

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

145342

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN
VE KAZAKİSTAN'DA ÇALIŞAN
KADINLARIN SORUNLARI

Roza SANSIZBAEVA

DANIŞMAN
Prof. Dr. Erol AKI

-145342-

2004

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Çalışma Yaşamında Kadın ve Kazakistan’da Çalışan Kadınların Sorunları” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

10/06/2004

Roza SANSIZBAEVA



TUTANAK


Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü' nün 04.08.2004 tarih vesayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'ninmaddesine göre ~~Kamu Yönetimi~~ Anabilim Dalı Yüksek Lisans /Doktora öğrencisi ^{Pelle} ~~Sensizbaeva~~' ninkonulu tezi/projesi incelenmiş ve aday ...6.9.2004 tarihinde, saat 10...' da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini/projesini savunmasından sonra 90 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin/projeninbaşarılı.....olduğuna oy.....birliği.....ile karar verildi.


BAŞKAN

Prof. Dr. Enol Akı


ÜYE

Doc. Dr. Sevdü Demirbilek


ÜYE

Yrd. Doc. Dr.
A. Yıldız Örselmanlı


YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ/PROJE VERİ FORMU

TEZ/PROJE NO: _____ **KONU KODU:** _____ **ÜNİV. KODU** _____

- Not: Bu bölüm merkezimiz tarafından doldurulacaktır.

Tez/Proje Yazarının

Soyadı: SANSIZBAEVA

Adı: ROZA

Tezin/Projenin Türkçe Adı: Çalışma Yaşamında Kadın ve Kazakistan'da Çalışan Kadınların Sorunları

Tezin/Projenin Yabancı Dildeki Adı: Women at Working Life and Problems of working Women in Kazakhstan

Tezin/Projenin Yapıldığı

Üniversitesi: Dokuz Eylül Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü Yıl:2004

Tezin/Projenin Türü:

Yüksek Lisans:

Dili: Türkçe

Doktora:

Sayfa Sayısı:

Tıpta Uzmanlık:

Referans Sayısı:

Sanatta Yeterlilik:

Tez/Proje Danışmanının

Ünvanı: Prof.Dr.

Adı:Erol

Soyadı: AKI

Türkçe Anahtar Kelimeler:

- 1- çalışan kadın
- 2- fırsat eşitliği
- 3- kariyer
- 4- ayrımcılık

İngilizce Anahtar Kelimeler:

- 1- working women
- 2- equality of opportunities
- 3- career
- 4 - discrimination

Tarih: 15.07.2004

İmza: 

Tezimin Erişim Sayfasında Yayınlanmasını İstiyorum

Evet

Hayır

ÖZET

Günümüzde tüm dünyada çalışan kadınların sayısı giderek artmaktadır. Bu artış ile birlikte çalışan kadınların sorunları daha çok gündeme getirilmektedir. Rekabetçi çalışma ortamında kadınlar, gerek biyolojik özellikler ve gerekse toplumda varolan önyargılar sebebiyle ciddi sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu durum, yasal mevzuat bazında kadın emeğini koruyucu düzenlemelerin yanında sosyal politikada uygulamaları da gerektirmektedir.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ve farklı siyasal, sosyal ve kültürel yapılara sahip olan ülkelerde kadın çalışanların sorunları değişiklik göstermektedir. Ancak bütün ülkelerde, kadınların erkeklere nazaran daha olumsuz koşullarda çalıştıkları bir gerçektir. Bu olumsuzluklara neden olan faktörlerin net bir şekilde ortaya çıkarılması sorunların çözümüne daha etkili ve yeterli tedbirlerin uygulanması açısından zorunludur.

Özellikle Kazakistan gibi gelişmekte olan ve ciddi demografik sorunları olan bir ülkede çalışan kadınlarının sayıca çok olması da bu konuya ayrı bir önem katmaktadır. Toprak alanı olarak büyük olmasına karşılık nüfus sayısı ve nüfus artışı yerine gerileme ciddi endişelere yol açmaktadır. Bu endişe, ülke yönetimini yıllık gelişme programlarına kadın emeği ile ilgili özel tedbirleri almasına teşvik etmiştir. Bu tedbirlere örnek olarak çeşitli sosyal ödenekler ve özel teşebbüs kredileri verilebilir. Ancak bu tedbirler esaslı bir çözüm olmaktan çok durumu hafifletici geçici çözümler niteliğindedir.

Kadın çalışanların sorunları arasında en önemlileri çalışma yaşamında eşitsizlik ve ayrımcılık, ayrıca çocuk bakımı sebebiyle çalışma koşullarında olumsuzluklar sayılabilir.

Çağdaş, demokratik ve uygar topluma ulaşmak, eşit statü ve haklara sahip olan, yaratan ve üreten kadın ve erkeklerin birlikte geleceğin toplumunu oluşturmaları ile yakından ilgilidir.

ABSTRACT

Today in whole world the number of working woman is continuing to increase. Depends to this increasing the problems of working woman depicts much then before. Woman, in competitive duty sphere cause of biological properties and social prejudices have serious problems. This situation, required interms of legitimate basement protective laws about women and measures of social politica.

Problems of working women are different in countries, which developed or try to be developed and have various political, social and cultural structures. But the true that in all countries woman work negative conditions then man. Factors which were case of this negativities must expose exactly for choosing problems by effective and sufficient measures.

Expecially country like Kazakhstan, has serious demographical problems and this subject has a special importnace because of number of working woman. Whether the area is big enough population and increasing of population made anxious. The government perceives importance of subject and makes programms about protective measures. For example, social appropriations and enterprice credits. But this measures have just temporary effects .

The most important problems of working woman are equality and discrimination and depends to nessesery of keeping child negative working conditions.

Reaching a modern, democratic and civilized society tied the state in which all woman and man have equal statutes and rights and work for future society.

Yemin Metni	II
Tutanak	III
Yüksek Öğretim Kurulu Dokümantasyon Merkezi Tez Veri Formu	IV
Özet	V
Abstract	VI
İçindekiler	VII
Kısaltmalar	IX
Tablo Listesi	X
Çizelge Listesi	XI

İÇİNDEKİLER

Giriş	1
1. BÖLÜM. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN	3
I-Dünyada Çalışma Yaşamında Kadın	3
1.1. ABD	5
1.2. Avrupa Birliği	7
1.3. Türkiye	10
II-Kazakistan Çalışma Yaşamında Kadın	14
2.1. Bağımsızlık Öncesi Dönemde Çalışma Yaşamında Kadının Yeri ve Sorunları	16
2.2. Bağımsızlık Yıllarında Çalışma Yaşamında Kadının Yeri ve Sorunları	26
2.3. İstatistiki Verilerde Çalışma Yaşamında Kadının Yeri	28
	VII

2. BÖLÜM. KAZAKİSTAN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ	
SİSTEMİ VE KADIN	29
I-Yasal Düzenlemeleri Yönüyle Çalışma İlişkileri Sisteminde	
Kadınların Durumu	29
1.1. Anayasa	29
1.2. İş Mevzuatı	37
II-Kazakistan'da Uygulamalar Yönüyle Çalışan Kadının Sorunları	43
2.1. Personel Planlaması ve Seçiminden Kaynaklanan Sorunlar	47
2.2. Personelin Eğitimi ve Geliştirilmesi ile İlgili Sorunlar	49
2.3. Kariyer Geliştirilmesi ve Planlanması İle İlgili Sorunlar	51
2.4. Ücretleme ve Maaş Yönetimi ile İlgili Sorunlar	54
2.5. Sendikalaşma ve Toplu Pazarlıkla İlgili Sorunlar	56
2.6. İşsizlik ve Kadın Personel	57
3. BÖLÜM. KAZAKİSTAN'DA ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARI	
ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI VE SONUÇLARI	59
SONUÇ	70
KAYNAKLAR	78
EK 1. ANKET FORMU ÖRNEĞİ	

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
bkz.	Bakınız
ILO	International Labor Organization
K.C.	Kazakistan Cumhuriyeti
s..	Sayfa No
a.g.e.	Adı Geçen Eser
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti



Tablolar Listesi

Tablo 1: İşgücüne Katılan Kadınların Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	s.11
Tablo 2. Cinsiyete Göre İşin Olumsuz Yönleri ile İlgili Düşünceler (%)	s.55
Tablo 3. Kadın Görevlilerin Çalışma Nedenleri Konusunda Düşünceleri	s.62
Tablo 4 . Kadın Görevlilerin Çalışma Tarzı ile İlgili Tercihleri	s.64
Tablo 5. Kadın Görevlilerin Uğradıkları Haksızlıklarla İlgili Düşünceler	s.65
Tablo 6. Kanunların Yeterliliği Konusunda Düşüncelerin Yaşa Göre Dağılımı	s.66



ÇİZELGE LİSTESİ

Çizelge 1. Kazakistan Cumhuriyeti'nde eğitim seviyesinin cinsiyete göre dağılımı (1999 yılı) :	s.49
Çizelge 2. 1996- 2000 yılları Arasında Kadınların İşsizlik Oranları ve Resmi Başvuru Sonucunda İşe Giren Kadınlar (%)	s.52
Çizelge 3. Soru Kağıdına Cevap Verenlerin İş Sahasına Göre Dağılımı	s.60
Çizelge 4. Eğitim Durumu ile Yaşa Göre Dağılım (sayı ile)	s.61
Çizelge 5. Medeni Durum ve Çocuk Sayısına Göre Sayısal Dağılımı	s.61
Çizelge 6 . Çalışmaya Devam Etme İsteğinin Medeni Duruma Göre Dağılımı	s.63
Çizelge 7. Kadın Görevlilerin Yüksek Kademelerde Yeterli Sayıda Bulunmaları İle İlgili Düşüncelerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	s.66
Çizelge 8. Taciz Olaylarıyla Karşılaşma Sıklığı	s.66

GİRİŞ

Bir toplumda kadınların durumu, toplumun genel durumunu ve gelişmişliğini anlatan bir gösterge olarak kabul edilebilir. Bu anlamda kadının durumu, genç nüfus oranı ve nüfus büyümesi oranı, istihdam, halk sağlığı, demokrasi seviyesi gibi toplumsal hayatın önemli göstergeleriyle ile yakından bağlantılı olduğu göze çarpar.

Gelişmekte olan ülkelerde pek çok sorunlar yaşanmakla beraber, kadın sorunları ve özellikle çalışan kadınların sorunları daha can alıcı ve etkileyicidir. Nedeni ise devletin sosyal koruma ve istihdam alanındaki yetersizlikler, doğrudan kadınlar, çocuklar gibi sosyal anlamda zayıf olan kesimleri etkilemeleri ve beraberinde demografik ve toplumsal problemlerin büyümelerine yol açmaktadır.

Günümüzde çalışma yaşamında erkekler olduğu kadar kadınlar da yer almaktadır. Ancak kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar daha ciddi boyutlardadır. Çünkü sorunlar doğrudan veya dolaylı olarak cinsiyet ayrımcılığına dayanabildiği gibi, işin ve mesleğin gerekleri de ağır basmaktadır. O halde ikisi arasında çizgi çizmek pek kolay olmamaktadır.

Yukarıda sözü edilen sorunları iki ana grupta toplamak mümkündür. Birincisi ve ücretli çalışanlar açısından en önemlisi ücrettir, genelde kadınlar erkeklerin maaşının yüzde altmış ile yüzde seksen oranında ücret almaları tespit edilmiştir. İkincisi ise çalışma düzeni ve süresi, eğitimde gelişme ve kariyer ve mesleki ilerleme açısından engeller olarak toplamak mümkündür. Bu sorunların nedenlerini araştırmak ve

Sovyetlerin dağılması sonucunda bağımsızlığını kazanan Kazakistan'da, çalışan kadın sorunu çok farklı bir boyuta sahiptir. Birincisi, kadın nüfusunun büyük kısmı çalışmakta ve hatta çalışmak mecburiyetindedir. Bu durumu açıklayan ana etkenler arasında modern yaşamın getirisi olarak her kadının kendini çalışarak sosyal alanda ifade etmesi gereği ve ekonomik zorluklardır. İkincisi ise sosyal alanda görelilik olarak

kadın ve çalışma yaşamını en olumlu şekilde barıştırma model uygulamalarından sonra vahşi kapitalizmin yaşandığı ve geçiş zorlukları yaşayan bir ülkenin model arayışları içerisinde izlediği yol ve karşılaştığı zorluklardır. Bu dönemlerde atılan zemin Kazakistan'ın geleceği açısından son derece önemlidir.

Bu çalışmanın amacı, Kazakistan gibi gelişme potansiyeli yüksek olan bir ülkede sosyal sorunların başında gelen kadının çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara ışık tutmak ve çözüm arayışında bulunmaktır. Bu anlamda kaynaklar araştırıldığında Türkiye, Rusya ve Kazakistan'da konuyla ilgili yayınlanan eserlerden yararlanılmıştır. Ancak bu konuda Kazakistan'da eser olarak çok fazla yayın söz konusu değildir. Bu nedenle istatistiki verilere ve gelişim raporlarındaki neticelere bakılarak yorumlar yapılmak istenmiştir. Ayrıca beş yıllık gelişme programlarında yer alan hedefler arasında kadın ve çalışan kadın ile ilgili hedefler değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmanın ilk bölümünde gelişmiş ülkeler ve Türkiye ile Kazakistan'da çalışan kadınların durumu genel hatlarıyla ele alınmaya çalışılmıştır. Kazakistan'da çalışan kadınların durumu ile ilgili kısımlarda Sovyetler Birliği dönemi ile bağımsızlık sonrası dönemdeki uygulamalar, sorunlar ve nedenleri ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

İkinci bölümde ise mevcut yasal düzenlemeler ve uygulamalardaki sorunlar yer almıştır. Anayasa ve iş mevzuatı incelenmiş ve yasalardaki eksikliklerin nedenleri ele alınmıştır. Uygulamalarda bağımsızlığın ilk dönemleri ile günümüzdeki durum değerlendirilmiş ve Türkiye'deki personel yönetimi sistemiyle karşılaştırmalar yapılmıştır.

Üçüncü ve son bölümde Almatı ve kırsal bölgelerde çalışan kadınlarla yapılan anketler ve değerlendirmeleri ve bu konuda yapılmış araştırmalar yorumlanarak incelenmiştir.

1. BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

I- Dünyada Çalışma Yaşamında Kadın

Dünyada insan hakları gelişiminde genelden özele bir değişim söz konusudur. Bu değişim çerçevesinde insanların doğuştan bir takım hakları olduğu kabul edilmiş, daha sonra haklar çemberinin genişlemesi için mücadeleler verilmiş, giderek hakların içeriği zenginleşmiş ve daha somut bir nitelik kazanması mümkün olabilmiştir. Bu bağlamda genel uygulamalardan bazı toplumsal grupların yararlanamadığı görülünce, özel uygulamalar gündeme gelmiştir. Kadın hakları, bu gelişim çizgisinde kadın hareketlerin sayesinde gündeme gelmiş ve konuyla ilgili uygulamalar halen önemini korumaktadır. Kadın hakları konusunun güncelliğini koruması, bu hakların toplumun yapısı ve kültürü, teknoloji ve yasal düzenleme alanlarındaki gelişmeler kadar hızlı gelişmediğini göstermektedir.

Yüzyıllar boyunca çalışma yaşamında süregelen kadın - erkek ayırımının önemli bir nedeni olarak toplum yapısında ataerkil aile tipinin egemen olması kabul edilir. Koray'a göre, cinsiyet ayırımı, her toplumda rol bölüşümüne yol açmıştır, bu rol bölüşümü nedeniyle kadının ev ve özel yaşamı, erkeğin ise toplumda etkin bir rol edinmesi sonucunu doğurmuştur¹.

Asırlar boyunca kadınlar üretim sürecine hep katılmışlardır, ancak bu katılım hane içinde veya aileye bağlı olarak gerçekleşmiştir. Bir işverene bağlı olarak ve ücret karşılığında çalışma olgusu, Sanayi devrimi ile birlikte 18. Yüzyılın ikinci yarısından

¹ Koray Meryem; *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*, BSS yayınları; 1993, s: 12

itibaren yoğunluk kazanmıştır². Çalışanların hakları ile ilgili mücadeleler çerçevesinde kadın çalışanların katılmasıyla kadına özgü sorunlar da gündeme gelmiştir. Gerek kadın işgücünün özellikleri ve gerekse toplumlarda var olan kadına geleneksel bakış açısı, konunun farklı değerlendirilmesine yol açmıştır. Bu bakış açısı halen birçok ülkede geçerli olmakla birlikte, gerek mevzuatta, ve gerekse sosyal politika alanındaki gelişmeler, istihdamda kadının durumunu iyileştirmeye katkıda bulunmuştur.

