

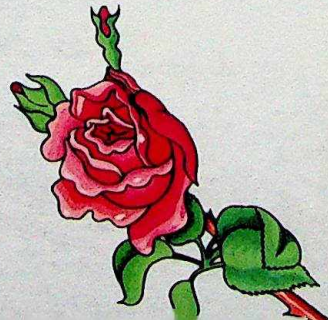


TÜRK-İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

"21. Yüzyılda Türkiye'de Çalışan Kadın Profili" Kurultayı

8 - 9 Mart 2004, Ankara



İŞ Kadın İşçiler Bürosu

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi



TÜRK-İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

“21. Yüzyılda Türkiye’de Çalışan

Ka **331.4** **ıltayı**
21
2004
0930

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Tarih:.....

Demirbaş No:.....**930**.....

Tasnif No: **TÜRK-İŞ 331.4.1.1**

Kadın İşçiler Bürosu

2004

TÜRK-İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Bayındır Sokak No. 10 Yenışehir - Ankara

Tel : (0.312) 433 31 25 (4 Hat)

Fax : (0.312) 433 68 09 - 433 85 80

<http://www.turkis.org.tr>

E-mail: turkis@turkis.org.tr

Nisan 2004

İlgi:

İlgi: Ciraat Matbaacılık A.Ş.

Tel : (0.312) 384 73 44 - 45

10000



“Kadınlarımız had-
içtimaiyede erkekl
yaşadılar. Bugün
zamanlardan beri
başbaşa hayat-ı
hayat-ı maişette
geri kalmayarak y-

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	7
AÇIŞ KONUŞMALARI	9
– Mustafa TÜRKEK	
<i>TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri</i>	11
– Salih KILIÇ	
<i>TÜRK-İŞ Genel Başkanı</i>	13
– Gülay ASLANTEPE	
<i>ILO Türkiye Temsilcisi</i>	18
– Murat BAŞESGİOĞLU	
<i>Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı</i>	25
ÇALIŞMA GRUPLARININ SONUÇ BİLDİRGELERİ	31
– Çalışma Hayatı ve Kadın	33
– Kadınların Karar Alma Mekanizmalarına ve Sendikal Faaliyetlere Katılımı	36
– Kadın ve Eğitim	38
– Kadın ve Sağlık	40
TEBLİĞLER	43
– Gülay ASLANTEPE	
<i>ILO Türkiye Temsilcisi</i>	45

– Prof. Dr. Emine Tuncay KAPLAN	
<i>Gazi Üniversitesi IIBF</i>	52
– Prof. Dr. Mine TAN	
<i>Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi</i>	82
– Rahime BEDER ŞEN	
<i>Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu</i>	82
– Dr. Vahide BİLİR	
<i>Maliye Bakanlığı</i>	93
– Yaşar SEYMAN	
<i>BASİSEN Sendikası Ankara ve İç Anadolu Şube Başkanı</i>	104
– Meltem AĞDUK	
<i>UNFPA - Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği</i>	
<i>Tematik Grubu Üyesi</i>	109
– Ceren İŞAT	
<i>Ankara Üniversitesi Mastır Öğrencisi</i>	114
– Mevlüde SAHİLLİOĞLU	
<i>Ankara Üniversitesi Mastır Öğrencisi</i>	126

SUNUM 137

- "Türkiye'de Gezici ve Geçici Tarım İşçiliği"
- Doç. Dr. Bülent GÜLCUBUK-Ankara Üniversitesi

KATILIMCI LİSTESİ 156

SUNUŞ

8 Mart Dünya Kadınlar Günü münasebetiyle, 8-9 Mart 2004 tarihlerinde TÜRK-İŞ Genel Merkez'de, "21. Yüzyılda Türkiye'de Çalışan Kadın Profili" Kurultayı gerçekleştirilmiştir.

Kurultaya çeşitli kuruluşların ve üniversitelerin temsilcileri ve TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalarda yönetici düzeyinde görev yapan 80' e yakın kadın sendikacı, kadın komite üyesi ve kadın işyeri temsilcisi katılmıştır.

Kurultayın açılışını onurlandıran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat BAŞESGİOĞLU, ILO Türkiye Temsilcisi Gülay AS-LANTEPE, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Salih KILIÇ ve TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Mustafa TÜRKEK açış konuşması yapmışlardır.

Açış konuşmalarının ardından, Kadın İşçiler Bürosu Uzmanı Şule ÖZKUZUKIRAN, çalışma gruplarının takdimini ve bu grupların yapacakları çalışma yöntemi hakkında bilgilendirmede bulunmuştur.

Çalışma grupları 4 ana başlıkta toplanmıştır:

- Çalışma Hayatı ve Kadın
- Kadınların Karar Alma Mekanizmalarına ve Sendikal Faaliyetlere Katılımı
- Kadın ve Eğitim
- Kadın ve Sağlık

Gruplar, iki gün boyunca konular üzerinde ayrıntılı bir şekilde tartıştıktan sonra elde ettikleri tespitleri ve çözüm önerilerini içeren sonuç bildirdelerini hazırlamışlardır. Bu sonuç bildirdikleri, ikinci gün öğleden sonra, TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Mustafa TÜRKEK'in başkanlık ettiği kapanış oturumunda grup sözcüleri tarafın-

dan okunmuş ve tüm katılımcılar tarafından genel bir tartışma yapılması sağlanmıştır.

Çalışma gruplarının ortak talebi doğrultusunda, sonuç bildirimlerinde yer alan bazı karar ve taleplerin basın bildirisi şeklinde kamuoyuna duyurulması kararı alınmıştır.

Ayrıca sonuç bildirgeleri okunmadan önce, Ankara Üniversitesi'nden Bülent GÜLÇUBUK tarafından "Türkiye'de Gezici ve Geçici Tarım İşçiliği" konusunda yapılan bir araştırmanın sonuçları ve bu işçilerin çalışma şartları hakkında bilgi veren bir sunum gerçekleştirilmiştir.

Kurultay, çalışma hayatı ile ilgili ulusal ve uluslararası mevzuatta gelinen son nokta, kadınların karar alma ve yönetim mekanizmalarına gelmelerinde karşılaştıkları engeller, eğitim ve sağlık alanında karşılaştıkları sorunların ayrıntılı bir şekilde ele alınması açısından son derece yararlı olmuştur.

Özellikle de yeni gelişmeleri beraberinde getiren ve toplumumuzun henüz hakkında çok fazla bilgi sahip olmadığı 4857 sayılı yeni İş Yasası ile kadın işçilerin elde ettikleri hak ve kazanımların ele alınması ve yeni yasanın AB Direktifleri ile ne derece uyumlu olduğu konusunda önemli çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

Kadın işçilerimizin ve toplumumuzun, sahip olduğu haklar konusunda bilinçlenmesini sağlamak amacıyla hazırlanan bu kitapçığın, tüm üyelerimize faydalı olacağına inanmaktayız.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü, ülkemizde ve tüm dünyada çalışma hayatının daha iyi koşullara kavuşturulması konusunda yapılacak olan çalışmalara ivme kazandırması ve yeni mücadelelere yelken açması dileğimizle tüm çalışanlara kutlu olsun.

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU

MARSHALL TÜRKEL

TÜRKEL GÖRÜŞLERİ

AÇIŞ KONUŞMALARI

Mustafa TÜRKEL

TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri

Sayın Bakanım, Sayın Başkan, ILO Türkiye Temsilcisi Saygıdeğer Hanımefendi, sendikalarımızın değerli yöneticileri, basınınızın değerli temsilcileri, hanımefendiler, beyler; 8 Mart Dünya Kadınlar Günü dolayısıyla düzenlemiş olduğumuz bu etkinliğe katılmanızdan dolayı Konfederasyonum adına hepinize "hoş geldiniz" diyorum, saygılar sunuyorum.

TÜRK-İŞ kurulduğundan bugüne değin, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü kutlamaya zen göstermiştir. 8 Mart, dünyadaki gelişmelerin doğrultusunda Türkiye'de her geçen gün biraz daha önem kazanıyorsa bu, TÜRK-İŞ'in 8 Mart'a vermiş olduğu önem ve yıllarca 8 Mart'ı kutlamak için gösterdiği hassasiyetten kaynaklanmaktadır. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü, kimilerine göre bir başkaldırı; kimilerine göre bir emek mücadelesi, kimilerine göre örgütlü olarak verilen dayanışma ve bedeli ağır ödenen bir mücadele, bir ilkedir. Bizler biliyoruz ki, nasıl yorumlanırsa yorumlansın, 8 Mart, insanın insan olması ve kadının toplum içerisinde erkek kadın ayırımından daha çok, bir ortak olarak hayatı devam ettiren yüce bir varlık olarak kabul edilmesinin bir anlamıdır.

Bizler biliyoruz ki, 8 Mart'ların bedelinin, 8 Mart'ta olduğu gibi ağır olmaması için, Türk toplumunun mutlaka örgütlü olması gerekir. Bu toplumun içerisinde kadının yeri, zaman zaman sorgulana gelmiştir. Olması gereken yer, Türk toplumunda yine kadının erkeğin önünde veya arkasında değil, onunla kol kola,

onunla bir insan gibi, insanlık onuruna yaraşır bir mücadele içerisinde olmasıdır.

Biz TÜRK-İŞ olarak örgütlü bulunduğumuz işyerlerimizde, kadınların erkeklerin gerisinde kalmaması için, toplu sözleşme düzenimiz de dahil, bütün çalışma yaşamında eşit haklara sahip olmaları için elimizden geldiğince özen gösterip, hassasiyetle davranıyoruz. Ancak, kadınlarımıza da düşen görevler var. Demokrasinin gelişmesi, Cumhuriyet Türkiye'sinin medeni devletler içerisinde gerekli yeri alabilmesi için, kadınlarımıza da düşen önemli görevler var.

Ne olursa olsun, örgütlü olmak, sosyal alanda örgütlü olabilmek, çalışma hayatında örgütlü olabilmek, ama hepsinden önemlisi hak arama mücadelesinde örgütlü olabilmek... Umuyoruz, bu 8 Mart'lar her geçen gün gelişerek ve güçlenerek kutlanır ve gelecek Türkiye'sinde, daha güçlü bir toplum yaratılmasında kadınlar da gereken rolünü ve varlığını ortaya koymuş olurlar.

Bu vesileyle tekrar 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü kutluyor hepinize saygılar sunuyorum.

Teşekkür ederim.

Salih KILIÇ

TÜRK-İŞ Genel Başkanı

Sayın Bakanım, Uluslararası Çalışma Teşkilatımızın Türkiye Temsilcisi, değerli sendikalarımızın başkanları, değerli sendika yöneticilerimiz, sendikalarımızın üyeleri, temsilcileri, başkanları, kadın üyeleri, değerli hocalarım ve kamu kurum ve kuruluşlarından kıymetli katılımcılar, hepinizi Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu ve şahsım adına saygıyla selamlıyorum.

1857 yılından beri kutlanan, kadının özgür sesini duyuran platformların yaratılmasında, bu imkânları o günlerde mücadele vererek sağlayan kadınıma, kadın emekçisine teşekkürü bir borç bilirken; bizleri bugünlere getiren önce anneme ve dolayısıyla annelerimize ve dolayısıyla da sizlere de teşekkürü bir borç biliyorum.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü, 147 yıldan beri aynı coşkuyla ve heyecanla kutlanmaktadır. İki asra yakın bir zamandır 8 Mart Dünya Kadınlar Günü kutlamaları amaçları itibariyle birtakım faaliyetler olmakla beraber, heyecanından hiçbir şey yitirmemiştir. Tersine yaşananlar göz önüne alındığında dikkate değer büyük anlamlar kazanmıştır. Daha da önemlisi, yeni mücadeleleri de beraberinde getirmiştir. Çünkü, toplumsal hayatımızda da, çalışma hayatında da kadınların yaşadığı sorunlara yenilerinin de eklenerek çoğaldığını hep beraber görmekteyiz.

Tüm dünyayı etkisi altına alan küreselleşmenin yaratmış olduğu olumsuz sonuçlardan, ekonomik krizlerden, özelleştirme

ve taşeronlaşmadan, kaçak işçilikten en çok etkilenen kadınlar-
dır, kadın emekçileridir. İsten ilk çıkarılan, düşük ücretlerle, ça-
lıştırılan yine kadın işçilerimizdir.

Değerli arkadaşlarım; çalışma hayatıyla ilgili uluslararası
mevzuatımız ve onaylanmış uluslararası sözleşmelerimiz ile ça-
lışma hayatında kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik önemli
adımlar atılmışsa da; ancak bu düzenlemelerin çalışma hayatında
uygulanmasında önemli sorunlar yaşanmaktadır. Bazı kesimler
küreselleşmeyle birlikte, ülkemizde kadın istihdamının arttığını,
birçok kadının üretim süreçlerinde yer aldığını iddia etmekte-
ler.

Küreselleşmeyle birlikte kadın istihdamında birtakım iyileş-
meler olmakla beraber, kadın istihdamı hizmet sektörü ve büro
hizmetlerinde ağırlık kazanmıştır. Ancak bu artış, sosyal güven-
ceden yoksun, her türlü kuralsızlık içinde, kadın emeğinin sö-
mürüldüğü kayıtdışı sektörde gerçekleşmiştir. Küreselleşmenin
nimetlerinden söz edenler, şu gerçekleri iyi görmelidirler: Günü-
müzde kadınların işgücüne katılım oranında düşüş yaşanmakta-
dır.

1998 yılında kadınların işgücüne katılma oranı yüzde 28
iken, 2001 yılında yüzde 26 oranlarına gerilemiştir. Kırdaki 100
kadından 90'ı tarım kesimindedir. Bunların yüzde 77'si de her-
hangi bir ücret almaksızın ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta-
dır. Kadınların işgücündeki konumuna baktığımız zaman, işe
100 kadından yalnızca 11'i kendi hesabına çalışmakta iken, yüz-
de 39'u herhangi bir ücret almaksızın çalışmaktadır. Bu şartlar
itibariyle baktığımız zaman, geri kalanı da ücretsiz aile işçisi ola-
rak çalışmaktadır.

Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 2002 yılı verilerine göre, 18,5 milyon çalışan nüfusun 9,5 milyonunun aktif sigortalı olmadığı, kentte çalışan kadınların da yüzde 56'sının, erkeklerinse yüzde 29'unun kayıt dışında istihdam edildiğini görmekteyiz. Sendikalaşma oranı da, bu seviyelerde düşük oranlarda gelişmektedir ki, bu da yüzde 10'ları bulmaktadır.

Tüm bunlara rağmen, kadınlarımızın daha ileri bazı haklar kazanmaları için, öncelikle zihniyet değişiminin gerçekleşmesi gerekmektedir. Çünkü, kadınlarımızın siyasi ve toplumsal yaşamda yer almakta yetersiz kalmaları, yasal engellerden değil, kafalarının içindeki engellerden, geleneksel anlayışlarımızdan kaynaklanmaktadır.

Bu nedenle, toplumun değer yargıları değişmeden, toplumsal hareketler içinde kadınlarımızın katılımı ve katkısının, biraz geç ve güç olacağını göstermektedir. Kadınlarımızın öncelikle zihniyetleri değiştirmek, önyargıları ve tabuları ortadan kaldırma mücadelesi vermek zorunda olduklarını bir vesileyle daha ifade etmek isterim.

Değerli arkadaşlarım; özellikle, değinmek istediğim bir konu da kadınlarımızın siyasetteki yeri. Bütün siyasetler sizlerden rey isterler, reyinizi alırlar, ama sizin yerinizi tayin ederken cimri davranırlar. Bakınız, 550 milletvekilinin bulunduğu Parlamento-muzda sadece 24 kadın parlamenterimiz vardır; bu 4.4 oranında bir oransal seviyededir. 28 Mart'ta yapılacak yerel seçimlerde, 3215 belediye başkan adayının yalnızca 17'si kadındır. 34 500 belediye meclis üyesi arasında da, 560 kadınıımız vardır. Çok önemli, bugün televizyonda verilen bir habere değinmek istiyorum: Denizli'deki hemen hemen en çok adayın olduğu yerde üç kadın aday dayanışma örneği vererek, kendileri doğrultusundaki

kararı etkilemek için, dayanışma içerisinde olmasından dolayı, ortaya çıkan birlikteliği medyamız haber yapma gereğini duyuyor. Onun dışında başka haberleri öne çıkarma gereğini duymamaktadır. Bu nedenle, dayanışmanın, birlikteliğin zaruret olduğunu görmekte yarar vardır.

Bu tablo mutlaka değişmeli, kadınlar siyasette söz ve karar sahibi olmalıdır. Başbakanımızın eşi de bunu söylüyor, siyasi partilerimizin liderleri de bunu söylüyor. Ama, gereğini yerine getirmediıklarını bu vesileyle burada ifade etmek isterim. Aynı eksiklikler sendikal camiada da, bizde de yaşanmaktadır. Bu da bir özelleştiridir, bunu da hep beraber sizlerle birlikte yapmak zorunda olduğumuzu ifade etmek isterim.

Bunu tersine çevirmek yalnızca kadın kotalarıyla, kadınlara yer açmakla ve yasal düzenlemeler yapmakla olmadığına göre, öncelikle kadınlarımızın eğitim düzeyinin yükseltilmesi ve ekonomik özgürlüklerini en iyi şekilde elde edebilecek bir noktaya gelmesini sağlamakla gerçekleşecektir. Bunu sağlamanın yolu da, ekonomik kalkınmayı sağlamak ve buna paralel olarak da, iktisadi alanda demokrasiyi gerçekleştirmekle mümkündür. Unutmayınız ki, kadınlarımızın kaderinin değişmesi, toplumun kaderinin değişmesiyle orantılıdır. Kadın toplumun değişimi ve geleceğinde en önemli unsurdur.

Kadınların her alanda etkin olması, ülkemizde demokrasinin, barışın, hoşgörünün, sevginin egemen olması demektir. Kadınların emek mücadelesinin sembolü olan 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nün emekçilerin sorunlarının çözülmesi konusunda, yeni mücadelelere ivme kazandırmasını diliyorum.

Türkiye'de tacizsiz, ayrımcılıktan uzak, kadın erkek herkes için eşit şartların sağlandığı bir çalışma ortamının oluşmasını, ülkemizin Avrupa ülkeleriyle entegre olmasını temenni ediyorum. Türkiye'de değer yargıları değişiyor, değer yargıları değişirken değişmeyen üç şey vardır: Kadınıımız için de, erkeğimiz için de, insanın fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için, bir işe, bir ücrete, güven ortamında çalışabileceği bir işle beraber, sağlıklı bir meskene ihtiyacı vardır.

Mutlaka ki, Türkiye'nin içinde bulunduğu şartlara baktığımız zaman, mutsuz toplumların olduğunu görmekteyiz. Mutsuz toplumların çoğaldığı yerde, mutlu bireyler rahat yaşayamazlar. Ekonomik kararlar, siyasi kararlar mutlaka ki, toplumun huzuru ve güvenini sağlamak doğrultusunda gerçekleştirilmesi gereken en önemli görevlerden birisidir.

İnsanlara, hayatta sizin için en önemli üç şey nedir, diyorlar. Genelde cevapların hepsi duygusal, anlamlı. Bunların içerisinde birincisi sevgi, ikincisi inanç, üçüncüsü de umut. Toplumda umutlarını yitirmiş insanların çoğaldığı bir yerde, geleceğe dönük beklentileri tayin etmek mümkün değil. Üç yıl içerisinde sizin hayatınızı en çok etkileyen nedir, deyince hepsinin ortak sesi de "paradır" şeklinde oluyor. Yaşamın devam etmesi için de, paranın önemli olduğunu ifade ederken, bu duygu ve düşüncelerle, çalışan kadınlarımızın geleceğinin daha sağlıklı ve demokratik ortam içerisinde daha güçlü olabilmesi için; örgütlü ve kararlı bir şekilde, örgütlü yapımızı güçlendirmek zorunda olduğumuzu ifade ediyor, hepinize katılımınızdan dolayı, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu ve şahsım adına saygı ve sevgilerimi sunuyorum.

Hepinize "hoş geldiniz" diyorum.

GÜLAY ASLANTEPE

ILO Türkiye Temsilcisi

Sayın Bakan, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun çok değerli başkan ve yöneticileri, çok değerli bayan dostlarımız, değerli basın mensupları, sizleri şahsım ve Uluslararası Çalışma Örgütü adına saygıyla selamlıyorum.

2004 yılında bugün, yine bir 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü birlikte yaşıyoruz. Kutlamaktan söz etmiyorum, çünkü gerçekten Dünya Kadın Günü kutlanması gereken bir gün değil, ama dünyada kadınların durumuna dikkat çekmek için yaşanan bir gün.

Sayın Başkan, Türkiye'deki kadının durumuna değindi, ben izninizle dünyadan kadın nasıl görünüyor, onu sizinle paylaşmak istiyorum.

Hepimiz biliyoruz, dünya nüfusunun yarısı kadın, ancak yine de, bu dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların, diğerlerinden çok farklı yaşam sürdükleri hepimizce bilinmekte. Bugün dünyada Birleşmiş Milletler standartlarına göre bir doların altında yaşam mücadelesi veren -ki, bu yoksulluk sınırını oluşturuyor- 550 milyon kadın var ve bu kadınlar bugün bir doların altında yaşam mücadelesi vererek, yoksullukla mücadele ediyorlar. Bu kadınların yoksulluk sınırından çıkabilmeleri için, dünyada 400 milyon işyerinin yaratılması gerekiyor. Yani, yoksulluk günümüzde kadın çehresine büründü. Bu son derece dikkat çekici bir olay. Bakıyoruz, çalışan kadınların -ki, Uluslararası Çalışma Örgütü açısından, bütün kadınlar çalışan kadınlardır- pek çoğu

enformal sektörde çalışıyor ve de son derece düşük ücretlerle çalışıyorlar.

Yine bugün sizlerle, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 8 Mart 2004 tarihi itibariyle, bu konuya, kadın-erkek eşitliğinin boyutlarına küresel boyutta dikkat çekmek üzere, yayınladığı iki rapora değinerek sözlerimi sürdürmek istiyorum.

Birincisi; kadın istihdamında küresel eğilimler. Bu rapora baktığımız vakit, evet gerçekten de 2004 yılına geldiğimizde, dünyada kadınların istihdama katılma oranlarında bir artış sağlanmış. Aşağı yukarı, son 10 yıllık zaman dilimi içerisinde 200 milyon kadın dünyada istihdama katılmış. Şöyle diyebiliriz: Bugün dünyada 2,8 milyar çalışan arasında 1,1 milyarını kadınlar oluşturuyor. Ücretli çalışanlardan bahsediyorum. Yine de bu sayılara baktığımızda, kadınlarla erkekler arasındaki bu açmazın, bu farklılığın giderek önemli bir açık oluşturduğunu görüyoruz. İstihdamdan sonra işsizlik oranlarına baktığımızda, evet orada da küreselleşmenin getirdiği belirli iş olanakları oldu. Dediğim gibi, son on yıl içerisinde 200 milyon kadına iş imkanı açıldı.

İşsizlik oranlarına baktığımızda, erkeklerde 6,1 olan işsizlik oranı, kadınlarda 6,4'dür. Ancak, bu durumu biraz daha coğrafi açıdan incelediğimiz vakit, gelişmiş ülkelerde bu oranın, bu aradaki farkın birbirine yakın olduğunu; ancak gelişmekte olan ülkelerde çok farklılıklar olduğunu görüyoruz. Örneğin, Latin Amerika'ya baktığımızda, Karayipler'de bu kadınlar arasındaki işsizlik oranı 6,4'den birden bire 10,2'lere çıkıyor. Biraz daha bölgemize yakın bir coğrafi duruma baktığımızda, Ortadoğu, Kuzey Afrika ve Doğu Asya'da bu işsizlik oranı yüzde 16,2'lere fırlıyor.

Demek ki, hala kadın erkek istihdamında çok ciddi sorunlar bulunmakta ve bu sorunları aşmak için, önümüzdeki yıllarda 400 milyon işyerinin açılması lazım ki, kadınlar bu kötü durumlardan kurtulabilsinler.

Şunu söylemek gerekiyor: 2000 yılının Temmuz ayında, Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Kofi Annan, 2015 yılında yoksulluğun yarı yarıya azaltılmasını, 1000 yılın temel hedeflerinden biri olarak söylemişti, açıklamıştı. Demek ki, bizim 2015 yılında yoksulluğu yarı yarıya indirebilmek için, çok ciddi bir istihdam atağına dünya olarak kalkmamız gerekiyor.

Türkiye'deki durum da bunlardan farklı değil, Sayın Başkan değindi. Eşitliğe bütün insanlık niçin bu kadar önem veriyor? Baktığımız vakit, gerçekten de, gelişmiş ülkelerde Kuzey Avrupa ülkelerinde, Kuzey Amerika'da ve de ekonomik durumunun gelişmiş olduğu ülkelerde, kadın-erkek sorunlarının tamamen ortadan kalktığını iddia etmek çok zor. Ama bir nebze, dünyanın diğer bölümlerinden çok daha iyi olduğunu görüyoruz.

Demek ki, eşitliğin önemli olmasında şu nedenler var: Öncelikle demokrasinin gelişebilmesi için, toplumları oluşturan kadın erkek nüfusunun tamamen eşit haklara sahip olması gerekiyor. Bu tamamen eşit haklara sahip olma, sadece yasal düzlemde değil, yaşam düzleminde de eşit haklara sahip olma ve bu eşit hakları uygulama olarak algılanması gerekir. Ancak, bu eşitlik sağlandığı zaman, toplumlar demokratik toplumlar haline gelebilirler. Aksi taktirde, demokrasinin bir bacağı topal olur. Çünkü, bu toplumun yarısını oluşturan bir kesimi göz ardı edemezsiniz.

Insan hakları sorununun ötesinde bence eşitlik, ekonomik açıdan da son derece önemli. Bir ülkenin kalkınmasının gerçek-

leşebilmesi için, o ülkenin toplam beşeri sermayesinin bir üretim sürecine katılmış olması gerekir. Ben "beşeri sermaye" dediğimde, bir toplantıda bazı arkadaşlar beni eleştirmişlerdi. Bu son derece doğal bir terim ve de bir iktisadi terim.

Evet, hepimiz toplumumuzun beşeri sermayesini oluşturuyoruz ve de elimizden gelen tüm katkıyı, bu toplumun kalkınması için ortaya koymak durumundayız. Bu eşitliği sağlayacak bir ortamın sunulması lazım. Çünkü, hiçbir şekilde, hiçbir toplum, nüfusunun bir kısmını ekonomik üretimden uzak tutarak kalkınma sürecini başaramaz. Bunu başaramış bir ülke örneği dünya üzerinde yok. Dolayısıyla, bütün ülkeler tüm beşeri sermayelerini geliştirmek zorundalar ve de kalkınma sürecini, kalkınma hamlesini, nüfusun tüm bireyleriyle, çalışabilir nüfusun tüm bireyleriyle gerçekleştirmek zorundalar. Son derece rasyonel bir yaklaşımla da, kadın istihdamının gelişmekte olan ülkelerde, sırf bu nedenle bile artması gerekiyor. Çünkü, bunun sağlanmaması halinde, ülke refahının gerçekleşmesi mümkün değil.

Yine aynı şekilde biraz önce belirttiğim gibi, bunu aşamamış olan ülkelerde, yoksulluğun çehresi kadın. Çünkü bunu gerçekleştirememiş ülkelerde, yoksulluktan, sosyal kalkınmadan ve sosyal korumadan mağdur olan nüfus diliminin kadın olduğunu görüyoruz. Toplumsal gelişmenin, toplumsal sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşebilmesi için, toplumu oluşturan tüm nüfus birimlerinin, tüm cinslerin istihdamda, üretimde ve kalkınma hamlesinde eşit olarak var olması gerekiyor.

Bunun için yapılması gereken neler, tabii ki Sayın Başkan dediği, en önemlisi eğitim. Kadınların gerek karar alma mekanizmalarında, gerek politikada, yeterince yer almadıkları, yine Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yayınladığı "Cam Tavanı Zorla-

mak" raporunun son halinde yine değiniliyor. Gerçekten de karar alma mekanizmalarına baktığımızda, 2001 yılından 2004 yılına geldiğimizde, küresel boyutta artış oranı 0,7 sevgili dostlar. Son derece düşük, bu sadece Türkiye'nin değil, tüm dünyanın sorunu.

Yalnız, yine coğrafi dağılıma baktığımızda, gelişmiş ülkelerde, gelişmiş ülkelerin demokrasileri de daha gelişmiş olduğu için ve de özellikle bu rapor Orta ve Doğu Avrupa ülkelerindeki kadınların durumunda çok ciddi bir gelişme gözlendiğini vurguluyor. Bu ülkelerde, zaten bu ülkelerdeki karar alma mekanizmalarındaki kadınların varlığıyla 2001'den 2004'e bu 0,7 oranındaki artış sağlanabilmiş. Belirli ülkelerde karar alma mekanizmasında kadınlar, dirseklerini biraz daha kuvvetlice kullanarak yukarıya tırmanabilme şansını yakalamışlar.

