerin güvenliğinin ve sağlığının korunması için çalışma ortamının düzeltilmesi yolunda çaba gösterecektir. Konseyin bu amacı gerçekleştirmek için asgari hükümleri içeren yönergeler çıkaracağı da hükme bağlanmıştır. Bu çerçevede aşağıdaki yönergeler çıkarılmıştır.

19.10.1992 tarih ve 92/85 sayılı “ İşyerinde Hamile, Emzikli ve Loğusa Kadın İşçilerin Güvenliğinin İyileştirilmesi ve Sağlığının Korunmasına İlişkin Tedbirler ”

1992 tarih ve 95/85 sayılı “ Analığı Korumaya Yönelik Tedbirler ”

19.6.1996 tarih ve 96/34 sayılı “ Ebeveyn İzni Hakkında Çerçeve Anlaşma ” yönergeleri çıkarılmıştır.

Bu yönergelerin dışında 9 Aralık 1989 tarihli Avrupa Topluluğu Sosyal Şartında (Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı) da kadın işçileri korumaya yönelik hükümler yer almaktadır.

II- Kadın İşçinin İşyerinde Korunmasına İlişkin AB Düzenlemeleri

Kadın İşçinin Çalıştırılmasının Yasak Olduğu İşler ve İş Sürelerine İlişkin Yönergeler;

12.06.1989 tarih ve 89/391 sayılı ‘*İşçilerin İşte Güvenliklerinin ve Sağlıklarının Korunması Hakkındaki Tedbirlere İlişkin Yönerge*’

19.10.1992 tarih ve 92/85 sayılı ‘*İşyerinde Hamile, Emzikli ve Loğusa Kadın İşçilerin Güvenliğinin İyileştirilmesi ve Sağlığının Korunmasına İlişkin Tedbirler Yönergesi*’

Cinsel Tacize İlişkin Avrupa Birliği Yönergeleri;

Cinsel Tacize İlişkin Avrupa Birliğinin, İşyerinde Kadın ve Erkeğin Saygınlığının Korunması Komisyonu’nun 27 Kasım 1991 Tarih ve 92/131 EWG Sayılı ‘*Cinsel Tacize Karşı Tavsiye ve Davranış Normları*’

İşyerinde Eşit Muamele Yapılmasına İlişkin Yönergeler;

14.02.1976 tarih ve 76/207 sayılı ‘*Eşit Davranma Yönergesi*’

15.12.1997 tarih ve 97/80/EG sayılı ‘*Cinsiyet Nedeniyle Ayrımcılıkta İspat Yüküne İlişkin Yönerge*’

27.11.2000 tarih ve 2000/78 sayılı ‘*İstihdam ve Meslekte Eşit İşleme İlişkin Genel Çerçeve Direktifi*’

AB’nin bu yönergeleri, çalışma hayatı ve kadın hakkındaki temel çerçevesini çizen mevzuatını oluşturmaktadır.

III- 4857 Sayılı Kanunda Kadın İşçiye İlişkin Yeni Düzenlemelerin AB Normlarına Uyumu

1. Kadın-Erkek Eşitliğine İlişkin Düzenlemelerin Uyumu

Türkiye’nin, Avrupa Birliği müktesebatına uyum çalışmaları çerçevesinde hazırladığı Ulusal Program’da kadın ve erkek eşitliği kısa vadeli önlemler arasında yer almıştır. Bu nedenle bu hususta düzenlemeler yapılırken ‘‘eşit davranma ilkesi’’ başlığını taşıyan 5. maddede, Avrupa Birliği düzenlemeleri 10.2.1975 tarih ve 117 sayılı ‘‘Ücrette Eşitlik Yönergesi’’, 9.2.1976 tarih ve 207 sayılı ‘‘İşe Girişte, Mesleki Eğitimde ve Mesleki Yükselmede Eşit Davranma Yönergesi’’, 19.12.1978 tarih ve 79/7 sayılı

"Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğin Eşit İşleme Tabi Tutulmasına İlişkin Yönergesi", 24.7.1978 tarih ve 378 sayılı "İşletme Sosyal Güvenlik Sistemine İlişkin Yönergesi" dikkate alınarak, uyum sağlayan düzenlemeler yapılmıştır. Yine aynı maddenin son fıkrasında Eşit davranma ilkesi cinsiyet yasağına aykırı davranmanın hukuki yaptırımı ve ispat yükümlülüğüne ilişkin olarak, 15.12.1997 tarih ve 97/80 sayılı "Cinsiyet Nedeniyle Ayrımcılıkta İspat Yüküne İlişkin" yönerge hükümlerine uyumlu bir düzenleme getirilmiştir. İspat yükümlülüğü, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını ileri süren kadına ait olarak yasa maddesi düzenlenmiştir. Oysa yönerge ispat yükünün karşı tarafta olduğunu düzenlemektedir. 4857/5, bu yönergeye aykırıdır.