Endüstrileşme, kadınların ücretli hayata katılmalarına yol açarak, kadın-erkek arasındaki işbölümü ve ailede görev dağılımını etkilemeye başlamıştır. Bu bağlamda çalışan anne olgusu ile yeni bir aile tipi oluşmaya başlamıştır. Bu değişimler sebebiyle toplumda varolan eşitsizlik ve ayrımcılıklar daha çok belirginlik kazanmıştır. Eşitsizliği gidermeye yönelik çalışmalar, özellikle 1960'li yıllardan itibaren feminist hareketleriyle birlikte hız kazanmıştır. Bu hareketler, sadece kadın sorunlarını gündeme getirmekle kalmamış, sorunların temelinde bulunan "cinsiyet ayrımı" ve "geleneksel toplum yapısına" dikkat çekmiştir³. Ayrıca bu hareketlerin başarılı olabilmesi eşitlik konusunda somut öneriler⁴ getirmelerinden dolayı kaynaklanmıştır. Bu gelişmeler sonucunda en azından yasal düzenleme alanında bir eşitlik sağlamaya gidilmiştir. 1980 sonrası çalışanlar ve kadın sorunlarıyla ilgili uluslararası kuruluşların kurulması ile birlikte uluslararası düzeyde çeşitli sözleşmelerle kadın hareketinin etkin olmadığı toplumlarda bile kurumsal düzenlemelere gidildiği görülmüştür.

Günümüzde çalışma yaşamının genel olarak rekabet ortamında geçtiği ve bu nedenle acımasız olduğu bir gerçektir. Bu rekabet ortamında çalışanları genç-yaşlı, tecrübeli-tecrübesiz, kadın-erkek, yetişkin-çocuk, tahsilli-tahsilsiz gibi kategorilere bölmek mümkündür. İster gelişmiş, isterse gelişmekte olan ülkelerde çalışma hayatında ücretli olarak çalışan erkeklerin ve kadınların aşağı yukarı aynı sorunlara sahiptirler. Ancak, kadın çalışanlarının aile ve annelikle ilgili görevlerinin yanı sıra, fiziksel özellikler ve kadına bakış açısı, kadın çalışanlara karşı önyargıların doğmasına ve

² Uygur Sakine; *Kadın İşçiler ve Sorunları*; Türk-İş Yayınları; Eğitim Yayınları No:27, s:5

³ Koray; *a.g.e.*, s: 12

⁴ Koray Meryem; *Sosyal Politika*, Ezgi kitapevi, Bursa, 2000, s:211

günümüz çalışma yaşamında “ikinci sınıf işgücü”⁵ olarak bakış açısının oluşmasına neden olmuştur. Bu sorunları çözmeye yönelik uluslararası hukuk alanında bir yandan kadını koruyucu, diğer yandan ise haklarda eşitliği ve kadına fırsat eşitliği sağlamayı amaçlayan anlaşmalar mevcuttur. Konumuzla ilgili olarak Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında Sözleşme, Eşdeğerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme, Kısmı Süreli Çalışma Hakkında Sözleşme ve Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşme⁶ gibi İLO sözleşmelerini saymak mümkün. Bu sözleşmeler, ulus devletlerin imzalamalarıyla yürürlüğe girmiş ve üye devletlerin mevzuatlarında önemli değişikliklere yol açmıştır.

Günümüzde çalışan kadınların esas problemleri olan ayrımcılık, eşit haklara sahip olma ve fırsat eşitliği ihlalleri, birçok ülkede açıkça yapılmamaktadır. İhlaller, daha zor tespit edilen ve dolaylı bir hal almıştır denebilir. Çalışma yaşamının her aşamasında varolan haksızlıklar ve ayrımcılıklar sadece ücret konusundaki haksızlıklarla sınırlı kalmayıp, işe girme, mesleki kariyer, izin, emeklilik, işten çıkarma konularında da devam etmektedir.

Kadınların ekonomik ve sosyal alandaki durumunu belirlemek amacıyla çalışmamızın bu kısmında ABD, Avrupa Birliği üyesi olan ülkelerin bazılarında, Türkiye ve Kazakistan’da kadınların istihdamına ilişkin temel özellikler ele alınırken çalışan kadınların karşılaştıkları problemler ortaya konulmaya çalışılacaktır.

1.1. ABD

ABD’de kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmalarına ilişkin hareketlerin genel eşitlik ilkesinin hayata geçirme hareketleriyle birlikte ortaya çıkmıştır. Bu anlamda köleliğin kaldırılması ve azınlıkların haklarını elde etmesine ilişkin yasal reformlar, kadın mağduriyetlerin önlenmesi ve giderilmesine vesile olmuştur. Amerikan İç Savaşı sonrası 1776 yılında kabul edilen Bağımsızlık Bildirisi’nde “bütün insanların

⁵ Koray, a.g.e., 1993 y, s: 13

eşit yaratıldığı” hükmü ilk kez eşit haklara sahip olma ilkesini bir belgede somutlaştırmıştır. Irk ayrımcılığını önlemeye yönelik Anayasa hükümleri ve yasalar, ırk dışında başka ayrımcılık kriterleri konusunda da uygulama alanı bulmuştur.⁷ ABD’de gerek Anayasa Mahkemesinin kararlarında ve gerekse eşitliğe ilişkin kanunlarda, farklı cinsiyetlerin eşit haklara sahip olduğu ve eşit muameleye tabi olmaları gerektiği yargısı göze çarpmaktadır. Özellikle uluslararası örgütlerin sözleşmelerinde kadın hakları konusunda ifade bulan ilkeler kadın hakları alanında önemli gelişmelere yol açmıştır. Hak ve fırsat eşitliği, ayrımcılığın yasaklanması konularında BM ve İLO gibi örgütlerin hassasiyet göstermeleri ve 1947 yılından beri konuyla ilgili teşkilatları kurmaları ve sözleşmeleri yürürlüğe sokmaları, başta ABD olmak üzere, birçok devletin iç hukukunun düzenlemelerini etkilemiştir.

ABD’de kadınların ulusal düzeyde ekonomik ve sosyal durumlarının iyileştirilmesine ilişkin ilk çalışmalar, 1960’lı yıllarda Başkan J.F. Kennedy döneminde başlamıştır. 1963 tarihli Eşit Ücret Yasası, 1964 tarihli Yurttaş Hakları Yasası ve Eşit Çalışma Fırsatları Yasası⁸ konuyla ilgili ilk düzenlemelerdir. Yasal düzenlemelerin yanında, devletin işgücü piyasasına ve istihdam yapısına müdahale niteliğindeki programlar, kadınlara eşit fırsatları tanımayı öngörmüştür.

Yukarıda bahsi geçen düzenlemeler, kadınların durumunu iyileştirici etkide bulunmuşsa da, çeşitli araştırmalarda yer alan veriler incelendiğinde, eşitsizliğin eğitim seviyesinin yükselmesi ve teknolojik gelişmelere rağmen devam ettiği görülmektedir. ABD’de evli kadınların çalışma oranı 1951 yılında %25 iken, 1960 yılında %30 oldu. Ancak ABD’de çalışan kadınlar için ekonomik zorunluluk sadece %34 kadın tarafından çalışma sebebi olarak gösterilmiştir. 1950 yılında yapılan bir araştırma; çalışan kadınların %27’si lüks maddeler almak için, %21’i için ise evde sıklıkla olduklarından dolayı çalıştıklarını ortaya koymuştur.

1969 yılında yapılan başka bir araştırmaya göre; kocaları yılda bin dolardan aşağı kazanan kadınların %33’ünün çalıştığını ortaya çıkarmıştır. Oysa, kocasının yıllık

⁶ Yüksel Onaran Melek; *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği*, Beta yayınları, İstanbul, ilk basım Ekim 2000, s: 10

⁷ Yüksel; a.g.e. s: 17

geliri 7-8 bin dolar olan kadınların %47'si⁹ çalışıyordu. Bu anlamda geliri düşük kadınların çalışmamaları, çalışmak istemedikleri sonucunu çıkaramayız; ancak, ekonomik sıkıntının olmaması kadınların iş hayatından çekilmelerine yol açmadığı, bilakis daha yüksek oranlarda çalışmaya devam ettirdiği¹⁰ yönünde bir yorum yerinde olacaktır. Ayrıca, ileride de görüleceği gibi, birçok ülkede olduğu gibi, ABD'de de kadın emeğinin sömürülmesi niteliğinde olan ücret eşitsizliği varolmaya devam etmektedir. Ücrete ilişkin veriler, kadın işçileri çerçevesinde incelendiğinde, 1939 yılında bir beyaz kadına bir beyaz erkeğin ücretinin %60'ı kadar ücret ödenmiştir. Buna karşılık bu oran 1947'de %54, 1957'de %51, 1960'ta %49, 1967'de ise %58'di.¹¹

Son yıllarda yapılan başka araştırmalarda çalışan kadınların, evli ve çocuklu olanların, bekar olanlara kıyasla, ücret bakımından hala haksızlığa uğradıkları niteliğinde sonuçlar gösterilmiştir.¹² Bu durum, evli ve/veya çocuklu kadınların işine daha az mesai harcaması ve bu nedenle işine daha az bağlı olması nedeniyle eşitsizliğe uğramış şeklinde yorumlanabilir. Bu bağlamda evli ve/veya çocuklu kadınlara karşı işverenlerde varolan önyargı ile durum daha açıklanabilir bir hale gelmektedir. Son yıllarda ABD'de ayrımcılık konuları hala gündeme gelmekle beraber, ayrımcılık dolaylı bir şekilde karşımıza çıkmaya devam etmektedir .

1.2. Avrupa Birliği

Avrupa Birliği başlangıçta altı ülkeden oluşmakta idi, daha sonra ülke sayıları artarak son olarak 01.05.2004 tarihinde yeni katılımlarla ülke sayısı 28'e yükselmiş bulunmaktadır. Nüfus verileri incelendiğinde¹³ nüfusun yaşlandığı ve kadınların

⁸ Yüksel; a.g.e., s: 119

⁹ Kreps Juanita, *Sex in the Marketplace: American Women at Work*, Baltimore The John Hopkins Press, 1971, s:21-23

¹⁰ Alkan Türker, *Kadın-Erkek Eşitsizliği Sorunu*, AÜ SBF yayınları: 475, Ankara, 1981, s:54

¹¹ Alkan, a.g.e. ; s:65

¹² Konuyla ilgili ayrıntılı bilgiler için bakınız: Susan JOEKE; *Küreselleşme ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadının Statüsü : Türkiye İçin Dersler*", Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişimler Türkiye Örneği, Der: Ferhunde ÖZBAY, İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı, İstanbul, 1998, s: 19 Edith Abbott "Women in Industry, N.Y: Anno 110-1969, s:312 Mattfeld, s: 67

¹³ Savaşır Rebi, *Türkiye'de ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları*, Kamu İş yay. Ankara, 1999, s: 118

erkeklere oranla arttığı görülür. Kadınların çalışan nüfusun yarısından fazlasını oluşturduğu ve ücretli olarak bir işte çalışan kadınların sayısı her gün arttığı göze çarpmaktadır.

Eğitim düzeyleri, istihdam piyasasına giriş, faaliyet düzeyi ve karar alma sürecine katılım düzeyi bakımından kadınlar ve erkekler arasında bariz farklar hâlâ vardır. Bu farklar, kısmen, öğretim ve eğitim sistemlerinde, aile ve toplum örgütlenmesinde ve üretim sistemlerinin özelliklerinde bulunan farklı ulusal geleneklerin sonucudur. Fakat aynı zamanda, büyük ölçüde, kadınların aile yaşamlarını çalışma yaşamlarıyla bağdaştırmalarına olanak verecek donanım, altyapı ve hizmetlerin eksikliğine de bağlıdırlar.

Avrupa Birliği'nin üye ülkelerinin hepsinde kadınlar arasında istihdam oranları, erkeklerin istihdam oranlarından daha düşüktür. İspanya'da kadınların sadece % 35'i çalışma dünyasındadır; İskandinav ülkelerinde ise, bu oran % 65 ve 70 arasındadır.

Kadınların ekonominin farklı sektörlerinde temsil edilme derecesi çok açık farklar göstermektedir. Birlik sınırları içinde çalışan kadınların dörtte üçten fazlası hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. Ev, sağlık ve eğitim-öğretim hizmetlerinde bu durum özellikle belirgindir.

İstihdamın mesleki statüye göre dağılımı, kadınlar ve erkekler arasında aynı değildir. Kadınların çoğu, işgören statüsünde çalışmaktadır. Serbest meslek kategorisinde, erkeklere göre çok daha az sayıda kadın vardır (1992 yılında Avrupa'da erkeklerin % 18,9'una karşı kadınların % 9,6'sı). İstihdamın dağılımının bir sonucu olarak, kadınların geliri ve erkeklerin geliri arasında hâlâ büyük farklar vardır. Genelde, kadınların ücretlerinin, erkeklerin ücretlerinden % 25 daha düşük olduğu tahmin edilmektedir.

Birleşik Krallık dışında, Avrupa Birliği'nin üye devletlerinin tümünde, kadınlar arasında işsizlik oranı, erkekler arasındaki işsizlik oranından daha yüksektir. Kadın istihdamı, dünya çapında rekabet sonucunda tehlikeye girmiş veya zarar görmüş olan

sektörlerde (giyim) geliştiği için veya teknolojik gelişmeler (bankacılık, sigortacılık) nedeniyle, kadın işsizliğindeki artışın gelecekte sürmesi beklenmektedir. İskandinav ülkelerinde ise, erkek işsizlere kıyasla daha az kadın işsiz vardır. Avrupa Birliği'nin her yerinde, işsizlik oranı, çocuksuz kadınlara kıyasla anneler arasında daha yüksektir.

Görüldüğü üzere, Avrupa Birliği üye ülkelerin yüksek gelişmişlik düzeyi ve sosyal politikalara rağmen, çalışan kadınlar halen birçok sorunlarla karşılaşmaktadır. Çalışma hayatında karşılaşılan kadın erkek arasındaki dengeyi sağlamak ve eşitsizliği kaldırmak amacıyla, son yirmi yıldır Birlik bünyesinde durumu iyileştirici mevzuat düzenlemeleri yapılmaktadır. Buna rağmen kadınlar, mesleklerin alt pozisyonlarında ve en önemlisi geçici işlerde yoğunlaşmaktadır.¹⁴

Avrupa Birliği üye ülkelerinde kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları ücret eşitsizliği, istihdam ve sosyal haklardaki ayrımcılık; kadınların durumunu iyileştirici istihdam politikalarına ve düzenlemelerine rağmen devam etmektedir. Konuyla ilgili alınan kararların uygulamada etkinliğini arttırmak için iki Eylem Programı (1982-1985 tarihli Birinci Eylem Programı ve 1986-1990 yıllarını kapsayan İkinci Eylem Programı) yürürlüğe konulmuştur. Bu programlarda kadınların istihdam, sosyal güvenlik ve mesleki eğitime ilişkin politikalar geliştirilmiştir. Öncelikler arasında fırsat eşitliği ile kadınların istihdamının korunması ve geliştirilmesi, ailevi, sosyal ve siyasi alanlarda sorumlulukların eşitlenmesi yer almıştır. İkinci Eylem Programında özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde çalışan kadınların haklarının güvence altına alınması, mesleki eğitim ile kamu hizmetlerinde kadın istihdamının teşvik edilmesi hedeflenmiştir.