Türkiye'ye bakıyoruz, Sayın Başkan değindi, politikada kadının adı yok. Karar alma mekanizmalarında da çok fazla kadını-mız yok. Kabinede bir bayan bakanımız var, Kadından Sorumlu Bakanımız, o çok mutluluk verici, ama tabii, çok yetersiz. Üniversite öğretim üyelerine baktığımız vakit, kadın profesörlerimizin oranı yüzde 33, bu son derece mutluluk verici bir olay. Ama aynı şekilde üniversitelerdeki karar alma mekanizmalarına baktığımız vakit, yine kadının adı yok. Bir iki rektörümüz var, bir iki dekanımız var, ama kadınlarımız yok, niye yok? Kadınlarımız, acaba karar alma süreçlerinden kaçıyorlar mı? Hiç sanmıyorum, ancak kadınların üzerinde o kadar çok yük var ki, kadınlar o yüklerin altında o kadar çok eziliyorlar ki, karar alma mekanizmaları için kendilerine yer açacak bir zaman dilimini bulamıyorlar. Çünkü her şeyin başı, kültürel değişimden ve eğitimden geçiyor.

Üniversitede profesör olabilmiş bir kadın evine gittiğinde, kırsal kesimdeki kadından hiç de farklı olmayan bir biçimde, yemeğini de yapmak zorunda, evinin temizliğinden de sorumlu olmak zorunda, çocuğunu da yatağa yatırmak zorunda, annelik rolünü de dört dörtlük yapmak zorunda. Demek ki, toplumda bir değişimi hep birlikte yaşamak zorundayız.

Evet, bu toplumdaki değişimi yaşama konusunda, ben yine bize bir ders çıkarıyorum. Çünkü, bu değişimi hiçbir zaman, sevgili erkek dostlarımızdan ve da elmanın yarısını oluşturan eşlerimizden bekleme şansımız da yok. Gerçekçi olalım, hiç kimse kendi erklerini, yetkilerini ve rahatını bir başkasına devretmez.

Ama, bir başka olay var, çok önemli bir güç var elimizde ve bu gücün farkında değiliz. Çünkü gelecek kuşaklara, bütün erkekleri yetiştiren, oluşturan, onların kişiliğini yapan, onlara değer yargılarını aşılayan biz anneleriz. Dolayısıyla, bundan sonraki kuşakları, oğullarınızı, kardeşlerimizi farklı yetiştirirsek, ancak ondan sonra kızlarımızın rahat etme şansı olacak. Şayet evimizde oğlumuz su istediği vakit, kızımıza dönüp, "kalk kızım erkek kardeşine bir bardak su ver" diyorsak, o kızın ömür boyu ezilmesini ve ömür boyu bu geleneksel rollerde yaşamasını baştan biz kadınlar olarak oluşturmuş oluyoruz. Bütün bireyler eşittir, gerekirse oğlumuz da kalkıp suyunu içecek, kızımız da kalkacak. Hiçbir kişi bir diğere herhangi bir nedenden, hele hele cinsiyetinden dolayı üstünlük sağlama hakkına sahip değil, bu insan hakları açısından da son derece önemli, bütün bireyler eşit.

Sevgili dostlar, dolayısıyla erkekleri bizim şekillendirmemiz lazım, bundan sonra demek ki, oğullarımızı yetiştirirken biraz daha özenli davranacağız. Ancak, bundan sonra kızlarımızın ra-

hat etme şansı olacak. Bu sadece Türkiye'deki kadınların değil, tüm dünyadaki kadınların sorunu.

8 Mart'ları bu bilinçle durumumuzu gözden geçirmek üzere yaşıyoruz. Biliyorum, bu duyarlılıkların, bu 8 Martların böyle yaşanması sonucu, kadının dünyadaki sorununun önümüzdeki yıllarda, hatta yüz yıllarda değişeceğini umuyorum. Kolay değil, ama düşünün bu süreçler başladığından bugüne yine de oldukça önemli kazanımlarımız oldu. Bu kazanımlarımızı artırma yönünde bu tür etkinliklerin çok yararlı olduğunu düşünüyorum. Özellikle, anne olarak rollerimize bir kez daha dikkatinizi çekmek istiyorum. Çünkü, geleceği çocuklar oluşturacak ve o çocukları biz nasıl şekillendirirsek, o çocuklar o geleceğin mimarları olacaklar.

Bu duygularla hepinize saygılar sevgiler sunuyorum.

Murat BAŞESGİOĞLU

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

TÜRK-İŞ'in çok değerli Başkan ve yöneticileri, değerli ILO Temsilcisi, değerli sendika başkanları, değerli hocalarımız, çok kıymetli hanımefendiler, değerli basın mensupları.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü dolayısıyla, TÜRK-İŞ tarafından düzenlenen bu toplantıda sizlerle beraber olmaktan son derece mutlu olduğumu ifade etmek istiyorum ve böyle bir toplantıyı tertipledikleri için kendilerini kutluyorum. Toplantımızın başarılı geçmesini, Türk kadınının toplum içerisindeki statüsünün daha belirginleşmesi noktasında, önemli adımlar atılması temennimi tekrar ediyor, sözlerimin başında hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Benden önceki konuşmacılar, gerek TÜRK-İŞ Başkanımız, gerek ILO Temsilcimiz, kadınlarımızın toplum içerisindeki statüsüyle ilgili gayet net ifadelerde bulundular. Değişik alanlara girmeyeceğim, sadece çalışma hayatına ilişkin görüşlerimi sizlerle paylaşmak istiyorum.

Şu bir gerçek, bugüne kadar kadınlarımızın toplum içerisindeki statüsü veyahut da olması gereken noktada olmadığı gerçeğini hepimiz biliyoruz, hepimiz kabulleniyoruz. Bu aslında, sadece sizlerin, kadınlarımızın bir mücadelesi değil, yani bu hem kadınıyla hem erkeğiyle, toplum olarak birlikte gerçekleştirmemiz gereken bir mücadele. Yani, biz olarak nüfusumuzun yarısını ayı bir tarafa koyup bu mücadelede sizin tek başınıza yürümeniz mümkün değil. Yani, kadınıyla erkeğiyle, kadınlarımızın toplum

içerisindeki statüsünü netleştirmek, hak ettiğiniz noktaya ulaştırmak için, birlikte mücadele etmemiz gerekiyor.

Nüfusumuzun yüzde 50'sini sizler, değerli hanımefendiler oluşturuyor. Peki, bu nüfustaki paya rağmen Türk kadını toplum içerisinde, gerek temsilde, gerek karar mekanizmalarında aynı nispette temsil ediliyor mu, edilmiyor mu? Hayır, örneğin çalışma hayatını ele aldığımız zaman, çalışan kadınlarımızın istihdam oranının çok düşük olduğunu hep birlikte tespit ediyoruz. Aynı şekilde, yine karar alma mekanizmalarında olsun, diğer konularda olsun, kadınlarımızın oranının çok düşük olduğu gibi bir gerçeğe karşı karşıyayız.

Geçmiş on yıla nazaran, bu alanda çok önemli mesafeler alındığını da hep birlikte görüyoruz. Yani, bundan 10 yıl evvel, 20 yıl evvel bu noktada daha geri olduğumuzu, kadınlarımızın toplum içerisindeki, çeşitli sektörlerdeki temsilinin daha düşük oranlarda olduğunu görüyoruz.

Değerli hanımefendiler, bu bir süreç, bu süreci birlikte yönetmek, birlikte etkinleştirmek bizlerin elinde. Ama, şunu memnuniyetle ifade edeyim: Bugün gelinen noktada artık bütün kesimlerde kadınlarımızın toplum içerisinde etkin bir şekilde yer alması noktasında, bir görüş birliği, bir anlayış birliği var. Bu güzel zemin üzerinde inşallah önümüzdeki dönem içerisinde, toplumumuzun da ilerlemesine yol açacak bu birlikteliği, bu etkinliği birlikte sağlayabileceğimiz inancındayım.

Geçtiğimiz yasama yılında çıkartmış olduğumuz 4857 Sayılı Yasa ile kadınlarımızın istihdamına ilişkin önemli düzenlemeler gündeme getirildi ve bunların bir çoğu 4857 Sayılı Yasamıza girmiş oldu.

Özellikle, ücrette, işin düzenlenmesinde, analık halinde ve kıdem tazminatı yönünden kadın istihdamını koruyucu hükümlere bu 4857 Sayılı Yasada yer verildi. Örneğin, kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta çalıştırılmamaları esası getirildi. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta daha eklenmesi hususu getirildi. Yine, sağlık durumu elverdiği taktirde, kadına doğumdan önce üç haftaya kadar çalışabilme ve kalan süreyi doğum süresine ekleme imkânı getirildi. İsteği halinde kadın işçiye 16 haftalık süreden sonra, 6 aya kadar ücretsiz izin verilmesi esası getirildi. Yine kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için, günde toplam 1,5 saat ücretli süt izini verilmesi hükümleri de bu yasa maddeleri arasında yer alan önemli hükümlerdir.

Yine Türkiye olarak onayladığımız, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi de, kadın ve erkek eşitliğine ilişkin tüm konulara en geniş şekilde yer veren bir uluslararası sözleşme olması bakımından önem arz etmektedir. Bu noktada tabii, kendi ulusal mevzuatımızda, gerekse uluslararası sözleşmelerde yapacağımız ve atacağımız önemli adımlar var. Bunlardan bir de, ILO sözleşmelerinden, erkeklerle kadın işçilere aile sorumlulukları olan işçilere fırsat ve davranış eşitliği sağlanmasına ilişkin 156 sayılı sözleşmenin de ülkemiz tarafından bir an önce onaylanması ve hayata geçirilmesidir.

Değerli hanımefendiler, değerli katılımcılar; bunun dışında Avrupa Birliğine sunduğumuz ulusal programa fırsat eşitliği kapsamında konulan kısa ve orta vadeli hedeflerin tümü, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirme stratejisinin bir uygulaması olarak düşünülebilir.

Ulusal program çerçevesinde, kısa ve orta vadeli hedefler kapsamında yapılacak tüm düzenlemelere, eşitlik perspektifinin konulması yolundaki çalışmalarımızdan olumlu sonuçlar aldığımızı memnuniyetle belirtmek isterim. Bu konularda önemli aşamalar kaydedilmesine rağmen, Avrupa Birliğiyle kıyaslandığında, halen özellikle, ekonomik yaşamda kadın erkek eşitliği arzu edilen düzeyde sağlanamamıştır.

Ülkemizde kadınların işgücü piyasasına katılımı erkeklere oranla daha azdır. Avrupa Birliğinin kurumları, cinsiyetler arası ayrımcılığın önlenmesi ve kadın erkek arasındaki sosyal farkların azaltılması için, Avrupa Birliği bir çok farklı alanda çalışmalar yapmaktadır. Kadınların yaşam koşullarının iyileştirilmesine yönelik Avrupa Birliği programlarından biri olan Kadın Erkek Eşitliği programına Bakanlığımız da aktif olarak katılmaktadır.

2001-2005 yılları arasında uygulanacak topluluk programı çerçevesinde, aşağıdaki amaçlara hizmet eden projelere mali destek verilmektedir. Bunlar özetle şunlardır:

- Ekonomik yaşamda kadın erkek eşitliğini sağlamak.
- Kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal konularda karar alma mekanizmalarına daha çok katılmalarını sağlamak.
- Kadın ve erkeklerin sosyal haklardan eşit ve etkin olarak faydalanmalarını sağlamak.
- Toplumsal yaşamda, kadın erkek eşitliğini sağlamak, kadınlara mal edilmiş toplumsal rollerin değişmesine katkıda bulunmak.

Değerli katılımcılar, değerli hanımefendiler; özetle Bakanlığımız, bu arz etmiş olduğum konularda, önümüzdeki dönemler-

de daha aktif rol alacak, hem ulusal standartlarda, hem de uluslararası standartlarda. Türk kadınının toplumumuz içerisindeki bütün sosyal rollerinin yerine getirilmesi için gereken katkıyı sağlamaya çalışacaktır.

Demin de ifade ettiğim gibi, bu hepimizin arzu ettiği, Türk kadınının toplum içerisindeki istediğimiz noktaya gelebilmesi keyfiyeti birlikte gerçekleştireceğimiz bir iştir, bir başarıdır.

Bu, değerli konuşmacıların da ifade ettiği gibi, inşallah bu olumlu süreç önümüzdeki aylarda, önümüzdeki yıllarda da devam edecektir. Bu süreci her geçen gün daha iyileştirmek, daha güzelleştirmek yapılacak çalışmalara bağlıdır. Sadece yılın bir gününde bu çalışmalarla bizim istediğimiz noktayı yakalamamız mümkün değildir.

TÜRK-İŞ'in ve sendikalarımızın bu konudaki katkıları çok önemlidir. Umuyorum yıl içerisinde yine bu şekilde gerçekleştirilecek önemli toplantılara ve aktivitelere Bakanlık olarak biz de canı gönülden destek vermeyi benimsiyoruz, bunu önemsiyoruz, inşallah bu toplantılarda bu konuştuklarımızın da somut adımlarını atma imkanını birlikte yakalayacağız.

Ben tekrar bu toplantıyı tertitledikleri için, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Sayın Salih KILIÇ ve arkadaşlarına ve teşriflerinizden dolayı sizlere ayrı ayrı teşekkür ediyor, toplantımızın başarılı geçmesi dileğiyle hepinize saygılar sevgiler sunuyorum.

ÇALIŞMA GRUPLARININ SONUÇ BİLDİRGELERİ

Çalışma Grubu I

Çalışma Hayatı ve Kadın, Belirlenen Sorun ve Öneriler

SORUNLAR

- 1- Kadınları temsil edecek delegelerin pek çok sendikada yer almaması ve kadın bürolarının yetersiz ve süreksiz olması,
 - 2- İşyerlerinde kadınlara yönelik üstü örtülü şiddet uygulanması ve bunun kadınların dayanışmasını zorlaştırması,
 - 3- Sosyal güvenlik konularında halen sorunlar yaşanması ve özellikle sağlık konusunda SSK'ya bağlı kadınların devlet hastanelerinde muayene olabilseler dahi randevu alma konusunda sıkıntılar yaşanması,
 - 4- Etkinliklerin 8 Martlarla sınırlı kalması ve sürekliliğinin sağlanamamasının büyük bir eksiklik olması,
 - 5- Kadınlara yönelik yapılan dolaylı ayrımcılık sorunu,
 - 6- Eğitimin anne odaklı gerçekleşmesi ve ortak bir sorumluluk olarak görülmemesi,
- gibi sorunlar saptanmıştır.

ÖNERİLER

- 1- Kadınların sorunlarının tartışılacağı bir platform kurulması ve bu platformun sürekliliğinin sağlanabilmesi,

- 2- İşyerlerine ve sendikalara bağlı kreşlerin açılması,
- 3- Bir "Eşitlik Çerçeve Yasa" çıkarılması ve bu yasanın uygulanmasını denetleyecek / izleyecek kadın erkek eşitliği ombudu (kamu denetçisi) sisteminin oluşturulması,
- 4- Örgütlenme ağı oluşturulması,
- 5- Katılımcı Projeler hazırlanması,
- 6- Anayasanın 10.maddesinin kadın örgütlerinin hazırladığı talep çerçevesinde kadın erkek arasında fiili eşitlik sağlanana kadar gerekli hukuki, kurumsal vs gibi önlemlerin alınması.Bu bağlamda Anayasanın 10. maddesinin 1. fıkrasında yer alan kanun önünde eşitlik ilkesinin düzenlemeden sonra gelmek üzere 2.fıkra hükmü olarak "Erkek ve kadın eşit hak sahibidir . Kanun bu eşitliği özellikle ailede, eğitimde ve çalışma hayatında teminat altına alır, erkek ve kadın eşit değerdeki iş için eşit ücret talep etme yetkisine sahiptir" şeklinde bir ilave düzenlemenin yapılması gerekmektedir.
- 7- Sendikalarda sürekliliği ve etkinliği sağlayacak kadın bürolarını oluşturulması,
- 8- Kadınlara yönelik eğitimlerin artırılması,
- 9- Kadınların sendika yönetimlerinde yer alabilmeleri için kota uygulanması,
- 10- Çocuk yetiştirme konusunda sadece annenin değil; okul, medya gibi kurumların da sorumluluk sahibi olduğu bilgisinin geliştirilmesi (Örneğin medya ve okuldaki cinsiyetçi ayrımlar ortadan kaldırılmalı)

- 11- Cinsel tacizin tanımı konusunda açıklık getirilip, çalışanların bilinçlendirilmesi,
 - 12- Hizmet akitlerinde ispat yükümlülüğünün getirilmesi,
 - 13- Kadın ve erkek çalışanlar arasında cinsiyet ayrımcılığını önleyecek şekilde cinsel tacizle işten çıkarılma konularının hepsinin özel bir yasada toplanarak düzenlenmesi ve AB normlarına uygun olmasının gerekliliği
- gibi öneriler sunulmuştur.

Çalışma Grubu II

Kadınların Karar Alma Mekanizmalarına ve Sendikal Faaliyetlere Katılımı

Yapılan toplantıda Karar Mekanizmalarında ve Sendikal Faaliyetlerde kadının durumu konuşuldu. Varolan sorunların olası nedenleri aşağıdaki maddeler çerçevesinde tespit edildi:

Kadınların örgütlenmede yeni olması.

Kadınların sayısının yönetim kademesinde çok az olması.

Kadın olarak kendimizi ifade etmemize olanak tanınmaması.

Örgütlenmedeki erkeklerin kadınlara eşitlikçi olmayan bakışı.

Kadınların üzerindeki gizli ve açıktan toplum baskısı.

Kadınlar arasındaki örgütlenmenin ve mücadelenin yetersiz olması.

Örgütlü kadınlar arasındaki iletişimsizlik, birbirlerinin yaptıklarından haberdar olmama.

İşten çıkarılma ya da yer değiştirme durumunda öncelikli olarak kadınların seçilmesi.

Varolan sorunların çözümüne ve daha iyi, daha demokratik ve daha uygar bir sendikal yapılanmaya yönelik ise somut olarak aşağıdaki önerilerde bulunuldu:

- 1- Her şubede ve genel merkezde ve TÜRK-İŞ'te Kadın Komisyonları hemen oluşturulmalı ve sendikaların ilk kongrelerinde yapılacak tüzük değişikliğinde yer almalı.

2- Her kademedede ve her yönetim düzeyinde kadınlar için KOTA olmalı.

(TÜRK-İŞ Yönetimi de dahil.)

3- TÜRK-İŞ Kadın Masası tarafından her ilde örgütlenmedeki kadınların sayısı ve problemlerinin tespiti için bir alan çalışması yapılmalı.

4- Sendikalarda çocuk odası olmalı.

5- Sendikalardaki kadınlar ve erkekler için ayrı eğitim programları düzenlenmeli.

6- Geçici ve mevsimlik işçi kavramının kaldırılması için TÜRK-İŞ çalışma yürütmeli.

7- Sendikaya üye olan kadın işçilerin işten atılmalarını engellemek, iş güvencelerini sağlamak için TÜRK-İŞ çalışma yürütmeli.

Not: 8-9 Mart TÜRK-İŞ Kadın Kurultayında almış olduğumuz kararların basına açıklanmasını talep ediyoruz.

Çalışma Grubu III

Kadın ve Eğitim

Varolan Sorunlar:

Türkiye'de hala "eğitimsizliğin yol açtığı töre ve namus cinayetleri" gündemde.

Paralı eğitim, kızların eğitim imkanlarını olumsuz etkilemektedir.

Ülkemizde eğitim politikasından kaynaklanan önemli sorunlar bulunmaktadır.

Çalışan kadınların geleneksel rollerinin devamı nedeniyle, çalışma yaşamındaki hizmet içi eğitim programlarından yararlanamamaktadırlar.

Öneriler:

Sosyal yardımlaşma ve dayanışma fonları gibi kamunun elindeki kaynakların özellikle kız öğrencilerin okula gönderilmesi yönünde, burs olarak kullanılması yararlı olacaktır.

Taşınmalı eğitim konusu bir alternatif olarak yeniden değerlendirilmelidir.

Sendikalar, kadın çalışanların eğitim programlarından etkin olarak yararlanmasını sağlayacak tedbirler almalıdırlar.

Anne veya babaya çocuğun yaşına göre psikososyal gelişim özellikleri ve ihtiyaçlarının açıklandığı "Yaygın Aile Eğitim Programları" geliştirilip düzenlenmelidir.

Okulların rehberlik ve psikolojik danışmanlık programları, öğrencinin özel ve genel yetenekleri, ilgileri, geleceğe ait düşün-

ce ve beklentileri, okuldaki ders programı ve başarı durumu hakkında ailenin bilgilendirilmesine yönelik olmalıdır.

Psikolojik danışma ve rehberlik uzmanları, eğitimin amaçları, okul çalışmaları, çocuk gelişimi, özürli çocuklar, beslenme, ergenlik çağı sorunları gibi konularda "aile konferansları" düzenleyerek, velileri aydınlatmalıdır.

Psikolojik danışma ve rehberlik uzmanları, öğrencileri önemli düzeyde etkilemesi bakımından aile içinde ayrı yaşama, boşanma, geçimsizlikler, hastalık gibi durumlarda da anne-baba ile ilişki kurarak onlara yardımcı olmalıdır.

Rehberlik servisi, meslek veya iş seçme aşamasında çocuğun yetenek, ilgi ve nitelikleri ile çeşitli mesleklere ilişkin bilgiler konusunda velileri aydınlatarak, çocukların uygun bir meslek seçmesine yardımcı olmalıdır.

Rehberlik hizmetlerinde aile, okul, çalışma hayatı ve çevre arasında işbirliği kurulmalıdır.

Okuldaki eğitim-öğretim faaliyetlerine ailenin katılımı için gereken düzenlemeler yapılmalıdır.

Televizyon kanallarında ailelere yönelik eğitici programlar yapılmalıdır.

Ailelerin çeşitli konularda bilgilendirilmesini sağlamak amacıyla rehberlik ve danışmanlık servisleri kurulmalı ve bu kurumlar ilgili bakanlıklarla irtibat halinde olmalıdır.

Yetişkin eğitimi konusunda çalışmalar yapılarak, programlar geliştirilmelidir. Yetişkin eğitimi sadece kamu alanında değil, mahalli idareler, özel sektör ve sivil toplum örgütlerini de kapsayacak şekilde düzenlenmelidir.

Çalışma Grubu IV

Kadın ve Sağlık

Varolan Sorunlar

Sağlık alanındaki uygulamalar, küreselleşmenin sonuçlarının getirdiği artan gelir dağılım eşitsizliklerinden ve olumsuz yaşam koşullarından en çok etkilenen ezilen sınıfların, kadınların, çocukların, yaşlıların, ruhsal hastalığı olanların, engellilerin sağlıkta eşitsizliklerden de en fazla zarar gören kesim olmasına neden olmaktadır.

Kadınların yoksulluğa ve her türlü ayrımcılığa ve sosyoekonomik güçlüklerle daha fazla maruz kalıyor olmaları, çalışma ücretlerinin erkeklerden düşük olması sağlıkta toplumsal eşitsizliklerde cinsiyet farklılıklarını derinleştirmektedir.

Türkiye’de kadın ve erkek için ergonomi açısından sorunlar vardır. Ama kadınlar açısından riskler daha fazladır.

Kadın işçiler fiziksel durumları, menstruasyon zamanları, ergenlik ve menopoz dönemleri ve gebelik ve emzirme dönemlerinde sorunlar yaşamaktadır. Uzun süre ayakta durmaları, karın organlarında sarkmalar, cinsel organlarında bir takım değişiklikler yapabilir.

Çalışma koşullarının iyileştirilmesinde, örgütlülük önemli bir etkidir. Ancak kadınların formal çalışma hayatına katılımlarının sınırlı olması, standart dışı çalışanlar arasında kadınların yüksek oranda yer alması ancak varolan sendikaların bu tip çalışmaları örgütlemekte yetersiz kalışı, sendikaların örgütlülüğü zor-

lamamaları, kadınların bu çalışmalara katılmasına uygun ortam yaratmamaları vb. nedenlerle sendikalı kadın sayısı çok dūřuk olmaktadır.

neriler:

Kreş ve ocuk yuvası gibi kurumların sayısının arttırılması, bu kurumlara erişimin kolaylaştırılması ve kadınların bu yönde bilinçlendirilmesinin sağlanması çocuklu kadınların çocuklarının bakımı için aile ve yakın çevreye olan bağımlılığını azaltacak ve çalışma saatlerinde çocukların bakımı, gelişimi ve eğitimi konularında rahatlamalarını sağlayacaktır.

Kadın sağlığı eğitimleri küçük gruplarla düzenli aralıklarla ve mesai saatleri içerisinde aktif katılım sağlanarak yapılmalıdır.

Mesleki, sosyal, kültürel bilgi ve beceri geliştirme hususları sendikalar tarafından işyerlerinde ve mesai saatleri içerisinde düzenlenmelidir. Ayrıca sendikalar eğitimleri yaygınlaştırmak amacıyla basın-yayın kuruluşları ile işbirliği yapmalıdır.

İşyerlerinde psikolog bulundurulması koşulları araştırılmalı ve işyerlerine önerilmelidir.

TEBLİĞLER

TEBLİĞLER

Gülay ASLANTEPE

ILO Türkiye Temsilcisi

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO) ve KADINLAR İÇİN BELİRLENMİŞ STANDARTLAR

ILO (Uluslararası  alıőma  rg t ), Birleşmiş Milletler'in bir uzmanlık kuruluőudur. Uluslararası  alıőma  rg t 'nün I. Dünya Savaőı'nın hemen akabinde Milletler Cemiyeti döneminde, savaőın verdiği zararları tamir etmek amacıyla çalışma yaőamını tekrar oluőtarmak , çalışma yaşamının genel standartlarını belirlemek için oluşturulmuş bir örgüttür ve üç aktörden; işçi, işveren ve h k met üçlüsünden oluőtarmaktadır.

ILO'nun kuruluş felsefesi; "dünyada sosyal refahın sağlanmasıdır." Tarihçesine baktığımızda;

ILO, 1919 yılında bu nedenle kurulmuş, ve bugüne kadar aşağı yukarı 184  alıőma Sözleşmesi ve 195 tavsiye kararı almıştır. Küresel boyutta çalışma yaşamının bu üçlü yapı içerisinde tartıőıldıėı ve üçlü grupların her birinin bir diğerinden bağımsız hak sahibi olduğu bir kuruluőtur.

İlk olarak; 1919 yılında; 3 No.lu sözleşme ile "Analığın Korunması" kararı alınmıştır. Çalışma  rg t 'nün, kadın hareketine ilişkin sözleşmelerine bakıldığında, 1919'lardan 1970'li yıllara kadar geçen süreçte daha çok kadınlara ilişkin koruyucu hükümler belirlenmiştir. Ayrıca emeiğin korunmasının yanısıra kadın

emeğinin korunması ayrı bir gündem maddesini oluşturmuştur. 1970'lerden sonra ise; Kadın emeğine ilişkin standartları belirlemede dünyadaki kadın hareketine paralel olarak koruyucu yaklaşımdan eşitlikçi yaklaşıma geçildiğini ve kadın erkek eşitliğini vurgulayan, çalışma yaşamında bu eşitliği sağlamayı hedef alan standartlar belirlemeye başlanmıştır.

Bu bağlamda işlenmiş konular şu şekilde sıralanmıştır.

1. Tüm çalışanları ilgilendiren, temel insan haklarına ilişkin sözleşmeler.
2. İstihdam
3. Eğitim
4. Çalışma Koşulları
5. İş Sağlığı ve Güvenliği

Bu sözleşmeler, kadın erkek ayrımı olmaksızın tüm çalışanları ilgilendiren sözleşmelerdir. Bunun yanısıra doğrudan kadınlara ilişkin sözleşmeler bulunmaktadır.

Çalışma Yaşamına İlişkin Temel İnsan Hakları Sözleşmeleri:

1998 yılında uluslararası çalışma konferansında temel insan haklarına ilişkin sözleşmeleri içeren bir deklarasyon kabul edilmiş ve Türkiye de bunu onaylamıştır. Bunlar:

1. Sendikal Örgütlenmeyi esas alan Örgütlenme Özgürlüğü'nü garanti altına alan 87 sayılı ILO sözleşmesi.
2. 98 sayılı Toplu Pazarlık, Grev ve Lokavt Hakkı'nı Düzenleyen Sözleşme.

3. İstihdamda ve ücrette eşitliği sağlayan 100 sayılı Sözleşme.
4. İstihdamda eşitliği sağlayan; ırk, dil, din, yaş gibi ayrımcılığı reddeden 111 sayılı sözleşme.
5. Her türlü Cebri Çalıştırmanın Yasaklanmasını düzenleyen 29 ve 105 sayılı sözleşmeleri.
6. İstihdamda asgari yaşı düzenleyen 138 sayılı sözleşme.
7. 1999 yılında kabul edilen ve çocuk işçiliğini sonlandırmayı hedefleyen 182 sayılı sözleşme.

Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin bu sözleşmelerin temel insan haklarını oluşturan sözleşmeler oldukları bir daha vurgulanmıştır. Bu sözleşmeler, Temel İnsan Hakları sözleşmeleri, diğer ülkeler tarafından onaylandığı zaman bu normlar iç hukuk haline geldiğinden , kendi parlamentolarında onaylayarak iç hukuk haline getirilmesinin ayrı bir önemi vardır. ve AB normlarından farklılık içermektedirler. ILO'nun bu sözleşmeleri temel insan hakları sözleşmesi olarak kabul ettiği için bu sözleşmeleri onaylamamış ülkelerde dahi, gelişmeleri izlemek için ILO her yıl bir rapor yayınlamakta ve her ülkenin kendi durumunu diğer ülkelerle paylaşma zorunluluğu olması açısından farklı bir konumları vardır.

ILO Sözleşmelerini kadın açısından iki ayrı başlık altında incelenebilir. Bu sözleşmeler şu şekilde sıralanabilir:

1. Koruyucu Sözleşmeler

2. Eşitlikçi Sözleşmeler

1. Koruyucu Sözleşmeler:

- a. İstihdamda kadının analık ve hamilelik durumunun özel bir ilgiye mazhar olması gerçeğinden hareketle kabul edilen 3 Nolu "Analığın Korunması Sözleşmesi" 1919 yılında kabul edilmiştir.
- b. Değişen koşullara bağlı olarak 1952 yılında 103 sayılı yeni bir "Analığın Korunması" sözleşmesi imzalanmıştır.
- c. 2000 yılına gelindiğinde ise normların ve kadının istihdamdaki yerinin farklılaşması ile beraber 183 Nolu "Analığın Korunması" başlıklı sözleşme imzalanmıştır.
- d. 1919 yılında "Kadınların Gece Çalıştırılmasının Yasaklanmasına İlişkin" 4 numaralı sözleşme imzalanmıştır. Gece çalışmasının kadının fizyolojisine bir takım kötü etkiler yapacağı düşünülmüştür.
- e. Değişen koşullarla 1934 yılında kadınların gece çalışması ile ilgili 41 sayılı "Kadınların Gece Çalıştırılmasının Yasaklanmasına İlişkin" sözleşme imzalanmıştır. Bu sözleşme ile de kadınların gece istihdam edilecekleri işler belirlenmiş ve sınırlandırılmıştır.
- f. 1948 yılında 89 sayılı "Kadınların Gece Çalışmasına" ilişkin yeni bir sözleşme imzalanmış ve kadınların hiçbir koşulda gece çalışmayacakları işler belirlenmiştir. Bu sözleşme ile özellikle hamilelikte gece çalışmasının yasaklandığı belirtilmiştir.
- g. 1991 yılına gelindiğinde ise üçlü yapı içerisinde ve değişen koşullarla beraber, kadınların gece çalışmasına ilişkin 171

sayılı bir sözleşme daha kabul edilmiştir. Bu sözleşme ile, çalışmama konusunun kadının özgür iradesine bırakılması gerektiğine değinilmiştir.

h. 1971 yılında kabul edilen kimyasallarla ilgili bir sözleşmede değişiklik olmadığının çünkü kadının fizyolojisinde kalıcı etkiler bıraktığı kabul edildi. Kadının hormonal yapısını etkileyen kimyasalların bulunduğu yerlerde çalışmasını engelleyen 136 sayılı bu sözleşme halen geçerlidir.

ı. 1967 yılında kabul edilen 127 "Azami Yük Taşıma Sözleşmesi" de aynı şekilde devam etmektedir.

j. 1935 tarihli, 45 sayılı "Yer altı ve maden işlerinde kadının çalıştırılması" kadının fizyolojisini olumsuz etkileyeceği için değiştirilmemiştir.

k. 1921 yılında, 13 sayılı "Beyaz Kurşun Kullanımı" ile ilgili sözleşme de, civa denilen beyaz kurşun maddesinin kısırlık yapmasından dolayı değiştirilmemiştir.

Bu bahsedilen koruyucu sözleşmelerin zaman içerisinde nasıl eşitlikçi bakış açısına geçildiğini göstermesi açısından önemlidir.

2. Eşitlikçi Sözleşmeler

a. Özellikle Temel İnsan Hakları sözleşmelerinden oluşan 1951 tarihli, 100 sayılı "Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi" son derece önemlidir. Bu sözleşmeye Türkiye de taraf olduğundan dolayı iç hukukun bir parçası haline gelmiştir. Özellikle toplu sözleşme yapılmayan iş yerlerinde, asgari ücret ve onun ötesinin uygulandığı işyerlerinde aynı işi

yapan kişilerin farklı ücretler alması bakımından, bu sözleşme çok büyük önem taşımaktadır.

- b. 1958 tarihinde kabul edilen ve Türkiye'de de onaylanmış olan "İstihdamda ve Meslekte Ayrımcılığa Karşı Sözleşme" iç hukukun bir parçasıdır. İstihdamda, özellikle kamu dışında, bu sözleşmenin tam olarak uygulandığı maalesef görülememektedir.
- c. 1964 yılında ILO tarafından kabul edilen ve 1977 yılında da Türkiye'nin onayladığı 122 sayılı "İstihdam Politikası Sözleşmesi"nin sözleşmeyi onaylayan ülkelerin, kadın istihdamına özel önem vermesi gereği açısından önemlidir. İstihdamda, işe almada kadın erkek eşitliğinin sağlanacağı bu sözleşme ile ifade ediliyor; fakat bu sözleşme de Türkiye'de uygulama açısından eksikliklere sahiptir.
- d. 1974 yılında, "Ücretli Eğitim İzni'ni Düzenleyen" 140 sayılı bir sözleşme ILO tarafından kabul edilmiştir. Bu sözleşme ile çalışan işçiler ücretlerini muhafaza ederek, işverenin ya da sendikasının düzenlediği herhangi bir eğitim kursuna katılabileceklerdir. Bu henüz Türkiye tarafından kabul edilmemiştir.
- e. 1975 yılında 142 sayılı "İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesinde Mesleki Yönlendirme ve Mesleki Eğitim" isimli ILO sözleşmesi, 1993 tarafından kabul edilmesi açısından çok önemlidir.
- f. 1981 yılında kabul edilen ve çok önemsenen 156 sayılı bir diğer sözleşme "Aile Sorumlulukları Olan İşçilere Yönelik Sözleşme"dir. Bütün aile sorumluluklarını kadın ve

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

erkek açısından eşit gören bir sözleşme olması açısından çok önemsenmesi gerekmektedir fakat bu sözleşme henüz Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

- g. 1982 yılında kabul edilen 158 sayılı "İş İlişkisi'nin İşverence Sona Erdirilmesine İlişkin Sözleşme" ile de kadının hamileliği veya kadın olması gibi nedenler hizmet ilişkisi'nin sonlandırılmasında bir gerekçe değildir. Son İş Kanunu kapsamında bu sözleşme de iç hukukun bir parçası haline getirilmiştir.

Prof. Dr. Emine Tuncay KAPLAN

Gazi Üniversitesi İİBF

4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA KADIN İŞÇİ AÇISINDAN GETİRİLEN YENİ DÜZENLEMELER VE AB NORMLARINA UYUMU

I. Genel Olarak

Avrupa Birliği Müktesebatının üstlenilmesine ilişkin Türkiye Ulusal Programı 19 Mart 2001 tarihinde Bakanlar Kurulunda kabul edilerek 24.03.2001 tarih ve 24352 Mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

Katılım Ortaklığı Belgesi ve Ulusal Programda yer alan İstihdam ve Sosyal Politika konuları arasında Bireysel ve Toplu İş Hukuku, İş Sağlığı ve Güvenliği, Sosyal Diyalog, Kadın Erkek Eşitliği, Ayrımcılığın önlenmesi konuları yer almıştır.

2003 yılı Katılım Ortaklığı Belgesinde Sosyal Politika istihdam bölümünde Bireysel ve Toplu İş Hukuku alanında kısa vadede bir programın kabul edilmesi, uzun vadede AB mevzuatının iç hukuka aktarılarak uygulanması istenilmektedir. Bu nedenlerle iş mevzuatında Avrupa Birliği normlarına uyum sağlamak ve ekonomik ve teknik gelişmeler nedeniyle eksikliği hissedilen iş güvencesi ve esnek çalışma türlerinin düzenlenmesi amacıyla hazırlanan 4857 sayılı İş Kanunu 10 Haziran 2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

İş güvencesine ilişkin düzenlemenin ve esnek çalışma türleri başta olmak üzere önemli değişikliklerin yer aldığı 4857 sayılı

İş Kanununda, kadın işçiler açısından getirilen yeni düzenlemelerin AB normlarına uyumunu değerlendirebilmek için önce kadın, işçilere ilişkin AB yönergeleri (direktifleri) üzerinde durulacak, daha sonrada 4857 sayılı Kanun ile getirilen değişiklikler ve bunların AB normlarına uyumu değerlendirilecektir.

II. Kadın İşçilere İlişkin Avrupa Birliği Düzenlemeleri

1. Kadın ve Erkeğe Eşit İşlem Yapılmasına İlişkin Düzenlemeler

Avrupa Birliği, 1957'de altı üye tarafından Roma'da kabul edilen ve imzalanan Roma Antlaşması ile, üyeleri arasında ortak bir ekonomi politikası oluşturmak amacı ile kurulmuştur.¹

Kadın ve erkeğe eşit işlem yapılması ve eşit ücret ödenmesi ilkesi Avrupa Birliği Hukukunun temel konularından biri olmuş ve yapılan sözleşmelerde ve alınan direktif kararlarında bu ilkeye daima ön planda yer verilmiştir.

a. Roma Antlaşması

Roma'da altı Avrupa ülkesi tarafından 25.03.1957'de imzalanan ve Avrupa Topluluğunu oluşturan Roma Antlaşmasının (Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşmasının) 119. maddesinde, aynı işte çalışan kadın ve erkek işçilere aynı ücret ödenmesi ilkesi yer almıştır. Yine aynı maddenin 2. fıkrasında, ücret deyiminden "işverenin iş ilişkisi nedeniyle işçiye doğrudan doğruya veya dolayısıyla ödediği temel ücret veya asgari ücret yada sair para yada mal olarak yapılan ödemelerin" anlaşılabacağı ifade edilmiştir.²

1 Tuncay, s.116.

2 Antlaşmanın tam metni için bkz. Oetker/Preis s, 1 vd. Tuncay, s.102, 103; Güzel, s.25.

Sözleşmenin sözü geçen 119. maddesi, kadın-erkek eşitliğine ilişkin bir yasanın bulunduğu üye ülke Fransa'nın, eşit ücret ilkesini kabul etmeyen ülkelerin işyerlerinin haksız rekabetine karşı kendi girişimlerini korumak amacı ile yaptığı çalışmalar neticesinde kabul edilmiştir. Bu nedenle ilk zamanlarda maddeye sınırlı bir önem verilmiş ancak daha sonraları kadın erkek eşitliğinin çalışma hayatında öneminin gittikçe artması nedeniyle, 119. maddedeki kadın erkek eşitliği konusuna gerek Avrupa Adalet Divanının kararları, gerekse Avrupa Birliğinin çıkardığı yönergelerle açıklayıcı ve uygulamayı kolaylaştırıcı nitelikte düzenlemeler getirilmiştir.³

119. maddede getirilen düzenleme, işçi ile işveren arasındaki "hukuk normları veya toplu sözleşmelerden kaynaklanan ve hukuki bir araştırmayla ortaya çıkabilen" açık işlemler için söz konusudur. Avrupa Adalet Divanı kararına göre bu işlemlere "aynı kamu veya özel bir hizmette veya işyerinde aynı işte çalışan kadın ve erkek işçilere farklı ücret ödenmesi" durumu da dahil edilmiştir.⁴

Avrupa Birliği'nin 10.2.1975 tarihinde, 119. maddenin açıklanması amacıyla kabul ettiği 117 sayılı "Ücrette Eşitlik Yönergesinde", eşit iş ya da eşit değer verilen işler için "ödenecek ücretin tüm ekleri ve koşullarına ilişkin cinsiyete dayalı her türlü ayrımın ortadan kaldırılması" gerektiği ifade edilmiştir (m.1).⁵ Görüldüğü üzere 119. maddede, sadece eşit işte çalışan kadın ve er-

³ Tuncay, s.102.

⁴ Blomeyer, s.308.

⁵ Zöllner-Loritz, s. 117; Tuncay, s.103; Yönergenin tam metni için bkz. Oetker/Preis, s.75 vd.

kek işçilere eşit ücret ödeneceği kabul edilmişken; yönergede "eşit değer verilen işler" içinde eşit ücret ödeneceği belirtilmiştir. Ayrıca bu yönerge ile, toplu iş sözleşmelerinde kadın ve erkek için değişik değerlendirilmelerle getirilen farklı ücret sistemlerinin uygulanması da yasaklanmıştır.⁶ Diğer taraftan çalışanların, farklı işleme tabi tutulması halinde şikayet veya yargıya başvurusu nedeniyle, işveren tarafından işten çıkarılmalarına karşı korunmaları hususunda gerekli tedbirleri alma ve ücret eşitliği ilkesine aykırı düzenlemeleri kaldırma yükümlülüğü de yönergede yer almıştır.⁷

9.2.1976 tarihinde hazırlanan 207 sayılı "İşe Girişte, Mesleki Eğitimde ve Mesleki Yükselmeye Eşit Davranma Yönergesinde" ise, işe alınma, mesleki eğitim olanaklarından faydalanma, işte ilerleme ve çalışma koşulları açısından cinsiyet farkı yapılmamasına ilişkin esaslara yer verilmiştir. Yönerge, böylece eşit davranma ilkesini diğer çalışma koşullarına yayarak cinsiyet nedeniyle farklı işlem yapılmasını yasaklamıştır.⁸ Ancak yönergede, cinsiyetin bir koşul olarak arandığı mesleki çalışmaların, hamilelik ve analığı korumaya ve fırsat eşitliği sağlamaya yönelik önlemlerin eşit işlem ilkesine aykırı olmayacağı da kabul edilmiştir (m.2.f.2,3).⁹ 19.12.1978 tarih ve Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğin Eşit İşleme Tabi Tutulmasına ilişkin 79/7 sayılı Yönergede ise, kanuni sosyal güvenlik sisteminin uygulanmasında kadın erkek eşitliği sağlamaya yönelik önlemler düzenlenmiş ve

6 Blomeyer, s.310.

7 Zöllner-Loritz, s.117.

8 Ekonomi, Avrupa Topluluğu, s.338.Yönergenin tam metni için bkz. Oetker/Preis s.85 vd.

9 Altan, s.166; Blomeyer, s.310; Çitçi, s.145;

ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır.¹⁰ Ayrıca 24.7.1986 tarih ve 378 sayılı İşletme Sosyal Güvenlik Sistemine İlişkin Yönergede ise, işverenlerin işyerlerinde kurdukları sosyal güvenlik sisteminde de, kanuni sosyal güvenlik sistemine uygun olarak cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağı ve ülkelerin ayrımcılığı önleyecek tedbirlerini almakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.¹¹

15.12.1997 tarih ve 97/80/EG sayılı "Cinsiyet Nedeniyle Ayrımcılıkta İspat Yüküne İlişkin Yönerge"de, cinsiyete dayalı ayrımcılık davalarında ispat yükü düzenlenmiş olup, kural olarak davacıya aittir. Ancak davacı ayrımcılık yapıldığına dair karineler ortaya koyarsa, davalıya geçer (m.4).¹² Eğer davacı ayrımcılık yapıldığına yönelik karinelerin mevcudiyetini ortaya koyarsa diğer tarafa geçer.

15.12.1997 tarih ve 97/81/EG sayılı "Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına İlişkin Yönerge" kısmi süreli çalışanların sırf bu nedenle tam süreli işçilere nazaran farklı muameleye tabi tutulamayacağı, ancak objektif nedenlerden dolayı farklı işlemin geçerli olacağı (m. 4.1), tam süreli işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak, "Pro-rata-temparis" ilkesi gereğince, ücret ödeneceği (m. 4.2) hükmü getirilmiştir.

Yine 28.6.1999 tarih ve 99/70/EG sayılı "Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına İlişkin Yönerge"de de belirli süreli çalışanların, sırf belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmalarını nedeniyle, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara nazaran farklı tabi tutulamayacağı, ancak objektif-gerçek nedenlerin var-

10 Zöllner-Loritz, s. 117.; Yönergenin tam metni için bkz. Schmid/Fehring, s. 144.

11 Schmid/Fehring, s. 138; Ekonomi, Avrupa Topluluğu, s. 338.

12 EU-Arbeitsrecht s. 224.

lığı halinde farklı uygulamanın geçerli olacağı (m.4.1), "Pro-rata-temporis" ilkesinin geçerli olduğu belirtilmiştir (m. 4.2).¹³

Yine 2000 tarih ve 2000/43 sayılı "Eşit İşlem İlkesinin Kişiler Arasında Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Uygulanmasına İlişkin Yönerge"de¹⁴ ve 27.11.2000 tarih ve 2000/78 sayılı "İstihdamda ve Meslekte Eşit İşlem"e İlişkin Yönerge"de eşit davranma ilkesi ve cinsiyet ayırımı yasağına ilişkin düzenlemeler yer almıştır.¹⁵

b. Avrupa Topluluğu Sosyal Şartı (Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı)

9 Aralık 1989'da Strazburg'da İngiltere hariç Avrupa Topluluğu'na üye onbir devlet başkanları tarafından kabul edilen AT Sosyal Şartında, çalışanların temel sosyal haklarına ilişkin ilkeler düzenlenmiştir. Şartın 16. maddesinde, erkek ve kadına muamele eşitliğinin sağlanması gereği ve erkek ve kadınlar için fırsat eşitliğinin geliştirilmesi öngörülmüştür. "Özellikle işe başvurma, ücretler, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, eğitim, meslek eğitim ve gelişim alanlarında" kadın erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla çalışmaların arttırılması hususu ifade edilmiştir. Ayrıca kadın ve erkeklerin mesleki ve ailevi yükümlülüklerini daha iyi yerine getirmelerini dengelemek için gerekli tedbirlerin alınacağı da belirtilmiştir (m. 16.2).¹⁶

13 EU-Arbeitsrecht s. 157.

14 EU-Arbeitsrecht s. 183.

15 EU-Arbeitsrecht s. 193.

16 Oetker/Preis, s. 71-72.

c. Maastrich Antlaşması (Avrupa Birliği Anlaşması)

7.12.1992'de imzalanan ve 1.11.1993'de yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması, Roma Antlaşmasına getirilen en önemli değişikliktir. Bu Antlaşmanın 6. maddesi kadınların ücret, işe girme ve işlerini devam ettirme konusunda cinsel ayrımcılığa karşı korunmalarına yöneliktir.¹⁷

2. Hamilelik ve Analık Durumlarında Kadın İşçinin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler

Avrupa Birliği'nin temelini oluşturan Roma Antlaşmasının 117. maddesine göre, üye devletler işçilerin hayat ve çalışma şartlarının düzeltilmesi ve bu suretle ilerleme yoluyla uyumun gerçekleştirilmesi hususunda görüş birliğine ulaşmışlardır. 118. maddede ise sosyal sorunlar sayılmış ve Komisyon sosyal sorunlara ilişkin olarak üye devletler arasında birlikte çalışmayı sağlamakla görevlendirilmiştir. Bu maddeye Avrupa Tek Senedi¹⁸ ile eklenen madde 118 a. 1'e göre ise, üye devletler işçilerin güvenliğinin ve sağlığının korunması için çalışma ortamının düzeltilmesi yolunda çaba göstereceklerdir. Madde 118 a. 2 de Konseyin bu amacı gerçekleştirmek için asgari hükümleri içeren yönergeler çıkaracağı öngörülmüştür.¹⁹

17 Altan, s. 166 vd; Ekonomi, Birliğin Sosyal Politikaları, s. 44; Maastricht Antlaşması 200 maddesi, 17 ek protokol ve 33 adet ekiyle Avrupa Adalet Divanı içinde önemli bir hukuki kaynak teşkil etmektedir; Tuncay, AB Sosyal Politikası, s. 120; Ulucan, s. 56.

18 Avrupa Tek Senedi, 17.2.1986 tarihinde kabul edilmiş olup, topluluğa sosyal politika alanında daha geniş düzenlemeler yapma yetkisini sağlamıştır. Bu doğrultuda yapılan çalışmalar neticesinde Roma (Avrupa Ekonomik Topluluğu) Antlaşmasının bazı maddelerine, Avrupa Tek Senedi ile eklemeler yapılmıştır. Özellikle m. 118a Avrupa Sosyal Politikası açısından birçok anlaşma ve "eylem planının" temel noktasını teşkil etmiştir. Bkz. Tuncay, s. 118; Ekonomi, Birliğin Sosyal Politikası, s. 37.

19 Oetker / Preis, s. 4.

İşte bu amaç doğrultusunda Konsey tarafından çıkarılan ve işçi kadının analık döneminde korunmasına yönelik hükümler içeren Yönerge, 19.10.1992 tarih ve 92/85 sayılı olup "İşyerinde Hamile, Emzikli ve Loğusa Kadın İşçilerin Güvenliğinin İyileştirilmesi ve Sağlığının Korunmasına İlişkin Tedbirler" Yönergesidir. Bu Yönergenin 1. maddesine göre amaç, 12.6.1989 tarih ve 89/391 sayılı "İşçilerin İş Esnasında İş Güvenliklerinin İyileştirilmesi ve Sağlıklarının Korunmasına İlişkin Tedbirler" Yönergesinin m. 16.1 gereğince, işyerinde gebe, emzikli ve loğusa işçi kadınların güvenliğinin iyileştirilmesi ve sağlığının korunmasıdır (s. 1.1). Söz konusu 89/391 sayılı Yönerge, işçilerin mesleki tehlikelere karşı iş güvenliği ve sağlıklarının korunması, riziko ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması gibi tedbirleri öngören, bu konuda taraflara düşen yükümlülükleri açıklayan, işçilerin dinlenmesi gibi konulara ilişkin genel hükümleri ifade eden çerçe ve niteliğinde bir yönergedir.²⁰

Analığı korumaya yönelik özel hükümler getiren 1992 tarih ve 95/85 sayılı Yönergenin 8. maddesinin 1. fıkrasına göre, analık izni en az kesintisiz olmak üzere 14 hafta olup, üye devletler bunu garanti altına almak için gerekli tedbirleri alacaktır. Bu sürenin doğumdan önce veya sonraya dağılımı devletlerin hukuk kurallarına veya örf, adet hukukuna göre belirlenecektir. Madde- nin 2. fıkrasında ise 1. fıkrada düzenlenen analık izninin en az iki haftasının zorunlu olduğu ve bunun doğumdan önce veya sonrak i süreye dağılışının devletlerin hukuk kuralları veya örf, adet hukukuna göre belirleneceği öngörülmüştür.

20 Bu Yönergeyi tamamlayan çeşitli Yönergeler çıkarılmış olup, bunlardan 92/85 sayılı Analığı Koruma Yönergesi, özel nitelikli bir Yönergedir (m. 1.1). Oetker/Preis, s. 145; Konsey tarafından çıkarılan Yönergelerin niteliği konusunda bkz. Tuncay, s. 105.

Yönergenin 9. maddesine göre, madde 2 (a)²¹ anlamında hamile kadınların devletlerin hukuk kuralları veya örf, adet hukukuna göre belirlenmek suretiyle hamilelik esnasındaki doktor kontrollerine, iş saati içinde gitmek zorunluluğu hasıl olursa, ücret veya başka bir kesinti yapılmaksızın, gitmelerinin sağlanması konusunda üye devletler gerekli tedbirleri alacaktır.²²

Avrupa Birliği Meclisi tarafından meslek sahibi olan anne ve babanın, meslek ve aile yaşamlarının yükünü hafifletmek amacıyla 19.6.1996 tarihinde, 96/34 sayılı "Ebeveyn İzni Hakkında Çerçeve Anlaşma" Yönergesi çıkarılmıştır. Bu anlaşma, kadın ve erkek ayrımı yapılmaksızın, kanun, toplu iş sözleşmesi veya üye ülkeler mevzuatına göre hizmet sözleşmesinin hükümlerine tabi olarak çalışan veya hizmet ilişkisinde bulunan bütün işçilere uygulanacaktır (§. 1. 1-2). Yönergenin 2. bölüm 2. paragrafı hükümüne göre, meslek sahibi olan kadın ve erkekler, doğum ve evlat edinme durumlarında, belli bir yaşa kadar, (bu yaş 8 yaşına kadar gidebilir), en az 3 ay süre ile çocuğa bakmak için ebeveyn izin kullanabilirler. Yönergenin § 2/3 (a)-(b) bentlerinde bu iznin nasıl kullanılacağına, örneğin tam veya kısmi süreli mi yoksa bölünerek mi, kredi saati verilmesi şeklinde mi sağlanması yönünde üye devletlerin ve sosyal partnerlerin karar vereceği ayrıca bu iznin belli bir süre çalışma veya işletme mensubu olma (en fazla bir yıl) şartlarına bağlanarak kullanılmasının, üye devletlerce veya sosyal taraflarca serbestçe tespit edileceği, hükme bağlanmıştır.²³

21 Yönergenin 2. maddesinde; hamile, loğusa ve emzikli kadın tabirlerinden ne anlaşılması gerektiği ayrıca düzenlenmiştir. Oetker / Preis, s. 146.

22 Oetker / Preis, s. 147.

23 Oetker / Preis, s. 203, 204.

Yönergenin 2. paragrafının 2. fıkrasında ise; erkek ve kadınlar arasında fırsat eşitliğini ve eşit muameleyi geliştirmek ve sağlamak için, çerçeve anlaşmayı imzalayan tarafların, § 2 hükmünün 1. fıkrasında öngörülmüş olan ebeveyn izin hakkının prensip olarak devredilemez nitelikte olduğu görüşünü paylaştıkları, hükme bağlanmıştır.²⁴

9 Aralık 1989 tarihli Avrupa Topluluğu Sosyal Şartında (Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı), işçilerin temel sosyal hakları 12 kategori halinde sayılmıştır. Şartta analık durumuna ilişkin özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte, "çalışma hayatında sağlığın korunması ve güvenlik" başlığını taşıyan kısmında her işçinin, çalışma ortamında güvenliğinin ve sağlığının korunması ile ilgili yeterli şartların mevcut olduğunu kabule yetkili olduğu, buna yönelik her türlü uygun ve ileriye yönelik tedbirlerin alınacağı ve mevcutların geliştirileceği öngörülmüştür (fıkra 19.).²⁵ Bu düzenleme topluluk tarafından 19.10.1992 tarih ve 92/85 sayılı "Analığı Koruma Yönergesi"nin önsözünde de aynen yer almış ve bu yönergenin çıkarılma nedenleri arasında sayılmıştır.

3. Kadın İşçinin İşyerinde Korunmasına İlişkin AB Düzenlemeleri

a. Kadın İşçinin Çalıştırılmasının Yasak Olduğu İşler ve İş Sürelerine İlişkin Düzenlemeler

Avrupa Topluluğu Sosyal Şartının 9. maddesinde; "Avrupa Topluluğu çalışanının istihdam koşulları, her bir ülkedeki dü-

²⁴ Oetker / Preis, s. 203.

²⁵ Bkz., Oetker / Preis, s. 72.

zenlemelere uygun olarak yasalar, toplu sözleşmeler veya hizmet sözleşmeleri ile belirlenecektir." hükmü yer almıştır. Avrupa Topluluğuna dahil ülkelerin yasalarında, kadın işçinin çalışmasının yasaklandığı işler detaylı bir şekilde düzenlenmiştir.²⁶

Roma Antlaşmasında ve özellikle 118 ve 118a maddelerinde; çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sağlık ve güvenliklerinin korunması için tedbirler alınmasının gerekliliğinin, bu sözleşme ile kararlaştırıldığına yönelik düzenleme yer almıştır.²⁷ Avrupa Topluluğu Meclisi tarafından Roma Antlaşmasının 118/a maddesi gereğince, önce 12.6.1989 tarih ve 89/391 sayılı "İşçilerin İşte Güvenliklerinin ve Sağlıklarının Korunması Hakkındaki Tedbirlere İlişkin" (19) maddelik yeni bir yönerge çıkarılmış,²⁸ daha sonra da "İşyerinde Hamile, Emzikli ve Loğusa İşçilerin Güvenliklerinin ve Sağlıklarının Korunması Hakkındaki Tedbirlere İlişkin 19.10.1992 tarih ve 92/85 sayılı toplam 14 maddeden ibaret hamile, emzikli ve loğusa döneminde bulunan kadın işçilere ilişkin özel koruyucu hükümler öngören Yönerge çıkarılmıştır.²⁹

- Yönergenin 1. maddesinde amacın; hamile, emzikli ve loğusa kadın işçilerin işyerinde sağlığını ve güvenliğini koruyan tedbirlerin iyileştirilmesi olduğu, üye ülkelerde bu yönde mevcut tedbirlerin kaldırılması için, bu yönergenin gerekçe teşkil etmeyeceği hükme bağlanmıştır.
- Yönergenin 2. maddesi ise, hamile kadın, loğusa dönemi ve emzikli kadın ibarelerinin tanımları verilmiştir.