Diğer taraftan, 4857 sayılı Kanunun 12. maddesinde getirilen belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, sırf belirli süreli iş sözleşmesi olması nedeniyle belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işlem yapılamayacağına ilişkin düzenleme 28.6.1999 tarih ve 99/70 sayılı "Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına İlişkin Yönerge" ile yine 13. maddede yer alan kısmi süreli çalışmaların ayrımı haklı kılan neden olmadıkça, emsal tam süreli sözleşmeye göre çalışan İşçiden farklı bir işleme tabi tutulamayacağına ilişkin düzenleme, 15.12.1997 tarih ve 97/81 sayılı "Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına ilişkin" Yönerge ile uyumludur.

2. Hamilelik ve Analık Durumlarında Kadın İşçinin Haklarına İlişkin Düzenlemelerin Uyumu

4857 sayılı Kanunun 74. maddesinde getirilen, doğum öncesi ve sonrası kadın çalışanların çalıştırılmasının yasaklandığı sürenin onaltı haftaya çıkarılması ve kamu kadın çalışanlarında bu haklardan yararlanması ve hamilelik süresince kadın çalışana, doktor kontrollerine ücretlerinde kesinti yapılmaksızın gitme imkanını sağlayan düzenlemeler 19.10.1992 tarih ve 95/85 sayılı "İşyerinde Hamile, Emzikli ve Loğusa Kadınlar İşçi-

lerin Güvenliğinin İyileştirilmesi ve Sağlığının Korunmasına İlişkin Tedbirler" Yönergesi ile uyumludur. Ancak, "iş güvencesini düzenleyen" hükümler, 30 dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanacağından, daha küçük işyerlerinde çalışan kadınlar bu koruma kapsamının dışındadır. Özellikle kadın yoğun işçi çalıştıran hizmet sektöründe ve ticaret işkolunda bulunan işyerlerinin bu nitelikte olduğu göz önüne alınırsa, kapsamın büyüklüğü de anlaşılır)

3. Kadın İşçinin Çalıştırılmasının Yasak Olduğu İşler Açısından Düzenlemenin Uyumu

Günümüzdeki gelişmeler ve kadın erkek ve fırsat eşitliği dikkate alınarak 4857 sayılı Kanunun 73. maddesinde sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmıştır, 4857 sayılı Kanunun 69. maddesinde yer alan sanayie ait işlerde her yastaki kadın işçilerin çalıştırılma yasağı kaldırılmıştır. Ancak kadın işçilerin yer ve su altında çalıştırma yasağına ilişkin düzenleme ise değişmemiştir.

9.2.1976 tarih ve 207 sayılı "İşe Girişte ve Mesleki Eğitimde ve Mesleki Yükselmeye Eşit Davranma Yönerge"sinin çalışma koşulları açısından cinsiyet farkı yapılmamasına ilişkin 5. maddesi, ve 19.10.1992 tarih ve 92/85 sayılı "İşyerinde Hamile, Emzikli ve Loğusa İşçilerin Güvenliklerinin ve Sağlıklarının Korunması Hakkındaki Tedbirlere İlişkin Yönerge"nin 7. maddesinde yer alan ve hamile loğusa ve emzikli kadınların gece çalışmasına ilişkin esaslara yönelik olarak getirilen ve bu dönemlerde kadın işçilerin gündüz çalışan işyerlerine geçirilmesi, bu değiştirmenin maddi ve teknik sebeplerden ötürü gerçekleşmesinin mümkün olmaması durumunda izin verilmesi veya analık izninin uzatılmasına ilişkin düzenleme birlikte değerlendirildiğinde, sadece hamilelik ve analık durumunda kadın işçilere gece çalışması yaptırılmaması, diğer zamanlarda işe gece çalışmasının yasaklanmasının 207 sayılı Yönergenin 5. maddesi gereğince ayrımcılık olarak değerlendireceği sonucuna ulaşabiliriz. Bu nedenle 73. maddede getirilen düzenleme anılan yönergelerle uyumludur.

4. Hamilelik Analık Durumunda Feshe Karşı Korunmaya İlişkin Düzenlemenin Uyumu

4857 sayılı Kanunun 18. maddesinde... hamilelik ve doğum ... ve benzeri nedenlerin ve 74 maddede öngörülen kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemenin, belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesi için geçerli sebep oluşturmayacağına ilişkin düzenleme 158 sayılı ILO sözleşmesi dikkate alınarak getirilmiştir.