1.3.Türkiye

Türkiye'de kadın istihdamı, ABD'de ve AB ülkelerinden daha farklı özellikler arz etmektedir. En önemli fark, kadınların diğer ülkelere nazaran çalışma yaşamında sayısal olarak daha az yer almaları gösterilebilir. Ayrıca çalışma yaşamında varlığını kısa bir süreliğine göstermesi veya düzensiz bir şekilde yer alması kadınlar için evliliğin geçinmenin en uygun yol¹⁵ olduğunun bir göstergesidir. Bu durum, Türk toplumunda bir kadının ön planda aile ortamında bir eş ve anne olarak statü ile değerlendirildiği ve daha sonra çalışma yaşamında sahip olduğu konumunun geldiği göz önüne çıkarmaktadır. Bu durumun demografik planda çok önemli bir sonuca yol açmaktadır. Hızlı bir nüfus artışı, doğum oranının yüksek olmasıyla meydana gelmektedir. Bir ülkede nüfus arttıkça, yıldan yıla genç ve çalışma gücü olan nüfus sayısı artar. Üretim faktörlerinden biri olan insan gücü sayısı ve niteliği ekonomik kalkınmayı etkileyen temel unsurlar arasında yer almaktadır.¹⁶

Kadın işgücünün sektörlere göre dağılımı incelendiğinde kadınlar, en fazla tarım sektöründe çalışmaktadır. Koray'a göre, kadın emeği, kırsal kesimde daha çok ücretsiz aile işçisi niteliğinde iken, kent "görünmeyen bir emek"¹⁷ olarak yer almaktadır. Yıldan yıla tarımla uğraşan kadınların sayısında bir düşüş meydana gelmektedir. Bu düşüş, ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile yakından ilgilidir. Gelişmiş ülkelerde kadınlar, çoğunlukla hizmet sektöründe yer alır ve gelişmekte olan ülkelerde ise tarım sektöründe yoğunlaşır.

Türkiye'de çalışma yaşamının birçok alanlarında kadınların, özellikle 1980'li yıllardan hızla artarak yer aldığı söylenebilir. 1996 yılı DIE anketleri¹⁸ dikkate alındığında, tarım sektöründe kadınların istihdam edilen toplam nüfusa oranı %36, sanayide %14 ve hizmetler sektöründe % 17 olarak istihdam edildiği ortaya çıkmaktadır. Tarım sektöründe çalışanların sayısında 1989 yılından 1996 yılına kadar genel bir düşüş söz konusudur, bu anlamda kadınların tarım sektöründe istihdama

¹⁴ Koray Meryem, *Avrupa Birliği Ülkelerinde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları-II*, İKV Dergisi, Sayı 87, Ocak 1991, s.

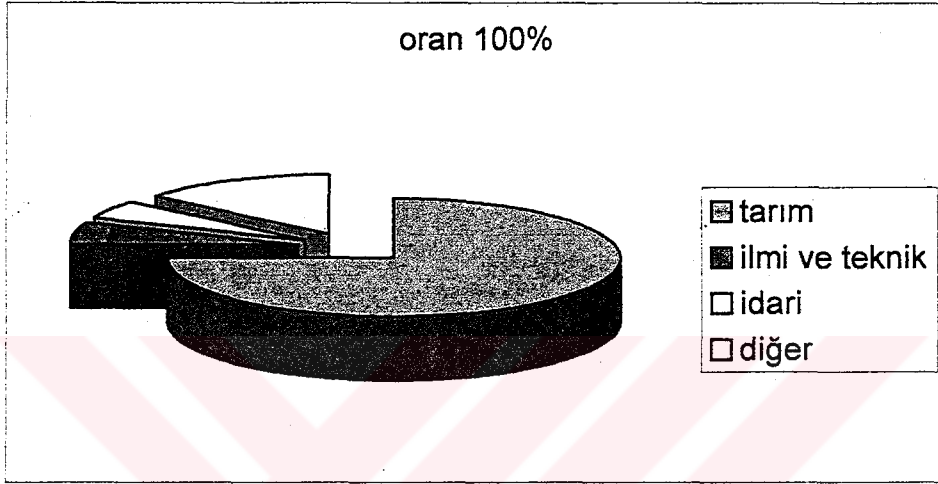
¹⁵ Savaşır Rebii, a.g.e. , s: 110

¹⁶ Zaim Sabahattin, *Çalışma Ekonomisi*, 9 baskı, Filiz kitapevi, İstanbul, s: 88-89

¹⁷ Koray Meryem, a.g.e., 2000, s.26

katılımı da düşüş göstermiştir. Bu düşüşün ana nedeni kırdan kentlere yoğun bir göç¹⁹ olarak gösterilmektedir. Bu göçle birlikte kentlerde kadın oranında bir artış söz konusu olup, sektörler bazında bakıldığında, kadınlar genelde hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Hizmet sektöründe kadınların istihdamı oranı yıldan yıla bir artış göstererek özellikle 1992 yılından sonra yükseldiği²⁰ söylenebilir.

Tablo 1. İşgücüne Katılan Kadınların Meslek Gruplarına Göre Dağılımı



Tablo 1.'den anlaşılacağı üzere, 100 kadından 75'inin mesleği tarımcılık, 6' sını ilmi ve teknik eleman ve serbest meslek sahibi, 5'i idari personel ve geri kalanı da diğer meslek dallarında istihdam edilmektedir. Bütün bu meslek dallarında çalışan kadın sayısında 1990-1995 yılları arasında bir artış görülmektedir. Bu artış, en yüksek oranda ticaret-satış ve hizmetler sektöründe gerçekleşmiştir. İstihdam edilen kadın-erkek arasında bir başka belirgin fark, iş yerindeki durumdan kaynaklanmaktadır. İşveren/kendi hesabına çalışanların oranı %7.69 iken, erkeklerde bu oran %38.16'ya yükselmektedir. Kadın istihdamındaki %70.9 olan ücretsiz aile işçisi oranı %12.7'ye düşmektedir.

¹⁸ DİE 1996 Nisan Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları, s:18

¹⁹ Özbay Ferhunde, "Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarında Değişme", Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadınlar, Der. Ş.Tekeli, İletişim, İstanbul, 1990, s:45

²⁰ Ecevit Yıldız, "Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeği Kullanımında Değişmeler," Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişimler Türkiye Örneği, Der: Ferhunde Özbay, İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı, İstanbul, 1998,

Türkiye’de 1980’li yıllarda yürütülen enflasyonist politikalar, özellikle ekonomik krizlerin etkisiyle, formel sektörde ücretlerin reel olarak düşüşlerine ve dolayısıyla, insanların fakirleşmelerine yol açmıştır. Bu nedenle enformel veya kayıt dışı sektör olarak adlandırılan sektörün faaliyetleri, aslında “sözleşmeye dayalı ilişkilerin dışında gelişen sigortası ve güvencesi olmayan faaliyetler”²¹ olarak tanımlanmaktadır. Kadınların enformel sektörde katılımları gerek dünya genelinde ve gerekse Türkiye’de formel sektöre göre daha yüksektir. Ankara- Mamak’ta yapılan bir araştırmada²² kadınların enformel sektöre katılımının başlıca amacının aile gelirini artırma olduğu ve çocuk bakıcılığı, temizlik işçiliği, hizmetçilik gibi işlerde çalıştıkları tespit edilmiştir. Aynı araştırmayla kadınların yaklaşık üçte ikisinin 1980 sonrası işe başladıkları ve bu sayının 1985 yılında daha da yükseldiği vurgulanmıştır.

Bazı tespitlere göre²³ çalışmaya erken yaşta katılarak işgücü piyasasını erken terk eden bir yapıya sahip ve dolayısıyla kalıcı ve düzenli bir işgücü sayılmamaktadır. İşgücüne katılmayan 16 milyon kadının 11.5 milyonu (%72) işgücüne katılmama nedeni olarak "ev kadını" olmalarını göstermektedir. Bu olgu, Türk toplumunda varolan önyargıların ve kadınların çalışmasını adeta “zaman değerlendirme” olarak kabul eden görüşlerin halen geçerliğini korumasıyla açıklanabilir. Öte yandan kadınların ücretli olarak ev dışında çalışmayı tercih etmemeleri, işgücü piyasasının kadınların beklentilerine ve isteklerine uygun bir iş ortamı sağlamadığı diğer önemli bir gerçektir.

Türkiye’de gelişmişlik açısından bölgeler arasında önemli dengesizlikler bulunmaktadır. Bölgelerarası bu farklılıkları gidermek ve kırsal kesim kadınının sorunlarına çözüm üretmek, onların kalkınmaya entegrasyonunu sağlamak amacı ile 1980’lerden başlayarak ulusal ve uluslararası düzeyde çeşitli projeler başlatılmıştır. Birçok araştırmada, tarım sektöründe çalışan kadınlar, genellikle bir aile işçisi olarak ücretsiz yer aldığı gözlemlenmiştir. Bu bağlamda tarımda erkek çalışanların hakları

²¹ Connolly P., *The Politics of the Informal Sector, Beyond Employment: Household, Gender and Subsistence*, Basil Blackwell, N.Y. 1985, s:61

²² Demir E, *Ekonomi Politikaları ve Kent Emekçi Aileleri*, Birikim Dergisi, sayı 48, Nisan, 1993, s:73

²³ Örnek Hüsamettin, *Kadının Çalışma Yaşamında Yeri*, İİBK, İstihdam Dergisi, Sayı 16, Ankara, Mayıs, s:23

nispeten korunurken, uzun zaman kadınların haklarına önem verilmemiştir. Kadın işgücünün en çok istihdam edildiği ikinci sektör hizmetler sektörüdür. %15.8'i kadın işgücünden oluşan bu sektördeki iş alanlarından bazıları özellikle "kadınlar için uygun alanlar" olarak toplumsal kabul görmüşlerdir. Kadın işgücünün yer aldığı 3. sektör olan sanayi sektörü, özellikle imalat sanayi halen kadın işgücünün oldukça sınırlı olduğu bir sektör olma özelliğini korumaktadır. Oysa aynı sektörde emek yoğun sanayi dalları için kadınlar halen tercih edilen işgücü konumundadır. Her iki sektörde de özellikle kayıt dışı işyerlerinde yoğunlukla kadın ve çocuk işgücü her türlü sosyal hak /sosyal güvenceden yoksun şekilde çalıştırılmaktadır.

Türkiye'deki mevcut durumu ana hatları ile ortaya koyduktan sonra şimdi de kadının çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar özetle şunlardır:

- Kadın işgücü ucuz emek olarak emek-yoğun iş kolları olan tekstil, gıda, hazır giyim, tütün gibi sanayi dallarında yoğunlaşmıştır. Ancak, tarım sektörü ile karşılaştırıldığında bu sektörlerdeki kadın işgücü oranı düşüktür.

- İş piyasasında iş ve mesleklerin "kadın işleri" ve "erkek işleri" olarak ayrışıp, toplumsal kabul görmesinden dolayı, kadınlar ancak geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşmakta, açık iş olmasına rağmen erkek işi olarak tanımlanan işlere başvuramamaktadırlar. Böylece kadınlar, daha düşük statülü ve ücretli işlerde çalışmaya razı olmaktadır²⁴.

- Tarım sektöründe çalışan kadınların ücretsiz aile işçisi konumunda olmalarının yanı sıra, sanayi ve hizmetler sektöründe çalışan kadınlar işkolu veya işyerinin en alt kademelerinde yoğunlaşmaktadırlar. Düşük statülü işler düşük ücretleri, geçici çalışmayı, sosyal güvencesizliği beraberinde getirmektedir.

- Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım olanakları artmaktadır. Ancak, halen eğitimin her kademesinde kadınlar aleyhine bir eşitsizlik söz konusudur. Bu eşitsizliğin gelecekte giderilmesi ümit edilse bile, kadın emeğine vasıf kazandırabilmek için örgün eğitim yanında, bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik yaygın eğitime ihtiyaç vardır.

- Kadınların hem çalışma yaşamına girerken, hem de girdikten sonra karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılık önemli bir engeldir. Belli iş ve mesleklere

²⁴www.calisma.gov.tr

kadınların kabul edilmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınların işten çıkarılması, ücretlerin düşük tutulması başlıca ayrımcılık örnekleridir.

II. Kazakistan'da Çalışma Yaşamında Kadın

Kazakistan, Orta Asya bozkırlarında kurulu, tarihi itibarıyla eskilere dayanan, ancak Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla tam bağımsızlığını kazanan ve Dünya uluslar topluluğunda yer alan yeni bir devlettir. Topraklarının genişliği ve nüfusunun azlığı ile dikkat çekmektedir. Etnik yapısı itibarıyla ülkede 100'den fazla milliyet yaşamakta; çoğunluğu Kazaklardan, ikinci büyük nüfusu ise Ruslardan oluşmaktadır.

Coğrafi özellikleri itibarıyla geniş bozkırlarda hayvancılık ve tarım ön plana çıkmaktadır. Ayrıca dünyada petrol ve doğal gaz üreticisi olan 55 ülkeden Kazakistan rezervleri bakımından 12. sıradadır.²⁵ Bunun yanı sıra ülke önemli ölçüde maden kaynaklarına sahiptir ve bu sektörde önemli miktarlarda maden çıkarma ve işletme kapasitesi vardır. Eski Sovyetler Birliği'ndeki krom üretiminin %90'ı, bakır, kurşun, volfram ve çinko rezervlerinin % 50'si, kömür üretiminin %20'si, ve altının %7'si Kazakistan'a aittir²⁶. Ayrıca topraklarında Baykonur uzay üssü ile Semey Nükleer Silah Test Merkezi gibi iki önemli tesis konuşlanmaktadır.

Kazakistan Cumhuriyeti'nin nüfusu²⁷ 1999 yılı nüfus sayımının bilgilerine göre 14.953.100 olarak belirlenmiştir. 1989 yılında yapılan nüfus sayımı bilgilerini dikkate alırsak nüfusu yüzde 7.7 olarak azalmıştır. Nüfus azalmasının nedenleri arasında göç önemli bir yere sahiptir. Sovyetler Birliğinin dağılmasıyla ve 1991 yılında bağımsız Kazakistan Cumhuriyeti'nin ilan edilmesiyle ülkede yaşayan çok sayıda yabancı kendi ülkelerine göç etmiştir. Bunun yanı sıra, varolan ekonomik bağların kopması sonucunda ilk bağımsızlık yıllarının zorlu geçmesi, hastalıkların

²⁵ Kurganbayeva G.A., Kuanova G.A., Kalieva D.A., "Petroleum and Gas Sectors in Kazakhstan" Almatı, 2002, s:107

²⁶ Kazakistan Ülke Raporu; Türk İşbirliği Kalkınma Ajansı, Haz:Ayşe Doğusoy, Ankara, 1998, s. 15

²⁷ www.stat.kz

artması, çocuk aldırma sayılarının yükselmesi ve çocuk doğurma eğiliminin azalması²⁸, nüfusun azalmasındaki diğer önemli sebepler olarak gösterilebilir.

Kazak İstatistik Ajansı'nın bilgilerine göre; nüfus dağılımında kadınların sayısı erkeklerden fazladır, kadınlar nüfusun %57,5'ini oluşturmaktadır. 1989 sayım bilgileri dikkate alınır, 1989 yılında 1999 yılına kıyasla erkeklerin sayısı 8,2 oranında azalmıştır.

Çalışma hayatındaki göstergelere geçmeden önce kadınların eğitim durumlarıyla ilgili göstergelere bakmakta fayda vardır. 15 yaş ve üstü yaşlardaki kadınların sayısı 5 652 800'dur, yüzde olarak dağılımına bakılırsa: yüksek eğitim ve yüksek lisans sahibi olanlar %13,2; üniversiteden terk %1,6; meslek yüksek okulu bitirenler %24,6; lise mezunu %33,5; orta okul mezunu %16,4 ve ilkokul²⁹ mezunu % 8,8'dir.

Çalışma faaliyetine ilişkin göstergelere bakıldığında nüfusun % 47,18'i çalışmakta, toplam çalışan nüfusun yarısından fazlasını kadınlar oluşturmaktadır. 1990-1995 göstergeleri dikkate alındığında kadınların yaklaşık 2/3'ü üretim sektöründe yer alır, bu sektörde gıda ve tekstil gibi işkollarında çalışanların neredeyse tamamı kadındır. Eğitim (%75), sağlık (%85) ve sigorta (%75) gibi alanlarda adeta feminizasyon olayı³⁰ yaşanmaktadır. Bilim ve mühendislik alanlarında kadınların sayısı dikkat çekecek kadar fazladır. Yüksek eğitim almış kadınların erkeklerden daha fazla olmasına karşın gerek merkezi yönetimin üst kademelerinde ve gerekse yerel yönetimde kadınların sayısı yok denilecek kadar azdır³¹.

Kazak istatistik ajansının yayınladığı verilere göre çalışma yaşında olan kadınların sayısında 1989 yılına göre bir azalış söz konusudur. Yine ajansın yayınladığı 2002 yılı göstergelerine bakıldığında ise en fazla kadın (%68) hizmet sektöründe istihdam

²⁸ "Kazakistan'da Kadınlar ve Erkekler" İstatistik Ajansı Almatı, 1999, s: 8-9

²⁹ Kazakistan'da eğitim sistemindeki farklılıklar sebebiyle bahsedilen seviyeler Türkiye'deki sisteme göre belirtilmiştir. Ortaokul ile kastedilen zorunlu 8 yıllık eğitimi almış olanlardır. İlkokul eğitiminin 3 yıllık olması ve orta okulun 5 yıllık olması ve lisenin de 3 yıllık olması öngörülmüştür.