26 Bkz. Kaplan, s. 109 vd.

27 Oetker / Preis, s. 1 vd. ve 4.

28 Oetker / Preis, s. 113 vd.

29 Oetker / Preis, s. 143 vd.

- Yönergenin "genel hükümler" başlığını taşıyan II. kısmında yer alan 3, 4, 5 ve 6. maddelerinde, hamile, loğusa ve emzikli kadınlarının sağlık ve güvenliğini tehdit edebilecek işler ve işyerlerinde tehlikelerin nasıl tespit olunacağı ve buna dair tedbirlerin nasıl alınacağına dair, genel esaslar, öngörölmüştür.
- Yönergenin 7. maddesinde ise, hamile, loğusa ve emzikli kadınların gece çalışmasına ilişkin esaslar açıklanmış ve bu dönemlerde kadın işçilerin gündüz çalışan işyerlerine geçirilmesi, bu değıştirmenin maddi ve teknik sebeplerden ötürü gerçekleşmesi mümkün olamıyorsa, izin verilmesi veya analık izninin uzatılması, hükme bağlanmıştır.
- Yönergenin 8. maddesinde ise, "analık izni" başlığı altında; bu iznin kesintisiz en az 14 haftalık süre olarak tanınması ve iznin doğum öncesi ve sonrası zamana bölünmesi gerektiğı, bu iznin en iki haftayı kapsayın kısmının, doğumdan önce veya sonra bölünmek suretiyle kullanılması zorunlu olduğı, öngörölmüştür.
- Yönergenin 9. maddesinde, hamile kadın işçilerin iş saatleri içinde yapılması gerekli görölen ön tıbbi muayeneleri için, ücret ve maaşında herhangi bir kesinti yapılmaksızın serbest kalmalarına müsaade edilmeleri gerektiğı, hükme bağlanmıştır.
- Yönergenin 10. maddesinde "fesih yasağı" kenar başlığı altında; kadın işçilerin hamile, loğusa ve emzikli dönemlerindeki koruyucu süreler içinde, iş akitlerinin feshinin yasak olduğı hükme bağlanmış ve daha sonra bu süreler dışındaki feshin tabi olduğı şartlar öngörölmüştür.

- Yönergenin 11. maddesinde ise "İş Akdi ile bağlantılı haklar" kenar başlığı altında; hamile, loğusa ve emzikli kadın işçilerin, bu dönemlerindeki iş akdinden doğan ücret ve diğer sosyal yardımların ödenmesinin teminat altına alındığı, bu şartlara göre, hiçbir zaman doğumdan önceki çalışmanın doğrudan 12 aydan fazla olması gerektiği şartının öngörülelemeyeceği, hükme bağlanmıştır.
- Yönergenin 12. maddesinde ise "Hukuki Koruma" kenar başlığı altında; üye devletlerin, bu yönerge kurallarında hamile, loğusa ve emzikli kadın işçilere tanınmış olan hakların verilmemesi veya bu yükümlülüklerin (işveren-ce) ifa edilmemesi halinde, onlara bu haklarıyla ilgili itiraz ve taleplerinin yerine getirilmesi için mahkeme veya resmi mercilere başvurma imkanını tanıyan, milli hukuk veya adet kurallarını yürürlüğe koymaları gerektiği, hükme bağlanmıştır.

b- Cinsel Tacize İlişkin Avrupa Birliğinin, İşyerinde Kadın ve Erkeğin Saygınlığının Korunması Komisyonunun 27 Kasım 1991 Tarih ve 92/131 EWG Sayılı "Cinsel Tacize Karşı Tavsiye ve Davranış Normları"

Avrupa Topluluğunun adı geçen komisyonu, birliğin kuruluş sözleşmesinin özellikle 155. maddesinin ikinci görüş çizgisi kapsamında, aşağıdaki gerekçelerle; işyerinde kadın ve erkeğin saygınlığını zedeleyen, belli bir cinsiyete mensup olma sebebiyle cinsel nitelikte veya başka türlü davranış şeklinde özellikle üst yöneticiler ve arkadaşlar tarafından yapılan, arzu edilmeyen ve kabul edilemez eylemleri, önlemek ve geliştirmek amacıyla olumlu tedbirler almayı kararlaştırmıştır. Komisyonun görüşüne

göre; bu tedbirlerin amacı, işyerinde kadın ve erkekler arasında karşılıklı saygınlığı ve kişilik değerlerinin dokunulmazlığını kabul eden bir sağlıklı ve güvenilir ortam yaratmaktır. Zira cinsel taciz eylemi çalışma ortamını kötüleştirmekte, buna maruz kalan kişilerin sağlığını, güven duygusunu, moralini ve iş gücünü yok edici etkiler göstermektedir.

Komisyonun görüşüne göre cinsel taciz katlanılması mümkün olmayan, arzu edilmeyen, uygun düşmeyen, adap ve ahlâka aykırı, işyerinde çalışan kadın ve erkeklerin saygınlığını zedeleyen davranışlardır. Cinsel tacize maruz kalan kişinin işveren veya iş arkadaşları tarafından yapılan bu eylemi reddetmesi veya katlanması, açıkça veya zımni olarak mesleki eğitime başlama veya çalıştırmaya devam, yükselme veya ücretin artması gibi iş ilişkisi ile ilgili temel bir karara dayanak olabilmesi durumu, kadın ve erkeğin işyerindeki saygınlığının korunmasıyla bağdaştırılmaz.

92/131 EWG sayılı "cinsel tacize karşı tavsiye ve davranış normlarının" üye devletlere tavsiyeler bölümünde (5) madde öngörülmüştür. Madde 1 hükmünde; cinsel taciz ister işveren ister iş arkadaşlarından kaynaklanmış olsun; böyle bir davranış,

- Maruz kalan kişi açısından arzu edilmeyen, hoş olmayan ve ahlakâ aykırı bir davranış ise,
- Maruz kalan kişinin meslekte yükselme, ücret artışı veya mesleki eğitime başlama açısından vaadlerle iş ilişkisine etkisi olacaksa,
- Maruz kalan kişiyi gözünü yıldırmak, düşmanlık yapmak veya aşağılamak üzere yapılmışsa,

Eşit işlem ilkesini öngören 76/207 EWG sayılı yönerge kurallarının 3, 4, 5. maddesi hükümlerine aykırı düşeceği öngörülmüştür.

Madde 2 hükmünde; üye ülkelerin kamu sektörü de dahil, bu normların ek kısmında yer alan pratik davranış kurallarını uygulamakla yükümlü oldukları, ifade edilmiştir.

Madde 4 hükmünde ise, bu tavsiyelerin yürürlüğe girmesinden itibaren üç yıl içinde, üye devletlerin, bu konuda alınan önlemleri komisyona bildirmeleri öngörülmüştür.

Cinsel Tacize karşı tavsiye ve davranış normlarının ekinde "cinsel tacizle mücadele için alınacak önlemler ve pratik davranış kuralları" başlığı altında, "giriş"ten sonra sırasıyla;

- Tanımın belirlenmesi,
- İşveren tarafının hukuki durumu ve yükümlülükler
- Toplu sözleşme müzakereleri
- İşveren tarafı için tavsiyeler (özellikle cinsel tacizden kaçınma için alması gereken önlemlerle ilgili temel açıklamalar, sorumluluk, yönetim ve denetimle görevli personele verilecek talimat ve bilgilendirmeler, kesin olarak belirlenen cinsel taciz olayının çözümünde başvurulacak yöntem, problemin gayri resmi şekilde çözümü, istişare ve yardım, idari dava yoluna başvurma, soruşturmaya yardımcı olma, disiplin cezası uygulama gibi esaslara ilişkin tavsiyeler ayrıntılı olarak açıklanmıştır.)
- Sendikalar için tavsiyeler

– İşçilerin yükümlülükleri,

gibi konular ayrıntılı tavsiyeler şeklinde düzenlenmiştir.³⁰

Özetlemek gerekirse, 92/131/EWG sayılı Cinsel Tacize Karşı Tavsiye ve davranış normlarına göre, işyerinde işveren veya diğer çalışanlar tarafından kadın ve erkeğe karşı istenmeyen ve cinsel bütünlüğe yönelik her türlü davranış kabul edilemez. Bunun temelini teşkil eden düzenleme, eşitlik ilkesine ilişkin Avrupa Birliğinin 9.2.1976 tarih ve 76/207 sayılı yönergesinin 3, 4 ve 5. maddeleridir. Bu tür davranışlar Mesleki Eğitimde ve Mesleki Yükselmeye Eşit Davranma Yönergesinde yer alan; işe alınma, çalışma ve işde ilerleme açısından kadın ve erkek arasında eşit davranma ilkesine aykırıdır. Bu düşünce bazı üye devletlerin kazai içtihatlarında da yer almıştır.

Avrupa Birliği Konseyinin 13 Ekim 1984 tarih ve 84/635 sayılı Kadınların Talep Hakkına İlişkin Tavsiye Kararı³¹ neticesinde birçok üye devlet bir dizi kadınları işyerinde koruyucu tedbirler almışlardır.

Komisyonun kadın ve erkek işçileri işyerinde korumaya yönelik araştırma ve çalışmaları neticesinde, cinsel tacize yönelik davranışlara ilişkin işbu tavsiye kararı alınmıştır. Amaç kadın ve erkek çalışanlara karşı işyerinde amirler veya diğer çalışanlar tarafından yapılan ve çalışanlar tarafından istenmeyen her türlü cinsel taciz veya cinselliğe dayalı meslekte eğitim, çalışma, yükselme, ücret veya iş ilişkisine yönelik herhangi bir konuda karar

30 Bu konuların ayrıntıları için bkz. 92/131/EWG sayılı "Cinsel Tacize Karşı Tavsiyeler ve Davranış Normları" başlıklı tavsiye kararları ve ekindeki pratik kurallar bölümünde yer alan hususlar, Schmid, Fehrer, s.165 vd.

31 Bu tavsiye kararında; kadınların işyerinde çalışma, şans eşitliği, yükselme gibi konularda kadınları koruyucu tedbirler yer almıştır. Bkz. Schmid/Fehrer, s.184.

verme açısından düşmanca davranışlara engel olmak için gerekli tedbirlerin alınmasıdır. Zira belirtilen davranışlar, 14.2.1976 tarih ve 76/207 sayılı Eşit Davranma Yönergesinin cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayan 3, 4 ve 5. maddelerine aykırıdır.

Değişik üye devletlerde yapılan araştırmalar, belli grupların cinsel tacize maruz kaldığını göstermiştir. Özellikle boşanmış, ayrı yaşayan kadınların, genç kadınların, çalışma hayatına yeni atılmış kadınların, düzenli olmayan ve iptali mümkün hizmet akitlerine göre çalışan, alışılmamış mesleklerde çalışanlar ile özürlü, lezbiyen kadınların cinsel tacize genellikle maruz kaldıkları belirtilmiştir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık davalarında ispat yükü, 15.12.1997 tarih 97/80/EG sayılı, "Cinsiyet Nedeniyle Ayrımcılıkta İspat Yüküne İlişkin Yönergede" düzenlenmiş olup, kural olarak davacıya aittir. Davacı ayrımcılık yapıldığına yönelik kanıtların mevcudiyetini ortaya koyarsa diğer tarafa geçer.

27.11.2000 ve 2000/78 sayılı "İstihdam ve Meslekte Eşit İşleme İlişkin Genel Çerçeve" direktifinde de din veya inanç, özürlülük, yaş ve cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağı (m.1) buna aykırı onur kırmayı amaçlayan veya böyle etki yaratan ve küçük düşürücü tehditkar ortam yaratan istenmeyen davranışlar tacizdir.

III- 4857 Sayılı Kanun ile Kadın İşçiler Açısından Getirilen Düzenlemeler

1. Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Düzenlemeler

a. Genel Olarak

Anayasanın 10. maddesinde yeralan eşitlik ilkesine göre herkes dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep

ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. O halde genel olarak eşitlik ilkesi, eşit durum ve şartlarda bulunanlar arasında değişik muamele yapmamayı gerektirir. Görüldüğü üzere 10. maddede "kanun önünde eşitlik" ilkesi düzenlenmiştir.

03 Ekim 2001 tarih ve 4709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanunun 17. maddesi ile Anayasanın 41. maddesinin birinci fıkrası "Aile Türk Toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır" şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

Diğer taraftan 10 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe giren Türk Medeni Kanununda yapılan düzenlemelerle Anayasanın 41. maddesinde yer alan, aile yaşamında eşler arasında eşitlik ilkesi, tamamen olmasa bile kısmen gerçekleştirilmiştir. Özellikle çalışma hayatında kadın ve erkeğe ödenen ücretler arasındaki dengesizliği yaratan ve cinsiyet ayırımına yol açan durumları kaldırmak amacıyla 4857 sayılı Yasa ile yeni düzenlemeler getirilmiştir.

b. 4857 sayılı Kanunda Kadın-Erkek Eşitliğine İlişkin Düzenlemeler

Yeni İş Kanununun eşit davranma ilkesi başlığı altında 5. maddesinde getirilen düzenlemede; Anayasanın 10. maddesinde getirilen eşitlik ilkesi dikkate alınarak, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı olarak ayırım yapılamayacağı hükme bağlanmıştır (f.1). Ayrıca işverenin belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile tam ve kısmî süreli iş sözleşmelerine göre çalışan işçiler arasında "esaslı sebepler olmadıkça ayırım yapılamayacağı ifade edilerek (f.2), esnek istihdam türlerine ilişkin olarak 4857 sayılı yasanın

11, 12 ve 13. maddelerinde getirilen belirli belirsiz süreli ve kısmi süreli tam süreli iş sözleşmelerine göre çalışmalarda haklı nedenler olmadıkça eşitlik ilkesine uyulması kuralına yer verilmiştir. Özellikle kısmi süreli çalışmaların kadın işçiler tarafından tercih edildiği dikkate alınırca bu düzenlemenin önemi ortaya çıkar.

5. maddenin 3. fıkrasında biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça bir işçiye iş sözleşmesinin yapılması şartların oluşturulması, uygulanması ve sona ermesinde cinsiyet ve gebelik nedeniyle doğrudan ve dolaylı olarak farklı işlem yapılamayacağı açıkça ifade edilmiştir.

Bu düzenlemede işverenin, iş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanması ve sona ermesinde eşit işlem yapma, sırf cinsiyet ve gebelik nedeniyle ayrımcılık yapmama yükümlülüğü belirtilmiştir. Kadınlara karşı davranışların temelinde bazen subjektif bir değerlendirme olduğundan, ayrımcı nitelik açık olarak ortaya konulamıyabilir. Buna "dolaylı ayrımcılık" denir. Örneğin mesleki eğitim yapma imkanının erkek işçinin işyerinde daha uzun süre çalışacağı düşüncesinden hareketle, erkek işçiye verilmesi dolaylı ayrımcılığı gösterir³² Bazen de davranışın temelinde ayrımcı bir düşünce olduğu açıkça görülebilir. İşte 3. fıkroda getirilen düzenleme ile bu şekilde ayrımcılık yapılması önlenmek istenmiştir.

Bu doğrultuda getirilen diğer düzenlemelere göre; aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamayacağı gibi, cinsiyet nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması da, daha düşük bir ücret uygulanmasını haklı kılamaz (f.3.4).

32 Altan, s.164-165.

5. maddenin 6. fıkrasında eşit davranma ilkesi ve cinsiyet ayrımı yasağına aykırı davranmanın hukuki yaptırımı da düzenlenerek, iş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıda açıklanan fıkralara aykırı davranıldığında, işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. madde hükümleri saklı tutulmuştur. Burada tazminat için esas olacak ücret kanunun gerekçesinde belirtildiği üzere, asıl ücret olup, ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar buna dahil değildir. Maddenin son fıkrasında ispat yükümlülüğüne ilişkin önemli bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre 20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıda açıklanan fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlü kılınmıştır.

2. Analık Durumlarına İlişkin Düzenlemeler

4857 Sayılı Kanunun 74. maddesi ile, Avrupa Birliği'nin 19 Ekim 1992 tarih ve 92/85 sayılı Direktifine uygun olarak eski Kanunun 70. maddesindeki düzenlemeye önemli değişiklikler getirilmiştir. Analık halinde çalıştırma yasağı, esas itibarıyla doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere onaltı haftaya çıkarılmış, çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre ekleneceği hükme bağlanmıştır.³³ Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde

33 SSK m.49 f.1'de analık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneceği verilmesine ilişkin süreler de 29.7.2003 t. ve 4958 sayılı Kanunun 32. maddesi ile değiştirilerek (RG.06.08.2003-25191) İş K. m.74. ile uyumlu hale getirilmiştir. Aynı şekilde m.49.f.2 de de 4958 sayılı Kanunun 32 maddesi ile yapılan değişiklikle kadın sigortalının isteği ve doktorun onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, çalışan sürelerin kadın sigortalının doğum sonrası sürelerine ekleneceği hükme bağlanmıştır.

ve doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Böylece kadın işçilerin çocuklarına bakabilmeleri için ihtiyaç duydukları doğum sonrası iznin 13 haftaya kadar arttırılması imkanı, isabetli olarak, sağlanmıştır.

Yine yukarıda anılan 92/85 sayılı Direktife uygun olarak hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için izin verileceği; hekim raporu ile gerekli görülürse hamile kadın işçinin sağlığına uygun daha hafif işlerde, ücretinden bir indirim yapılmaksızın, çalıştırılacağı hükme bağlanmıştır.

74. maddenin son fıkrasında, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği, bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünecek kullanılacağına işçi tarafından belirleneceği düzenlenerek, kadın işçiler için sadece Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılması Şartıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzüğün 6. maddesinde düzenlenen izin süresi muhafaza edilip, kullanım şekli değiştirilmek suretiyle yeni yasada yer verilmiştir.

3. Kadın İşçinin Çalıştırmasının Yasak Olduğu İşler Açısından Düzenlemeler

4857 sayılı Kanunun 73. maddesinde, sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmıştır. Böylece 1475 s.Kanunun 69. maddesinde yer alan 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların şeklindeki düzenleme değiştirilmiş, her yaştaki kadınlar için getirilen yasak, günümüzdeki gelişmeler ve kadın erkek ve fırsat

eşitliği dikkate alınarak kaldırılmış, gece çalıştırma yasağı sadece genç ve çocuk işçiler için düzenlenmiştir. Kadın işçilerin yer ve su altında çalışma yasağına ilişkin düzenleme ise değişmemiştir (m.72).

4. 4857 Sayılı Kanunda Kadın İşçinin Feshe Karşı Korunmasına İlişkin Düzenlemeler

a- Hamilelik ve Analık Durumlarında Feshe Karşı Koruma

4857 sayılı İş Kanununda getirilen bir diğer önemli değişiklikte, işçinin haksız ve keyfi ve geçerli bir nedene dayanmaksızın yapılan fesihlere karşı korunması, kısaca iş güvencesinin sağlanması amacıyla "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlığını taşıyan 18. madde ve devamı 19 ve 21. maddelerde yer almıştır. Yeni düzenlemeye göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini işverenin fesh edebilmesi için işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanması gerekir (m. 18, f. 1). 18. maddede ayrıca, 158 sayılı ILO sözleşmesinde sayılan bazı hallerin (m. 5, 6) geçerli sebep oluşturmayacağı hükme bağlanmıştır.

Bu haller arasında ırk, renk, cinsiyet, medeni hâl, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler ve 74. maddede öngörülen kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek de sayılmıştır. O halde hamilelik ve doğum, iş güvencesi kapsamında kalan kadın işçilerin belirsiz süreli hizmet akitlerinin işveren tarafından feshi duru-

munda geçerli bir neden olarak ileri sürülemeyeceği gibi, 74. maddede yer alan doğum öncesi ve doğum sonrasında kadın işçinin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemekte geçerli bir fesih nedeni olamayacaktır. Bu sebeplere dayalı olarak iş sözleşmesinin feshinde, geçersiz sebeple yapılan feshin hüküm ve sonuçları uygulanır (m. 20-21).

b. İşyerinde Cinsel Taciz Durumunda Feshe Karşı Korunmaya İlişkin Düzenlemeler

Kadın işçinin işyerinde, işverenin veya işveren vekilinin ve iş arkadaşlarından biri veya müşteriler tarafından cinsel tacize uğraması halinde, onun bu eylem karşısında korunmasına dair hukuk mevzuatımızda özel bir düzenlemenin mevcut olmaması nedeniyle 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinin 11/d fıkrasında cinsel taciz haklı bir fesih nedeni olarak hükme bağlanmıştır. Getirilen yeni düzenlemeye göre "işçinin işyerinde başka bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen onun gerekli önlemleri almaması hali işçi açısından haklı bir fesih nedenidir. Burada gerekli önlemler işverenin olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi, örneğin işçinin çalıştığı yeri değiştirmesi veya tacizin ağırlığı karşısında tacizci işçinin işine son vermesidir.

İşverenin işçiye cinsel tacizde bulunması da işçi açısından haklı bir fesih nedenidir (m.24/II-b). 4857 sayılı Kanun ile cinsel tacize ilişkin olarak getirilen bir diğer düzenleme m.25/11-c yer almıştır. Buna göre işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması işveren açısından haklı bir feshi nedenidir.

IV. 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 Programda 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 Yükselmeye 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.

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 işçiden 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.

Ayrıca Çerçeve Anlaşmasında da belirtildiği üzere, Avrupa Birliği'nde çalışan kadınların yarısı belirli süreli hizmet sözleşmesi ile çalışmakta olup Türkiye açısından da durum farklı olmadığından getirilen düzenlemeler yerindedir.

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

4857 sayılı Kanunun 74. maddesinde getirilen, doğum öncesi ve sonrası kadın işçilerin çalıştırılmasının yasaklandığı sürenin onaltı haftaya çıkarılması ve hamilelik süresince kadın işçiye, doktor kontrollerine ücretlerinde kesinti yapılmaksızın gitme imkanını sağlayan düzenlemeler 19.10.1992 tarih ve 95/85 sayılı "İşyerinde Hamile, Emzikli ve Loğusa Kadınlar İşçilerin Güvenliğinin İyileştirilmesi ve Sağlığının Korunmasına İlişkin Tedbirler" Yönergesi ile uyumludur.

3. Kadın İşçinin Çalıştırılmasının Yasak Olduğu İşler Açısından Düzenlemenin Uyumunu

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 yaştaki kadın işçilerin çalıştırılma yasağı kaldırılmıştır. Ancak kadın işçilerin yer ve su altında çalışma yasağına ilişkin düzenleme ise değişmemiştir.

9.2.1976 tarih ve 207 sayılı "İşe Girişte ve Mesleki Eğitimde ve Mesleki Yükselmede 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 ise gece çalışmasının yasaklanmasının 207 sayılı Yönergenin 5. maddesi gereğince ayrımcılık olarak değerlendirileceği 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 İş Kanununun 17. maddesindeki düzenlemenin bazı değişikliklerle yer aldığı m. 25/1, b-a gereğince, süresi belirli olsun veya olmasın doğum ve gebelik durumunda, işve-

renin 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 başlar. 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 işçilerin 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.

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.

SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğine ilişkin olarak getirilen düzenlemeler ile AB müktesebatına uyumun sağlandığı söylenebilir.³⁴ Ayrıca gerek Anayasanın 41. maddesinde yer alan aile yaşamında eşitlik ilkesine ilişkin düzenleme ve gerekse Medeni Kanunda kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına ilişkin düzenlemelerde çok olumludur. Ancak aynı veya eşit değerde iş için kadın ve erkeğe eşit ücret ödenmesi ilkesi, genellikle anayasalarda garanti altına alınmış bulunan "kanun önünde eşitlik ilkesi" ve "kadın ve erkeğin çalışma hayatında eşit muamele ilkesi" ile birlikte yer almakta ve bu konuda değişik ülkelerde özel kanunlar çıkarılıp yürürlüğe konulmuş bulunmaktadır.

Mevzuatlarımızda getirilen bu değişiklikler olumlu olmakla birlikte kadın-erkek eşitliğinin uluslararası anlaşmalara uygun olarak öncelikle anayasal temelde gerçekleştirilmesinin sağlanması için, çağdaş yeni Anayasal düzenlemeler ve uluslararası sözleşmelerin kabul ettiği ilkeler gözönünde tutularak, Anayasanın 10. maddesinin 1. fıkrasında yer alan kanun önünde eşitlik ilkesine ilişkin düzenlemeden sonra gelmek üzere 2. fıkra hükmü olarak "Erkek ve kadın eşit hak sahibidir. Kanun bu eşitliği özellikle ailede, eğitimde ve çalışma hayatında teminat altına alır. Erkek ve kadın, eşit değerdeki iş için eşit ücret talep etme yetkisine sahiptir." şeklinde bir ilave düzenlemenin mutlaka yapılması gerekmektedir. Bu değişikliğe ilişkin olarak kadın ve erkeğin kamu ve özel sektör çalışma hayatında eşit duruma getirilmesi hak-

34 Kaplan, s. 62 vd. Ayrıca bkz. Kaplan, Federal Kanun, s. 399 vd.

kında, Batılı ülkelerdeki örneklerine uygun yeni bir kanuni düzenleme yapılmalıdır.

Hamilelik ve Analık Durumlarına İlişkin Olarak 4857 sayılı İş Kanununda getirilen düzenlemeler 95/85 sayılı AB yönergesi-ne uyumludur. Ancak Avrupa Birliği Meclisi tarafından meslek sahibi olan anne ve babanın meslek ve aile yaşamlarının yükünü hafifletmek amacıyla 19.6.1996 tarih ve 96/34 sayılı "Ebeveyn İz-ni Hakkında Çerçeve Anlaşma" Yönergesinde belirtilen esaslara ilişkin bir düzenleme henüz yapılmamıştır. Yönergeye uyum sağ-lamak için, çalışmaların hızlandırılarak yasal düzenlemenin ya-pılması, Avrupa müktesebatına uyum çalışmaları çerçevesinde yerinde olacaktır.

4857 sayılı Kanunun m. 24/II b-d ve m. 25/II c maddelerin-de yer alan cinsel tacize yönelik düzenlemeler yeterli değildir. Cinsel tacize uğrayanların iş sözleşmesinin feshini engellemeye ilişkin İsviçre ve Alman düzenlemelerine benzer kanuni düzenle-melerin yapılarak, cinsel tacizinde bir cinsiyet ayrımcılığı oldu-ğunun hükme bağlanması gereklidir.

BİBLİYOGRAFYA

- ALTAN, Zühtü Ö., Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma, Avrupa Birliğinin Sosyal Politi-kaları ve Türkiye Semineri, Ankara, 1997, s. 157-180.
- ATEŞOĞULLARI, Kamil, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye, İstanbul, 1997.
- BLOMEYER, Wolfgang, Avrupa Topluluğu İş Hukuku, Çeviren: Öner Eyrenci, Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye'nin Uyum Semineri, İstanbul, 1990, s. 301-324.
- EKONOMİ, Münir, Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku ile Uyum, Avru-pa Topluluğu Hukuku ve Türkiye'nin Uyum Semineri, İstanbul, 1990, s. 335-346 (Avrupa Topluluğu).
- EKONOMİ, Münir, Maastricht Antlaşmasından Önce Birliğin Sosyal Politikaları ve Tür-kiye Semineri, Ankara, 1997, s. 33-46 (Birliğin Sosyal Politikaları).

KAPLAN, E. Tuncay, Türk İş Hukuku ile Uluslararası Sözleşmeler ve Mukayeseli İş Hukuku Açısından Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması, Ankara 1999.

KAPLAN, E. Tuncay, "24 Mart 1995 Tarihli Kadın ve Erkeğin Hukuken Eşit Duruma Getirilmesi Hakkındaki İsviçre Federal Kanunu Hükümlerinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Ali Bozer'e Armağan, Ankara, 1998, s. 399-420 (Federal Kanun).

OETKER/PREIS, Europäische Rechtsvorschriften zum Arbeitsrecht, 2. Auflage, Heidelberg, 1997.

SCHAUB, Günter, Arbeitsrecht-Handbuch, 7. Auflage, München, 1992.

SCHAUB, Günter, Arbeitsrechts-Handbuch, 8. Auflage, München, 1996 (8. Aufl.).

SCHMID S.M./FEHRINGER E., Ev-Arbeits-Recht Wien, 1997.

TUNCAY, Can, AB Sosyal Politikasına ilişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, 1997, s. 87-131.

ULUCAN, Devrim, Maastricht Antlaşmasından Sonra Birliğin Sosyal Politikası ve Geleceği, Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ankara, 1997, s. 49-62.