1475 sayılı eski Is Kanununun 17. maddesindeki düzenlemenin bazı değişikliklerle yer aldığı m. 25/1, b-a gereğince, süresi belirli olsun veya olmasın doğum ve gebelik durumunda, işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkının doğumu için uyulması gerekli olan süre, 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta geçmesinden sonra bulunan süre, m. 74'de getirilen doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 haftanın geçmesinden sonra baslar. Bu düzenleme 92/85 sayılı "İşyerinde Hamile ve Emzikli ve Loğusa İşçilerin Güvenliklerinin ve Sağlıklarının Korunması Hakkındaki Tedbirlere İlişkin Yönerge"nin fesih yasağı kenar başlıklı 10. maddesinde yer alan kadın İşçilerin hamile loğusa ve emzikli dönemlerindeki koruyucu süreler içinde, iş akitlerini feshinin yasak olduğuna ve daha sonra bu süreler dışında feshin tabi olduğu şartların geçerli olacağına ilişkin düzenleme ile uyumludur. AB Yönergeleri norm hiyerarşisinde ILO Sözleşmelerinin üstünde değildir. Daha doğru bir söyleyişle, ILO Sözleşmesi hükümlerine uyumun aranması öncelikli olmak gereklidir. ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesine göre, hamilelik ve doğum nedeninin kadınların işten çıkarılmalarında geçerli neden olmaması gereklidir. Ancak, "iş güvencesini düzenleyen" hükümler, 30 dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanacağından, daha küçük işyerlerinde çalışan kadınlar bu koruma kapsamının dışındadır. Özellikle kadın yoğun işçi çalıştıran hizmet sektöründe ve ticaret işkolunda bulunan işyerlerinin bu nitelikte olduğu göz önüne alınırsa, kapsamın büyüklüğü de anlaşılır. AB, kendi hukukunu oluştururken de ILO normlarını incelemektedir.

5. İşyerinde Cinsel Taciz Durumunda Feshe Karşı Korunmaya İlişkin Düzenlemenin Uyumu

İş Mevzuatımızda yeni bir düzenleme olarak yer alan, işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması veya işçinin işyerinde başka bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen onun gerekli önlemleri almaması halinde işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yetkisi veren düzenleme ile işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması halinde işverene haklı nedenle fesih yetkisi veren düzenlemenin 92/131 sayılı "Cinsel Tacize Karşı Tavsiyeler ve Davranış Normları" başlıklı tavsiye kararıyla ve 27.11.2000 tarih ve 2000/78 sayılı "İstihdam ve Meslekte Eşit İşleme İlişkin Genel Çerçeve Direktifi" ve Cinsiyet Nedeniyle Ayrımcılıkta İspat Yüküne İlişkin Direktif ile tam uyumlu olduğu söylenemez. İş Kanununda getirilen düzenlemede cinsel tacizin tanımı ve ispat yükümlülüğü hükme bağlanmamıştır.

IV- Kayıt altına alınmayı ve örgütlenmeyi bekleyen hedef kitle: Ev-Eksenli Çalışanlar

Türkiye'den Sendikal yaklaşım örnekleri...

Türkiye açısından baktığımızda ise şunları söylemek mümkün: 1475 sayılı İş Kanunu ev-eksenli çalışanları işçi saymıyor ve sendikalaşmalarını mümkün kılmıyordu. Evde çalışanların işçi sayıldığı durumlara ilişkin az sayıda Yargıtay kararı olsa da, temel kabul Kanun'un öngördüğü şekildeydi. Ancak, 4857 sayılı yeni İş Kanunu, evde çalışanları işçi saymaktadır. Yani artık, evde çalışanların sendika üyesi olmalarının önü açılmıştır. Ancak, Sendikalar Yasası değişmediği sürece, bu uygulanabilir bir durum olmayacaktır. Sendikalar, hem, bu yasal düzenleme için evde çalışanları destekleyebilirler, kendi örgütlü oldukları yerlerde dışarıya hangi işlerin verildiğini izleyerek görünürlüğe ve örgütlenmeye katkıda bulunabilirler, hem de yasal imkanlardan ev-eksenli çalışanların da yararlanması için destek verebilir, talep ve faaliyetlerinde bu alanı da dikkate alarak çalışabilirler.