³⁰ "2015 Yılında Kadar Kazakistan Cumhuriyeti'nin Demografik Gelişiminin Tahmini" Kazakistan Gelişimi Enstitüsü; 1996; s: 5

³¹ İskakova S.K; Kanapyanova R.M. "Devlet Memurluğu ve Girişimcilik Alanlarında Kadın" Almatı, 1997; s: 117

edilmektedir. Sanayi ve inşaat sektörlerinde bu sayı %14,4 ve tarım, orman ve balık sektöründe % 17,6'dır. Görülüyor ki, çalışma hayatının önemli bir kesiminde kadın nüfus bulunmaktadır. Dünya ortalaması ve Sovyetler Birliği ortalaması esas alındığında Kazakistan'da çalışma hayatı bir takım özellikler göstermekte ve kadın çalışanlar da öne çıkmaktadır.

Sovyetler Birliği ve özellikle Rusya'nın yakınlığı nedeniyle son derece etkilenmiştir. Bu nedenle gerek yasal düzenlemeler ve gerekse istihdam politikaları bakımından Kazakistan'da çalışan kadınların sorunları konusuna geçmeden önce çalışan kadınlarla ilgili bağımsızlık öncesi ve bağımsızlık sonrası sorunlara ve yasal düzenlemelere değinmekte yarar var.

2.1. Bağımsızlık Öncesi Dönemde Çalışma Yaşamında Kadının Yeri ve Sorunları

“Kazak” sözcüğü anlam olarak birçok kaynağa göre hür, mert, yiğit gibi manalara gelmektedir. Kazaklar, asırlardan beri süregelen bir etnik ve coğrafik bölünme ile üç ana birlik ‘juz’dan oluşmaktadır. Bu bölünmenin, genelde göçebe olan Kazak toplumunu kültürel motiflerde, sosyal ve ekonomik yapıda yansımaları olmuştur.

Kazakların bir ulus olarak oluşumu genel olarak XIV-XV asırlarda tamamlanmış kabul edilir. XV. asrın ortasında Kazak Kaanlığı oluşmuş ve bu dönemlerde toprakların genişlemesi, devlet otoritesinin güçlenmesi ve dış politikada hareketlenme devri başlamıştır. Asrın ikinci yarısında Çin, Rusya gibi komşu ülkelerle diplomatik bağlantılar kurulmuş ve tarım, hayvancılık ve ticaret alanlarında gelişmeler kaydedilmiştir. Bu dönemde toplumsal düzen ve devlet teşkilatının ana ilkelerini belirleyen “Jeti Jargı” (Yedi Kural) adını taşıyan yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ancak siyasi ayrılıklar, juz başkanlarının bağımsızlık istekleri Kazak Kaanlığını dış düşmanlar karşısında zayıf düşürmüştür. Hungarların saldırıları bu dönemde başlamış ve savaşın en önemli olayları 1723-1727 yılları arasında gerçekleşmiştir. Tauke Kaan üç juz’u birleştirme arayışlarına girmiş ve jungarların saldırılarına karşı birlikler kurulmuştur. Zor ekonomik ve siyasi ortamda yok edilme tehlikesiyle karşı karşıya kalan Kazak Kaanlığı, Rusya’ya dahil olmak ve Rus Çarın

şartlarını kabul etmek zorunda kalmıştır. Kazakistan'ın Rusya'ya dahil olma sürecini üç döneme ayırmak mümkün: Rusya'ya dahil olmaya başlama, sivil ve askeri kolonizasyon ve açık bir kolonizasyon dönemleri. 1732 yılında Rusya'ya sadece Orta Juz'un bir kısmı resmi olarak dahil olmuş, 1740 yılların başında ise Kazak birliklerinin milli bağımsızlık savaşında yenilmesi ile orta Kazakistan'ın Kuzey ve Doğu bölgeleri de eklenmiştir. 1760 yılında da Çar askerlerinin Türkistan, Şimkent ve Aulie –Ata gibi şehirleri almasıyla büyük Juz da Rusya'ya dahil olmuştur. 18. Asırda Rusya ile ekonomik bağlantılar genişlemiş ve Rus yönetiminin baskısı artmıştır. Bu dönemlerde Kazak Kaanları bağımsızlıkla ilgili politikaları, Rus yönetimini endişelendirmiş ve Kaan kurumu yasal düzenlemelerle kaldırılmıştır.

Hızlı kolonizasyon için Rus yönetim sistemi yürürlüğe girmiş ve bu gelişme Kazak milletinin protestolarına yol açmıştır. Toplam olarak yaklaşık 300 defa halk başkaldırmaları devam etmiştir. Sonuç olarak, 19. asrın ikinci yarısında Kazakistan, Rus İmparatorluğunun kolonisi durumuna gelmiştir. Çarlığın tarım politikalarıyla yerleşik olarak hayvancılıkla ve tarımla uğraşanların sayısı artmıştır. Kazak toplumunda sosyal yapıda farklılaşma güçlenmiştir. Özel teşebbüs ve fabrikalar çoğalmış ve ticaretin gelişmesiyle demir yolları inşa edilmiştir. Bunun yanında halkın fakirleşmesi ile kolonizme ve baskılara karşı hareketler çoğalmıştır. 1907 yılında kanunla Sibiry, Orta Asya ve Kazakistan halklarının seçim hakları ellerinden alınmıştır. Ayrıca vergilerin yükselmesi, toprakların ellerinden alınması, hayvancılıkta krizlere ve fakirliğe yol açmıştır. Elit kesimlerin ve aydınların mücadeleye katılmasıyla, yayınlanan gazeteler ve broşürler, kamuoyunun oluşmasını ve halkın harekete geçmesini sağlamıştır. Rusya'nın Birinci Dünya Savaşı'na katılmasıyla ortaya çıkan ekonomik kriz ve 1916 yılında Kazakların savaşa alınması ile ilgili düzenleme büyük bir tepki yaratmıştır. Bu dönemde milli bağımsızlık hareketlerin sayısı artmıştır.

27 Şubat 1917 yılında çarlık müessesesinin kaldırılması ile Rusya'da çift iktidar, yani proletarya ve çiftçileri temsil eden işçi ve asker üyelerden oluşan Sovyetler iktidarı ile burjuvazi ve toprak sahiplerini temsil eden Geçici Hükümet (Vremennoye Pravitelstvo) oluşmuştur. 1916 yılında Kazakistan'da işçiler ve asker üyelerden

oluşan Sovyetler kurulmaya başlamış, bunun yansira “icra komiteleri”, “asli komiteler” gibi burjuva iktidarının organları da kurulmuş ve bazı durumlarda Geçici Hükümet tarafından il ve ilçe komiserleri tayin edilmiştir. Şubat İhtilali ve 1917 yılı Şubat ile Ekim ayları arasında gelişen ihtilal hareketleri, Kazak toplumunun farklı kesimlerinin politikaya aktif bir şekilde yönelmelerine ve siyasi, mesleki ve gençlik teşkilatlarını oluşturmalarına yol açmıştır. Bu süreçte bazıları Bolşevizm ve sosyalist devrim fikrini benimserken, diğerleri de Alaş partisinin desteklediği burjuva demokrasisi ve Rusya içinde Kazak milli otonomisi kurulma fikrini benimsemiştir. Alaş partisi, 1917 yılında Orenburg şehrinde yapılan ilk Kazak kurultayında resmi olarak faaliyete geçmiştir. Bu parti, liberal fikirleri benimseyen Kazak aydınlarını toplamıştır. Kazakistan’da Sovyet iktidarının kurulması Mart 1918 yılına kadar devam etmiştir. Alaş partisi, Ekim Devrimi ve Sovyet iktidarını kabul etmemiş ve 5-13 Aralık 1917 yılında Orenburg’ta ikinci Kazak kurultayını yaparak, Alaş adında burjuva otonomisinin ve Alaş-Orda adında geçici halk hükümetinin kuruluşunu ilan etmiştir. 1917-1918 yılları arasında Sovyet iktidarı genelde şehirlerde ve büyük yerleşim merkezlerinde kurulmuş, ilçe ve köylerde kuruluş süreci ise iç savaşın başlangıcına kadar devam etmiştir. İç savaş Bolşeviklerin savaşı kazanmasıyla sonuçlanınca, Alaş teşkilatının Turgay³² grubu Sovyetlerin tarafına geçmiştir.

Kazakistan Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti 1936 yılında kendi adıyla kurulmadan önce, 26 Ağustos 1920 yılında Kırgız Cumhuriyeti³³ olarak kurulmuştur. Kırgızların ve Kazakların arasında bir ayırım yapılmamasının nedeni, bu iki milliyet arasında sosyo-ekonomik, kültürel ve dilde benzerlik ve coğrafi yakınlık gösterilebilir. Bazı yazarlara göre; Kazakların Bolşeviklere karşı ayaklanmaları sebebiyle, ayrı bir Kazakistan cumhuriyeti kurulmaması siyasi bir tercihi³⁴ yansıtıyordu. Mart 1921 yılında yeni ekonomik politikaya geçiş yapılmış ve barış ortamında ülkenin sanayileşmesi, tarım ve hayvancılık alanlarında kollektivizasyon, okuma-yazma kursları gibi gelişmeler başlamıştır. 20-30 yılları arasında zorunlu kolektivizasyona

³² Turgay, Kazakistan’ın Kuzey bölgesinde yer alan ve Rusya ile sınırları olan ildir.

³³ Kazaklar Rus yazarlar ve bilim adamları tarafından yapılan araştırmalarda farklı isimler altında geçmektedir. Genelde **Kırgız**, **Kaysak** ve ancak son dönemlerde **Kazak** olarak bilinir. Konuyla ilgili bkz: Skoropelov A, Kırgız Tarihi, 1965 Moskova, s:125

³⁴ Behar Büşra, Özdoğan Günay, İncioğlu Nihal, Kut Gün, Kut Şule, Sungur Nesrin, **Bağımsızlığın İlk Yılları** Kültür Bakanlığı Yayınları; Ankara, 1994, s:40

karşı çıkan halkın gösterileri toplu katliamlarla sonuçlanmış ve tarihe “Kazakistan trajedisi” adı altına girmiştir. Kolektivizasyona karşı çıkanlar, devrim karşıtları ve halkın düşmanları olarak ilan edilmiş ve sürgüne kadar varan cezalara çarptırılmıştır. Kazakistan’da 30’lu yıllarda ortaya çıkan halk gösterileri rejime karşı hareketler olarak gösterilmesine karşılık esas sorun, kolektivizasyon politikasının varolan üretim mekanizmalarını kaldırması ve yeni üretim şekline dönüştürmesi ile merkezden yönetilen tarım politikalarında yerel durumu yanlış değerlendirmelerden dolayı açlığın yayılmasından kaynaklanmıştır. Sovyetler Birliği dönemi boyunca Kazakistan’ın tarım ve hayvancılık gibi başlıca üretim alanlarında merkez yönetimin yerel şartları bilmemesi, ileriye görememesi ve “kapitalist ülkelerin ekonomik gelişimini kısa sürede yakalayacağız ve geçeceğiz” şeklinde atılan sloganlarla olağandışı hedeflere yönelme devam etmiş, sorunlar büyümüştür.

Kazakistan’da gerek ekonomik, sosyal ve kültürel politikalar, gerekse yasama ve yürütme alanlarındaki yeni düzenlemelerde gelişmeler, Rusya ile paralellik göstermiştir. Ekim Devriminden sonra idealist devrimciler tarafından oluşturulmuş bir sisteme dayanarak yeni kurulan komünist devleti birçok problemle karşı karşıya kalmıştır. Bu sorunların bir kısmı Devrim öncesinden süregelen sorunlar iken, tamamen farklı prensiplere dayanan ve denenmemiş bir modeli uygulamanın sancuları, Sovyetler devletinin varlığı boyunca devam etmiştir.

Sovyetler Birliği dönemi 80 yıllık bir dönemi kapsamaktadır. Sovyetler Birliği döneminde birçok kaynağa göre kadın sorunu, en iyi çözülen konulardan biri olarak kabul edilir. Genelde kadın sorunu denildiğinde ilk olarak kadın- erkek eşitliği konusu gündeme gelmiştir. 1917 Bolşevik ihtilali sonrasındaki dönemde Kazakistan’da da Rusya’da olduğu gibi, yaşamın tüm alanlarında, çalışma ortamı dahil olmak üzere, insanların eşitliği deklare edilmiştir. Ancak eşitliğin deklare edilmiş olması yetmemiş, eşitliği hayata geçirme projeleri üretilerek denenmeye çalışılmıştır. Bu projelerin en önemli özelliği, komünist doktrinlerinde yer alan ideallerin ilk defa hayata geçirilmesidir. Bu idealler arasında devlet yönetim sistemini değiştirmenin yanı sıra, toplumun bütün kurumlarını radikal bir biçimde değiştirme esas alınmıştır. Projelerde Lenin, Marx ve Engels’in ortaya koyduğu

fikirleri esas alarak yeni bir model uygulamak istemiştir. Bu modelde tüm sosyal tabakaların eşit olması için küçük ve şahsi üreticilerin büyük sosyalist komünler çatısı altında toplanması ve üretim ile dağıtımın tek elden, yani proletarya devletinin eliyle³⁵ yapılması öngörülmüştür. Dolayısıyla o dönemde üretimin ana ünitesi olan aile kurumunu değiştirme hedef alınmıştır. Bu nedenle kadını özgürleştirme konusu bu denli önemli bir konudur. Kadınları evde çalışmaktan “kurtarmak” ve iş piyasasında erkeklerin sahip olduğu pozisyona³⁶ kadar getirmek esas alınmıştır. Bu modele göre erkeklerin durumu esas alınmış ve düzeltmeye gerek görülmemiştir. Doktrinde kadın konusunda önemli sayılan ve komünist partisinin ileri gelenlerin başucu kitabı olan August Babel’in “Kadın ve sosyalizm” adlı eseri kadının statüsü ve özgürleştirilmesi ile ilgili politikalara altyapı oluşturmuştur.

Ekim devrimi sonrasında, Lenin ve hükümeti Rusça’da “dekret” olarak adlandırılan kanun niteliğindeki kararnamelerle birçok konuda düzenlemeler yapmıştır. Bu düzenlemelerle birlikte kadınlara erkeklerin sahip olduğu haklar verilmiştir. Ancak aynı zamanda bu olumlu gelişmelerle birlikte, bütün kadın sivil örgütlerini yasaklamıştır. Çünkü devlet, kadın haklarını koruma görevini kendi üzerine almıştır. Böylelikle dünyada ilk defa feminizmin yeni şekli ‘devlet feminizm’i³⁷ ortaya çıkmıştır.