ZÖLLNER W./LORITZ G., Arbeitsrecht 4. Auflage, München, 1992

Prof. Dr. Mine TAN

Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Rahime BEDER ŞEN

Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu

TÜRKİYE'DE KADIN ve EĞİTİM

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 geline 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 ilkokul mezunu, erkeklerin ise yüzde 56'sı ilkokul 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 kaldığının 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 durumun 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 rol-

lerinin okuma yazma bağlantılı görev ve sorumlulukları kapsamamasından, okuma yazma bilmeyen kadınların okullaşma çağında 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: DIE, 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.

Eğitimsizlik "Can Alıyor"

Türkiye’de genel olarak bir eğitim altyapısının yetersizliğinden kaynaklanan sorunlar yanında eğitim politikasından kaynak-

lanan sorunlar da kadınların eğitimden yararlanmalarında olumsuz etki yapıyor.

Eğitimin insanın kalitesinin artırılması açısından önemi tartışılmaz. Türkiye'de ise hala "eğitimin yol açtığı töre ve namus cinayetleri" gündemde. Toplumsal geri kalmışlık ve eğitimsizliğin bir sonucu olan ve her yıl sayısını bilmediğimiz genç kızlarımızın, "Güldünya"ların ölümüne neden olan töre ve namus cinayetlerini kınıyor, bu cehalet örneklerinin yaşanmaması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasını istiyoruz.

TÜRK-İŞ'in düzenlediği Kadın Kurultayı'nda oluşturulan Kadın ve Eğitim Komisyonu, Türkiye'deki eğitimin genel sorunlarına paralel olarak kadınların eğitim yönünden karşılaştıkları sorunlar konusunda şu tespitlerde bulunmuştur:

PARALI EĞİTİM, KIZLARIN EĞİTİM İMKANLARINI OLUMSUZ ETKİLİYOR

- Geleneksel nedenlerle aileler, eğitim için ayrılacak 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 yarısından 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 imkânına 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 yapılmalıdır.
- 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 yüksel-

me olursa, bunun ücret konusunda artış sağlanmasına yönelik toplu iş sözleşmelerinde düzenlemeler yapılmalıdır.

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

AİLE EĞİTİMİ

Yeni nesillerin yetiştirildiği ve kültürel değerlerin nesilden nesil'e aktarılıp yaşatıldığı, aynı zamanda çocuğun topluma hazırlandığı bir yer olan ailenin sağlam temeller üzerine kurulması için eğitime gereken önem verilmelidir.

Toplumun kültür değerlerini aktaran ve çocuklara sosyal rolleri öğretmekte en önemli ve en etkili sosyal kurum olan aile, günümüzde bu fonksiyonlardan bir kısmını okula ve kitle iletişim araçlarına bırakmıştır. Yine de çocukların eğitiminde son derece önemli kurumdur.

Aile çocuk ve gencin eğitiminde, yol gösterici, teşvik edici ve cesaretlendirici bir yol izlemelidir. Ailedeki eğitim-öğretim yaklaşımı ile okuldaki eğitim-öğretim yaklaşımı arasında bir paralellik olması gerekmektedir. Aile bireylerinin eğitim durumu, aile içindeki iletişimin sağlıklı veya sağlıklı olmamasını da etkiler.

Çocuğun eğitiminde aile ve eğitim kurumları arasındaki ilişki ve işbirliği çok önemlidir. Aile ve okul işbirliğinin, yönlendirme, mesleki rehberlik ve öğrencilerin kişisel psikolojik sorunları ile ilgili konularda yapılması önemlidir.

Çocukların okul başarılarında ailedeki iletişim, ailenin sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel yapısı çok önemlidir. Bunların

dışında ailenin çocuğunu yönlendirmesi, çocuğa karşı olan davranışları, ev düzeni, çalışma düzeni de çocuğun okul başarısını etkilemektedir. Bu nedenle ailelerin eğitim konusundaki etkinliklerini artırma konusunda aşağıdaki tedbirlerin alınması gerekmektedir.

- Anne babaya çocuğun yaşına göre psikososyal gelişim özellikleri ve ihtiyaçlarının açıklandığı "Yaygın Aile Eğitimi Programları" geliştirilip düzenlenmelidir.
- Okulların rehberlik ve psikolojik danışmanlık programları, öğrencinin özel ve genel yetenekleri, ilgileri, geleceğe ait düşünce ve beklentileri, okuldaki ders programı ve başarı durumu hakkında ailenin bilgilendirilmesine yönelik olmalıdır.
- Psikolojik danışma ve rehberlik uzmanları, eğitimin amaçları, okul çalışmaları, çocuk gelişimi, özürmlü çocuklar, beslenme, ergenlik çağı sorunları gibi konularda "aile konferansları" düzenleyerek velileri aydınlatmalıdır.
- Psikolojik danışma ve rehberlik uzmanları, öğrencileri önemli düzeyde etkilemesi bakımından aile içinde ayrı yaşama, boşanma, geçimsizlikler, hastalık gibi durumlarda da ana-baba ile ilişki kurarak onlara yardımcı olmalıdır.
- Rehberlik servisi, meslek veya iş seçme aşamasında çocuğun yetenek, ilgi ve nitelikleri ile çeşitli mesleklere ilişkin bilgiler konusunda velileri aydınlatarak, çocukların uygun bir meslek seçmesine yardımcı olmalıdır.
- Rehberlik hizmetlerinde aile, okul, çalışma hayatı ve çevre arasında işbirliği kurulmalıdır.

- Okuldaki eğitim-öğretim faaliyetlerine ailenin katılım ile gereken düzenlemeler yapılmalıdır.
- Televizyon kanallarında ailelere yönelik eğitici programlar yapılmalıdır.
- Ailelerin çeşitli konularda bilgilenmesini sağlamak amacıyla rehberlik ve danışmanlık servisleri kurulmalı ve bu kurumlar ilgili bakanlıklarla irtibat halinde olmalıdır.
- Yetişkin eğitimi konusunda çalışmalar yapılarak, programlar geliştirilmelidir. Yetişkin eğitimi sadece kamu alanında değil, mahalli idareler özel sektör ve sivil toplum örgütlerini de kapsayacak şekilde düzenlenmelidir.

Dr. Vahide BİLİR

Maliye Bakanlığı

KADIN VE SAĞLIK

"Sağlık; sadece hastalık yada sakatlığın yokluğu olmayıp; fiziksel, zihinsel ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir. Kadın sağlığı; duygusal, sosyal ve fiziksel iyilik halini içerir ve tüm bunların yaşamlarının biyolojik olduğu kadar sosyal, ekonomik ve siyasi çerçevesi ile de belirlenir. (UN Platform for Action 1995)

Sağlık alanında toplumsal cinsiyetin analizi eşitsizliklerin kadın sağlığını nasıl dezavantajlı kıldığını, sağlığa ulaşmada kadının karşılaştığı sınırlamaları ve bu sınırlamalarla baş edebilme yollarını ortaya koyar. Sağlık alanında toplumsal cinsiyet analizi aşağıda belirtilen farklılıkların anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

- Risk faktörleri ve bunlara maruziyet
- Sağlık sonuçları
- Hastalığın ortaya çıkması, şiddeti ve sıklığı
- Sağlığı korumak ve geliştirmek için kaynaklara ulaşabilme (Bilgi, eğitim, teknoloji ve hizmetler)
- Hastalıklara verilen sosyal ve kültürel cevaplar.

Kadın sağlığında tartışılması gereken ana başlıklardan bazıları:

- Cinsel ve üreme sağlığı
- Ruh sağlığı

- Cinsel yoldan bulaşan hastalıklar, HIV / AIDS
- Kalp ve damar hast.
- Sağlıklı ve güvenli çevre
- Beslenme
- Ergonomi

Ana sektöre göre istatistiklere bakılınca en çok tarım sektöründe %72,2 Hizmet sektöründe %18,4, sanayi sektöründe %9,4 kadın çalışan bulunmaktadır.

Kadın emeği "ucuz" emek oluşu nedeniyle tekstil, hazır giyim, gıda ve tütün gibi emek yoğun sanayi dallarında tercih edilmektedir.

Hizmet sektöründeki bazı işlerin "Kadın işleri, kadına uygun iş alanları" olarak değerlendirilmesi nedeniyle kadınların en çok istihdam edildikleri ikinci sektör hizmet sektörü olmuştur.

Endüstride çalışan ve sosyal hakların bir bölümünü kazanıp çalışan kadının haftalık 45 saat çalışma saatine ek olarak 24 ila 34 saat arasında da evde çalışması gerekmektedir.

Esnek üretim biçimlerinin yaygınlaştığı modelde maliyet rekabeti birinci derecede önem kazandığı için işgücü piyasasındaki koruyucu düzenlemeler maliyeti arttıran ve istihdamı tehlikeye atan faktörler olarak görülmektedir. Bunun sonucu olarak yasal düzenlemeler değiştirilerek işverenin işçi çıkarması kolaylaştırılmış, kıdeme, iş tecrübelerine bağlı ödemeler azaltılmış, kaldırılmıştır. Özelleştirme ile işçi çıkarmalar ve giderek daha fazla geçici, kısmi zamanlı, sözleşmeli ve taşeron firma aracılığı ile çalışma, fason iş ve eve iş verme yaygınlaşmıştır.

Koruyucu sağlığa katkısı çok önemli olan sosyal hizmetler alanı da benzer saldırılara hedef olmuş ve evsizler, şiddete maruz kalan kadın ve çocuklar, yaşlılar, işsizler, engelliler, ruhsal hasta-lığı olanlar kendi kaderlerine terk edilmişlerdir.

Sağlık alanındaki bu uygulamalar, küreselleşmenin sonuçla-rının getirdiği artan gelir dağılımı eşitersizliklerinden ve olumsuz yaşam koşullarından en çok etkilenen ezilen sınıfların, kadınların, çocukların, yaşlıların, ruhsal hastalığı olanların, engellilerin sağ-lıkta eşitersizliklerden de en fazla zarar gören kesim olmasına neden olmaktadır. Özetle, küreselleşme adı altındaki emperyalist neoli-beral politikalar ciddi halk sağlığı sorunlarına yol açmaktadır.

Kadınların yoksulluğa ve her türlü ayrımcılığa ve sosyoeko-nomik güçlüklere daha fazla maruz kalıyor olmaları, çalışma c-retlerinin erkeklerden düşük olması sağlıkta toplumsal eşitersizlik-lerde cinsiyet farklılıklarını derinleştirmektedir.

Ruh sağlığı kadınlar ve erkekler için temel bir hak olarak ka-bul edildiğinde, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve şiddet göz önüne alınmadan cinsiyetin ruh sağlığı üzerine etkileri araştırılmaz. Ruhsal hastalık risklerine maruz kalma ve olumsuz yaşam dene-yimlerinin çoğu, kadınların cinsellik ve doğurganlıkla ilgili temel insan haklarının ihlallerini kapsamaktadır.

Cinsiyete dayalı şiddete maruz kalmanın yoğunluk ve süre-si, hastalık geliştirme riski ile doğru orantılıdır. Çocuklukta cin-sel istismar ya da erişkin yaşamda eşten kaynaklanan fiziksel şid-dete maruz kalma depresyonu 4 kat artmaktadır.

şiddet ve ruhsal hastalıklar arasındaki bağlantıya baktığı-mızda; Fiziksel, cinsel ve ruhsal şiddete uğrama ile depresyon ve travma sonrası stres bozukluğu, disosiyatif bozukluklar, fobiler,

madde kullanımı bozuklukları ve intihar eştanılar arasında bağlantı saptanmaktadır. (Cinsel taciz: Kıyafeti, makyajı, medeni durumu, işi ne olursa olsun kadının hayır dediğı andan itibaren taciz edilmesi olarak paylaşılmıştır.)

Şiddet kurbanı olma, cinsel tacize uğrama kadınlar için işsizlik, düşük gelir düzeyi ve boşanma, işyerinde dışlanma riskini arttırır.

Şizofreni ve psikomanik depresyonda (PMD'de) cinsiyet farkı gözlenmemiştir.

Gelişen tıbbi teknoloji ile birlikte artan tıbbi araştırmalara baktığımızda kadın ruh sağığı araştırmalarının büyük çoğunluğunun kadın üreme işlevlerine yoğunlaşmış olması ve yoğun tetkiklerle uzun yıllar araştırılmış olması ilginçtir. Kadınlara yönelik sağık programları özellikle gelişmekte olan ülkelerde tipik olarak üreme sağığı ve doğum kontrolü üzerine odaklanmıştır.

Örneğın Gana'nın Volta bölgesinde yapılan bir çalışmada kadınların yaklaşık %75'i en önemli sağık kaygıları sorulduğunda üreme ile ilgili sağık sorunları değil, "çok fazla düşünme" ve "çok fazla endişelenme" gibi psikososyal sağık sorunlarını göstermişlerdir. Sağık sorunlarına kadınların getirdiğı açıklamalar ağır iş yükü baskısı, emeğın cinsiyete dayalı ayrımı, ekonomik güvencesizlik ve çocuk bakım için bitmek tükenmek bilmeyen sorumluluktur.

Hangi yaşta olduğuna bakmaksızın bir kadın için depresyona karşı etkin savunmalar ise şöyle sıralanabilir:

- Kendi yaşamı üzerinde kontrol duygusu
- Özerklik

- Toplumsal yaşama katılım
- Güven duygusu
- Ekonomik bağımsızlık

Kalp ve damar hastalıkları yakın geçmişte erkeklerde daha fazla görülürken; stres, yaygın sigara kullanımı, kötü beslenme, sedanter yaşam nedeni ile kadınlarda da artış göstermekte.

Cinsel ve üreme sağlığı, cinsel yolla bulaşan hastalıklar, HIV/AIDS konularında yeterli eğitim çalışmaları yapılmalı. Doğurganlığı nedeniyle kadın, fiziksel, kimyasal, biyolojik etkenlerden daha fazla etkilenmektedir.

Sağlıklı ve güvenli fiziksel çevre için önlemlerin alınması ve denetlenmesi oldukça önemlidir.

Çağımızda ayakta ve kısa süreli beslenme (fast-food) ciddi sağlık problemlerine (obezite) yol açmaktadır.

Kadınların periyodik dönemlerinde, gebelik, emzirme ve menapoz dönemlerinde eksikleri yerine koyacak özel dietlerden yararlanabilmesi sağlanmalıdır.

Türkiye’de kadın ve erkek için ergonomi açısından sorunlar vardır. Ama kadınlar için riskler daha fazladır. (saçını, eteğini makinaya kaptırmak v.b.)

Çalışma koşullarının iyileştirilmesinde, örgütlülük önemli bir etkidir. Ancak kadınların formal çalışma hayatına katılımlarının sınırlı olması, standart dışı çalışanlar arasında kadınların yüksek oranda yer alması ancak varolan sendikaların bu tip çalışanları örgütlemekte yetersiz kalışı, sendikaların örgütlülüğü zorlamamaları, kadınların bu çalışmalara katılmasına uygun or-

tam yaratmamaları v.b. nedenlerle sendikalı kadın sayısı son derece düşük olmaktadır.

Kadın işçiler fiziksel durumları, menstruasyon zamanları, ergenlik ve menepoz dönemleri ve gebelik ve emzirme dönemlerinde sorunlar yaşamaktadır. Uzun süre ayakta durmaları, karın organlarında sarkmalar, cinsel organlarda bir takım değişiklikler yapabilir.

Oturarak çalışanlarda ayakta duranlara oranla daha az mestruasyon (adet dönemi) bozuklukları görülmekte.

Kadınlarda varis, taban çökmesi, ayaklarda şekil bozuklukları erkeklerden daha fazla.

Toksik maddelere duyarlılık daha fazladır ve gebelikte çok önemlidir.

Haftalık çalışma sürelerine ek olarak 24 ile 38 saat evde çalışma nedeni ile erken yıpranma, ruhsal bozukluklar yaratmaktadır.

Düşükler;

Çalışanlarda %13 çalışmayanlarda %5,8 (başka bir araştırma % 10 ve % 8,5 oranlar vermiş)

Erken doğum ayakta çalışanlarda daha sık, ölü doğum çalışan kadınlarda % 25 çalışmayanlarda % 11 olarak saptanmıştır.

Öneriler :

Kadın erkek eşitliği, Anayasanın genel eşitlik maddesinin altına yeni bir fıkra olarak eklenmeli, kadın ve erkek haklar bakımından eşittir ibaresi konmalıdır. Bütün yasa ve yasal belgeler,

bu maddeye göre gözden geçirilip Anayasaya uygun hale gelecek şekilde değiştirilmelidir. İç Tüzükte'de değişiklik yapılarak, Türkiye Büyük Millet Meclisi bünyesinde "Eşit Haklar Daimi Komitesi" kurulmalıdır. Bu komisyonun ana hedefi kamu ve özel yaşamın her kesiminde cinsiyetler arası eşitlik yaklaşımının toplumsal cinsiyet ana yaklaşımı haline getirilmesi olmalıdır. "Bilgi-lenme Hakkı"na saygı kapsamında, yasal düzenlemelerin ülke çapında tanıtılması/duyurulması ve devletin bu alandaki yükümlülüğünü tanımlayan maddelerin kanunlarda yer alması gereklidir; bu yükümlülüğün yerine getirilmesinde kamu kaynaklarının kullanılmasına imkan sağlayacak teşkilat kanunu değişiklikleri yapılmalı, yıllık bütçe kanunlarında bu amaçla ödenek ayrılmalıdır.

Kadın istihdamının önünde bulunan en büyük engel ataerkil toplum yapısının getirdiği toplumsal cinsiyet rolleri ve buna bağlı olarak kanıksanmış olan aile içi iş dağılımıdır. Bu yüzden kadın istihdamının geliştirilmesi açısından toplumun büyük çoğunluğu tarafından kanıksanmış geleneksel cinsiyet rollerinin yıkılması, kadın-erkek arasında fırsat eşitliği doğrultusunda toplumsal bilinçlenmenin sağlanması ve aile içi iş dağılımının daha demokratik ve eşitlikçi bir şekilde yeniden yapılanması çok önemlidir.

Türkiye'de cinsel taciz ile ilgili veri toplamak ve durum saptamak üzere ivedi çalışmalar yapılmalı ve çıkan sonuçlar doğrultusunda çözüm önerileri geliştirilmelidir. Oluşturulacak çözümlerde ILO ve AB normlarının asgari standart oluşturmalarına özen gösterilmelidir.

"İşyerinde cinsel taciz" konusu, statülerine ve tabi oldukları kanunlara göre farklılaştırma yapılmaksızın tüm çalışanları kap-

sayacak ayrı bir kanun ile yasal düzenlemeye kavuşturulmalıdır. Cinsel tacize uğrayan kadınlarla dayanışma içinde olmalıdır. Cinsel tacizde bulunanın teşhir edilmesi cinsel tacizi azaltmada bir önlem olabilir.

Ülkemizde kadın işsizliği, en ağır olarak vasıfsız işlerde yaşanmaktadır. Vasıfsız işlerde işe almada kadın-erkek ayrımcılığının ortadan kaldırılması amacıyla, cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle işe alınmayan veya işbaşı yapamayan kadına kötü niyet tazminatı ödenmesine imkan veren bir düzenleme yapılmalıdır. Ayrıca vasıfsız işler için işe alımda %10'dan az almamak üzere kadın kotası uygulanmasını zorunlu tutacak düzenlemeler yapılmalı; bu kota zaman içinde kadınların toplum içindeki oranına eşitlenecek şekilde artırılmalıdır.

ILO'nun 175 sayılı sözleşmesi kısmi zamanlı çalışmaya, 177 sayılı sözleşmesi ise evde çalışmaya asgari standart getirmektedir. Bu sözleşmeler ülkemizce onaylanmalıdır. Ancak, onay sürecinden bağımsız olarak, İş Kanunu, ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararlarıyla getirilen asgari standartlara uygun şekilde değiştirilmelidir.

Ev hizmetlerinde çalışan kadınların bir iş kanununun kapsamına alınması konusu incelenmeli, ev hizmetleri çalışması yasal olarak düzenlenmelidir.

Yasalarımızda standart dışı çalışma ile ilgili düzenlemeler eksiktir. Her tür standart dışı çalışma, ev eksenli çalışma dahil, yasal düzenleme altına alınmalı; böylelikle standart dışı çalışanların sosyal güvenlik haklarına kavuşması sağlanmalıdır.

Ağır ve tehlikeli işler tüzüğü hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağını, kadın ve 18 yaşından küçük çocukların han-

gi ağır işlerde çalıştırılabileceklerini tanımlar. Bu nedenle 125 maddelik bir tablo hazırlanmıştır. Bu cetvelde karşısında (K) harfi bulunmayan işlerde kadınlar hiçbir biçimde çalıştırılmazlar. Ağır ve tehlikeli iş kapsamında olup kadınların çalıştırılabilecekleri işlere girişte, işin niteliğine ve koşullarına göre bedence bu işlere uygun ve dayanıklı olduklarının işyeri hekiminin düzenleyeceği bir rapor ile saptanması zorunludur. İşe devam edildiği sürece de, bu işlerde çalıştırılmalarında bir sakınca olmadığı en az yılda bir kez işyeri hekimi raporu ile saptanmalıdır. Yine bu tüzük hükümlerince kadın işçiler menstruasyon günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar.

A.B. Hamile ve yeni doğum yapmış kadınların işyeri sağlığına ilişkin önemli düzenlemeler getirmektedir. (Ebeveyn izni, acil ailevi durum izni vb.) Türkiye' de ise bu husus yasada ele alınmamış, gebe ve çocuk emziren kadınların hangi dönemde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmasında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmeliğe bağlanmıştır.

Kadın işçilerin çalışma koşulları çok kapsamlı, ayrıntılı ve yeterli bir biçimde tanımlanmış gibi görünse de; genel olarak iş mevzuatındaki dağınıklık burada da söz konusudur. Ayrıca yasa ve tüzüklerde tanımlanan yaptırımlar ve koşullar birden fazla yerde yer almaktadır.

Bir diğer önemli nokta da yaptırımlar ne denli doğru ve çağdaş koşullara uygun tanımlansa da, yasalarca zorunlu kılinsa da uygulanmasının yeterince denetlenmesidir. Kadın işçiler kendileri ile ilgili düzenlemelerden habersizdirler. Sendikalar kadın işçilerin yararlanmaları gereken haklara yeterince önem vermemek-

tedirler, sendikal harekette yer alan kadın işçi sayısı oldukça düşüktür.

Çocukların bakımı ve yetiştirilmesi yalnızca bireysel olarak annenin ya da ailenin sorumluluğunda değildir, toplumun sorumluluğudur anlayışı temelinde düzenlenmelidir. Yerel yönetimler ve merkezi hükümete bu konuda sorumluluk yüklenmelidir.

Kreş ve çocuk yuvası gibi kurumların sayısının artırılması, bu kurumlara erişimin kolaylaştırılması ve kadınların bu yönde bilinçlendirilmesinin sağlanması çocuklu kadınların çocuklarının bakımı için aile ve yakın çevreye olan bağımlılığını azaltacak ve çalışma saatlerinde çocukların bakımı, gelişimi ve eğitimi konularında rahatlamalarını sağlayacaktır.

Kadın sağlığı eğitimleri küçük gruplarla düzenli aralıklarla ve mesai saatleri içerisinde aktif katılım sağlanarak yapılmalıdır.

Mesleki, sosyal kültürel bilgi ve beceri geliştirme hususları sendikalar tarafından işyerlerinde ve mesai saatleri içerisinde düzenlenmelidir. Ayrıca sendikalar eğitimleri yaygınlaştırmak amacıyla basın-yayın jkuruluşları ile işbirliği yapmalıdır.

İş yerlerinde psikolog bulundurulması koşulları araştırılmalı ve işyerlerine önerilmelidir.

Çalışma grubumuzda üç hekim, üç Harb-İş sendikası, 5 Tek-sif Sendikası, 1 Başbakanlık Aile Araştırma Kurumundan ve 5 Sağlık-İş Sendikasıdan oluşan 17 katılımcıdan oluşmaktadır. Çalışma grubumuzda bağlı Sağlık-İş Sendikasına bağlı 5 katılımcıdan 1 kişi sendikal teşkilatlanmadaki aktif yönünden dolayı, 2 kişi çıkarılan 5072 sayılı kanun nedeniyle iş güvencesini kaybetmiştir.

Sağlık işçileri sendikası bu konuda çok duyarlı davranmış olmasına rağmen, sadece bu nedenle Türkiye genelinde 6800 dernek-vakıf çalışanı, sağlık bünyesinde ise 400 kişi işini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya gelmiştir.

İş güvencesi kişinin sağlıklı olmasının olmazsa olmazlarından. Çalışan kadının ruh sağlığına ilişkin yeterli araştırmalar yok denecek kadar azdır. Bu konuda sendikaların bilim kuruluşlarını harekete geçirmesi son derece önemlidir.

Ayrıca ilköğretimin 11 yıla çıkarılması eğitimin önemini ve toplumsal değişimi olumlu kılacaktır. Eğitim toplum yaşamında bir çok şeyi önemli kılan değişikliklerdendir. Bu gerekçe ile yaygın eğitim 11 yıla çıkarılmalıdır.

Araştırma grubumuzun hazırladığı raporu sabırla dinlediğiniz için teşekkür ederim. Bu çalışmamızı büyük bir samimiyetle hazırladık ve her birimizin karşılaştığı sorunlardı bunlar. Kendi yaşadığımız bu sorunları çok iyi bilmemizden dolayı buna bağlı önerilerimiz oldu. Bu çalışmamızın askıda kalmamasını ve en yakın zamanda çözüme gidilmesini sağlayacak kişilerden TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Mustafa TÜRKEL'den önünüzde söz almak istiyorum. Kadınlar gününüzü kutlar ve daha iyi sosyal ve çalışma haklarına sahip seneler diliyoruz. Teşekkürler.

Yaşar SEYMAN

BASİSEN Sendikası Ankara ve İç Anadolu Şube Başkanı

KADINLAR ve SENDİKALAR

Günümüz Türkiye'sinde çalışma yaşamında kadın sayısı hızla artıyor. Bu durum ülke ve kendi adlarına sevindiricidir. Bu durum kadınların hem ekonomik özgürlükleri açısından hem de ülke ekonomisine katkıları açısından önemlidir.

Ülkemiz 1932 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü – ILO'ya üye olmasına ve tüm uluslararası sözleşmelere imza koymasına karşın; çalışma yaşamındaki sıkıntıları henüz giderememiştir.

Yirmi yıllık sendikacılığımın 16 yılı profesyonel sendikacılıkta geçiyor. Çalışma yaşamında önceleri çalışan bir kadın olarak ve daha sonraki yıllarda çalışanların oylarıyla seçilmiş bir kadın sendikacı olarak yaşadıklarım ve gözlemlediklerim ışığında şunları söyleyebilirim.

Ülkemiz nüfusunun yarısı kadındır. 21. yüzyılda sizlere çalışan kadını şöyle tanımlayabilirim:

Çalışan kadın: İki işverenli, dört vardiyalı (Ev, Eş, Çocuk, İş) iki sömürülü, ağır bir işçi. 21.yüzyılda çalışan kadın; yorgun ve mutsuz. Bir de örgütsüz... Bu tanımımın bilim çevrelerince de onaylanması sendikal yaşamımdaki ödüllerimdendir.

Ülkemizde istihdam politikaları ve çalışmalar yapılırken; kadınlar hep sessiz yedeklerdir. İşe alınırken en son sıralarda alınır, işten çıkarılırken ilk sıralardadır. Anneliği, kreşler ve emzirme odaları açılmayarak adeta cezalandırılır. Tarım kesiminde çalışan

yüz kadından sekizi sigortalıdır ve sosyal güvencesi var demek bile iyimser bir istatistiktir.

Ülkemizdeki en büyük işveren örgütü TÜSIAD'ın 2001 yılında bilim dünyasında üç kadına yaptırdığı araştırma sonuçlarında sayıların diliyle, kadınların durumunun pek iç açıcı olmadığı gözler önüne serilmiştir.

TÜSIAD RAPORU'ndan bir bölümü paylaşmak isterim.

Prof. Dr. Yıldız ECEVİT'in incelediği çalışma yaşamında da durum daha farklı değildir. En önemli saptamalardan biri şudur: Kadınların işgücüne katılımı 1950'lerden beri düşmektedir. Gerçi bu erkekler için de geçerli bir husustur ama kadınların sahip olduğu oran şaşırtıcıdır. 1955'in % 72 oranı bugün % 30'lardadır. Bu oran erkeklerde % 68'dir. Kentlerde kadınların iş gücüne katılımı ise Türkiye ortalamasının altındadır. Aynı şekilde kentlerde kadın işsizlik oranı erkeklerin yaklaşık iki katıdır. Kadınlar en çok tarımda istihdam edilmektedir ve eğitim oranı yükseldikçe işgücüne katılma oranı da artmaktadır. Buna mukabil kadınların aylık kazançları en üst eğitim düzeyinde bile erkeklerin özel sektörde ancak % 68'i kamu sektöründe % 76'sı kadardır. Bu oran tarımda daha da ürkütücüdür. Bu durumda rapor kadın emeğini görünür kılacak politikaların uygulamaya konulmasını istemekte, bu anlamda ayrımcılığa karşı politikaların benimsenmesini öngörmektedir.

TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜ :

Türkiye nüfusunun yarısını oluşturan kadınların çalışma yaşamına katılımı son senelerde düşmüştür. DİE 2001 verilerine göre Türkiye genelinde 2000 senesinde kadınların % 26'sı erkeklerin ise % 73'ü çalışmaktaydı.

Çalışan erkeklerin % 25'i, çalışan kadınların % 33'ü kamu sektöründe çalışmaktadır. Kamu sektöründeki 2,3 milyon çalışanın sadece % 23'ü kadındır. Özel sektördeki 8,4 milyon çalışanın ise sadece % 16'sı kadındır. Görüldüğü gibi her iki sektörde de erkekler çoğunluktadır. (% 77, % 84)

Çalışan kadınların arasında işveren durumunda olan % 0,7 iken, ücretsiz aile işçisi durumunda olan % 51'dir. (Erkeklerin % 10'u işveren, % 10'u aile işçisidir.) Kadınların % 31.7'si düzenli, maaşlı olarak çalışmaktadır. (DİE 2001, Yıldız Ecevit 2003)

Ayrıca, küreselleşen ticarete rekabet avantajı elde etme amacı; üretimi kayıt dışı olan, enformal sektöre kaydırmıştır. Enformal işgücü, özel imalat sanayinin % 53'ünü oluşturmaktadır. İş güvencesiz, sosyal haklardan yoksun ve düşük maaşlı olduğu için, erkeklere cazip gelmeyen bu enformal sektörde çoğunlukla kadınlar çalışmaktadır.

DİE 2002 verileri, 18,5 milyon çalışan nüfusun, 9,5 milyonunun aktif sigortalı olmadığını, kısaca kayıt dışı olduğunu, kentte çalışan kadınların % 56'sının, erkeklerin ise % 29'unun bu sektörde çalıştığını göstermektedir.

Enformal sektörde maaşlar düşük olmakla beraber; işveren vergi ve sigorta primi ödemediği için ücretlerin % 100'ünün işçinin eline geçerken, 1998 TISK verilerine göre kayıtlı ekonomide işgücü maliyetinin sadece % 59'u net ücret olarak işçinin eline geçmektedir. Yani sosyal güvenlik yükü % 41'i bulmaktadır.

Çalışan kadınların gündeminde yine; İş güvencesi, eşit işe eşit ücret, yükselmeler, izinler, esnek çalışma, part-time çalışma, örgütlenme önündeki engeller, işyerlerinin kapanması karşısında işçilerin ücretlerinin korunması, ulusal programda da yer verilen ve AB normlarını oluşturan konular vardır.

YENİ İŞ YASASI'NDA KADINLAR İÇİN İLERİ BİR ADIM

4857 sayılı yeni iş yasasında, "işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması, işçinin işyerinde başka bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen, işverenin gerekli önlemleri almaması durumunda, işçi sözleşmesini bildirimsiz olarak sona erdirebilecek" ibaresi yer almaktadır. Ancak toplu sözleşmelerde bu konuyla ilgili herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

2000 yılında ekonomik kriz sonrası üç iş kolunda önemli sayıda işten çıkarmalarla karşılaşmıştır. Bu iş kolları: Banka ve Sigorta sektörü, Tekstil ve Basın sektörüdür. Binlerce yetişmiş iş gücü sokaklardadır. Ayrıca milyonları bulan sayıda işsizler ordusu işverenleri pervasız davranır kılmıştır.

Banka – Sigorta İşçileri Sendikası, Basisen'in Genel Merkez disiplini kadınlara emanet. Şube yönetimlerinde kadınların katılımı yüzde 40'lar düzeyindedir. Yirmi yıldır Basisen'in tüm ilk ve teklerinin sahibi olarak sadece sendikal uğraşımı sürdürmüyor, ülkedeki çalışan kadınların sesi olmaya özen gösteriyorum. Basisen, sadece örgütünde kadınların katılımını sağlamakla yetinmeyip örgütlü olduğu işletmelerde de kadınların katılımı için uğraş veriyor. Basisen'in, örgütlü olduğu bankalarda kadınların sayısı erkeklerle eşittir. İş Bankası'nda devrim niteliğinde adımlar atılmış ve kadınlar müfettiş olarak alınmaya başlamıştır.

Ülkemizdeki sendikal örgütlenme ve kadınların katılımı çalışma yaşamındaki iç açıcı olmayan tablonun başka türlü yansımasıdır.

Sendikal örgütlenmede kadın sendikacı özellikle profesyonel kadın sendikacı yok denecek kadar azdır. Üç işçi konfederas-

yonunun üst örgütünde kadın olmadığı gibi işçi sendikalarında da kadın başkan yoktur. Şube başkanı düzeyinde ise üç - beş kişiyi geçmez. Toplu sözleşme masalarında da sendikal kesimdeki kadınları göremiyoruz. Oysa işverenler bu anlamda yüzde 40'lara varan oranda toplu sözleşme masalarına kadınların katılımını sağladılar. Kamu çalışanları sendikalarındaki kadın sendikacı sayısı ise işçi sendikalarındaki kadınlara karşın daha iyi bir noktadadır.

Ülkemiz kadınlarının sorunları her geçen gün artmaktadır. Yine de çalışan kadınların sorunları diğer kesimlere göre daha aşılabılır düzeydedir. Çalışan ve örgütlü kadınlar örgütleriyle bütünleşerek sorunlarını aşmaktadır. Asıl sorunu aşmakta zorlananlar üç vardiyalı ev kadınlarıdır. Onlar ücretsiz aile işçisi olarak sosyal haklardan yoksundur. Kadınlar sorunlarını çözmek için örgütlenmeli ve örgütleri ikinci adresleri olmalıdır. Çalışan kadınların; yeni sloganları **KADININ YERİ SENDİKASIDIR!**

21. yüzyılda çalışan kadınlar, eşlerinin, eşi ve eşiti olmayı haykırıyorlar. Yine hem kariyer yapmak hem anne olmak istiyorlar. Kadınlar, iletişim devrimi ile kocaman bir köy olan dünyada; örgütleriyle bütünleşmek, çağdaş koşullarda yaşamak için mücadele ediyorlar. Örgüt yöneticileri örgütlerini yarınlara taşımak istiyorlarsa, kadınların birikmiş potansiyellerinden yararlanmalı ve seslerine kulak vermeli, yönetim organlarında yer almalarına katkı koymalıdır. Nüfusun yarısı olan kadınları görmezden, duymazdan gelen hiçbir örgüt kendini yarınlara taşıyamaz. Kadınsız örgütlenmeler bir ayağı eksik örgütlenmelerdir. Çağı yakalamak isteyen tüm örgütler nüfusun yarısı olan kadınlarla yönetimlerini paylaşmalı ve bu anlamdaki gerilik aşılmalıdır.

Meltem AĞDUK

UNFPA

Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tematik Grubu Üyesi

8 MART, BİRLEŞMİŞ MİLLETLER VE BİNYILIN KALKINMA HEDEFLERİ

New York'lu kadın işçilerin "8 saatlik mesai" ve "eşit işe eşit ücret" taleplerini dile getirdikleri ve 100 kadar kadının ölmesi ile sonuçlanan grevin üzerinden tam 147, Birleşmiş Milletler'in 8 Martların "Dünya Kadınlar Günü" olarak kutlanması önerisinin üzerinden de 29 yıl geçmiş.

Kadın mücadele tarihine bakıldığında son 200 yılda kadınların yaşamlarını bile vererek birçok kazanımlar elde ettiklerini görebiliriz, ama ne yazık ki birçok konuda daha yürünmesi gereken uzun bir yol bulunmaktadır.

Kadınların güvenliklerine ve haklarına yönelik gittikçe artan tehdit ve tecavüzler, bu durumun önüne geçilmesine ilişkin uluslararası taahhütlerin de artarak genişlemesine ortam hazırlamıştır. Özellikle son 20 yıl, kadın haklarında ciddi ilerlemelere sahne olmuş, kadına karşı şiddetin önlenmesi, kadınların üreme hakları da dahil olmak üzere sosyal, kültürel, ekonomik ve politik haklarını özgürce kullanabilmelerinin sağlanması öncelikli konular arasında yer almıştır.

Bunun en önemli göstergesi 2000 yılında 189 ulusun temsilcisinin Birleşmiş Milletler'de bir araya gelerek kabul ettikleri Bin-yılın Kalkınma Hedefleri'dir. Dünya nüfusunun yarısını oluşturan

ran yoksul insanların, kadınların, engellilerin, azınlıkların hayatlarını değiştirecek olan bu 8 hedefe, 2015 yılına kadar ulaşılması taahhüt edilmiştir. Binyılın Kalkınma Hedefleri, son on yıl içinde çeşitli düzeylerde; çevre, insan hakları, sosyal kalkınma, barış, demokrasi, kadın hakları ve güvenlik konularında gerçekleştirilmiş çalışmaların ve birçok uluslararası konferansın sonunda belirlenen gerçekçi, pratik ve gerçekleştirilmesi mutlak gerekli olan hedeflerdir.

Sekiz ana hedeften oluşan Binyılın Kalkınma Hedefleri şunlardır;

1. Aşırı yoksulluk ve açlığın ortadan kaldırılması,
2. Herkesin temel eğitim almasının sağlanması,
3. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadının güçlendirilmesinin teşvik edilmesi,
4. Çocuk ölümlerinin azaltılması,
5. Anne sağlığının iyileştirilmesi,
6. HIV, AIDS, sıtma ve diğer hastalıklarla mücadele edilmesi,
7. Çevre ve doğal kaynakların sürdürülebilirliğinin sağlanması,
8. Kalkınma için küresel işbirliğinin geliştirilmesi,

Daha önce de belirtildiği gibi 2015 yılında ulaşılması taahhüt edilen hedefler için çeşitli niceliksel amaçlar (18 amaç) belirlenmiş, bu amaçlara ulaşılma yolunda yapılan çalışmaları ve gelişmeleri izlemek için de farklı indikatörler (48 indikatör) tespit edilmiştir. Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri, BM Genel Kurulu'nu Binyılın Kalkınma Hedeflerindeki ilerlemeler hakkında yıl-

lık olarak bilgilendirmekle görevlendirilmiştir. Bununla birlikte Binyıl Deklarasyonunu imzalayan ülkeler de ülke düzeyinde Binyılın Kalkınma Hedefleri Raporları hazırlamaktadırlar. Böylece hedeflere ulaşılmasında ne kadar yol alındığı konusunda bir izleme mekanizması kurulmuş durumdadır. Ulusal raporlar hazırlanırken her ülke daha fazla ön plana çıkartmak istediği konuyu daha ayrıntılı bir şekilde raporlamada özgür bırakılmıştır.

Binyılın Kalkınma Hedefleri ve Toplumsal Cinsiyet

Genel olarak bakıldığında Binyılın Kalkınma Hedefleri arasında toplumsal cinsiyet konusunun çok önemli bir noktada durduğu görülebilir. Bunun en önemli nedeni Birleşmiş Milletler sisteminin tüm dünyada toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının toplumsal yaşamın her alanında statüsünün yükseltilmesi ile ilgili çalışmalara öncelik vermesidir. Hedeflerin üçü doğrudan kadınlar, kız çocukları ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgilidir.

Herkesin temel eğitim almasının sağlanmasını hedefleyen, 2. hedef, 2015 yılına kadar dünyanın her yerindeki kız ve erkek çocukların eksiksiz ilköğretim hakkından yararlanmasının sağlanmasını amaçlamaktadır. 5. hedef olan anne sağlığının iyileştirilmesinde amaçlanan ise, 1990 ile 2015 yılları arasında gebelik ve doğum sırasında anne ölümlerini 3/4 oranında azaltmaktır. Bu yazıda üzerinde durulması gereken hedef ise 3. hedeftir; Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadının güçlendirilmesinin teşvik edilmesi. Bu hedefte amaçlanan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ilk ve orta-öğretimde tercihen 2005 yılına kadar ve eğitimin her seviyesinde 2015 yılına kadar ortadan kaldırmaktır.

3. hedef yıllardır sürdürülen uluslararası kadın hareketinin gerçekleştirdiği eylemlerin, savunuculuk çalışmalarının ve konu

ile ilgili uluslararası toplantıların sonuçlarından biridir. 3. hedefe atfedilen değerin nedeni kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularının kalkınmanın en önemli iki unsuru olduğuna ilişkin küresel mutabakattır. 1993 yılında Viyana'da gerçekleştirilen İnsan Hakları Dünya Konferansı, 1994'te Kahire'de düzenlenen Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı, 1995'te Kopenhag'da Toplumsal Kalkınma Dünya Zirvesi, yine aynı yıl Pekin'de yapılan 4. Dünya Kadın Konferansı gibi önemli zirvelerde ortak olarak ortaya koyulan kalkınmanın ancak ve ancak kadın-erkek (toplumsal cinsiyet) eşitliğinin hayata geçirilmesi ile gerçekleşeceği düşüncesi olmuştur. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilebilmesi için de çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Bunlardan ön plana çıkan öneri ataerkil kurumları sorgulayarak, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin toplumun tüm kurumlarına, ana plan ve politikalara sızdırılarak yerleştirilmesi ve bu yolla toplumsal dönüşümü gerçekleştirmek anlamına gelen gender-mainstreaming stratejisidir.

Birleşmiş Milletler'in Türkiye sistemi de bir süredir, Gender-mainstreaming İzleme Komitesi aracılığı ile Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda nelerin yapıldığını izlemekte ve çeşitli kamu kurumlarına ve sivil toplum kuruluşlarına destekler sağlamaktadır. 2004 yılından itibaren ise bu komite Birleşmiş Milletler Türkiye Temsilciliğinde kurumlararası görev yapan 3 tema grubundan biri haline getirilmiştir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Termatik Grubu olarak adlandırılan grup; Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) başkanlığında Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF), Uluslar arası Göç Örgütü (IOM) ve Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO), BM Kalkınma Programı (UNDP), BM Mül-

teciler Yüksek Komiserliği (UNHCR) katılımıyla oluşturulmuştur. Grubun temel iki amacı bulunmaktadır; (1) BM sistemi içinde gendermainstreaming kavramının gerçekleştirilmesi (2) Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çalışan kamu kurum ve kuruluşları ile STK’lara destek verebilmek. Bu amaçla Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nün kapasite artırması için çeşitli çalışmalar planlayan grup farklı STK’lara da destek vermeyi planlamaktadır. Grup, ortak bir cinsiyet eşitliği perspektifi ile kendi çalışma alanlarında kadının toplumsal alanın her noktasında statüsünün yükseltilmesi için faaliyetler sürdürmektedir. İlk faaliyetlerinden biri de 8 Mart aracılığı ile TÜRK-Iş’in düzenlemiş olduğu Kadın Kurultayına katılmak ve gerekli her türlü desteği vermek olmuştur.

Ceren İŞAT

Ankara Üniversitesi Mastur Öğrencisi

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL POLİTİKALARIN TARİHSEL GELİŞİMİ

GİRİŞ

Ekonomik gelişme ve ortak pazar oluşturma hedefiyle kurulan Avrupa Birliği temelde ekonomik bir birliktir. Birlik düzeyinde uygulanan tüm politikalar, sosyal politikalar da dahil olmak üzere, ekonomik hedefe yönelik olarak uygulanmaktadır. Sosyal alanda Birliğin gündeminin ilk sıralarında yer alan konulara, gerçekte ortak pazarın başarısıyla yakından ilgili oldukları için bu derece önem verilmekte, sosyal politika adil bir toplumsal düzenlen çok başarılı bir piyasayı hedeflemektedir. Birlik vatandaşları işgücü piyasasının içinde oldukları ölçüde sosyal politikadan yararlanabilmekte, düzenlemeler formel sektörde çalışanlara göre yapılmaktadır. Örneğin, cinsiyetler arası eşitliği sağlamak için yapılan düzenlemeler sadece işgücü piyasasındaki kadınlar için, bir ölçüde faydalı olmuştur. Buna karşın kadının ev içi ücretsiz emeği görünmez olarak kalmaya devam etmektedir. Yine de, Avrupa Birliği sosyal politikası bir çok ülkeye ve de Türkiye'ye göre oldukça ileri düzeydedir.

Birlik düzeyindeki sosyal politikalar temel ilkeler şeklinde karşımıza çıkarlar. Kofman ve Sales'in belirttiği gibi, Birliğin sosyal politikalara yaklaşımı ortak kurumlar yaratmaktan çok ortak

hedefler belirlemek şeklindedir (Kofman, Sales, 1996, s: 37). Avrupa Birliği temel sosyal politika ilkelerini belirlemekle yetinir, politika uygulamaları ise birlik üyesi ulusal devletlerin asli görevidir. Kısacası, Birlik düzeyinde uygulanan belirli bir sosyal politikadan değil fakat, temel ilkeleri belirlenmiş, ulusal düzeylerde uygulanan çeşitli sosyal politikalardan bahsedebiliriz. Temel sosyal politika ilkelerine uygun hareket etmeyen bir üye devlet çeşitli yaptırımlarla karşılaşabilir. Avrupa Birliği temel ilkeleri belirlediği gibi aynı zamanda, bu ilkelere uygun hareket edilip edilmediğini de izler.

Birlik düzeyinde, sosyal politika konusunda bugün geline konum tarihsel bir gelişimin sonucudur ve bu tarihsel gelişimin incelenmesi, Avrupa Birliği'nde sosyal politikanın nasıl algılandığını anlamamız açısından oldukça önemlidir. İlerleyen bölümlerde sosyal politikanın bugünkü durumuna gelene kadar geçirdiği değişimi, bugünkü durumunu ve temel ilkelerini ortaya koymaya çalışacağım.

1- AVRUPA BİRLİĞİNDE SOSYAL POLİTİKANIN TARİHSEL GELİşİMİ

1.1- 1957 - 1972 Arası Dönem (Neo-liberalizm Dönemi)

Avrupa Ekonomik Topluluğunun kurulduğu 1957 yılından Paris Zirvesi'nin yapıldığı 1972 yılına kadar süren bu dönemde sosyal politikaya ilişkin pek düzenlemeyle karşılaşmıyoruz. Döneme hakim olan temel düşünce ekonomik gelişmenin sosyal gelişmeyi de beraberinde getireceği şeklindedir. Öncelikli hedef ekonomik birliğin, ortak pazarın oluşturulması olduğu için sosyal politika alanına da ancak bu doğrultuda değinilmiştir.

Ortak pazarın oluşturulabilmesi için Birliğin gündeminde öncelikli olarak işçilerin serbest dolaşımının sağlanması yer almaktaydı. 1957 tarihli Roma Antlaşması'nda da sosyal politika konusunda var olan çok az sayıdaki düzenleme işçilerin serbest dolaşımının kolaylaştırılması amacıyla yapılmıştı. Antlaşmanın 117.maddesi işçilerin çalışma koşullarının ve yaşam şartlarının iyileştirilmesi, 118.maddesi ise üye ülkeler arasında; daha çok istihdam, iş hukuku ve çalışma koşullarıyla bağlantılı olarak işbirliği sağlama yönünde düzenlemelerdi. 119. maddede ise eşit işe eşit ücret ilkesi yer almaktaydı. 119. madde Roma Antlaşması'nın sosyal politika konusuna yaklaşımı dikkate alındığında, dönem için oldukça ileri bir düzenlemedir. Eşit işe eşit ücret ilkesinin antlaşmada yer alması, o dönemde kendi ulusal mevzuatında bu ilkeye yer vermiş olan Fransa'nın baskısıyla gerçekleşmiştir. Fransa'nın bu konudaki baskısı ise haksız rekabete uğrama korkusundan ileri gelmektedir¹.

1.2- 1972 - 1980 Arası Dönem (Sosyal Eylem Dönemi)

1972 yılında yapılan Paris Zirvesi ile Avrupa Birliği sosyal politika açısından yeni bir döneme girmiştir. Ekonomik gelişmenin sosyal gelişmeyi de beraberinde getireceği fikri zayıflamış, sosyal politika ekonomik başarının bir sonucu olarak görülmekten uzaklaşmıştır. Zirvede devlet başkanları, ekonomik gelişmenin sosyal uyumlaştırma ile koordine edilmesi çağrısında bulunmuşlardır. İşçi ve işveren taraflarının Topluluğun sosyal boyutu içinde yer almalarının teşvik edilmesi de ilk kez Paris Zirvesi ile gündeme gelmiştir.

¹ Bu konuda daha fazla bilgi için bakınız; Ellis, Evelyn, European Community Sex Equality Law, Clarendon Press, Oxford, 1991, s:38-42

Paris Zirvesi doğrultusunda, 1974 yılında sosyal politika alanında bir eylem programı hazırlanmış ve programda göçmen işçilerin çalışma koşullarının düzeltilmesi, tam istihdama ulaştırılması, kadın ve erkeklere iş hayatında eşit fırsatlar yaratılması gibi önemli hedefler sıralanmıştır. Dönemin bir diğer özelliği de çalışma hayatında kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik ilk direktiflerin düzenlenmesidir.

Genel olarak döneme baktığımızda Avrupa Birliği'nin sosyal politika açısından büyük bir ilerleme gerçekleştirdiğini görürüz. Bunda, ekonomik gelişmenin tek başına sosyal gelişmeyi sağlamayacağı gerçeğinin görülmesinin yanında 1968 sonrası gelişen yeni toplumsal hareketlerin ve özellikle de o dönemde büyük güç kazanmış kadın hareketinin etkisi vardır. Çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik ilk düzenlemeler de bu döneme denk gelmektedir.

Bütün bu gelişmelere karşın sosyal eylem dönemi 1980'de kesintiye uğramıştır. Yaşanan petrol krizi Avrupa'da etkilerini göstermiş, ekonomi durgunluğa girmiş, enflasyon yükselmiş, işsizlik artmış ve bunun sonucu üye devletler içlerine kapanıp kendi ulusal sorunlarıyla ilgilenmeye başlamışlardır (Süral, 2002, s: 46).

1.3- 1980 - 1986 Arası Dönem (Durgunluk dönemi)

Petrol krizinin yaşattığı şok sonucu 1980 ile 1986 arası dönemde, bir önceki dönemin sosyal politika gelişmeleri durgunluk dönemine girmiştir. Ekonomik şokun üzerine bir de gelişen Japonya ve ABD ekonomilerinin eklenmesiyle Avrupa üzerinde global rekabetin baskısı giderek artmıştır. Başta İngiltere olmak üzere üye devletler esnek üretime geçmiş, yarı zamanlı çalışma

gibi yeni durumlar ortaya çıkmıştır. Esnekleştirme politikaları tüm Avrupa'ya egemen olmuştur.

Dönem boyunca sosyal politika konusunda İngiltere'nin çok yoğun muhalefeti olmuştur. Bu dönemde sosyal politika alanında yaptırımı olan düzenlemeler yerine yumuşak hukuk dediğimiz, yaptırımı olmayan, daha çok tavsiye niteliğinde kararlardan oluşan düzenlemelere rastlamaktayız. Diğer bir deyişle, dönem boyunca esnekleştirmenin yanında kuralsızlaştırma da hakim görülmüştür.

Bu dönemde, 1984 yılında, yeni bir sosyal eylem programı hazırlanmış ve bu programda eğitim alanında düzenlemelere de yer verilmiştir ancak, bu program 1974 sosyal eylem programına göre oldukça geri düzeydedir.

1.4- 1986 - 1993 Arası Dönem (Ortak Pazar Dönemi)

Ortak Pazar dönemi olarak bilinen bu dönem 1986 yılında Tek Avrupa Senedi'nin imzalanıp, 1987'de yürürlüğe girmesiyle başlamıştır. Tek Avrupa Senedi, Roma Antlaşması'nda, sosyal politika konusunda reform niteliğinde değişiklikler yapmıştır. Bu değişikliklerden en önemlisi sosyal politika alanında çoğu konuda oy birliği yerine nitelikli oy çoğunluğu ile karar alma kolaylığını getirmiş olmasıdır. Bir önceki dönemde İngiltere'nin muhalefeti sonucu yapılamamış çoğu düzenleme bu sayede yapılabilir hale gelmiştir. Bunun yanında, Tek Avrupa Senedi Komisyona, işçi ve işverenler arasında Avrupa çapında sosyal diyalogun geliştirilmesi görevini vermiştir.

Tek Avrupa Senedi ile yapılmaya çalışılan değişikliklere baktığımızda, durgunluk döneminden sonra, Avrupa Birliği'nin tek-

rar sosyal politika alanına önem vermeye başladığını görüyoruz. Paris Zirvesi'nde gündeme getirilen sosyal diyalog gibi konular Tek Avrupa Senedi ile kaldığı yerden devam etmiştir.

Tek Senedin bir sonucu olarak 1989 yılında İşçilerin Temel Sosyal İlişkin Topluluk Şartı (Avrupa Topluluğu Sosyal Şartı) kabul edilmiştir. Şart, daha önceden güvenceye alınmış kimi hakları tekrarlamış, bunun yanında asgari ücret güvencesi gibi kimi yeni hakları da düzenlemiştir. İşçilerin serbest dolaşımı, çalışma ve adil bir ücret isteme hakkı, sosyal koruma, kadın ve erkeğe eşit muamele, işçilerin bilgilendirme ve yönetime katılma hakları gibi düzenlemeler Şartta yer alan önemli sosyal politika konularındandır. Şartın eyleme geçirilebilmesi için bir de eylem programı hazırlanmış ancak İngiltere sosyal politika konusundaki tarihsel tutumunu devam ettirerek ne Şartı ne de eylem programını imzalamıştır.

1.5- 1993'ten Günümüze Kadar Geçen Dönem (Maastricht Antlaşması ve Sonrası)

1993 tarihli Maastricht antlaşması Roma antlaşmasına getirilen en önemli değişikliktir. Daha çok ekonomik bir antlaşma olarak görülmesine rağmen, Maastricht Antlaşması, Avrupa Birliği'nin siyasi birliğini ortaya koyan bir antlaşmadır. Bu antlaşma ile Avrupa'da ekonomik ve parasal birliğin yanında siyasi birliğin de gerçekleştirilmesi kararı alınmıştır.

Sosyal politika konusunda oldukça ileri bir seviyede olan İsveç'in Birliğe katılmasının da etkisiyle Maastricht antlaşmasının eki olarak Sosyal Politika Sözleşmesi hazırlanmıştır. Sözleşmede sosyal diyalogdan bahsedilmiş ve sosyal taraflara – UNICE, ETUC, CEEP - yasa yapma rolü tanınmıştır. Sosyal taraflar üye-

rinde uzlaştıkları bir metni Avrupa düzeyinde yasal bir düzenleme olması için Avrupa kurumlarına sunabilme hakkını elde etmişlerdir.

Sosyal politika uygulamalarını Tek Avrupa Senedi'nden daha da ileriye götüren sosyal Politika Sözleşmesi'ni İngiltere imzalamamış ve Birlik düzeyinde sosyal politika alanında ikili bir yapı ortaya çıkmıştır. Bir yanda sözleşmeye göre hareket on bir ülke diğer yanda sosyal politika konusunda Sözleşmeden bağımsız davranan İngiltere....

1997 yılında imzalanıp 1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması sosyal politika açısından var olan ikili yapıyı sona erdirmiştir. Roma antlaşmasının sosyal politika ile ilgili maddelerini Sosyal Politika sözleşmesine göre değiştirerek yenden numaralamıştır. Sosyal politikanın, bir bölüm olarak Avrupa Birliği kurucu antlaşmasına eklenmesi Birlik düzeyindeki ikili yapıya son vermiş ve tüm üye ülkeleri bağlayıcı bir nitelik kazanmıştır.

Avrupa Birliği'nin sosyal politika açısından geldiği bu günkü durumu tarihsel bir gelişimin sonucudur. Maastricht Antlaşması ile başlayan süreç Amsterdam antlaşmasının da kabulü ile sosyal politikayı Avrupa Birliği düzeyinde yeni bir evreye taşımıştır. Amsterdam Antlaşması ile istihdam alanında da yeni bir strateji geliştirilmiştir ve bu strateji sosyal politika uygulamaları ile yakından ilgilidir.

2- Avrupa Birliği'nin Yeni İstihdam Stratejisi

Avrupa Birliği dünyadaki önemli ekonomik güçlerden biridir. Dünya nüfusunun %6'sını oluşturan Avrupa Birliği dünya üretiminin %20'sinden fazlasını gerçekleştirmektedir

(European Commission, 1999, s: 3). Sahip olduğu güçlü ekonomiye rağmen Birlik, temel hedeflerinden biri olan "herkes için iş imkanı yaratmak" konusunda tam anlamıyla başarıya ulaşamamıştır. Birlik vatandaşlarının %10'u işsiz durumdadır ve bunların yarısı bir yıldan fazla, üçte biri iki yıldan fazladır işgücü piyasasının dışındadır. İşgücü piyasasının dışında kalmak bir kişinin istihdam edilebilirliğini azaltmakta, bu ise dezavantajlı konumda bulunanları daha da zor durumlara sürüklemektedir. Kadınların işgücü piyasasına girmeleri sağlanmış olsa da piyasa halen erkek egemenliğindedir.