Türkiye’de, Ev-Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu olarak yürüttüğümüz çalışmalar kapsamında sendikalarla yaşadığımız güçlüklerden de iki satır söz etmek isteriz. İşçi sendika ve Konfederasyonlarını Ekim 1999’dan bu yana düzenlediğimiz yerel atölye çalışmalarının yarısından fazlasına, Aralık 2001’de yaptığımız 1.Kamu Politikaları Atölyesi’ne ve Kasım 2004’te gerçekleştirdiğimiz Ev-eksenli Çalışan Kadınlar 1.Ülke Konferansı’na katılım için davet ettik. Kişisel tanışıklıklar, ilişkiler de dahil olmak üzere, çeşitli araçlarla zorlamadan bir katılım sağladığımız olmadı. Bu hep dikkatimizi çekti, bizi hep düşündürdü. Ayrıca, katılım sağlandığında da, –bir-iki istisna dışında- hemen hemen her zaman katılımcı seçilmiş bir sendikacı değil, bir uzman görevli ile gerçekleştirildi. Ve tabii, katıldıkları her toplantımızda sendikalarca üstlenilmiş görev ve sorumluluk az oldu.

Bu bilgileri/işaretleri birleştirerek düşündüğümüzde, yukarıda aktardığımız “sendikaların tavrı nedir?” sorusunun cevaplarının büyük ölçüde bizim için de geçerli olduğu sonucuna ulaştık. Genellikle, hele de ağırlıklı olarak kamu sektöründe örgütlü bir sendika ya da konfederasyon söz konusu ise, alan/konu hakkında bilgileri olmadığını, mevcut üyelerine odaklı çalışmakta ve düşünmekte olduklarını, yeni alanlara açılacak bilgi ve birikimi edinmeyi de yeterince önemsemediklerini, bu yönde nasıl yeterince yatırım yapar hale gelebileceklerine dair de bir işaret veremediklerini, kendilerini, örneğin tekstil sektöründe, gerçek bir çıkmaz içinde hissetmelerine ve arayışlarını sürdürmelerine rağmen gerek yasal düzenlemeler ve gerekse çalışma tarzı açısından bir çözüm üretememiş bulunduklarını, ev-eksenli çalışanlara ilişkin genel yaklaşımlarının “esnek çalışmaya hayır” sloganı çerçevesinde şekillenmiş kalmış olduğunu gözlemledik. Sendikalar, üyelerinin çok yakın çevresinde -hatta doğrudan üyelerinin aileleri içinde- oluşmuş ve büyümekte olan bu yeni çalışan/işçi halkasını karşıya konulabilecek kadar uzakta varsaymaktaydılar.

Buna karşın, örneğin Tekstil-İş Sendikası (DİSK), talebimiz üzerine bir genel kurulunda bu alanda bir araştırma yapmayı karar altına aldı. (Bu araştırma ney yazık ki hala yapılmamıştır.) Birleşik Metal-İş Sendikası (DİSK), 2003'te Grubumuzla işbirliği içinde "Ev-Eksenli çalışanlar ve Örgütlenmeleri" adlı bir kitapçık hazırlayıp yayınladı ve bu kitapçığı 1.Ülke Konferansımız için özel olarak yeniden basıp bize ulaştırarak bir dayanışma gösterdi. TÜRK-İŞ, VIII.Plan hazırlık çalışmaları sırasında Özel İhtisas Komisyonları'nda taleplerimizi destekledi. Bazı sendikaların dergilerinde yerel atölyelerimize ilişkin haberler yer aldı.

Bu bölümde son olarak, sendikaların yasal düzenlemelerin uygulanması da dahil olmak üzere kendi faaliyetleri içinde ev-eksenli çalışanları da dikkate aldıkları bir örnekten söz etmek isteriz: TÜRK-İŞ Konfederasyonu, son iki rapor döneminde (yani 4 yıldır) ILO'nun 26 sayılı Asgari Ücret Sözleşmesi'ne ilişkin TÜRK-İŞ raporlarında Türkiye'de ev-eksenli çalışanların parça başı asgari ücretlerinin belirlenmediği açıkça kaydedilmektedir. Bu ülkemizdeki ev-eksenli çalışanlar açısından elbette önemli ve olumlu bir destektir. Ancak, TÜRK-İŞ, ILO'ya verdiği raporlarda yer verdiği bu gerçeği yurt içinde seslendirmemekte, örneğin basına/medyaya ILO'ya böyle bir tespit ilettiğinin altını çizen bir açıklamada bulunmamaktadır. Ayrıca Konfederasyon, en çok üyeye sahip işçi konfederasyonu sıfatı ile Asgari Ücret Tespit Komisyonu'ndaki işçi temsilciliklerinin tamamına sahiptir ve Komisyon her yıl iki kez toplanıp asgari ücret tespit etmektedir. 2005 yılında artık sona erdirilmiş bulunan Haziran toplantıları asgari ücret tespitinde yöntem ve kapsam açısından bir tartışma içermeyen toplantılar olsa bile, Konfederasyon Ekim-Aralık dönemi toplantılarında -yani yılda en az bir kez- asgari ücret tespitinde yöntem ve kapsam hakkında görüş ve talep beyan etmektedir. O halde, henüz bir kez bile yer vermemiş olsa da- TÜRK-İŞ'in Komisyon'a sunduğu örgütsel görüşlerinde ve Komisyon kararlarının altında yer alan karşı oy yazılarında, Türkiye'de asgari ücret tespiti açısından önemli bir eksiklik olduğunu ILO'ya