Sovyetlerin ilk kararnameler arasında Aralık 1917 yılında resmi evlilik, çocuklar, nüfus kütükleri, boşanma hakkında olmuştur. Bu kararnamelerle, devrim öncesinde yürürlükte olan yasalarda, çocuklar, mülkiyet, boşanma ve ikamet yerini seçmeye ilişkin haklarda, kadının erkek karşısındaki eşitsiz konumunun kaldırılması hedeflenmiştir. Bu bağlamda konumuzla ilgili olarak 1917 yılında Sovyet Hükümeti erkek ve kadına eşit ücret, 1918 yılında Sovyet kuruluşlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmadan asgari ücret ile ilgili yasalar çıkarılmıştır. Sovyetlerin ilk Anayasası’nda (1918) seçme ve seçilme hakkı “her iki cinse” de tanınmıştır³⁸. 1936 Sovyet

³⁵ Vladimir Ilyich Lenin; *Great Attempt*, Moskova; s: 22

³⁶ Baskakova Maria, *İşgücü Piyasasında Eşit Olanaklar ve Gender Kalıplar* Moskova Gender Araştırma Merkezi yayını, Moskova, 1998, s: 15

³⁷ Ayvazova Svetlana, *İnsan Hakları Bağlamında Gender Eşitlik*; Moskova, 2002, s: 11

³⁸ Polenina S.V., *Kadın Sorunu ve Sosyalist Hukuk Devleti İnşası*, Devlet ve Hukuk Enstitüsü; Moskova, 1995, s: 2

Anayasası'nda yaşamın her alanındaki haklarda kadın erkek eşitliği güvence altına alınmıştır. Ayrıca kadını özgürleştirme politikası yasal düzenlemelerle sınırlı kalmayıp, kadının aile ve ev ile ilgili görevlerinin toplumsal üreticiye, yani devlete devredilmesini öngörmüştür. Bu nedenle yemekhane, kreş, anaokulu zincirleri kurulmaya başlamıştır. Uzun vadede mekanik çamaşır yıkama üniteleri, dikiş ve onarma atölyeleri ve benzerlerinin kurulması düşünülmüştür. Bir kadının en çok 3 yaşına girmemiş çocuklarının bakımına zaman ayırdığı tespit edilmiş ve özellikle bu yaşlardaki çocuklara bakan kreş sayısının artırılması hedeflenmiştir. Kadını çalışma alanına çekme büyük ölçüde uzun süreli ve 24 saat hizmet veren kreşlerle mümkün olabileceği düşünülmüştür.³⁹

Kadınların durumu ile ilgili konunun gündeme gelmesinde Bolşeviklerin saygın teorisyenlerinden Alexandra Kollontay'ın rolü çok büyüktür. 20'lerde "Halk Kuruluşlarında Kadın Emeği" ve "Çalışan Arıların Aşkı" adları altına yayınlanan iki çalışması oldukça dikkat çekicidir. Çünkü bu çalışmalarda Kolontay, devrimci devlete yeni kurulacak komünist düzenin *ayrıcılık* üyeleri olarak kadınları kabul ederek, politikaları kadınlara göre ayarlamak fikrini teklif etmekteydi. Kollontay'ın, yeni sosyal ilişkilerin kurucuları olarak erkeklere olan güvensizliği çok açıktır. Sovyet donemi politikalarında her zaman Kolontay'ın fikirlerinden etkilenme görülmüştür.

Kadınların çalışma ortamında erkeklerle eşit haklara sahip olması kabul edilmiş, ancak kadınların çocuk doğurma dönemlerinde belirli ayrıcalıklara sahip olması öngörülmüştür. Bu nedenle, 1917 yılında kadınlara hamilelik ve doğum nedeniyle 16 haftalık izin verilmesi ve bu süre içinde tam ücret ödenmesi öngörülmüş; aynı yıl 8 saatlik çalışma günü kabul edilmiş, kadınların mesai dışında ve gece çalışmasına ilişkin sınırlamalar getirilmiştir. 1922 yılında işyeri kapandığında işten çıkarılan kadınlara ilişkin kota, hamile kadınların ve 1 yaşına girmemiş çocuklara sahip olan yalnız annelerin kadrodaki yerinin saklı kalmasını öngören yasal düzenlemeler kaldırılmıştır. Yüksek öğrenim kurumlarında kız öğrencilere ilişkin kotalar (1923) ve yönetici kadrolarında kadınlara ilişkin kotalar (1928) birçok kadını mesleki alanda

³⁹ Baskakova Mariya, a.g.e. s: 17

ilerlemeye teşvik etmiştir⁴⁰. Kadın lehine yürütülen bu politikalar, kadınların profesyonel hayata atılmasını sağlamıştır; hatta bu dönemin önemli bir özelliği de kadınların daha önce çalışmadığı alanlara girmesidir. Bu dönemlerle ilgili, birbirinin karşısı iki görüş söz konusudur. Kimine göre⁴¹ çocuk bakımı, okuma yazma öğrenimi, mesleki alanda ilerleme gibi kadın sorunları devletin sorunu olarak kabul edilmiş ve çözülmeye çalışılmıştır. Kadınların durumunda ilerlemeler kaydedilmiş ve sorunlar önemli ölçüde hafifletilmiştir. Özellikle komünizm doktrininin bir dogma olarak benimsendiği ve farklı bir düşüncenin de rejime karşı çıkma olarak kabul edildiği yıllarda Sovyetlerde kadınların durumu fazlasıyla övülmüştür. Zorluklar ise komünizm inşası yolunda halkın yapması gereken fedakarlıklar olarak nitelendirilmiştir.

Sovyetlerin doktrin bakımından baskıcı dönemlerinde yazılan eserlerde⁴² kadın sorununun mükemmel olarak çözüldüğü beyan edilmiştir. Günümüz yazarlarına göre, yasal düzenlemelerde kadınlara getirilen haklara ve düzenlemelere rağmen, kadınların durumundaki eşitsizlikler ağır bir şekilde varolmaya⁴³ devam etmiştir. Yüksek eğitim düzeyinin, kadınlarda erkeklerden daha yüksek olmasına karşılık, yönetim kademelerinde yükseldikçe azalan, hatta yok olan kadın sayısı dikkat çekicidir. Bu durumun ardında yatan neden tüm gelişmelere rağmen cinsiyet ayrımcılığın ve özellikle fırsat eşitsizliğinin ağır bir şekilde devam etmesidir.⁴⁴ Eşitlik kabul edilmesine rağmen kadınların ortalama %30 daha az ücret alması, kadın-erkek eşitliği sorununun ağır olarak kabul edilmesine yol açmıştır.

Bu farklı görünen iki görüş aslında doğru tespitlere dayanır. Sovyetler Birliği dönemi boyunca kadınlar, yasal düzenlemelerde ve realitede diğer ülkelerle kıyasla eşitliği

⁴⁰ Baskakova Mariya , a.g.e., s: 18

⁴¹ Polenina S.V., a.g.e. , s: 2

⁴² Örnek olarak, Bagrova I.V, **Women At Work: Social and Economical Problems**, Kiev, 1983, Popova Nina, **Sosyalizm Diyarında Kadın**, İnter yay, Çev: M.Güneşdoğdu, İ.Yarkın, İstanbul, İlk Baskı Mart 1999 eserleri gösterilebilir.

⁴³ Ayvazova Svetlana, **İnsan Hakları Bağlamında Gender Eşitlik**, Moskova, 2002, s:24

⁴⁴ Bu görüşü destekler nitelikte olan bir örnek getirmek gerekirse, Politbüro'ya giren ilk kadın olan Furtseva'nın komünist bürokratlarının bile eleştiremeyeceği iyi geçmişine rağmen tamamen erkeklerden oluşan Politbüro'da açıkça dışlanması ve hiçbir zaman ne bir ağırlığa sahip olması, ne de siyasette etkili olması gösterilebilir. Ayrıca ağır eleştirilere hedef olan Furtseva, Politbürodan oy birliğiyle çıkarılmış ve bakan olduktan sonra intihar etmesi, dönemin anlayışını açıklamak için yeterli

önemli ölçüde yaşamışlardır ve kadın durumunu iyileştirmede ilerlemeler kaydetmişlerdir. Ancak, ekonomik yapı ve koşullar mevcut duruma belirli sınırlamalar getirmiştir. Bu nedenle ki varolan koşullarda kadınlar sağlanan kolaylıklardan faydalanarak okumuş, çalışmış ve mesleki kariyerinde ilerlemiştir. Ancak yasal düzenlemelerin dışında, toplumun yapısı ve kültürü, varolan önyargılar, düşünce kalıpları kadın sorununu olumsuz etkilemiştir.⁴⁵ Ekonomik şartlardan kaynaklanan engellere bir örnek olarak sosyal hizmetler alanındaki gelişmeler gösterilebilir. Beklenenin aksine, kadınların çalışma hayatına girme temposu sosyal hizmetler alanındaki gelişmelerden daha hızlı olmuştur. Esasında, Sovyetler Birliği dönemi boyunca sosyal hizmetler alanının her zaman aksadığı ve planların ancak %20'lik kısmının⁴⁶ gerçekleştirildiği bilinen bir gerçektir. Ayrıca sosyal hizmetlerin düşük kalitesi, tüketim ve özellikle giyim mallarında sürekli varolan yetersizlik, sağlık hizmetlerindeki kalite seviyesi, gıda sektöründe bazı ürünlerin yokluğu kadınları iş dışı uğraşılara itmıştır.

II. Dünya Savaşı'nda Kazakistan topraklarında savaş yürütülmemesine karşılık, savaşın zorluklarına Kazakistan nüfusu da ortak olmuştur. Ukrayna'dan ve Rusya'dan göç alan Kazakistan topraklarında, birçok fabrikada kadınlar ve çocuklar yer alarak, savaşa giden erkeklerin işgücü kaybını telafi etmişlerdir. Savaş süresince kadınlar tarım ve hayvancılıkta, maden ve sanayi gibi bütün sektörlerde yer almıştır. Savaş sonrası yıllarda bütün sektörlerde yeniden inşa ve barış hayatını kurma çabaları başlamıştır. Bu dönemlerde Kazakistan'ın ekonomik hayatında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bugün başkent olan Astana ilinin bakir bozkırları ilk defa buğday ekimine açılmıştır. Birçok yerde madenler işletmeye açılarak yeni şehirler kurulmaya başlamıştır. Bu dönemde hem Kazakistan'da hem de tüm Sovyetler Birliğinde yoğun bir çalışma dönemi başlamıştır.

Savaş sonrası dönemde demografik nedenlerden dolayı, Sovyetler Birliğinde aile politikalarının ana hedefi nüfus artışını sağlamaya yönelik olmuştur. Demografik problemlerin yasal düzenlemeler yoluyla çözümüne örnek olarak Merkez İcra

bir örnektir. İskakova S.K.; Kanapyanova R.M. "Devlet Memurluğu ve Girişimcilik Alanlarında Kadın" Almatı, 1997; s:7

⁴⁵ Popova Nina; *Sosyalizm Diyarında Kadın*, İnter yay. 1999

Komitesi tarafından çıkarılan 27 Haziran 1936 tarihli kararname ve 8 Temmuz 1944 tarihli Prezidyum⁴⁷ tarafından çıkarılan kanun gösterilebilir. 1936 yılı karnamesi toplumda ailenin sosyal fonksiyonuna önem vermeyi ve doğumların artışını sağlamayı amaçlamıştır. Bunun için çok çocuklu annelere ve hamile kadınlara devlet yardımının yükseltilmesi, doğum hastanelerinin ve kreşlerin sayısının artırılmasının yanı sıra, nafakaların ödenmemesi halinde cezaların artırılması, boşanma usulünün zorlaştırılması, çocuk aldırmanın⁴⁸ yasaklanması öngörülmüştür. Boşanma, bu dönemde ahlaksızlığın bir göstergesi olarak kabul edilir ve kariyer basamaklarında bir engel teşkil etmiştir. 1944 yılındaki kararname ise resmi nikahları baş tacı etmiştir. Aileyi sağlamlaştırmak adına pahalı bir boşanma usulü öngörülmüş, evlilik dışı doğan çocukların nüfus kütüklerinde baba satırında boşluk bırakılması ve babalığın gönüllü kabulü halinde bile baba adının yazdırılmaması, babalığın mahkeme kararıyla kabul edilmesinin kaldırılması öngörülmüştür. Bu tedbirler sadece evlilik dışı doğan çocuklara karşı yapılan ayrımcılık olarak kabul edilmeyip, kadınlara karşı yapılan bir kısıtlama olarak değerlendirilir. Bu düzenlemeler ancak 1968 yılında kaldırılmıştır.

Aile politikaları sadece yasal düzenlemelerle sınırlı kalmayarak, Komünist partisinin programında da yer almaktadır. Yönetim kademelerinde yer almak sadece komünist partisinin üyelerine açık olduğundan ve evlilik ile boşanma ahlak kriterleri olarak kabul edilmiş olduğundan, sadece ahlaklı bir komünist ilerleme hakkına sahiptir. Bu nedenle hem çalışma hayatında, hem de mesleki kariyerde ancak yukarıda bahsedilen kriterlere uygunluk oranında ilerleme kaydedilebilirdi.⁴⁹

1970'li yılların başında, Sovyetler Birliğinde çalışan kadın sayısı dünyada en yüksek düzeye ulaşmıştır. Ancak bu yıllarda çalışanların sayısı sınır düzeyde iken, emekliler, öğrenciler gibi farklı işgücü çeşitleri de çalışma hayatına çekilmeye devam etmiştir. Ancak işgücü açığı sürekli olarak devam ettikçe, aile politikaları hep gündemde kalmayı başarmıştır. Bu dönemde kadınların çalışma ve ev ile ilgili görevlerinin, aile

⁴⁶ Roshin S.Y.; *Employment Women in Russian' Ekonomi* ; TEIS, Moskova; 1996 ;s:100

⁴⁷ SSCB Yüksek Meclisinin Tutanakları, 1944. S: 37.

⁴⁸ Bu yasak 1955 yılında kaldırılmıştır.

⁴⁹ Baskakova Maria; a.g.e., s: 17

hayatı için en uygun birleşimine yönelik şartları hazırlama çalışmaları başlamıştır⁵⁰. Bu bağlamda, çalışan anneye devletin parasal yardımının yükseltilmesi ve çalışma alanında kadınlara çeşitli kolaylık ve ayrıcalıkların sağlanması yönünde gelişmeler kaydedilmiştir.

1977 yılında, Anayasasının 35. maddesinde kadınlara ve erkeklere çalışma, meslek edinme, eğitim alma, siyasi ve kültürel faaliyette bulunma, mesleki ilerlemede eşit hak ve olanakların tanınması öngörülmüştür. Ayrıca iş yasasında çalışan kadınlar için çeşitli himayeci hükümler kabul edilmiştir. Örneğin 1971 yılında, iş kanununda yapılan değişiklik ile, kadınların gece ve mesai dışında çalışması, hamile kadınların ve 3 yaşına girmemiş çocukları olan kadınların iş gezisine gönderilmesi yasaklanmış; 1973 yılında, çalışan kadınlara çalışma yılının sayısına bakılmaksızın doğum izni süresince tam maaş ödenmesi, 14 yaşına girmemiş hasta çocukların bakım süresinin ödemesinin 7 güne kadar yükseltilmesi kararname ile düzenlenmiştir. 1979 yılında, 8 yaşına girmemiş çocukları olan kadınlara, işten izinli ve ortalama aylık maaşı saklı kalmak üzere kalifiye yükseltme kurslarına katılma hakkı verilmiştir. 1981 yılında, 12 yaşına girmemiş 2 ve daha fazla çocuğu olan kadınlara ücret ödenen 3 günlük ve ücret ödenmeyen 2 haftalık izin alma hakkı verilmiş, 1 yaşına kadar olan çocuğa bakım için kısmen ödenen izinlerin verilmesi öngörülmüştür. Çalışma Bakanlığı 1984 yılında ise çocuklu kadınlar için esnek çalışma saatleri uygulamasını başlatmıştır⁵¹.

Yukarıda bahsedilen esneklik ve ayrıcalıklar sadece anneler için öngörülmüş; erkekler bu politikaların dışında tutulmuştur. Bu kolaylıkların gerçekleşmesi, iş piyasasının tekeli devlette olduğundan mümkün olabilmıştır. Bu ayrıcalıkların, kadınlara kolaylık sağlamanın yanı sıra, dezavantajları da göz ardı edilemez. Bu anlamda kadınlar çok fazla ayrıcalıkları olan, ikinci sınıf çalışanlar olarak kabul edilmeye başlanmıştır. 1980'li yıllarda ekonomide durgunluk yaşanmaya başlanmış; bu durgunluğu aşmak için çeşitli projeler üretilmiş, ancak başarılı olunamamıştır.

⁵⁰ Baskakova Mariya ; a.g.e. s: 19

⁵¹ Ayvazova Svetlana; a.g.e. s: 29

Bu dönemden itibaren ekonomik krizler itibaren güç kazanmış ve temel tüketim mallarında total bir yetersizlik yıllarca sürmüştür. Demir perde nedeniyle halk, bu yetersizliği komünizme ulaşma yolunda verilmesi gereken fedakarlıklar olarak kabul etmesiyle birlikte birçok yerde grevler yapılmıştır. Siyasi yönetim ise bu negatif durumu ortadan kaldırmak için değişikliklerin gerektiğine inanmaya başlamıştır. Değişim gereği, komünist rejimi ve ideolojisi konusunda köklü değişim olarak düşünülmemiş, sadece üretimin daha verimli ve tüketimin daha ekonomik olması yönünde politikalar yürütülmüştür. Bu politikalar tatmin edici sonuçlar vermemiş, ancak yine de yönetimde rejim değişikliği düşüncesi dile getirilmemiştir. M.S. Gorbachev'in başlattığı "perestoyka" ve "glasnost" olarak bilinen açıklık ve değişim politikası çerçevesinde sosyo-ekonomik reformlarla ülkede yeni bir siyasi ortam oluşmaya başlamıştır. Ülkenin her yerinde toplumsal hareketlenme, sivil kuruluşlar ve mitingler güç kazanmıştır. Sovyetler Birliğinin dağılması ile sonuçlanan bu gelişmeler sonrasında 1991 yılında Kazakistan'ın bağımsızlığı ilan edilmiştir.