1997 yılında Amsterdam'da belirlenen istihdam stratejisinde öncelikle Birliğin yukarıda sayılan sorunlarının temel nedenleri ortaya konmuştur. Birlik, makro ekonomik şoklara karşı kendini korumada yetersiz kalmış, krizlerden oldukça kötü biçimde etkilenmiştir, ayrıca işgücü piyasasındaki değişiklikleri kontrolde de başarı sağlayamamıştır.

İşgücü piyasası ile ilgili sorun temelde geçici işsizliğin uzun süreli işsizliğe dönüşmesinden kaynaklanmaktadır. Birlik düzeyinde, işsizlik sırasında oluşacak gelir kaybını azaltmak için güçlü bir işsizlik sigortası sistemi oluşturulmuş durumdadır fakat işsizlik sigortası sistemi işsizlikle mücadelenin pasif bir yöntemidir. Amsterdam'da işgücü piyasasından uzun süreli kopuşları önlemek, piyasadaki değişikliklere kolay uyum sağlayabilen bir işgücü yaratabilmek için yeni istihdam stratejisi ilan edilmiştir. İstihdam stratejisi ortak bir Avrupa görevi olarak tanımlanmış ve ülkeler, stratejiye göre ulusal düzenlemelerini uyumlaştırmaya çağırılmışlardır.

Yeni istihdam stratejisinin temel hedeflerinden birincisi ekonomide yüksek bir istihdam seviyesine ulaşmaktır. İkincisi işsiz-

likle pasif mücadele yerine aktif mücadeleye geçmek, bu doğrultuda istihdam edilebilirliği arttırmak ve yeni işler yaratmaktır. Üçüncü olarak iş organizasyonuna yeni bir yaklaşım geliştirmek ve son olarak da işe girişte ve işgücü piyasasında yer alma konusunda eşit fırsatlar sağlamaktır.

Birlik, Amsterdam'da temel stratejiyi belirlemekle kalmamış, 1997'deki Luksembourg Zirvesi'nde stratejiyi eyleme geçirmiştir. Luksembourg süreci olarak bilinen yıllık bir döngü kararlaştırılmıştır. Buna göre; yılın başında Komisyonun teklifi üzerine Konsey bazı öncelikli eylem planları üzerine karar verir, istihdam rehber ilkelerini belirler. Ardından her ülke rehber ilkeleri, kendi içinde bulundukları duruma göre nasıl uygulayabileceklerine dair ulusal eylem planı hazırlarlar. Bu süreçte sosyal ortakların katılımı çok önemlidir. Ulusal eylem planlarını birlikte inceleyen Komisyon ve Konsey birleşik istihdam raporu hazırlar ve Avrupa Birliği Zirvesi'ne sunar. Son aşamada, hazırlanan birleşik rapor doğrultusunda Avrupa Birliği Zirvesi gelecek yıl için rehber ilkeleri onaylar. Böylece Luksembourg süreci yıllık planlama, izleme, test etme ve yeniden düzenleme şeklinde işler. Rehber ilkeler, ihtiyaçlara ve işgücü piyasasındaki yeniliklere göre her yıl farklılaşabilir. Örneğin 1997 yılında 1998 için belirlenen rehber ilkeler on dokuz tane idi. 1998 yılının bileşik istihdam raporunun değerlendirilmesi sonucu, 1999 için belirlenen rehber ilkeler yirmi ikiye yükseltilmiştir ve bu ilkelerden biri de kadın erkek eşitliğini ana politikalara yerleştirme stratejisidir (gender mainstreaming).

Luksembourg'da istihdam politikasının uygulanması için dört de temel sütun belirlenmiştir. Bunlar; istihdam edilebilirlik,

girişimcilik, eşit fırsatlar ve uyum yeteneğidir. Bu dört ayak sadece istihdam politikası için değil Avrupa Birliği'nin tüm politikaları için olmazsa olmaz koşullardır.²

3- Sonuç Yerine: Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Temel İlkeleri

Şimdiye kadar anlatılanlar doğrultusunda Avrupa Birliği'nin sosyal politikasının temel ilkelerine ulaşabiliriz. İlk olarak karşımıza çıkan işçilerin serbest dolaşımıdır. Serbest dolaşım sadece işçileri değil ailelerini de kapsar ve işe girmede ve yükselmeye uyrukluk esasına göre ayırım yapılamayacağını belirtir. Bir üye devletin vatandaşı, başka bir üye devlette iş bulduğu zaman ailesini de yanına alarak, o ülkeye gidip çalışma hakkına sahiptir. Yukarıda da vurgulandığı gibi serbest dolaşım ortak pazarla çok yakından ilgilidir ve sosyal politikanın fazla önemsenmediği dönemlerde bile gündemin ilk maddelerinden biri olmayı başarmış bir ilkedir ancak, serbest dolaşım hakkının sadece piyasa koşulları içinde ele alınması, özellikle dezavantajlı gruplar için - kadınlar, yaşlılar gibi - olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Serbest dolaşımın bir "Avrupa vatandaşlığı ilkesi" olmaktan çok piyasa ilkesi olduğu, yeni üye olacak ülkelere bu konuda getirilen kısıtlamalarla bir kez daha kanıtlanmaktadır.

Ortak pazarla yakından ilgili olan diğer iki ilke ise "iş sağlığı ve güvenliği" ile "kadın ve erkeğe eşit muamele"dir. İş sağlığı ve güvenliğine yapılan harcamalar oldukça yüklü harcamalardır ve doğrudan üretilen malın, hizmetin maliyetiyle ilgilidir. Bu

2 Avrupa Birliği'nin yeni istihdam stratejisi hakkında daha geniş bilgi için bakınız; European Commission, **The European Employment Strategy**, 1997, ayrıca Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, **AB'de İstihdam ve Sosyal Politika**, 2000

harcamaların az olduğu ÷lkelerde üretim maliyeti de düşük ola-
cağı için yatırımcının bu ÷lkelere kayma, daha ucuza üretim yap-
ma ve daha ucuza satarak haksız rekabete neden olma riski var-
dır. Ortak pazarın başarısıyla çok yakından olan bu ilke de tıpkı
serbest dolaşım gibi her zaman için gündemde olmuş bir ilkedir.

Kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesi ise sadece ortak pazarla
ve ekonomik gelişmeyle ilişkili olduğu ölçüde ele alınmaktadır.
İşgücü piyasasında kadın erkek eşitliği açısından büyük yol alın-
mış olsa da cinsiyet eşitliği sadece piyasa içerisinde sağlanmaya
çalışılmış, bunun haricindeki alanlarda var olan cinsiyet hiyerar-
şisi olduğu gibi kalmıştır.

Dördüncü bir ilke olan işyerindeki yapısal değişikliklere
karşı işçinin korunması ve iş ilişkilerinde sürekliliğin sağlanması
ilkesi de ilk üç ilke gibi başarılı bir piyasa ile doğrudan ilgilidir.
Yüksek bir istihdam seviyesine ulaşılması Avrupa Birliği ekono-
misinin temel hedeflerinden biridir.

Son iki ilke olan işçilerin yönetime katılması ve sosyal diya-
log ise birbiriyle yakından ilgilidir. Sosyal diyalog sosyal tarafla-
ra Avrupa çapında bir sosyal politikanın oluşturulmasına katılma
imkanı sağlamaktadır. Sosyal tarafların yasa yapma aşamasında
yer alması gelecek açısından oldukça umut vericidir. Avrupa Bir-
liği sosyal politika açısından tarihsel bir gelişim izlemiş ve olduk-
ça ilerlemiştir ancak sosyal politika sadece piyasa ile ilgili açısin-
dan değerlendirilmiş ve toplum hayatının diğer kesimlerine yayı-
lamamıştır. Avrupa Birliği sosyal politikasının adil bir düzenden
çok gelişmiş bir ekonomi için uygulanması bir çok konuda etki-
siz kalmasına neden olmuştur. Sosyal diyalog ise uygulanan sos-
yal politikaları hayatın bir çok alanına yayabilecek bir güç olarak
görünmektedir.

KAYNAKÇA

- Acuner, Selma, **Avrupa Birliği ve Eşit Fırsatlar**, Ders Notları, Ankara Üniversitesi, KASAM, 2003
- Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, **AB'de İstihdam ve Sosyal Politika**, Ankara, 2000
- Dashwood, Alan ve O'Leary Siofra Ed., **The Principle Of Equal Treatment In E.C Law**, Sweet & Maxwell, 1997
- Ellis, Evelyn, **European Community Sex Equality Law**, Clarendon Press, Oxford, 1991
- European Commission, **Fighting Long-term Unemployment**, Luxembourg, 1998
- European Commission, **The European Employment Strategy**, Luxembourg, 1999
- European Commission, **Employment and Social Affairs: Current Status 15 October 1999**, Luxembourg, 2000
- European Commission, **Equal Opportunities for Women and Men In The European Union: Annual Report 2001**, Luxembourg, 2002
- European Commission, **Report on Equality Between Men and Women**, Brussels, 2004
- Hermans, Stefaan, **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyum**, İktisadi Kalkınma Vakfı, İstanbul, 2001
- Kofman, Eleonore ve Sales, Rosemary, "The Geography Of Gender and Welfare", içinde **Women Of The European Union**, ed. Maria Dolores Garcia-Ramon ve Janice Monk, Routledge, 1996
- Monk, Janice ve Garcia-Ramon, Maria Dolores, "Placing Women Of The European Union", içinde **Women Of The European Union**, ed. Maria Dolores Garcia-Ramon ve Janice Monk, Routledge, 1996
- Open Society Institute, **Monitoring the EU Accession Process: Equal Opportunities for Women and Men**, Budapest, 2002
- Süral, Nurhan, **Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye**, KSSGM Yayınları, Ankara, 2002
- Tuncay, Can, AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapısı, içinde **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**, Çimento Müstahsilileri İşverenleri Sendikası, Ankara, 1997

Mevlûde SAHİLLİOĞLU

Ankara Üniversitesi Mastır Öğrencisi

AVRUPA BİRLİĞİ VE ULUSLARARASI KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ MEVZUATI

GİRİŞ

Bu tebliğde uluslar arası mevzuatlarda yer alan çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği ilkesine dair düzenlemeler anlatılacaktır. Bu bağlamda, Türkiye'nin durumu ortaya konulmaya çalışılarak genel bir değerlendirme yapılacaktır.

Avrupa Topluluğu kuruluş amacı bakımından ekonomik temelli bir birlik olduğu için kadın erkek eşitliğine yönelik düzenlemeler ve politikalar da ekonomi ve piyasanın verimliliği üzerinden yapılmıştır. Bu anlamda Roma Anlaşmasının 119. (yeni 141.) maddesi ile "aynı işi gören kadın erkek arasında ücret eşitliğinin," işgücü piyasasında sağlanmasının ardından bu eşitlik anlayışı sosyal güvenlik ve sosyal yardım alanlarını da kapsayacak şekilde genişlemiştir. Değişen koşullar doğrultusunda yürütülen politikalar, hukuki düzenlemeler ile bu süreç hala devam etmektedir .

Avrupa Birliği çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğine ilişkin uluslararası düzenlemeler, birincil mevzuatta yer alan hukukun temel ilkeler ve kurucu anlaşmalarda ve ikincil mevzuatta olarak adlandırılan tüzük, direktif, sonuç ve tavsiye kararlarında yer almaktadır .

ULUSLARARASI MEVZUAT

8-9 Aralık 1989'da Çalışanların Temel Sosyal hakları Avrupa Topluluğu Şartı (AT Sosyal Şartı), çalışma ilişkilerindeki temel ilkeleri hükme bağlayan, bir Avrupa modeli oluşturmaya yönelik sembolik bir adım olarak değerlendirilse de 15. maddesinde 'Eğitime başvurmada uyrukluks esasına dayanan ayrımcılık yapılamaz' ve 16. maddesinde 'Kadın ve erkek için fırsat eşitliği geliştirilmeli' hükümleriyle kadın ve erkeğe eşit muamelenin altını çizmiştir. 7-9 Aralık 2000 tarihinde kabul edilen AB Temel Haklar Şartı bağlayıcı nitelikte olmasa da, kanun önünde eşitlik, ayrımcılığın yasaklanması, kültür , dil , din farklılıklarına saygı, aile ve çalışma yaşamı, sosyal güvenlik ve sosyal yardım, kadın erkek eşitliği gibi başlıkların altında kadın erkek eşitliğine dair haklar görünür kılınmıştır . Bunların yanında kadın erkek eşitliğine dair pek çok düzenlemeye temel teşkil eden Roma Anlaşması'nın bazı maddeleri sosyal boyut açısından büyük önem taşımaktadır.Dönemin siyasi ekonomik koşullarına uyumlu olarak rekabet politikaları, tek pazarın kurulmasına yönelik bir anlaşma olan Roma Anlaşması'nın bazı maddeleri, Maastricht ve Amsterdam gibi anlaşmalar ile değiştirilerek ekonomik boyutun yanında sosyal boyutunun da önemi ortaya çıkarmıştır. Roma Anlaşması'nda kadın erkek eşitliği konusundaki düzenlemelere temel teşkil eden maddelerinden 2. madde; yüksek istihdam ve sosyal koruma ; 3. madde kadın erkek eşitliğini ana politikalara yerleştirme, 13. madde Komisyonun teklifi, Parlamentonun görüşü ile ayrımcılıkla mücadele için oybirliği ile harekete geçebilme, 136. madde sosyal politika hedefleri; 141.madde ise (119. maddeyi temel alır) eşit ücret ilkesini düzenleyerek direktiflere dayanarak oluşturmuştur. Eşit ücret ilkesinin düzenlenmesinde uluslararası

örgütlerin yanında Fransa'nın bu yöndeki talebi de etkili olmuştur, ancak Fransa'nın buradaki hareket noktası sosyal değil, maliyet eşitlenmesi yoluyla haksız rekabetin doğuracağı zararları önlemektir. Fransa'nın iç mevzuatında kadınlar lehine yaptığı düzenlemelerin de etkisiyle eşit ücret ilkesi Roma Anlaşmasının sosyal politikalar başlığı altında hükme bağlanmış oldu. Madde-nin uygulanmaya başlanması ise Belçika'da 1960'ların sonundaki sosyal hareketlerin sonucunda gerçekleşti, bu hareketlerden biri Herstal silah fabrikasında kadın işçilerin gerçekleştirdiği grev; diğ-eri avukat Eliane Vogel Polsky'nin 119. maddenin doğrudan uy-gulanabilir olduğunu kanıtlaması üzerine hostes Defrenne'nin er-ken emekli edilerek kıdem tazminatı açısından mağdur olması sonucu açtığı davalardır. Bu gelişmelerin yanında, 1970'li yılların siyasi ve ekonomik koşulları, uluslararası örgütlerin etkisi, 60'lı yılların sonunda gelişen ikinci dalga feminizm, Sosyal Eylem Programının kadınların istihdamını teşvik etmesi ile ilk direktif-ler çıkarılmaya başlanmıştır. Hukukun uyumlaştırılmasını hedef alan direktifler, üye devletler için bağlayıcı normlar olup toplu-luk hukukunun ikincil mevzuatını oluşturur. Direktiflerin genel çerçevesi belirli olmakla birlikte, direktifin ulusal hukuk sistem-lerine nasıl dahil edileceği üye devletlere bırakılmıştır. Bu anlam-da direktifin amacı, topluluk hukuku ile ulusal mevzuat arasın-daki çelişkileri ortadan kaldırmaktır. 1970'li yıllarda çıkarılan ilk üç direktif işyeri temelli eşitsizlikleri ve sosyal güvenlik riskleri ile ilgili konuları ele almıştır. 80'li yıllarda ise eşit muamele ve sosyal güvenliğin kapsamına ilişkin direktifler çıkarılmıştır, 90'lı yıllarda ise direktifler hamile, loğusa ve emzikli kadınların iş sağ-lığı ve güvenliği ile ilgilidir. Bunun yanında değişen çalışma ko-şullarına ilişkin olarak ebeveyn izni, cinsiyete dayalı ayrımcılık davalarında ispat yükü gibi konularda direktifler çıkarılmaktadır

. 2003 yılından beri üzerinde çalışılmakta olan 'Mallar ve Hizmetler üzerine Kadın Erkek arasında Eşit Muamele' başlıklı direktifin 2004 mayıs ayında sonuçlanması bekleniyor.

DIREKTİFLER¹ VE TÜRKİYE

Türkiye'deki mevzuat, direktiflere kısmen uyum sağlamıştır, ancak hazırlanan son ulusal raporda gerekli mevzuat düzenlemelerinin yapılması için bir takvim belirlenmiştir, üyelik müzakerelerinin başlaması için bu uyumlaştırmaların belirlenen takvim dahilinde yapılması gerekmektedir.

Kadın-Erkek eşitliği alanında çıkarılan ilk direktif olan, 75/117 sayılı Kadın ve Erkek için Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına Dair Üye Devletler Hukuklarının Uyumlaştırılması Hakkındaki direktife Türkiye kısmen uyum sağlamıştır; cinsiyete dayalı ayrımcılığa itiraz eden işçiye hizmet akdinin feshine karşı koruma ve ILO sözleşmeleri çerçevesinde koruma vardır ancak hala kadın ve erkeğe farklı ücret verilmesi söz konusudur; bunun nedeni de işin niteliği ve verim düzeyinin değerlendirmesinin işverene bırakılmasıdır. 76/207 sayılı İşe Başvuruda, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmede ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktif ise ayrımcılık türlerini tanımlar ve ispat yüküne dair direktife temel oluşturur. Türkiye, kamu hizmetleri için uyguladığı bu direktifi özel kesimde de uygulaması halinde direktife tam uyumu sağlamış olacaktır. Sosyal güvenlik ile ilgili direktifler konusunda Türkiye hala pek çok kanunda eşzamanlı düzenlemeler yap-

1 Avrupa Birliği Kadın-Erkek Eşitliğine ilişkin direktifler ekte sunulmuştur

maktadır . Sosyal diyalogun taraflarına danışılmasının öngörül-
düğü, 97/75 sayılı UNIC, CEEP ve ETUC tarafından akdolan
Ebeveyn İzni Sözleşmesine Dair direktifte hala uyumlaştırma ça-
lışmaları sürmektedir ancak ülkemizdeki mevcut mevzuatta ebe-
veyn izni yer almaktadır. 97/80 sayılı Cinsiyet Ayrımcılığında İs-
pat Yükümlülüğüne Dair direktif, muamele eşitliğinin ihlal edil-
mediğini ispat etme yükümlülüğünün davalıya ait olduğunu ifa-
de eder.Yeni İş Yasasında cinsiyet nedeniyle işten çıkarılmaya
karşı güvence getirilmiş ve fesih halinde feshin geçerli sebebe da-
yandığının ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğu belirtil-
miştir, ancak aynı yükümlülüğün fesih dışında çalışma koşulları
bakımından da mevzuatta düzenlenmesi gerekmektedir. İşyerin-
de cinsel taciz yeni İş Yasasının 24. ve 25. maddelerinde iş akdi-
nin feshinde geçerli nedenlerden biri olarak kabul edilmiş ve cin-
sel tacizde bulunulduğuna dair delillerin mevcudiyeti halinde is-
pat yükümlülüğünün karşı tarafa geçeceği kabul edilmiştir, an-
cak AB'ye uyum sürecinde direktifin uygulanmasının sağlanması
için işyerinde cinsel tacizin tanımlanması, önlenmesi, şikayeti
değerlendirmeyen işverenini cezalandırılması, tacize uğrayanı
koruma, işten çıkarılırsa tazminat almasını sağlamaya yönelik yö-
netmelikler çıkarılmalıdır.

Tüm üye devletlerde doğrudan uygulanma özelliğine sahip
olan ve amacı hukuku birleştirmek olan tüzükler topluluk huku-
kunu düzenleyen hukuki araçlardandır .AB organlarından Kon-
sey, kadın erkek eşitliğine ilişkin olarak 22 Aralık 1998 tarih ve
2836/98 sayılı Kalkınma İşbirliğine Toplumsal Cinsiyet Konula-
rının Entegrasyonu Konsey Tüzüğünü kabul etmiştir. Bu tüzük-
te, toplumsal cinsiyetin topluluğun tüm politikalarına dahil edil-
mesi anlayışını destekleyen eylemler, programlar için topluluk

tarafından mali yardım ve teknik uzmanlık sağlanması öngörülür. Bağlayıcı nitelikte olmayan hukuki araçlardan olan sonuç ve tavsiye kararları ise, kadınların yaşamlarında eşitliği sağlayan düzenlemelerle ilgili olarak görüş ve niyetleri ortaya koyarak AB'nin gelecekteki çalışmalarına yön verir.

Uluslararası mevzuat çerçevesinde AB direktifleri, tüzük, tavsiye ve sonuç kararlarının, Birleşmiş Milletlerin çeşitli sözleşmelerinin yanında; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), bütünsel olarak hem kadın hem erkek çalışanları kapsayan sözleşme ve kararları çıkarsa da kadın erkek eşitliğine yönelik temel sözleşmeler de çıkarmıştır. ILO, kuruluşunun ilk yıllarında kadınların tehlikeli çalışma koşullarından korunması, hamilelik, doğum süreçlerinde korunmalarına yönelik uluslararası standartlar geliştirmeye çalışmış, daha sonra 50'li yıllarda kadınlara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik kararlar almış, kadınların çalışma yaşamına entegrasyonuna yönelik düzenlemeler yapmıştır, ILO'nun son dönemdeki bakış açısı ise çalışma hayatı ve ailevi sorumluluklarının bağdaştırılmasına ilişkin olarak eşitlik sağlama yönündedir. ILO sadece sözleşme bazında düzenleme yapmaz çalışma hayatının yanında toplumsal hayatta da eşitlik anlayışını geliştirmeye yönelik programlar, eylem planları yürütür, örneğin Kadınlara Daha Fazla ve Daha İyi İş Sağlama Uluslararası Programı, Kadın Erkek Eşitliği, Yoksulluk ve İstihdam Alanlarında Kapasite Geliştirme Programları, ILO'nun bu konudaki politikalarındandır. Türkiye, kadın erkek eşitliğine ilişkin olarak ILO'nun temel sözleşmelerinde; 1951 tarihli 100 sayılı Eşit Değerde İş için Eşit Ücret Sözleşmesini, 1958 tarihli 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımla Hakkında Sözleşmeyi, 1935 tarihli 45 sayılı Yer altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Sözleşmesini onaylamıştır,

ancak, 1948 tarihli ve 89 sayılı Yeniden Gözden Geçirilmiş Gece Çalışması ve 1990 tarihli 171 sayılı Gece Çalışması Sözleşmesini, 2000 tarihli 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesini ve 1981 tarih ve 156 sayılı Ailevi Sorumlulukları Haiz Çalışanlar Sözleşmesini onaylamamıştır.

GENEL DEĞERLENDİRME

Kadın erkek eşitliğine ilişkin uluslararası mevzuata genel olarak bakıldığında birbirinden çok da farklı olmayan, paralel düzenlemeler olduğunu görülür; ancak yapılan düzenlemelerin çoğu; işgücü piyasasında sosyal güvenlik ve sosyal yardımla ilgili olup, kadının çalışma yaşamına ilişkindir, bu bağlamda kadının özel yaşamına ilişkin düzenlemeler yetersiz bir düzeydedir . Türkiye'ye bakıldığında da durum çok farklı değildir. AB'ye üyelik sürecinde AB müktesabatına uyum, Türkiye'deki yasaların hızla değişmesini sağlamış, çalışan kadının korunması (hamilelik ve doğumda özel koruma) kavramı yerine, çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği anlayışını getiren düzenlemeler yapılmıştır. Hazırlanan son ulusal raporda AB'ye üyelik sürecinde kısa vadede, AB mevzuatının iç hukuka aktarılması, orta vadede ise uyumlaştırılan hukukun uygulanması hedefleri belirlenmiştir. İç mevzuatta yapılan düzenlemelerle elde edilen kazanımlara karşın hala pek çok konuda belirlenen takvim doğrultusunda uyumlaştırmalar yapılması gerekmektedir, bu anlamda ulusal raporda kadın erkek eşitliğinin sağlanması için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kurumsal yasal temelinin güçlendirilmesi, bir Mevzuat Uyumlaştırma Komitesinin oluşturulup bu komisyon üyelerinin ve sosyal tarafların mevzuat konusunda eğitilmesi öngörülmektedir, aynı şekilde Kadın Sorunları Statüsü Genel Müdürlüğü'nün

kurumsal yasal temelinin güçlenmesi amacıyla bir hukuk birimi kurulması hedeflerinin 2004 yılının 3. çeyreğine kadar hayata geçmesi Türkiye'nin üyelik için müzakere tarihi alması bakımından önemlidir. Bunları gerçekleştirmek için finansman olarak toplam 63 bin euroluk bir tutar, AB Komisyonu tarafından sağlanmıştır.

Türkiye'de çalışma yaşamına ilişkin olarak hala; mesleki eğitim, kariyer geliştirme, işgücü piyasasından çekilen kadınların yeniden işgücü piyasasına girmesi durumunda yeniden eğitime tabi tutulması gibi konularda düzenlemeler yoktur. Bunun yanında var olan direktiflere uyum sağlamak için de gerekli mevzuat düzenlemeleri yapılmalı, kadının özel yaşamına ilişkin önlemler alınmalıdır. Yapılan düzenlemelerin kağıt üstünde kalmayıp uygulamaya konulması işlerlik sağlanması açısından önem taşımaktadır. Türkiye 2003 şubat ayından beri AB'nin sosyal politika programlarından biri olan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programına dahil olmuştur, bu bağlamda sivil toplum kuruluşlarının aydınlatılması önem kazanmıştır, bu konuda yapılan seminerler, toplantılar, eşitlik anlayışının yerleşiklik kazanması açısından oldukça önemlidir, var olan eşitsiz durumu iyileştirmede sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliğiyle etkin politikalar izlenmesi de kadın erkek eşitliğinin sağlanmasında önemli yapı taşları olarak değerlendirilebilir. Eşitliğin sağlanması, yapılan düzenlemelerin uygulanması için belki de en kritik nokta; kadının çalışmasına ilişkin bakış açısının değişmesi, kadının işgücü piyasasında yedek ve ikincil güç olarak görülmesi anlayışının terk edilmesi, bunun yerine kadınlara her alanda fırsat eşitliği sağlanarak toplumsal konumunun güçlendirilmesidir.

EK

DİREKTİFLER

- Kadın ve Erkek için Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına Dair Üye Devletler Hukuklarının Uyumlaştırılması Hakkında Direktif (75/117/EEC)
- İşe Başvurmada, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesini Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktif (76/207/EEC)
- Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Tedricen Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktif (79/207/EEC)
- Özel Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğüne Konulmasına Dair Direktif (86/378/EEC) ve Özel Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair 86/378/EEC Sayılı Direktifte Değişiklik Yapan Direktif (96/97/EC)
- Tarım Sektörü Dahil Serbest Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına ve Serbest Çalışan Kadınların Hamilelik ve Doğum Hallerinde Korunmalarına Dair Direktif (86/613/EEC)
- Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Direktifi (92/85/EEC)
- UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Akdolan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair Direktif 896/34/EEC) ve

UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Akdolunan Ebeveyn izni Çerçeve Sözleşmesine Dair Direktifin (96/34/EC) Değiştirilmesine ve Birleşik Krallık ve Kuzey İrlanda'ya Teşmiline Dair Direktif (97/75/EC)

- Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yüküne Dair Direktif (97/80/EC)
- İstihdamda ve İşte Eşit Muamele İçin Genel Çerçeve Direktifi (2000/78/EC)
- 76/207 Sayılı Direktifi Değiştiren 23.02.2003 tarihli İşe Alınma, Mesleki Eğitime Giriş ve Çalışma Şartlarıyla İlgili olarak Kadın Erkek Arası Muamele Eşitliği Prensibi

KAYNAKÇA

Acuner, Selma, "Avrupa Birliği ve Eşit Fırsatlar" Ders Notları, Ankara Üniversitesi, KASAU, 2003

European Community Acts, European Commission, Employment and Social Affairs, Office for Official Publications of European Communities, 1999

İktisadi Kalkınma Vakfı, Avrupa Birliği'nde Kadın Hakları ve Türkiye, İstanbul, 2003

Open Society Institute, Monitoring The EU Accession Process Equal Opportunities for Women and Men, 2002

Süral, Nurhan, Avrupa Topluluğu'nun Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye, KSSGM, Ankara, 2000

İNTERNET ADRESLERİ

www.abgs.gov.tr/content.asp

www.europa.eu.int/comm/employment

www.ilo.org/public/turkish/region/europroankara

TÜRKİYEDE GECİCİ VE GECİCİ TARIM İŞÇİLİĞİ

Türkiye'de Tarım Nüfusunun Gelişimi ve

Tarım Türü	Tarım Nüfusu 1950-1955	Tarım Nüfusu 1960-1965	Tarım Nüfusu 1970-1975	Tarım Nüfusu 1980-1985	Tarım Nüfusu 1990-1995	Tarım Nüfusu 2000-2005
1950	15.000.000	15.5	15.000.000	15.5	15.000.000	15.5
1960	15.700.000	15.8	15.700.000	15.8	15.700.000	15.8
1970	16.400.000	16.5	16.400.000	16.5	16.400.000	16.5
1980	17.100.000	17.2	17.100.000	17.2	17.100.000	17.2
1990	17.800.000	17.3	17.800.000	17.3	17.800.000	17.3

SUNUM

Doç. Dr. Bülent GÜLÇUBUK

Ankara Üniversitesi

Türkiye'de Tarım Nüfusunun Gelişimi ve

1950-1955 1960-1965 1970-1975 1980-1985 1990-1995 2000-2005

Yıl	Tarım (%)	Satış (%)	Alış (%)	Tarım (%)	Tarım (%)
1950	40.9	11.4	11.4	11.4	11.4
1960	41.8	10.7	10.7	10.7	10.7
1970	40.8	11.5	11.5	11.5	11.5
1980	39.5	12.1	12.1	12.1	12.1
1990	38.4	12.5	12.5	12.5	12.5

1950-1955 1960-1965 1970-1975 1980-1985 1990-1995 2000-2005

1950-1955 1960-1965 1970-1975 1980-1985 1990-1995 2000-2005

TÜRKİYE'DE GEZİCİ VE GEÇİCİ TARIM İŞÇİLİĞİ

Türkiye'de Tarım Nüfusunun Gelişim Seyri

Sayım Yılları	Toplam Tarım Nüfusu (Köy ve Kasabalar)	Kırsal Nüfusun Payı (%)	Kentsel Nüfus	Kentsel Nüfusun Payı (%)	Genel Nüfus	Nüfusu Artış Oranı (%)
1980	25.091.950	56.1	19.645.007	43.9	44.736.957	2.07
1985	23.798.701	47.0	26.865.757	53.0	50.664.458	2.49
1990	23.146.684	41.0	33.326.351	59.0	56.473.035	2.17
1997	22.179.676	35.3	40.630.435	64.7	62.810.111	1.53
2000	23.797.653	35.1	44.006.274	64.9	67.803.927	1.83

Kaynak: DIE, Genel Nüfus Sayımları

Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı

(000 Kişi ve 12 Yaş Üstü)

Yıllar	Tarım (%)	Sanayii (%)	Hizmetler (%)	Toplam Sayı	%
1990	46,9	21,4	31,7	19,946	100.0
1995	47.8	20.7	31.5	21.378	100.0
1999	40.8	23.5	35.7	21.643	100.0
2000(*)	34.5	18.2	47.3	20.579	100.0
2001(*)	35.4	18.3	46.3	20.367	100.0

Kaynak: DIE, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları

• Bu yıllarda istihdamın sektörel dağılımında 15 ve Yukarı yaşlar dikkate alınmıştır.