bildirdikleri ev-eksenli çalışanların parça başı asgari ücretlerinin belirlenmediği gerçeğine yer vermelerini ummak ve beklemek için yeterli nedenimiz vardır.

- **Peki, örgütlenebilirler mi?**
- **Evet, örgütleniyorlar!**

Genel sendikal tablo böyle olmakla birlikte, informal çalışanları, özel olarak da ev-eksenli çalışanları örgütlemeye çalışan ve bu yönde çok önemli başarılar elde eden sendikalar da var. Örneklersek;

- Türk-İş'in de üye olduğu ICFTU (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu), üyelerinin informal çalışanların ve bu arada ev-eksenli çalışanların örgütlenmesi için neler yapabileceklerine ilişkin bir tavsiye kararına sahip.

- Kanada, Avustralya, İtalya, Almanya, Portekiz, Hollanda, Hindistan, Güney Afrika, Brezilya, Kolombiya, Benin, Gana ve Senegal'de ev-eksenli çalışan işçileri örgütleyen ve hatta toplu pazarlık yapan işçi sendikaları var.

- İşçi sendikaları kimi durumlarda ev-eksenli çalışanları doğrudan kendi bünyelerinde örgütüyorlar, bazen de ayrı bir örgüt kurmalarına yardım ediyorlar. Mesela Madeira'daki Nakış İşçileri Sendikası, evde çalışanları kendi bünyesinde ilk örgütlemeye başlayan sendikalardan biri. Yine Avustralya'daki Tekstil, Giyim ve Ayakkabı İşçileri Sendikası (TCFUA) da ev-eksenli çalışanları kendi bünyesinde örgütüyor. Öte yandan, Kanada ve ABD'de tekstil, hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren UNITE, HomeWorkers Association'ı (Evde Çalışanlar Örgütü) oluşturdu. Ayrıca, Şili'de ve Brezilya'da yerel ev-eksenli çalışan sendikaları oluşturuluyor.

Ev-eksenli çalışanların, yasal olarak işçi sayılmadıkları ve bu nedenle yasal olarak sendika kuramadıkları durumlarda da sendika adı altında örgütlenebildiklerini gösteren örnekler var. Örneğin, Hindistan'da Gujarat

eyaletindeki SEWA (Serbest Çalışan Kadınlar Örgütü), 1972’de kurulmuş bir kadın sendikasıdır. Üyelerinin bir bölümü evde çalışanlar, bir bölümü ise sokak satıcılarıdır. Adında “sendika” kelimesi geçmez, çünkü kurulduğu sırada resmen sendika sayılmıyordu. SEWA yedi yıl süren bir hukuk mücadelesi sonucunda kendisini “işçi sendikası” olarak tescil ettirdi. Bunu başarabilmek için de, önce tek bir işveren için çalışmasalar bile, üyelerinin işçi olduklarını kabul ettirdi. Yani SEWA, bir işverene sahip olmanın işçiliğin ön koşulu olmadığını savunup kazanmış önemli bir örnektir.

Ev-eksenli çalışanlar Türkiye’de de örgütleniyorlar. Çeşitli gruplar birbirleriyle ortaklık içinde çalışıyorlar; bir yandan kendi yerellerinde kendi örgütlülüklerini oluşturmaya çalışırken, bir yandan da ülke ölçeğinde görünürlük kazanmak, işin ve gelirin düzensizliğini aşmak için dayanışma oluşturmaya çalışıyorlar. Türkiye’deki örgütlenmeler, şimdiye kadar iki ana yoldan gitti: Belirli bir yerelde informel, yani herhangi bir tüzel kişiliği olmayan gruplar oluşturanlar olduğu gibi, ev-eksenli çalışan kadınlar kooperatifi kuranlar da oldu. Muğla Ev-Eksenli Çalışan Kadınlar Grubu bunlardan ilkinde iyi bir örnek. Avcılar’da 2002’de kurulan ve Türkiye’nin ilk ev-eksenli çalışan kadınlar kooperatifi olan kooperatif de, ikincinin iyi bir örneği. Bu kooperatif, diğer çalışan kooperatiflerinden de, kadın kooperatiflerinden de farklı; çünkü kurucuları ve üyeleri sadece ev-eksenli çalışan kadınlar. Kooperatifin amacı, aracıyı aradan çıkarmak, böylelikle daha düzgün ücretle ve çalışma koşullarıyla çalışmak.⁵