2.2. Bağımsızlık Yıllarında Çalışma Yaşamında Kadının Yeri ve Sorunları

Sovyetler Birliğinin dağılmasıyla kurulan Kazakistan Cumhuriyeti'nde birçok alanda köklü değişikliklere gidilmiştir. Bu değişiklikler siyasal rejim, devlet politikaları, yasal düzenlemeler, üretim ve dağıtım ilişkileri alanlarında kısaca, hayatın her kesiminde zorunlu olarak yapılan değişikliklerdir. Elbette bu değişimin sancısız yaşanması imkansızdı ve toplumun sosyal anlamda zayıf olan kesimleri bu değişimden olumsuz bir şekilde etkilenmiş ve etkilenmeye devam etmektedir. Piyasa ekonomisine geçiş, çalışma ve toplumsal ilişkilerin tamamen farklı bir zemine oturulmasını öngörmektedir. Sovyetler Birliği dağılmadan önce ekonomik alanda birçok değişimler yapılmak istenmiştir. Ancak bu değişimler, yıllarca süren ekonomik durgunluk sebebiyle pek başarılı olamamıştır.

1987 yılından itibaren devlet, mülkiyet ilişkilerini hukuki ve kurumsal açıdan değiştirmeden planlı piyasa ekonomisi politikasını başlatmıştır. Bu durum ise

ekonominin yönetilememesi, sektörler arası ve ülkeler arası bağlantıların kopmasına yol açmıştır. 1988-1989 yıllarında Kazakistan halkının yaşam standardı düşmeye başlamış ve G.Kolbin tarafından yürütmeye konulan program başarısızlıkla sonuçlanmıştır. 1990-1991 yıllarındaki ekonomik reformlarında ilk defa piyasa ekonomisi kavramı gündeme gelmiştir. Özellikle para reformu sebebiyle halk, fakirlik noktasına gelmiştir. Fiyatlar aşırı artış göstermiş ve talep büyümüş, bu ise gıda çeşitlerinin kısıtlı olarak satılmasına yol açmıştır. Kazakistan Cumhuriyeti bağımsızlığını ilan ettikten sonra piyasa ekonomisine geçiş resmen ilan edilmiş ve Cumhurbaşkanı nezdinde Yüksek Ekonomik Kurul oluşturulmuştur. Bu kurulun programlarında sosyal alanın özelleştirilmesi, işletme gelirlerinin adilce dağıtılması, yabancı yatırımlar ile ilgili hedefler belirlenmiştir.

Piyasa ekonomisine geçiş sürecinde kadınlar, kendilerini çok farklı bir çalışma ortamına bulmuşlardır. Bir kısmı, devletin kurum ve kuruluşların sayısal olarak azaltılmasıyla kendilerini işsiz bulurken, bir kısmı ücretin cüzi miktara düşmesi ve sosyal olanakların azalmasıyla geçinme derdine düşmüşlerdir. Endüstride çalışanlar, işinde kalmakla beraber, ücretsiz izne ayrılmak zorunda kalmış veya aylarca maaş almadan çalışmışlardır. Tarım veya hayvancılıkla uğraşanlar, maaşlarını alamamış veya mahsul olarak almıştır. Kadınlar ve özellikle yalnız kadınlar ve yalnız anneler, ticaret gibi kuralsız ve düzenlenmemiş ve bu nedenle riskli bir iş alanına girmişlerdir. Bavul ticareti olarak bilinen ve satışı genelde sokak ve açık alanlarda gerçekleşen ticaretin en ağır türünde çoğunlukla istihdam edilenler kadınlar ve gençlerdir.

Günümüzde bu durum çok fazla değişmemiş ve halen kadınlar ve gençler bu şartları bakımından ağır ve tehlikeli, kazanç olarak asgari düzeyde olan işlerde istihdam edilmektedir. Sosyal güvenlik şartları ise gündeme bile gelmemektedir.

Sovyetler Birliği dönemi yürütülen sosyal politika anlayışı ve uygulamaları halen toplumda özlemle anılmaktadır. Kazakistan'ın siyasi yönetimi, Sovyetler Birliği döneminde izlenen sosyal politikardan vazgeçmemesi ve geçiş dönemi sıkıntlarına rağmen kısmen de olsa uygulaması sosyal durumu en az zararlı düzeltmeye çalışmıştır. Yönetimin bir yandan kararlılıkla piyasa ekonomisine geçişi

gerçekleştirirken, diğer yandan sosyal olarak zayıf kesimleri korumaya çalışması, ülkedeki sosyal patlamaları önleme, denge ve istikrarı sağlama açısından son derece doğru bir politika olarak düşünülebilir. Bu politika doğrultusunda devlet dışında, sivil toplumsal örgütler kurularak toplumsal koruma mekanizmaları geliştirilmeye çalışılmıştır. Konuyla ilgili olarak kadın sivil örgütleri ve kadın haklarını korumayı amaç edinen Kazakistan Demokratik Kadın Partisi⁵² örnek olarak gösterilebilir.

Olumlu gelişmelerin yanında çalışan kadınların çok çeşitli ve acilen çözülmesi gereken sorunları halen devam etmektedir. Bu sorunlara uygulamalar yönüyle aşağıdaki bölümde ayrıntılı olarak değinilecektir.

⁵² Sarsembayeva Rauşan; **Kazakistan Kadınlarının Ekonomik Özgürlüğüne İlişkin Hakları**, Kazakistan İş Kadınları Derneği, Almatı, 2001, s: 5

2. BÖLÜM

KAZAKİSTAN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ SİSTEMİ VE KADIN

I. Yasal Düzenlemeler Yönüyle Çalışma İlişkileri Sistemi ve Kadınların Durumu

Çalışmanın ikinci bölümünde Kazakistan çalışma ilişkileri sistemi yasal düzenlemeler ve yönetsel/politik uygulamalar yönüyle incelenmektedir. Öncelikle Anayasa ve İş Kanunundaki çalışma ilişkilerine ilişkin hükümler ele alınmakta ve değerlendirilmektedir. Daha sonra konu uygulamalara ilişkin açıklamalar ile sürdürülmektedir. Bu bölümde geçen “çalışma ilişkileri sistemi” deyiminin Türkiye’de literatürdeki karşılığı olarak “personel yönetimi” kullanılmaktadır. Yakın gelecekte bu kavram da hızla “insan kaynakları yönetimi” kavramına doğru geçiş sürecini tamamlayacaktır. Yeri geldikçe karşılaştırma yapmak amacıyla Türkiye’de kamu ve özel sektöründe uygulanan personel yönetimine ilişkin özelliklere de değinilmektedir.

1.1. Anayasa

K.C.’nde 30 Ağustos 1995 yılında kabul edilen Anayasa ile bağımsız ve egemen devletin anayasal gelişiminde yeni bir dönem başlamıştır. Önceki anayasalardan farklı olarak demokratik, laik, hukuk ve sosyal devlet nitelikleri devletin temel ilkeleri haline gelmiştir. Bu ilkeler, eski anayasada varolan, ancak komünist doktrini çerçevesinde uygulanan ve dolayısıyla ilkelerin içeriğinden uzaklaşan bir hal almıştır. Yeni anayasanın kabulü ile demokratik anayasal düzenin hukuki zemini hazırlanmış olup; devlet yönetiminin, siyasi ve sosyal kurumların ana ilkeleri belirlenmiş, insan hakları ve özgürlüklerine bağlılık ifade edilmiştir.

Ayrıca Anayasa koyucusu, “güçler ayırımı ilkesi”ni yeniden düzenlemiştir. Buna göre, devlet iktidarı, yasama, yürütme ve yargı olarak üç ana dala ayrılır. Ayrıca devletin üniter bir devlet niteliği taşıdığı ve başkanlık sistemi ile yönetileceği

anayasal güvence altına alınmıştır. K.C. Anayasası'nda hukuki düzenin temel normlarının yanında, ulaşılması istenen stratejik amaçlar ve idealler şekillenmiştir. Bu idealler, özellikle Kazakistan Cumhuriyeti'nin demokratik, hukuk, sosyal ve laik devlet olarak ilan edildiği 1. madde ve insan hakları ve özgürlükleri ile ilgili maddelerde görülmektedir⁵³.

Bu bağlamda günümüz demokratik devletlerin tarihi tecrübeleri dikkate alındığında, demokratik, hukuk ve sosyal devlet kurumlarının oluşumunun uzun mücadeleler sonucunda neticelendiği görülmektedir. Dolayısıyla anayasada belirlenen amaç ve ideallerin kurumsallaşması ve işlemesi, ülkedeki ekonomik ve demokratik gelişmelere bağlı olarak gerçekleşecektir.

Kazakistan'da Anayasa; çalışma ilişkileri alanında ulusal yasal düzenlemeler hiyerarşisinde en üst konumda bulunmaktadır. K.C. Anayasası'nda, "İnsan ve Vatandaş" başlığı altında, insan ve vatandaş hak ve özgürlüklerine ilişkin maddeler düzenlenmiştir. Konumuzla ilgili olarak başta "eşitlik" ilkesini düzenleyen 14. maddeyi ele almakta yarar vardır. K.C. Anayasası'nın 14. maddesinde "Herkes kanun ve mahkeme önünde eşittir." denilerek, genel anlamda eşitliği ilan etmiş bulunmaktadır. Ancak bu eşitlik, Sovyetler Birliği döneminde doktrinde öngörülen eşitlik anlayışından ayrılan, tamamen farklı bir eşitlik anlayışıdır. "Yasalar önünde eşitlik" olarak nitelendirilebilecek bu ilke, 'kişinin toplumsal ilişkilerde özgürlüğünü'⁵⁴ ifade eder. Anayasamızda klasik eşitlik anlayışının benimsendiği ve bu çerçevede kişilerin hak ve fırsat bakımından eşitliği ifade ettiğini söylemek mümkündür.

Anayasal düzenlemeler arasında doğrudan doğruya "kadın-erkek eşitliği"ni belirten hüküm yoktur. Ancak kanun koyucu 14. maddenin 2. fıkrasında, "Hiç kimse soy; sosyal durumu, statü ve mal durumu; *cinsiyet*; ırk; milliyet; dil; din; görüş; ikamet yeri veya herhangi başka nitelik sebebiyle ayrımcılığa tabi tutulamaz." diyerek, ayrımcılık yasağını ifade etmiştir. "Ayrırm yapmak" ise sözlük anlamıyla, bir kimseyi

⁵³ Sapargaliev G. ; *Yorumlarla Kazakistan Cumhuriyeti Anayasası*, Jeti Jargı yay., Almatı, 1998, s:68

⁵⁴ Sapargaliev G. ; *a.g.e.*; Almatı, 1998, s:65

herhangi bir nitelik sebebiyle mağdur etmektir⁵⁵. Bu tanımdan hareketle ayrımcılık kavramında iki önemli unsuru ayırmak mümkün görülmektedir. Birincisi, “belirli bir niteliğe sahip olmak”; ikincisi ise “bu nitelik sebebiyle mağduriyete uğramak”tır. Bu bağlamda “cinsel ayrımcılık”, cinsiyet sebebiyle doğrudan veya dolaylı olarak yapılan ayrımcılıktır.

K.C.Anayasası’nda “çalışma hakkı” ilk defa 1937 yılında 118. madde ile korunma altında alınmıştır. Bu maddede çalışma hakkı; yapılan işin miktarı ve kalitesine göre ücret öngören garantili bir işe sahip olma⁵⁶ hakkı olarak belirlenmiştir. Ancak bu anlayış çerçevesinde bireyin belirli bir işi seçme özgürlüğü öngörülmemiştir. Bu anlamda çalışma hakkı, çalışmayı bir görev olarak öngören ve uygulamada görev olmaktan çıkarılmış zorunluluğa dönüşmüş ve çalışmayanlar için cezalar öngören içeriğe sahip olmuştur.

Diğer taraftan gerçek anlamda çalışma hakkı ise K.C. Anayasası’nda ancak 1978 yılında 38. madde ile öngörülmüştür. Bu maddede “K.C. vatandaşları çalışma hakkına sahiptir.” denilerek çalışma hakkının içeriği, en önemli unsura kavuşmuştur. Bu anlamda çalışma hakkı, garantili olarak işe girme; devletin belirlediği asgari standarttan aşağıda olmamak üzere yapılan işin kalitesi ve miktarına göre ücret alma; yetenek, alınan eğitim, mesleki hazırlık ve toplumsal ihtiyaçlara uygun mesleği ve çalışma alanını seçme hakkı olarak belirlenmiştir.

Kadınların kural olarak bütün mesleklere girmeğe ve her türlü işte çalışmaya hakkı vardır. Anayasamızda genel olarak çalışma hakkını belirleyen ilkeler 14 ve 24.maddede ifadesini bulan eşitlik ilkesi gereği, herkes bütün haklardan ve özgürlüklerden yararlanma hakkına sahiptir. Bu bağlamda kadınlar ve erkekler diledikleri alanda çalışmaya ve diledikleri mesleği seçmeye, cinsiyet göz önünde bulundurulmaksızın yararlanma hakkına sahiptir. Ancak bazı hallerde kişiler için belirli bir mesleği seçme; kamu düzeni veya kamu sağlığı gereği kanuni düzenlemelerle yasaklanmıştır. Bu yasaklar, 24. maddenin 2.fikrasında güvenli şartlarda çalışma ilkesi ile yaş, cinsiyet ve beden durumu bakımından çalışanlar

⁵⁵ Yüksel Onaran Melek; a.g.e., s: 88

arasında bir fark gözetilmesine ve bu bakımdan koruyucu düzenlemelerin yapılmasına imkan vermektedir. Bazı yazarlara göre⁵⁷ çalışanların yaşa, cinsiyete ve güce göre uygun olmayan işlerde çalışmaları bir nevi angarya sayılabilir. Ayrıca bu özellikler sebebiyle ilgililerin, iş güvenliği konusunda devletten talepte bulunma haklarının kaynağı bu maddedir. Kadınlar, çocuklar ve sakatların, çalışma yaşamında korunmalarını öngören bu hüküm konumuz açısından önem taşır.

Çalışma hakkı, İnsan Hakları ve Özgürlükleri ile ilgili uluslararası bildirge ve sözleşmelerde üstüne önemle basılan temel haklardandır. 24. maddenin birinci fıkrasında “herkes, çalışma özgürlüğü, faaliyet alanı ve mesleği serbestçe seçme haklarına sahip olduğu” denilerek, uluslararası düzenlemelere uygunluk sağlanmıştır. Bu düzenleme ile ilk defa çalışma özgürlüğü ilan edilmiş ve çalışma bir hak haline gelmiştir⁵⁸. Ayrıca faaliyet alanı seçme serbestliği öngörülerek, ister devlet sektöründe, ister özel kuruluştta ve isterse sözleşmeli veya kadrolu çalışma biçimi öngörülmektedir. İş sözleşmesi veya medeni hukuka dayanarak sözleşme yapıldığında kişi, uygun şartları seçerek iradesini kullanmaktadır. Çalışma özgürlüğü konusunda istisnalar arasında mahkeme kararına göre zorunlu çalışma ve olağanüstü ve savaş durumu halinde çalışma yer almaktadır. Bu istisnalar uluslararası çalışma örgütü (ILO) 29 no’lu sözleşmesine göre zorla çalıştırma sayılmamaktadır.

Ayrıca 24. maddenin 2. fıkrasında “Herkes güvenlik ve hijyen kurallarına uygun iş koşullarında çalışma, ayrımcılık olmadan ücret alma ve işsizlik dolayısıyla sosyal güvenlik hakkına sahiptir.” denilmiştir. Bu maddeyle 14. maddede ilan edilen eşitlik anlayışı çalışma hayatında desteklenmiş ve karşılığında ayrımcılık yapılmaksızın ücret alma hakkı, ILO’nun 95 no’lu ücreti koruma; 100 no’lu eşit işe eşit ücret; 111 no’lu çalışma alanında ayrımcılık hakkında sözleşmelere uygun bir şekilde düzenlenmiştir. Bu ilke ile ilan edilen eşitlik anlayışına uygun olarak hiç kimseye yaş, milliyet, herhangi bir dine mensubiyet, cinsiyet, sosyal durum vesaire nitelikler sebebiyle ayrımcılık yapılamayacağı anayasal güvence altına alınmıştır.