Tarım Kesiminde Ücretli Çalışma Durumu

Çalışma Biçimi	2001	
	Kişi (Bin)	%
1) Tarım, Ormancılık, Balıkçılık	7.217	35.4
- Ücretli, yevmiyeli	335	1.6
- Kendi hesabına, işveren	3.087	15.2
- Ücretsiz aile işçisi	3.796	18.6
2) Tarım Dışı Faaliyetler	13.149	64.6
- Ücretli-yevmiyeli	9.572	47.0
- Kendi hesabına-işveren	3.055	15.0
-Ücretsiz aile işçisi	522	2.6
3) Toplam (1+2)	20.367	100.0

Türkiye'de İşgücüne Katılım Oranları (%)

İşgücüne Katılanlar	Toplam Nüfusun İşgücüne Katılım Oranı	Kırsal Alanda Nüfusun İşgücüne Katılım Oranı	Kırsal Alanda İstihdam Edilenler İçinde Tarımın Payı
Genel Nüfus	48.7	57.9	71.9
Erkek	71.7	75.3	61.1
Kadın	25.9	40.8	90.5

Kaynak: DIE, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları-2001

**Tarımda Çalışan Kadınların Ücret Konumlarına Göre
Dağılımı (%)**

Çalışma Biçimleri	Genel Nüfus	Erkek	Kadın
Ücretsiz aile işçisi	40.6	20.3	75.6
Kendi hesabına veya işveren Olarak Çalışanlar	37.8	50.9	15.2
Ücretli, Maaşlı veya Yevmiyeli Çalışanlar	21.6	28.8	9.2
Toplam	100.0	100.0	100.0

Kaynak: DIE, Hane Halkı İlgücü Anketi Sonuçları-2001

GEÇİCİ, GEZİCİ TARIM İŞÇİLERİ

1.....İŞLERİNİN GEÇİCİ VE KISA SÜRELİ OLUŞU,

2.....ÇOK DAĞINIK VE BİLGİ DÜZEYLERİNİN DÜŞÜK
OLUŞU,

3.....KAMUOYU YARATAMAYIŞLARI

GİBİ ÇOK ÇEŞİTLİ NEDENLERDEN DOLAYI ÖRGÜTLENİP
BİR BASKI GRUBU OLUŞTURAMAMAKTADIRLAR. VE BU
DURUM, DİĞER KESİMLERİN İŞÇİLERİNE GÖRE SOSYAL
VE YASAL GÜVENCELERDEN DAHA İYİ
YARARLANAMAMALARINA NEDEN OLMAKTADIR.

ÜLKEMİZDE SENDİKALI TARIM İŞÇİLERİNİN TAMAMI KAMU KESİMİNDEKİ İŞYERLERİNDE ÇALIŞMAKTADIR. OYSA, TARIM İŞÇİLERİNİN EN BÜYÜK BÖLÜMÜNÜ MEVSİMLİK TARIM İŞÇİLERİ OLUŞTURMAKTADIR. HER YIL, ÇUKUROVA, EGE, KARADENİZ'E YÜZBINLERCE TARIM İŞÇİSİ AKIN EDER. BUNLARIN SAYISI TAM OLARAK BİLİNMEMEKLE BİRLİKTE EN AZ 1.5-2 MİLYON OLDUĞUNU TAHMİN EDİYORUZ. BUNLAR İÇİN, ULAŞIM ZOR, BARINMA VE BESLENME YETERSİZ, SOSYAL GÜVENLİK YOK vd.

TARIM KESİMİNDE SOSYAL GÜVENLİĞE EN ÇOK GEREKSİNİM DUYANLAR TARIM İŞÇİLERİDİR. GEZİCİ, GEÇİCİ, MEVSİMLİK ÇALIŞAN BU TARIM İŞÇİLERİ, MODERN BİR YAPI İÇİNDE ÇALIŞMAK DURUMUNDA DEĞİLLER. MODERN ÇALIŞMA YAŞAMININ İKİ BİLEŞENİ OLAN SENDİKA VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDEN YOKSUNDURLAR. TARIM İŞÇİLERİ; ELÇİ, ÇAVUŞ, DAYIBAŞILARIN KİŞİLİĞİNDE KENDİ GELENEKSEL YAPILARI İÇERİSİNDE YAŞAMLARINI SÜRDÜRÜYÖRLER.

SAHA ARAŞTIRMASI BULGULARI

- Araştırma 9 il'de (24 ilçede) yürütülmüştür.
- Ankara-Eskişehir: Ş.Pancarı, kimyon, havuç, aysberg
- Konya: Ş.Pancarı, nohut, kornişon
- Ordu-Giresun: Fındık
- Rize: Çay
- Adana-Aydın: Pamuk, yerfıstığı
- Manisa: Üzüm

Kapsam: Geçici (mevsimlik) ve geçici (günübirlik) olarak çalışan kadın tarım işçileri

- TOPLAM: 1236 denek ile görüşülmüş
 - % 77'Sİ GEZİCİ
 - % 23'Ü GEÇİCİ

Tarım Aracılarının Eğitim Durumları

Eğitim Düzeyi	Sayı	%
Okur-yazar değil	11	17.2
Okur-yazar	19	29.7
İlkokul mezunu	20	31.2
Ortaokul mezunu	9	14.1
Lise mezunu	4	6.3
Yüksekokul mezunu	1	1.6
Toplam	64	100.0

**Tarım İşçilerinin Getirildikleri Yerler
(Bölgeler İtibariyle)**

Bölgeler	Sayı	%
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	34	53.1
Akdeniz Bölgesi	10	15.6
Karadeniz Bölgesi	6	9.4
Ege Bölgesi	5	7.8
Doğu Anadolu Bölgesi	5	7.8
İç Anadolu Bölgesi	4	6.3
Toplam	64	100.0

**Tarım İşçilerinin Çalışma Yerlerine Ulaşım Biçimleri
(Tarım Araçlarının Beyanına Göre)**

Ulaşım aracı	Sayı	%
Otobüs	30	46.9
Kamyon	12	18.8
Tren	8	12.5
Traktör	7	10.9
Minibüs	7	10.9
Toplam	64	100.0

Tarım araçlarının sadece % 23.4'ünün aracı belgesi var.

İŞÇİLERİN MEMLEKETİ

- 41 il'den (88 ilçe) çalışmaya gidilmekte
- **İller arasında:** Adapazarı, Afyon, Ankara, Balıkesir, Bartın, İstanbul, Mersin, Aydın, Eskişehir, Bilecik, Çorum vd. iller de var

DENEKLERİN EĞİTİM DÜZEYİ

- % 54.2.....OKUR-YAZAR DEĞİL
- % 11.3.....OKUR-YAZAR
- % 31.6.....İLKOKUL MEZUNU
- % 1.9.....ORTAOKUL MEZUNU
- % 1.....LİSE MEZUNU

DENEĞİN EVLENME YAŞI

- % 23: 15 VE 15 YAŞINDAN KÜÇÜK
- % 44.5: 16-18 YAŞ ARASI
- % 23.5: 19-21 YAŞ ARASI
- % 9: 22 YAŞINDAN BÜYÜK

Not: 1. Kadınların % 79.6'sı görücü usulde evlenmişler.

2. Evlilerin % 47.3'ü evlenirken resmi nikah yaptırmış. % 19.9'unun resmi nikahı yok.

EŞLERİN EĞİTİM DÜZEYİ (EVLİLER İÇİN)

- % 46.....OKUR-YAZAR DEĞİL
- % 17.....OKUR-YAZAR
- % 29.....İLKOKUL MEZUNU
- % 8.....ORTAOKUL VE/VEYA LİSE MEZUNU

ORTALAMA ÇOCUK SAYISI

- 1 ÇOCUK: % 7
- 2 ÇOCUK: % 14
- 3-5 ÇOCUK: % 30
- 6-8 ÇOCUK: % 22
- 9 VE +: 21
- ÇOCUK YOK: % 6
- ORTALAMA DOĞUM SAYISI: 6.7
- ORTALAMA ÖLEN ÇOCUK SAYISI: 1.8

Not: Kadınların % 51.8'i 1-2 çocuk istiyor. Kadınların % 37.2'si aile planlaması uyguluyor.

AYNI AİLEDEN ÇALIŞMAYA GELEN SAYISI

- 1 KİŞİ..... % 2
- 2 KİŞİ..... % 6
- 3 KİŞİ..... % 17
- 4-6 KİŞİ..... % 44
- 7 VE +.....% 31

TARIM İŞÇİLİĞİNDE ÇALIŞMA NEDENLERİ

- % 41: MECBURİYET
- % 24: GEÇİM KOŞULLARININ ZORLUĞU
- % 21: İŞSİZLİK
- % 11: AİLE EKONOMİSİNE KATKI
- % 3: ZEVKTEN, MERAKTAN

EVLENDİKTEN SONRA DA BU İŞİ YAPMAK İSTER MİSİNİZ?

- % 54.....KESİNLİKLE HAYIR
- % 23.....ZOR OLDUĞU İÇİN HAYIR
- % 14.....ÜCRETİ AZ OLDUĞU İÇİN HAYIR
- % 5.....EŞİNE BAĞLI
- % 4.....BAŞKA ÇÖZÜM YOK

EMEĞİNİZİN KARŞILIĞINI ALIYOR MUSUNUZ?

- % 81.2.....HAYIR; KOŞULLAR ZOR, ÜCRET AZ
- % 5.5.....HAYIR; ÜCRET GEÇEN YIL İLE AYNI
- % 13.3.....İDARE EDİYOR, İŞSİZLİKTE İYİ

TARIM İŞÇİLİĞİNDEN MEMNUN MUSUNUZ?

- % 81.7.....HAYIR, KOŞULLARI ZOR, ÜCRETİ AZ
- % 14.9.....MECBUREN EVET
- % 3.4.....KADERİMİZDE VARMIŞ, İŞSİZLİK, EŞİ NEDENİYLE VB.

Tarım İşçisi Kadınların Sorunlarına Göre Dağılımı

Sorunlar	Sayı	%
Çalışma koşulları zor, ücret yetersiz	524	42.4
Ev ve Tarım İşlerinin birlikte ağırlığı	292	23.6
Göçebe yaşamın her şeyi sorun	270	21.8
İş güvencesi ve sigortanın olmaması	44	3.6
Sorun yok, bilmiyorum	106	8.6
Toplam	1236	100.0

Çalışma Koşullarının Düzeltilmesi İçin Yapılması Gerekenler

Yapılması Gerekenler	Sayı	%
Ücret ve çalışma koşulları düzeltilmeli	544	44.0
Bilmiyorum	454	36.7
Barınma, çalışma koşulları ve ücret düzeltilmeli	132	10.7
İş garantisi ve sigorta imkanı olmalı	54	4.4
Barınma ve altyapı koşulları düzeltilmeli	40	3.2
Örgütlenme olmalı	12	1.0
Toplam	1236	100.0

Tarım İşçisi Olmasaydı Yapmak İsteddiği İş

Meslekler	Sayı	%
Çalışmak istemez, ev hanımı olmak ister	574	46.4
İşçi (sigortalı ve sürekli olan)	320	25.9
Memur	266	21.5
Yanıtsız	48	3.9
Diğer	16	1.3
Çiftçi	12	1.0
Toplam	1236	100.0

Tekrar Dünyaya Gelse Tarım İşçisi/ Çiftçi ile Evlenme İsteği

İstekler	Sayı	%
İstemez, yaşam koşulları çok zor	462	64.7
Eşi tarım işçisi değil	110	15.4
İster, eşini seviyor	82	11.5
Kader seçme şansımız yok	60	8.4
Toplam	714	100.0

GEZİCİ ÇALIŞMANIZDAN DOLAYI AİLENİZDE OKULA GİDEMİYEN VAR MI?

- % 41: EVET, EN AZ 2 ÇOCUK
- % 26: EVET, 2 ÇOCUKTAN FAZLA

HERHANGİ BİR SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA KAYITLI MISINIZ?

- % 71: HAYIR
- % 18: YEŞİL KART
- % 11: BABASINDAN VEYA EŞİNDEN DOLAYI SSK, BAĞ-KUR'lu

1) Kadınların % 31.7'si sosyal güvenliğin ne anlama geldiğini bilmiyor.

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

**ÇALIŞMA ORTAMINDAN DOLAY HERHANGİ BİR
RAHATSIZLIĞINIZ/ HASTALIĞINIZ VAR MI?**

- % 28: HAYIR
- % 26: BEL AĞRISI, ROMATİZMA
- % 23: BAŞ AĞRISI, GÜNEŞ ÇARPMASI
- % 17: BÖBREK, KADIN, MİDE HASTALIKLARI
- % 5: SIVRISINEK, YILAN, AKREP SOKMASI

**HASTALANDIĞINIZDA KARŞILAŞTIĞINIZ GÜÇLÜKLER
NELERDİR?**

- % 58: PARASIZLIKTAN HASTANEYE, DOKTORA GİDEMEYİZ
- % 18: HASTALANMAMAYA ÇALIŞIRIZ
- % 10: SİGORTA OLMADIĞI İÇİN BİRŞEY YAPMAYIZ
- % 3: DİNLENEREK GEÇİRMeye ÇALIŞIRIZ
- % 11: BİR GÜÇLÜKLE KARŞILAŞMAYIZ

**ÇOCUKLARINIZIN BU İŞLERDE ÇALIŞMASINI
İSTER MİSİNİZ?**

- % 74: HAYIR; KOŞULLAR ZOR, GELECEĞİ YOK
- % 22: HAYIR; OKUMALARINI VE/VEYA SİGORTALI BİR İŞ'DE ÇALIŞMALARINI İSTERİM
- % 4 : KENDİLERİ BİLİR

Kadınların Özlemleri

Özlemleri	Sayı	%
Tarım işçiliğinden kurtulmak, rahat yaşamak	376	30.4
Zengin olmak	138	11.2
Okumak	136	11.0
Ev sahibi olmak	80	6.5
Sağlıklı olmak	78	6.3
Özlemi yok	72	5.8
Çocuklarını okutmak	68	5.5
Evlenmek	38	3.1
Ev hanımı olmak	46	3.7
Diğer	204	16.5
Toplam	1236	100.0

Olanağınız Olsa Bundan Sonra Ne Yapardınız?

Yanıtlar	Sayı	%
Ev araba almak	292	23.6
Evde, rahat bir yaşam sürmek	270	21.8
İş kurmak	146	11.8
Fakirlere yardım etmek	124	10.0
Okumak/ çocukları okutmak	98	7.9
Bilmiyor	58	4.7
Gezmek	36	2.9
Bir şey yapmaz	34	2.8
Hacca gitmek	34	2.8
Diğer	144	11.7
Toplam	1236	100.0

ANAYASA'NIN 2 inci MADDESİ: "TC BİR SOSYAL HUKUK
DEVLETİ" DİR. GERÇEKTEN DE SÖZKONUSU SOSYAL
HUKUK DEVLETİ İLKESİNE DAYANAN MODERN BİR
SOSYAL DEVLET, EN BAŞTA;

a.....ÇALIŞMA HAYATININ DÜZENLENMESİ ÖDEVİNİ
ÜSTLENMEK. b.....TOPLUMDAKİ EKONOMİK VE SOSYAL
DENGESİZLİKLERİ AZALTMAK VE
c.....BUNLARI ORTADAN KALDIRMAKLA YÜKÜMLÜDÜR.

ANAYASA'NIN 50 nci MADDESİNE GÖRE;

"KİMSE YAŞINA, CİNSİYETİNE VE GÜCÜNE UYmayan
İSLERDE ÇALIŞTIRILAMAZ. KÜÇÜKLER VE KADINLAR İLE
BEDENİ VE RUHİ YETERSİZLİKLERİ OLANLAR ÇALIŞMA
KOŞULLARI BAKIMINDAN ÖZEL OLARAK KORUNURLAR.
DİNLENMEK ÇALIŞANLARIN HAKKIDIR. ÜCRETİ HAFTA
VE BAYRAM TATİLİ İLE ÜCRETİ YILLIK İZİN HAKLARI VE
KOŞULLARI KANUNLA DÜZENLENİR."

Tüm insanların mutlu yaşadığı bir dünya dileğiyle.....

Doç. Dr.Bülent GÜLÇUBUK

Türk-İş kadınlar için kota istiyor

ANKARA - Türk-İş Genel Merkezi'nde 8-9 Mart tarihlerinde gerçekleştirilen 21. Yürüyüş Türkiye'de Çalışan Kadın Profili' konulu kurultayın sonuç bildirgesi yayımlandı. Bildirgede, 'kadın-erkek arasında eşitlik sağlanana kadar, gerekli hukuki ve kurumsal önlemlerin alınması' istendi. Türk-İş'in açıklamasına göre, kurultayın sonuç bildirgesi duyuruldu. Bildiride şu talepler dile getirildi:

• Bir eşitlik çerçeve yasa çıkarılmalı ve

bu yasanın uygulanmasını denetleyecek kadın-erkek kamu denetçisi sistemi oluşturulmalı. Kadın-erkek arasında fiili eşitlik sağlanana kadar gerekli hukuki ve kurumsal önlemler alınmalı. Türk-İş ve bağlı tüm şubelerde kadın komisyonları oluşturulmalı ve bu kongrede yapılacak tüzük değişikliklerinde yer almalı. Türk-İş yönetimi de dahil olmak üzere her yönetim düzeyindeki kadınlar için kota uygulanmalı. Türk-İş Kadın Ma-

sası tarafından, her ilde örgütlenmedeki kadınların sayısı ve problemlerinin tespiti için bir alan çalışması yapılmalı. Türk-İş, geçici ve mevsimlik işçi kavramının kaldırılması için çalışma yürütmelidir.

Bildirgede ayrıca 'Kamusal kadın-erkek eşitliğini özellikle ailede, eğitimde ve çalışma hayatında teminat altına alarak, erkek ve kadın eşit değerdeki iş için eşit ücret talep etme yetkisine sahiptir' şeklinde düzenleme yapılması istendi. (Radikal.)



TÜRK-İŞ Haber Bülteni

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Bayındır Sokak No:10 Kızılay-Ankara - Tel : 433 31 25-29- Fax : 433 85 80- 433 68 09

8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde Emekçi Kadınların Talepleri

8-9 Mart 2004 tarihlerinde TÜRK-İŞ Genel Merkez'de "21. Yüzyılda Türkiye'de Çalışan Kadın Profili" Kurultayı gerçekleştirilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat BAŞESGİOĞLU ve ILO Türkiye Temsilcisi Gülay ASLANTEPE'nin açılışını yaptığı kurultayın komisyon çalışmaları sonucunda aşağıdaki talepler dile getirilmiştir:

*Bir "Eşitlik Çerçeve Yasa" çıkarılması ve bu yasanın uygulanmasını denetleyecek / izleyecek kadın erkek eşitliği ombudu (kamu denetçisi) sisteminin oluşturulması,

*Anayasanın 10. maddesinin kadın örgütlerinin hazırladığı talep çerçevesinde kadın erkek arasında fiili eşitlik sağlanana kadar gerekli hukuki, kurumsal vs. gibi önlemlerin alınması. Bu bağlamda Anayasanın 10. maddesinin 1. fıkrasında yer alan kanun önünde eşitlik ilkesinin düzenlemeden sonra gelmek üzere 2.fıkra hükmü olarak "Erkek ve kadın eşit hak sahibidir. Kanun bu eşitliği özellikle ailede, eğitimde ve çalışma hayatında teminat altına alır, erkek ve kadın eşit değerdeki iş için eşit ücret talep etme yetkisine sahiptir" şeklinde bir ilave düzenlemenin yapılması gerekmektedir.

*TÜRK-İŞ Genel Merkez'de ve bağlı bütün şubelerde Kadın Komisyonları hemen oluşturulmalı ve bu sendikaların ilk kongrelerinde yapılacak tüzük değişikliğinde yer almalı.

*TÜRK-İŞ Yönetimi de dahil olmak üzere her yönetim düzeyinde kadınlar için KOTA uygulanmalıdır.

*TÜRK-İŞ Kadın Masası tarafından her ilde örgütlenmedeki kadınların sayısı ve problemlerinin tespiti için bir alan çalışması yapılmalı.

*Geçici ve mevsimlik işçi kavramının kaldırılması için TÜRK-İŞ çalışma yürütmeli.

KATILIMCI LİSTESİ

(Çeşitli kuruluşların ve üniversitelerin temsilcileri)

1- Gülay ASLANTEPE	ILO Türkiye Temsilcisi
2- Prof. Dr. Emine Tuncay KAPLAN	G.Ü. İİBF
3- Prof. Dr. Mine TAN	A.Ü. Eğitim Bil. Fak.
4- Selma ACUNER	A.Ü.
5- Halime GÜNER	UÇAN SÜPÜRGE
6- Vicdan BAYKARA	TÜMBELSEN
7- Meltem AĞDUK	UN Nüfus Fonu
8- Rahime Beder ŞEN	Aile Araştırma Kurumu
9- Semra DEMIRKAN	Aile Araştırma Kurumu
10- Fatma ÖZDOĞAN	Aile Araştırma Kurumu
11- Vahide BİLİR	Maliye Bakanlığı Sağlık Hizmetleri
12- Nihal COŞKUN	SSK Sağlık Hizmetleri
13- Özge Yenier DUMAN	SSK Sağlık Hizmetleri
14- Fatma Çiçek	İstihdamı Geliştirme ve Koordinasyon Merkezi
15- Hatice Doğruol	İstihdamı Geliştirme ve Koordinasyon Merkezi
16- Mevlüde SAHILLIOĞLU	KA-DER
17- Ceren IŞHAT	KA-DER
18- Gülgün SİNANİ	KA-DER
19- Süreyya ÇELMEN	KA-DER
20- Aysun SAYIN	KA-DER
21- Bülcan AYTEK	ÇSGB
22- Celal POLAT	ÇSGB
23- Cafer YILMAZ	ÇSGB
24- Ercüment IŞIK	ÇSGB

25- Salih ENİŞ	ÇSGB
26- Ali Ercan SU	ÇSGB
27- Meltem DEMİR	ÇSGB
28- Hülya TEKİN	ÇSGB
29- Berk YÜKSEL	ÇSGB
30- Özlem ÖĞÜTOĞULLARI	ÇSGB

SENDİKALAR

TARIM-IŞ:

- 1- Nesime AYSERT
- 2- Gülseren Şirin
- 3- Nuray Kocakaplan
- 4- Ayşegül Değerli
- 5- Z. Funda Avşar
- 6- Bedia Kunt
- 7- B. Eser Akbiyık
- 8- Emine YÜKSEL
- 9- Emine YALMAN
- 10- Nejmiye ÖZTÜRK

T. ORMAN-IŞ:

- 1- Nezahat YALÇIN
- 2- Hatice ÇIKRIKÇI
- 3- Selda CAN
- 4- Gülser ÖZTÜRK
- 5- Mine ULUSU SERT
- 6- Öznur KARAYUMAK

T. MADEN-IŞ:

- 1- Fatma AKTAŞ
- 2- Yadigar DÖRTTEPE
- 3- H. Gül KASIMOĞLU-CELAL

4- Ebru CEYLAN

5- Raziye GİDER

G. MADEN-İŞ:

1- Aysel KOCABAŞ

2- Nebahat EROL

3- Fatma ULAŞAN

4- Sevil MADENCİ

5- Zehra KUYUPINAR

6- Çiğdem KORKUT

PETROL-İŞ:

1- Fulya ÖZÇELİK

2- Serap TUĞÇE

3- Zehra ORHAN

4- Havva Söğüt

TEKGIDA-İŞ:

1- Muteber BEKTAŞ

2- Münevver KANGAL

3- Filiz YAZICI

4- Ayşe KOÇHİSAR

5- Hatice İÇEN

6- Emine Yıldız

ŞEKER-İŞ:

1- Sema AKYOL

2- Ayşe UZUNLU

3- Müzeyyen İnce

4- Neriman Demircan

5- Suzan Bal

TEKSİF:

1- Zinnet Delibaş

2- Sadife Başaran

- 3- Nigar Tombul
- 4- Sebahat Korkmaz
- 5- Zehra Yapıcı

BASIN-IŞ:

- 1- Sabiha Tülü
- 2- Ayşegül Yalçın

BASS:

- 1- Süheyla GÖKÇEGÖZ
- 2- Meral YENİKÖY
- 3- B.Didem SEZER
- 4- Aslıhan BAYINDIR
- 5- Ayşe KARA

T. YOL-IŞ:

- 1- Gülser ÖZOĞUL
- 2- Şehri BİÇEN

TEZKOOP-IŞ:

- 1- Nevin ULUER
- 2- Ünzile YILDIRIM
- 3- Selda BÜYÜKALAN (KAKMACI)
- 4- Hasibe ÇETİNKAYA
- 5- Gülsen ÖZER

TÜRK KOOP-IŞ:

- 1- Nuran ONUK
- 2- Melek DOĞAN
- 3- Nurdan KÜÇÜK
- 4- Gülcan POLAT
- 5- Hülya AKIN
- 6- Ayten BAYTOK

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

- 7- Meral BOZKURT
8- Namiye KILIÇASLAN

TÜMTİS

- 1- Fatma SUBAŞI

T. HABER-İŞ:

- 1- Dilber Demir
2- Nesrin KAMIŞ
3- Songül Özden

SAĞLIK-İŞ:

- 1- Aynur GÜLPINAR
2- Asiye DURMUŞ
3- Mürvet BAŞKURT
4- Ayşe OLGUN
5- Cemile PINAR

T. HARB-İŞ:

- 1- Meltem Özer Şahiner
2- Fatma ATAK
3- Saliha İnan
4- Ziynet Arslan
5- Lütfiye Çoruh

TGS:

- 1- Halide ÖZKUL
2- Fatma COŞKUNOĞLU

T. BELEDİYE-İŞ:

- 1- Aynur SOYLU
2- Ayten SAMET
3- Havva Yamaner ÇAVDAR
4- Mürvet TEMÜR
5- Gülcan GÜL

**"21. Yüzyılda Türkiye'de Çalışan Kadın Profili"
Kurultayını düzenleyen TÜRK-İS'i kutluyorum.**

**Kadınların sendika
bu etkinliklerin ka
Önümüzdeki 8 Ma
işçilerle kutlaman
çalışmaları için te**

TÜRK-İS Bilgi Merkezi



331.4 21 2004

**ine
dur.
kadın
ultay**

**Gülay Aslantepe
ILO Türkiye Direktörü**