Ev-eksenli çalışanların bir de uluslararası örgütlenmeleri var: HomeNet (Uluslararası Ev-Eksenli Çalışan İşçiler Ağı). HomeNet, 1994’te çeşitli ev-eksenli çalışan örgütlerinin temsilcilerinin ve bu alanda çalışan kişilerin, grupların bir araya gelmesiyle kuruldu. Halen dünyanın

⁵ Bu konuda ayrıntılı bilgi, “Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Örgütleniyor: Avcılar Kooperatifi” adlı kitapçıkta bulunabilir.

tüm kıtalarından 38 ülkeden 70 kadar üyesi var. Şu sıralar, bir kabuk değişimi söz konusu, ama fikir ve örgütlenme varlığını sürdürüyor, yayılıyor. Mesela, son dört yılda, Doğu ve Orta Avrupa ülkelerinde de örgütlenmeler ortaya çıkıp geliştiler. HomeNet'in Türkiye'de de üyeleri var: Çalışma Grubumuz bu üyelerden biri. HomeNet, üyeleri arasında deneyim ve bilgi akışını, paylaşımı sağlayan, üyelerine yerellerindeki çalışmalarında destek veren, ayrıca uluslararası kampanyalar da yürüten bir örgütlenme. Örneğin, ILO'nun Evde Çalışma Sözleşmesi'ni kabul etmesinde HomeNet'in sürdürdüğü kampanya büyük rol oynadı.

V. ANA SORUN ALANLARI:

Sendikalarda kadınların konumları sendikalara üye olmamaları ve yeterli temsil edilmedikleri sorunları etrafında şekillenmektedir. Bu sorunlara temel oluşturan ana neden ise kadınların toplumsal statüleridir. Ev içindeki cinsiyetçi işbölümü, kadınların çalışma hayatında ve sendikalarda ikinciliklerine temel oluşturmaktadır. Ev ve aile sorunluluklarının eşit paylaşılamaması ve bu sorumlulukların kadınlar tarafından üstlenilmesi gerektiğine inanç kadın-erkek eşitliğinin sağlanamaması önünde en büyük engeli oluşturmaktadır.

Günümüzde sendikal hareket yeni örgütlenme modellerini oluşturma ve sendikal yapılarda yeni düzenlemelere gitme ihtiyacı ile karşı karşıyadır. Bu oluşuma AB giriş sürecinin yön verdiği uyum yasaları olumlu bir yön verebilir.

Sendikalar artık kadınların örgütlenmesinin ve örgütlü kadınların karar mekanizmalarında yer almasının önemini göz ardı etmemelidirler.

Sendikalarda kadınların ana sorun alanları genel çerçevede aşağıdaki şekildedir.

1. Kadınların işgücüne katılımı oranına paralel biçimde kadın sendikalaşma oranı düşüktür.

2. Kadın işgücü daha çok enformel işlerde yoğunlaşmaktadır. Kayıtsız ve sosyal güvenceden yoksun olan kadınlar sendikalara üye olamamaktadırlar.

3. Özel sektörde kadınların sendikalaşma oranları düşüktür.

4. Sendikalı kadın sayısının fazla olması, sendikaların kadın politikaları üretmesi noktasında etki yapmamaktadır.

5. Bir çok sendikanın üye dağılımları cinsiyet farkı gözetilerek oluşturulmamıştır.

6. Sendikalarda kadın komiteleri oldukça azdır, mevcut olanların yetki alanları sınırlıdır.

7. Sendikalı kadınlar sendikalı olmanın gerekliliğine ilişkin destek mekanizmalarından yoksundurlar. Bu konuda gerekli sendikal eğitimler yetersizdir.

8. Kadın üyeleri hedef alan eğitim hizmetleri yetersizdir ve sınırlı alanlarda yapılmaktadır. Sendikalı kadınlar, “kadın olmaktan kaynaklı” sorunları, sendikalarında ifade edemedikleri için bir yabancılaşma söz konusudur.

9. Sendikal yapılar “kadın duyarlılığından” yoksundurlar. Çalışan kadınların sorunları sendikal politikalarda yeterince getirilmemektedir.