⁵⁶ Abuzyarova Nayra Abdulkadirovna; *İş Hukuku*; Almaty, 2002; s: 30

⁵⁷ Armağan Servet, *Temel Hak ve Özgürlükler*, İstanbul, 1980, s:70

⁵⁸ Sapargaliev G.; a.g.e. , s:141

Güvenli çalışma koşullarını sağlama, çalışma alanında ulusal politikanın en önemli dallarından biridir. Güvenlik ve hijyen standartları, bilimsel açıdan oluşturulan standartlar, yetkili devlet organları tarafından öngörülen kural ve normlardır ve bütün işyerlerinde uygulanması gerekir. Bu standart ve ilkeler çalışma güvenliği ile ilgili bütün tedbir ve uygulamaları içermektedir. Kaza durumlarını önleme, zararlı ve tehlikeli üretim faktörlerini en aza indirme ile ilgili olan güvenliği sağlama ilkeleri, 22 Ocak 1993 tarihinde yürürlüğe girmiş olan “Çalışma Koşullarının Güvenliği Yasası”nda öngörülmektedir. Çalışma koşullarının güvenliği, Çalışma Bakanlığı bünyesinde kurulan “Sanayi İşkollarında Çalışma Koşullarının Güvenliği Devlet Komitesi”, Devlet Hijyen ve Epidemiyoloji Kurumu, ve işletmelerdeki güvenlik komiteleri, sendikalar tarafından sağlanır ve kontrol edilir.

Ayrımcılık olmadan ücret alma hakkı, eşit değerde işe, eşit ücret kavramı ile yakından ilgilidir. Eşit değerde iş kavramı ile 1980’li yıllarda hızlanan ücrette cinsiyet ayrımcılığın önlenmesi çabaları önemli gelişmeler olarak belirtilebilir.⁵⁹ Eşit değerde işe eşit ücret ilkesi, aynı nitelikte olmayıp farklılık gösteren işlerin örgüt/işletme içindeki değerlerinin eşit kabul edilmesi halinde aynı ücrete hak kazanmasıdır. Bu kavram alt aynı tür veya aynı sayılabilecek ölçüde benzer işler dışında iş değerlendirmesi sonucunda aynı çalışma koşulları altında yapıldığı ve aynı derecede beceri, çaba ve sorumluluk gerektirdiği saptanan işleri de kapsamaktadır.

K.C.Anayasasında ayrımcılık yapılmadan ücret hakkı, ILO’nun çalışma hakkı ile ilgili sözleşmelerine, yani 95 no’lu Ücret Hakkında sözleşme, 100 no’lu eşit işe eşit ücret sözleşmesi ve 111 no’lu çalışma ve istihdam alanında ayrımcılık hakkında sözleşme ile uyumlu olarak düzenlenmiştir.

Günümüz şartlarında iş sözleşmesi ile ücretin belirlenmesi yöntemi, yaygın biçimde uygulanır olmuştur. Ancak burada çalışanın durumunu kötüleştiren iş sözleşmelerinin geçersiz olduğunu da unutmamak gerekir.⁶⁰

⁵⁹ Yüksel Onaran Melek; a.g.e., s: 194

⁶⁰ Sapargaliev G.; a.g.e. s: 145

Mevzuatımızda çalışma, bireylerin kişisel ve toplumsal ihtiyaçları gidermek üzere yürüttüğü faaliyetlerin tümü olarak tanımlanır. Kural olarak bu faaliyetler neticesinde maaş veya gelir elde edilir. İşsizlik ise bu anlamda çalışmanın tersi bir durumdur. Anayasa hukukumuzda işsizlik ile ilgili sosyal koruma, devlet tarafından yürütülen ve tam istihdam, çalışma özgürlüğü hakkı, vatandaşların çalışma inisiyatiflerini destekleme ve işsizleri desteklemeye yönelik faaliyetler ve tedbirlerin tümü olarak tanımlanır.⁶¹

K.C. Anayasası'nda ilk defa kişisel ve kolektif pazarlık hakkı ilan edilmiştir. Daha önce iş mevzuatında sadece kişisel pazarlık hakkı düzenlenmiştir. Bu maddeye dayanılarak, sendikalar ile çalışma koşullarını belirleyen yönetimlerle uzlaşmaya varılmaktadır. 24.maddenin 3.fikrası; kolektif pazarlık hakkını ilan etmekle beraber, grev hakkı da garanti altına alınmıştır. Konumuzla ilgili olarak, çalışma hakkının esaslarını düzenleyen 24. maddede doğrudan çalışan kadınlarla ilgili herhangi bir hüküm bulunmamasıyla birlikte, bu madde de çalışma haklarını belirlemektedir. Kadın ve gençlerle ilgili özel ve koruyucu hükümler mevzuatta ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Çalışma hakkı ile ilgili bir diğer madde ise 28.maddedir. Bu maddede "Kazakistan Cumhuriyeti vatandaşına asgari ücret ve emeklilik maaşı, yaş, hastalık, sakatlık, geçindiren kimsenin kaybı ve diğer kanuna uygun gerekçelere dayanarak sosyal güvenlik garanti edilir." denilerek, çalışan veya herhangi nedenlerle çalışmaya ara veren vatandaşlara sosyal haklar verilmiştir. Bu bağlamda asgari ücret, en basit işlerin yapılmasını öngören ve kişinin yaşamsal faaliyet^{için} minimum mal ve hizmet almasını sağlayan parasal ödenek olarak tanımlanır. İş mevzuatında ise işçi veya memurun aylık maaşının, devlet tarafından öngörülen asgari ücretin altında olamayacağı düzenlenmiştir.

Yaş sebebiyle sosyal ödenek veya emeklilik maaşı alma hakkı, vatandaşlar ve vatansız ile yabancı ülke vatandaşlarını kapsamaktadır. Ancak bu ödenekler kanun ve uluslararası sözleşmelerle aksi öngörülmemişse, yabancı ülke vatandaşlarına

⁶¹ Ibraeva L; *Kazakistan Cumhuriyeti Anayasa Hukuku*; AGU; Almatı, 2002, s:84

bağlanabilir. Kazakistan sosyal güvenlik modeli Çili emeklilik modeline⁶² göre uyarlanmıştır. Bu modelin esasları; kişisel birikimler, devletin emeklilik araçlarını yönetmesi, vatandaşların devlet veya özel fonlarda birikimlerini değerlendirmesi ve vatandaşlara asgari emeklilik maaşının ödenmesini kapsamaktadır.

Konumuzla doğrudan ilgili olan sosyal güvenlik araçlarından biri geçici işgörmezlik sebebiyle yapılan sosyal ödeneklerdir. Bunlar hastalık, kadınlara hamilelik ve doğum sebebiyle yapılan ödeneklerdir. Kadınlar hamilelik ve doğum sebebiyle doğum öncesi 70 gün ve doğum sonrası 56 gün (doğumda sorun çıktığı zaman ise 70 gün), süre boyunca tam maaş alma hakları vardır.

Türkiye’de DMK’ya göre ise kadın personelin doğumdan önce 3 hafta, doğumdan sonra 6 hafta doğum izni hakkı bulunmaktadır. Her ne kadar DMK’da uygulamalar bu şekilde ise 10 Haziran 2003 tarihinde yapılan son değişikliklerle 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesine göre bu süreler 8 hafta doğum öncesi ve 8 hafta doğum sonrası olarak toplam onaltı hafta olarak düzenlenmiştir. 6 ay süre ile de günde 1.5 saatlik süt izni bulunan kadın personel; istediği takdirde izin sürelerinin sonunda en çok 1 yıl süre ile aylıksız izin hakkını da kullanabilmektedir. İki ülkenin doğum izinleri karşılaştırıldığında birbirine benzer izin hakları ile ilgili düzenlemeler mevcuttur.⁶³

Ayrıca Kazakistan’da 27., 29. ve 30.maddeler, konumuzla doğrudan ilgili bulunmamakla birlikte, sırasıyla annelik ve çocuk, eğitim ve sağlık gibi çalışma hakkı açısından önemli hususları düzenlemektedir.

27. maddede “... annelik, babalık ve çocukluk devlet koruması altında bulunmaktadır” denilmek suretiyle hem kadın hem de erkek açısından önemli düzenlemeler yapılmıştır. Sovyetler zamanındaki anlayıştan uzaklaşmış olsa da, halen aile ve annelik çok önemli bir konuma sahiptir ve gerek yasalar ve gerekse uygulamalarla korunmak istenmektedir. Burada önemli olan nokta, bu madde ile

⁶² Niyazov A: **Emeklilik ve Reformlar**; Kazakhstan Pravda; 17 Mayıs 1997 yılı

⁶³ Bu konuda bkz; **Devlet Memurları Kanunu**, 1982 yılı değişiklikleri ışığında 657 sy., 1965 tarihli, izin hakları kısmı..

çocuk doğumu sebebiyle ödenek ödenmesi, çocuk bakımı için ek sürenin verilmesi, yalnız annelere ödenek ve sosyal güvencelerin verilmesi, çok çocuklu ailelere devlet ödenekleri ve yardımların yapılması için zemin oluşturulmaktadır. Bunlar da sosyal devlet ilkeleri yönüyle önemli adımlar olarak düşünülebilir. Görüldüğü üzere, Sovyet zamanında varolan anlayış halen daha sınırlı bir şekilde olsa da devam etmektedir. Bu durumu ise Kazakistan'da demografik yapıdaki olumsuzluklarla açıklamak mümkündür.

Eğitim ve sağlık ile ilgili maddelerde ise “herkesin ücretsiz olarak eğitim ve sağlık hizmetlerinden” yararlanılması garanti altına alınmıştır. Söz konusu olan eğitim ve sağlık kurumları, devlet kurumlarıdır. Ve konumuz açısından kadın eğitimi ve sağlığı bakımından son derece önemlidir.

Anayasamızda çalışma hakkı; çalışma özgürlüğü, meslek seçme serbestliği, ayrımcılık olmadan ücret hakkı, güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışma hakkı, iş güvencesi hakkı gibi hak ve özgürlükleri içeren bir kavram olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler, uluslararası mevzuat ve sözleşmelere uygun olarak yapılmıştır. Anayasada yer alan ilke ve esaslar, devletin çalışma ilişkilerinde önceki dönemde olduğu gibi aktif bir rol almasını öngörmemekle birlikte, tarafsız veya nötr bir tavır alması yönünde de değildir. Anayasamızda devletin, sosyal görevleri ve sorumluluklarının geniş bir şekilde belirlendiği görülmektedir.

Türkiye’de “kamu hizmetlerine girme hakkı”nı düzenleyen 1982 Anayasası’nın 70.maddesi şöyledir:

“Her Türk kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.”

Anayasanın bu düzenlemesi kamu hizmetlerine girişte, “serbestlik”, “eşitlik” ve “görevin gerektirdiği nitelikler” olmak üzere 3 temel ilke ortaya koymuştur. Kamu

hizmetlerine girme Türk vatandaşlarının hakkıdır. Dil, din, ırk, siyasi düşünce, cinsiyet vb. nedenle vatandaşlar arasında ayırım yapılamaz.⁶⁴

Görüldüğü üzere Türkiye’de işe girişte cinsiyet ayrımı Anayasal anlamda yasaklanmıştır. Uygulamada yakın geçmişe kadar bu konuda sorunlar olduğu görülmüştür. Fakat son 5-6 yıldır cinsiyet ayrımının işe girişte bariz bir şekilde yaşanmadığı gözlenmektedir. Artık kadın personel iş alanlarının çoğuna eskiye oranla daha çok katılır olmuştur. Kadın pilotlar, kadın subaylar, kadın otobüs şoförleri, kadın yöneticiler, kadın milletvekilleri, bakan ve başbakanlar, bu konuda akla gelen örnekler olarak sunulabilir. Özel sektörde de banka müfettişliklerini kazanan kadın/bayan sayısında artış vardır. Kısacası Türkiye’de kadın olmak, işe girişte ve kariyer geliştirmede (kariyer yapmada) temel bir sorun olmaktan çıkmak üzeredir. Birçok yöneticinin düşünce sisteminde daha modern bakış açısına yaklaşması da etkin bir faktördür. Kadınların daha etkili, istekli, azimli olmaları da önemlidir. Eğitim gören kızların oranı, hele yüksek öğrenim görenlerin kızların oranı 1980’lerden günümüze çok hızlı biçimde artış göstermiştir.

1.2. İş Mevzuatı

Değişen ekonomik ve demografik koşulların yanı sıra değişen yasalar da örgütleri personel planlaması yapmak zorunda bırakmaktadır. Kıdem tazminatlarının ödenmesi, emekli olanların yerine yeni elemanların bulunup yerleştirilmesi gibi konular değişen yasalarla birlikte yeniden gözden geçirilmek durumundadır. İnsan kaynakları planlaması yapanların da yasal değişiklikleri izleyip önceden gerekli önlemleri almalarında yarar vardır.⁶⁵

Aşağıda Kazakistan’da uygulanan İş Mevzuatına ilişkin yasal düzenlemeler “kadın personel” yönüyle ele alınarak değerlendirilmektedir. Öncelikle iş mevzuatında çalışma ilişkileri ile ilgili yasal düzenlemelerin, İş Yasası, İstihdam Yasası, Sosyal

⁶⁴ Bkz, 1982 Anayasası ve Bilal Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, Erkam Matbaacılık, İstanbul, 1998, s.260-261

⁶⁵ C.Aldemir, A.Ataol, G.Budak, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Fakülteler Kitabevi, İzmir, 2001, s.41

Güvenlik Yasası, İşsizlik Yasası, Emeklilik Yasası, Memurlar Yasası gibi ayrı yasalarda yer aldığını görmek mümkündür. Konumuzla ilgili en geniş düzenlemelerin öngörüldüğü yasa "İş Yasası"dır.⁶⁶

Bu yasanın iş anlaşması bölümünde, işe alınma, mesleğe alınma ve göreve atanma sırasında ve ücret belirlenmesinde her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır. İş yasasının 4.maddesi bu anlamda ayrımcılığa karşı bir niteliktedir, çünkü başta yaş, cinsiyet, milliyet gibi özelliklere dayanarak kişilerin haksızlığa uğramamalarını düzenlemiştir. Bu maddede kadın, genç ve engelli vatandaşların maaşlarını düşürme eylemi yasaklanmış ve serbestçe meslek seçimi öngörülmüştür. Ayrıca iş anlaşması kapsamında bulunan konularda ayrımcılık yasaklanmıştır. Bu anlamda yabancı ülkelerin vatandaşlarını ve vatansızların haklarını koruma yönünde düzenlemeler de bulunmaktadır. Yukarıda sözü edilen düzenlemeler, ILO'nun 111, 117, 156 ve 100 no'lu sözleşmelerine uygun olarak yapılmıştır. Ayrımcılık olmayan haller arasında bir işe özgü özellikler sebebiyle istisnalar, kısıtlamalar ve tercihler veya devletin sosyal ve hukuki koruma altına aldığı bireylerin farklılıkları belirlenmiştir.

İstihdam yasasının 4.maddesine göre devlet, istihdam politikası çerçevesinde Kazakistan vatandaşlarına ve Kazakistan'da sürekli oturan yabancı ülke vatandaşlarına ve vatansızlara çalışma alanını özgürce seçme, adil ve uygun şartlarda çalışma ve işsizliğe karşı sosyal koruma sağlamaktadır. Devlet, işsizlere ücretsiz olarak iş bulma konusunda yardımcı olma ve işsizlik sebebiyle ödenek sağlama görevini yüklenmiştir.