10. Sendikaların işkolu düzeyinde kadın politikaları yoktur.

11. Toplu-İş Sözleşmelerinin kadınların sorunlarının çözümüne ilişkin bir araç olduğu bilinci oluşmamıştır

12. Sendikalar erkek egemen bir yapıya sahiptir. Sendika içi ilişkiler erkek merkezli dayanışma şekilleri üzerine kuruludur. Kadın üyelerin ve sendikacıların sendika ilişkilerinde bu duruma uyum sağlaması beklenmektedir.

13. Sendikalı kadınların temsil edilmelerini artırıcı politik destek mekanizmaları oluşmamıştır. Bu noktada pek çok erkek sendikacı tutucu davranmaktadır. Kota gibi olumlu ayrımcılık uygulamaları olumlu karşılanmamaktadır.

14. Kadın çalışanların sendikal örgütlenmelere katılması ve sendikalarda karar mekanizmalarına teşvik edilmesi noktasında sivil toplum örgütleri ile işbirliği yeterli düzeyde değildir.

VI- ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:

1. Sendikalar Kanunu, değişen iş ilişkileri ve istihdam yapılarını tanımlayacak bir yapıya dönüştürülmelidir.

2. Özel sektörde örgütlenme önündeki engelleri aşabilecek yeni örgütlenme stratejileri geliştirilmelidir.

3. Sendikaların örgütlendikleri işkollarında istihdam profillerinin oluşturulması gerekmektedir.

4. Sendikalar, kayıtdışı istihdamın kayıtlı hale getirilmesi noktasında etkin politika üretmelidirler.

5. Kayıtdışı istihdamın kayıt altına alınmasına yönelik TÜRK-İŞ'in bağlı olduğu üst kuruluşlarla (ICFTU, ICFTU-APRO, ETUC) proje bazında işbirliği yapılmalıdır.

6. Sendikalar iş kolu düzeyinde kadın politikaları üretmelidir.

7. Sendikal eğitimler, yeni istihdam alanlarını tanıtıcı ve örgütlenme stratejilerini geliştirici düzeyde genişletilmelidir.

8. Çalışan kadınların sendikalarda örgütlenmesini destekleyen projeler üretilmelidir.

9. TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu bünyesinde sendikal veri bankası oluşturulmalıdır. Bu veri bankasında çalışma hayatında kadınlara yönelik yapılan plan ve projelerin yer alması sağlanmalıdır.

10. Sendikal eğitime kadın üyelerin, daha yüksek oranda katılımı sağlanmalıdır ve kadın üyelere yönelik olarak kadın bakış açısı destekli eğitimler yaygınlaştırılmalıdır.

11. Kadın üyeler başta olmak üzere tüm üyelerin mesleki statülerini artırıcı sendikal eğitimler artırılmalıdır.

12. Sendikaların üye dağılımlarının cinsiyet temelinde ayrımı yapılmalıdır.

13. Kadın üye sayısına bakılmaksızın sendikalarda kadın komiteleri oluşturulmalıdır. Bu komitelerin kadın sivil toplum örgütleri ile işbirliği sağlanmalıdır.

14. Kadın üyelerin karar mekanizmalarında yer almasını sağlayan olumlu ayrımcılık uygulamalarına gidilmelidir (kota, sandalye ayrılması gibi). Bunun için toplu-ış sözleşmeleri araç olarak kullanılmalıdır.

15. Karar mekanizmalarına talip olan ya da mevcut kadın sendikacıların statülerini iyileştirici eğitimler yapılmalıdır.

16. Toplu-İş Sözleşme görüşmelerine sendikalı kadınları temsilen katılımcı desteği sağlanmalıdır.

17. Sendikacı eğitimlerinde toplumsal cinsiyet duyarlılığını hedef alan eğitimler yapılmalıdır.

18. Erkek sendikacıların kadın üye ve sendikacıların sorunlarına duyarlılığı artırıcı sendikal eğitimler yapılmalıdır.

19. Sendikaların yayın organlarında kadın sorunlarının dile getirilmesi sağlanmalıdır.

20. Sendika kadın komitelerinin konfederasyonlarla işbirliği sağlanmalı, bu işbirliği işlerlik kazanmalıdır.

21. Konfederasyonlar düzeyinde sendikacı okulları oluşturulmalıdır.

Çocuk, yaşlı ve bakım hizmetlerinin yaygınlaşması noktasında sendikalar yerel yönetimler, kamu kurum ve kuruluşları ve işverenlerle işbirliğine gitmelidir.

**2005 YILI EYLEM PLANI İÇİNDE “KADIN EMEĞİ VE
SENDİKA” KOMİSYONU’NUN KISA VADELİ HEDEFLERİ;
(8 Mart 2006 tarihine kadar)**

1-Sendikalarda kadın komiteleri kurulmalı, bu komiteler, sendika tüzüklerinde yer almalıdır.

2- TÜRK-İŞ’in, bağlı olduğu üst örgütlerinin de desteğiyle kayıtdışı ile mücadeleye yönelik projeler geliştirmelidir.

3- Ev-eksenli çalışan kadınların kayıt altına alınmayı bekleyen büyük bir potansiyel olduğu ve bunun da bir anlamda örgütlenmeyi bekleyen çok sayıda kadın olduğu dikkate alınarak bu konuda projeler geliştirilmelidir.

4- TÜRK-İŞ’in, Asgari Ücret Tespit Komisyonu’na sunduğu örgütsel görüşlerinde ve Komisyon kararlarının altında yer alan karşı oy yazılarında, Türkiye’de asgari ücret tespiti açısından önemli bir eksiklik olduğunu ve ILO’ya bildirdikleri ev-eksenli çalışanların parça başı asgari ücretlerinin belirlenmediğini gündeme getirmesi gerekmektedir.

5- Kadın Emeği Platformuna sendikalardan ve platform katılımcılarından birer kadın temsilci katılımı ile Kadın Emeği Platformu komitesi oluşturulmalıdır.

6- Kadın emeği platformu komitesinin çalışmalarının düzenli ve sistemli çalışmasına imkan verilmeli ve desteklenmelidir.

7- Kadınların sendikalarda örgütlenmesini teşvik etmek amacıyla kadın sivil toplum örgütleriyle işbirliği içinde projeler geliştirilmelidir.

Önemli Not: TİSK, komisyon raporunun bazı maddelerine muhalefet şerhi koyacağını belirtmiş, ancak bu veriler istenilen sürede tarafımıza ulaştırılamamıştır. Bu nedenle, muhalif şerhleri daha sonra dikkate alınacaktır.

Kaynakça;

Çalışma Genel Müdürlüğü 2004-2005 yılı istatistikleri,

Sendikal Notlar, Petrol-İş, Sayı: 22.02.2005,

TOKSÖZ Gülay, ERDOĞDU Seyhan, "Sendikacı Kadın Kimliği, İmge Kitabevi, Ankara, 1998

"Avrupa Birliğine Giriş Sürecini İzleme Programı", İstanbul Politikalar Merkezi, İstanbul, Aralık 2004

Prof. Dr. Emine TUNCAY'ın 8 Mart Dünya Kadınlar Gününde TÜRK-İŞ'te yaptığı konuşma metni.

TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu tarafından 9 Ağustos 2004 tarihinde yapılan anket çalışması,

TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu tarafından 21.04.2005 tarihinde yapılan istatistik,

Dilek HATTATOĞLU-S.Nazik IŞIK, "Ev-Eksenli Çalışma, Küreselleşme ve Örgütlenme, TÜRK-İŞ Dergisi Dosya Eki.

Sendika Komisyonu Katılımcıları:

Yaşar Seyman	BASİSEN
Şule Özkuzukıran	TÜRK-İŞ
Yıldız Temürtürkan	BELEDİYE-İŞ
Hanife Ekinci	BASK
Perihan Sarı	DİSK
Nurgül Kayaturan	HAK-İŞ
Silva Palacı	ÇİMSE-İŞ
Hülya Tekin	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Ercüment Işık	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Hüseyin Ali Ali Tangürek	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Necla Güler	Memur-Sen
Mevlûde Sahillioğlu	KA-DER
Tuba Burcu Şenel	TİSK
Leyla Polat	Türkiye Kamu-Sen
Gülnur Kaptanoğlu	Türk Sağlık-Sen
Gül Erdost	Ev-Eksenli Çalışan Kadınlar Grubu
İlknur Tenekeci	Sağlık Bakanlığı
Nermin Şimşek	ŞEKER-İŞ
Havana Kuvvet	ŞEKER-İŞ
İlkay Erçel	ŞEKER-İŞ
Dilek Okkalı Şanalmış	DPT
Ferîşte Kurtuluş	HARB-İŞ
Necla Ayyıldız	HARB-İŞ
İlgen Umut	Cumhuriyet Kadınları Derneği
Şükran Öktem	KOSGEB



“Çok büyük şükranla görüyoruz ve görmekteyiz ki,
her yerde hanımlarımız erkeklerle fikir yolunda
yaşamalarına yürüyorlar.”

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



331.4 KAD 2005

Atatürk