Konumuz açısından önemli olan çalışma süresi, çalışma düzeni, tatil, izin hakları, ayrıca hamilelik izni, gece çalışması ve ücretleme konularında önemli düzenlemeler getirilmiş olup bunlar aşağıda kısaca belirtilmiştir. Bu düzenlemeler önemli ölçüde Rusya Federasyonu iş mevzuatından ayrılmaktadır. Kazak iş mevzuatına nazaran, Rus iş mevzuatındaki kadın emeği ile ilgili düzenlemeler, korumacı bir tavır niteliğindedir. Örneğin; Rus İş Yasasında hamile ve 1.5 yaşına kadar çocukları olan

⁶⁶ Kazakistan İş yasası No:493, 10 Aralık 1999 tarihinde yürürlüğe girmiş ve son değişiklikler

kadınların gece çalışmaları yasaktır. Ancak Kazak İş Yasasınının 48. maddede, hamile kadınların geceleri (22.00-06.00 saatleri arasında) çalışmaları sadece istek veya rıza üzerine mümkün olabilir. Bu ve buna benzer farklılıkları mevzuatta izlemek mümkündür. Bu anlamda Kazak iş mevzuatı ekonomik durum ve iş ortamına daha realist bir yaklaşım içerisinde olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışma zamanı veya mesai saatleri, İş Yasasında, tam iş günü, eksik iş günü ve kısaltılmış iş günü olarak belirlenmiştir. 45. maddeye göre, azami çalışma süresi haftalık 40 saat olarak belirlenmiş olup; bu süre kanunla öngörülen durumlar haricinde tarafların isteği üzerine arttırılamaz. Ancak çalışan ile yönetim arasında işe girme sırasında veya daha sonra eksik veya kısaltılmış çalışma süresi konusunda anlaşma yapılabilir. Kısaltılmış çalışma süresi bazı çalışanların fiziki özellikleri (18 yaşına girmemiş olanlar) veya çalışma şartlarının sağlık bakımından zararlı veya ağır olması sebebiyle belirlenir. Bu süre 36 saati geçemez ve maaşın düşük olması sonucunu getirmez. Ağır bedensel ve sağlık bakımından zararlı şartlarda çalışmalarda kadın istihdamı yasaklanmıştır. Eksik çalışma süresi olarak genelde haftalık 20-24 saatlik bir çalışma söz konusu olup, günlük en az 4 saatlik bir çalışma düzeni taraflar arasında anlaşma ile belirlenebilir. Böylelikle istek üzerine idare, işe alınma sırasında, reşit olmayan çocukları olan annelere ve çocuk bakımı sebebiyle tam gün çalışamayan kadınlara eksik çalışma günü, eksik çalışma haftası veya genel olarak eksik çalışma süresi belirleyebilir. Ücret ise çalışma süresine göre veya çalışma miktarına göre öngörülebilir. Ancak eksik çalışma süresi, çalışanlar açısından yıllık izin, çalışmanın genel süresi ve diğer iş haklarını kısıtlayamaz.

İş yasasınının 45. maddesine göre, hamile kadınlar ve üç yaşına girmemiş çocukları olan kadınların mesai saatleri üzerinde çalışmaları, istekleri üzerine olabilir. Mesai saatlerinin uzatılması; işin özelliklerine bağlıdır. Bazı mesleklerde böyle bir gereklilik doğmazken (devlet memurluğu), bazı mesleklerde tutunmak ve ilerlemek açısından ise zorunluluktur. Buradan çıkan sonuç, personelin kariyer geliştirme açısından zaman zaman fazla mesailer yapmasının önemli olduğudur.

Yıllık izin konusu da çalışan kadınlar açısından çok önemli bir konudur. Ücretli yıllık izinler her yıl verilirken; çocuklu kadınlara ücretsiz ek yıllık izin verilmesi öngörülmektedir. Ancak bu izin, genel çalışma süresine ve emeklilik süresine dahil edilmemektedir.

Ücretin miktarını düzenleyen 50.maddede, çalışanın “cinsiyeti, yaşı, ırkı, milliyeti, dini mensubiyeti, toplumsal birliklere üyeliği” sebebiyle ücretin azaltılması yasağı düzenlenmiştir. Ancak çalışanlara tecrübe, vasıf, verim vesaire nitelikler sebebiyle maaşa ek ödenekler veya prim ödeme yoluyla daha fazla ödeme yapma imkanı işverenin takdirine bırakılmıştır.

Sağlıklı ve güvenli şartlarda çalışma ile ilgili olan 58. maddede idarenin güvenli ve sağlıklı şartları sağlaması ile ilgili görevleri sayılmış ve bu görevlerin ihlali halinde sorumlulukları düzenlenmiştir.

İş Yasasının 3. bölümünde, kadın çalışanlarına yönelik özel koruyucu maddeleri içermektedir. Bu bölümdeki maddeler, esasında kadınların doğum ve çocuk bakımı sebebiyle, çalışma yaşamında işini/varlığını devam ettirmesi ve bu iki önemli görev arasında ezilmesini önlemeyi öngörmektedir. Bu bölümde kadınların ağırlık taşıma standartlarına sınırlamalar getirilmiştir. Ayrıca kadınların hamilelik ve çocuk bakımı gibi toplum için önemli görevleri yüklenmesi sebebiyle ek izinler, esnek çalışma düzeni ve eski görev yerlerinin saklı tutulması gibi birçok düzenleme kadın emeğini koruma yönünde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler sosyal güvenlik yasası, işsizlik yasası ve istihdam yasasındaki koruyucu düzenlemelerle de desteklenmiştir.

Yukarıda da belirtildiği gibi hamile kadınlar ve küçük yaşta çocukları olan kadınlar devletin özel korumacılığı altındadır. Örneğin 73. maddeye göre “hamile kadınlar için, tıbbi rapora uygun olarak çalışma miktarı veya hizmet standartları azaltılır veya daha hafif görevlere eski görevinde aldığı maaşın ortalaması ödenerek görev yeri değiştirilebilir. Bir buçuk yaşına girmemiş çocuğu olan kadınlar ise eski görevini yürütememesi halinde daha hafif görevlere nakil edilir.

Hamilelik ve doğum izinleri, 70 gün doğum öncesi ve 56 gün (iki veya daha fazla çocuk doğması halinde 70 gün) doğum sonrası olmak üzere verilir. Hamilelik ve doğum sebebiyle izinler toplam olarak hesaplanır ve doğum öncesi günlerin sayısı dikkate alınmadan toplam olarak verilir. Hamilelik ve doğum sebebiyle izin alınırken veya bu izni kullandıktan sonra kadınlar, işyerindeki çalışma süresi dikkate alınmaksızın dilekçe ile başvurarak yıllık izni de alabilirler. Ayrıca bir buçuk yaşına girmemiş çocuğu olan kadın, isteği üzerine çocuk bakımı için ek ücretsiz izin alabilir. Bu izin süresi anne- kadın tarafından tamamen kullanılabilir veya bir kısmı çocuğun babası, büyükanne veya büyükbaba tarafından kullanılabilir. Çocuk bakımı izni süresince görev yeri saklı kalmaktadır. Ayrıca bir buçuk yaşına girmemiş çocukları olan kadınlara, yemek ve dinlenme için verilen sürenin dışında, her üç saatte bir otuz dakikalık çocuğu besleme süresi verilir. Bu süreler genel iş sürelerine dahil olup, idare tarafından annenin isteği dikkate alınarak belirlenir.

Ayrıca hamile ve doğum yapmış olan kadınlara hamilelik ve doğum izni sırasında 126 gün içinde bir defaya mahsus olarak ortalama maaşı dikkate alınarak sosyal ödenek verilir. Çalışanın bu ödeneği alma hakkı çalışmaya başladığı ilk günden itibaren başlar. Bu ödenek verilmeden önce işsizlik durumu söz konusu ise asgari ücret dikkate alınır.

Hamile kadınların ve çocuklu kadınların işe alınma ve işten çıkarma ile ilgili garantilerin kaynağını oluşturan hüküm ise 59.maddedir. Bu maddeye göre hamilelik veya annelik ile ilgili sebeplerle kadınları işe almama ve ücreti düşürme yasaklanmıştır. Hamile kadın veya üç yaşına girmemiş çocuğu olan kadını işe almama halinde idare yazılı olarak gerekçeleri bildirmek zorundadır. Hamile kadın veya üç yaşına girmemiş çocuğu olan kadını işten çıkarma ancak işyerinin tamamen kapanması halinde mümkündür. Görüldüğü üzere Kazakistan da kadın personeli işyerinde iş garantisi ve iş yükü açısından koruma yönlü çok sayıda hükümler bulunmaktadır. Bu hükümler dikkatli biçimde incelenirse, Türkiye'deki personel düzenlemelerinden bir adım ileride olduğu görülebilir.

Kadınların sosyal haklarını düzenleyen maddelerden birisi 63. maddedir. 63. maddede kadın emeğinin yoğun olduğu kurum ve kuruluşlarda çocuklar için kreşler, bebek emzirme odalarının organize edilmesi ile ilgili hükümler yer almaktadır. Ayrıca sosyal güvenlik yasasında yalnız anne ve çok çocuklu anne-babalara geçici çalışamazlık halinde ödeme yapılması öngörülmüştür.

Türkiye’de ise kamu ve özel sektör kuruluşlarında kreş, anaokulu, çocuk yuvası ihtiyacı önemli boyutlardır. Kadın personel çocuklarını işyeri dışında bir yerdeki bir özel kuruma yada bakıcılara bırakmak durumunda kalmaktadır. Türkiye’deki yönetici ve işverenlerin bu konuda girişimde bulunması ve daha duyarlı olması beklenmektedir.

Kadınların çalışma alanında durumunu düzenleyen iş mevzuatının analizi yapıldığında; bu yasaların bütün olarak bir sistem oluşturmadıkları görülmektedir. Bu yasalarda, eşitlikçi model ile kadınların “doğal görevlerini” esas alan modelin karışımı olan düzenlemeler söz konusudur. Esasında çalışma mevzuatında kadın emeği ile ilgili düzenlemeler incelendiğinde; Kazakistan’da sosyalizmin son döneminden serbest piyasa şartlarına geçiş aşamasında olduğundan, geçiş dönemi özellikleri göstermektedir. Dolayısıyla ekonomik geçiş döneminin tutarsızlıklarını yansıtmakta ve korumacılık ile liberalizm arasında gidip gelmektedir. Ancak olumsuzluklara rağmen çıkarılan özel koruma yasalarında ve yıllık programlarda kadın emeğini koruyucu ve destekleyici yönde eğilim ağır basmaktadır. Bu gelişmelerin önümüzdeki yıllarda artarak süreceği beklenebilir.

Kazakistan iş mevzuatında tutarsız düzenlemelerin yer almasının sebepleri sayıca çoktur. Ancak en önemlisi iş alanında kadınların durumunun kötüleşmesi olup; henüz yürütme ve yasama organları tarafından öncelikli ve hızla karar verilmesi gereken bir konu olarak değerlendirilmemektedir. Bunun ana nedeni ise ekonomik reformların yürütüldüğü sırada bütün mevzuatın ve özelde çalışma mevzuatının değiştirildiği sırada bu konuya önem verilmemesidir. İkinci neden olarak toplumda ve yönetimde çalışma alanında kadın ve erkek için eşit olanaklar sağlama mekanizmaları konusunda ortak bir görüş söz konusu değildir. Hatta tamamen

birbirine uç görüşler mevcuttur. Bu durumda iş mevzuatını yeniden herhangi bir şekilde düzenlemek oldukça zordur. Bugün geçerli olan yasalar devlet monopolü temeline kurulmuş bir ekonomik sisteme göre düzenlenmiştir. Bu monopol sistemi çerçevesinde yasal düzenlemeler ve uygulamalar devletin tek bir işveren olmasına göre ayarlanmıştır. Dolayısıyla istihdam alanında ekonomik verim ve gereklilikten çok; sosyal amaçlar ağır basmaktaydı.

Günümüzde oluşan yeni ekonomik durum çerçevesinde, bu yasalar uygulanmaz veya uygulanamaz bir niteliğe bürünmüştür. Bu anlamda kadın istihdamı ile ilgili yasal düzenlemelerin uygulanabilirliği, diğer iş normları ile ilgili düzenlemelerin uygulanabilirliğinden çok farklı değildir. Yargı sistemi ve mahkeme öncesi iş anlaşmazlıkları çözme sistemi ise kadın haklarının kısıtlandığı durumlarda henüz hızlı ve gerektiği şekilde işlememektedir.

II. UYGULAMALAR YÖNÜYLE ÇALIŞAN KADININ SORUNLARI

Kazakistan'da gelişen ekonomik durum, işgücü piyasasının yeniden şekillenmesine ve yeni iş olanaklarının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu gelişmelerde olumlu yönlerin yanı sıra, olumsuz yönler daha ağır basmaktadır. Olumlu gelişmeler olarak yeni iş fırsatlarının ortaya çıkması ve teknolojinin gelişmesiyle yeni iş ortamlarının yaratılması sayılabilir. Özellikle özel sektörün hızla gelişmesi istihdam potansiyelinin artması ile esnek çalışma düzeninin daha yaygın bir şekilde kullanılması bakımından iş ortamında belirli kolaylıklar sağlanmıştır. Bu anlamda ticaret ve hizmet sektörlerinin gelişmesi, kadınların bu alanlarda yer edinmeleri ve tutunabilmelerine fırsat vermiştir.

Ancak bu olumlu gelişmeler, ekonomik yaşamda ve hukuk sistemindeki eksiklikler sebebiyle çalışma hakkı ile ilgili ihlallerin artmasını engellememiştir. Bu olumsuzlukların kaynağı, özel sektörü denetleme, haksızlıkları önleme ve çözme mekanizmalarının etkin bir şekilde oluşturulamamasıdır. Bu mekanizmaların kurulması ve etkin bir şekilde işlemesi için öncelikle özel sektördeki düzenin ve

ilişkilerin oturması gerekir. Ancak bu sürecin sonuçlarının alınabilmesi için henüz erkendir ve yapılması gereken yasal ve yönetsel çalışmalar oldukça fazladır.

Genel olarak çalışma alanında daha önceleri varolan olumlu durum; ülkede görülen ekonomik zorluklar ve bu değişen duruma yönetimin ayak uyduramaması ile ilk bağımsızlık yıllarında bozulmuştur. Son yıllarda ise ekonomik durumun düzelmesi için önemli çalışmalar içine girildiği belirtilebilir.

Sosyalist dönemin tüm başarılarına rağmen, istatistiklere bakıldığında genelde kadınlar sağlık ve eğitim gibi az ücret ödenen, yönetimin alt ve orta kademelerinde veya vasıfsız ve yarı-vasıfsız işlerde istihdam edilmiştir. Bu kadın çalışan grup, iş piyasasında istikrarsızlık koşullarında erkeğe nazaran halen zayıf duruma düşebilmektedir.

Kazakistan'da kadın hakları ile ilgili konularda ayrımcılık; en fazla çalışma alanında varlığını göstermektedir. Birincisi kadro azaltılması ve işyerinin kapanması sebebiyle işten çıkarılan çoğunluk, kadınlardır. Ayrıca kural olarak kadınların, erkeklerle aynı şartlara sahip olmasına rağmen (aynı eğitim, aynı çalışma stajı, iş tecrübesi) işsiz kalma olasılığı daha yüksektir. Son olarak ise işe alma sırasında aynı şartlara sahip olmalarına rağmen öncelik erkeklere verilir. Bu durum işten çıkarılan kadınların sadece %40'ının tekrar işe alındığını gösteren verilerle doğrulanabilir⁶⁷. Bu faktörler açısından Kazakistan personel sistemindeki durumun, Türkiye'deki kamu personel yönetimi uygulamalarının gerisinde olduğu ifade edilebilir.

Bununla birlikte 1990'lar sonrasında kadınların işe girme konusunda zorlanmalarının temel nedenlerini aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür:

1. Kadınların geleneksel olarak istihdam edildikleri alanlarda (hafif sanayi, tekstil, gıda sanayi, hizmet sektörü, sağlık, bilim ve eğitim) krizin devam etmesidir. Çok sayıda kreşlerin kapanması, okul ve hastanelerin mali

⁶⁷ İskakova S, Kanapyanova R; Devlet Memurluğu ve Girişimcilikte Kadınlar; Almatı, 1997, s: 119

fonlarında önemli ölçüde azaltılma ve bazı kurumlarda kadınlar için öngörülen iş yerlerinin azaltılmasıdır.

2. İş bulma kurumlarınca aranan personel genellikle işçiler olup; oysa kadınlar arasında işçi oranı çok düşüktür.
3. Kadınlar, erkeklere nazaran daha düşük rekabet gücüne sahiptir. Kadınlara sağlanan bazı sosyal ayrıcalıklar (uzun süreli hamilelik ve çocuk bakımı izinleri, ücretli çocuk bakımı izinleri, çalışma şartları konusunda yüksek standartlar) işverenlerin tercihlerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Yukarıdaki sorunlar ve nedenler değerlendirildiğinde konumuza ışık tutacak iki kavramı açıklamakta yarar vardır. Birincisi kadınlar ve erkekler için eşit haklar ve olanaklar konusudur. Bu anlamda farklı cinslerin eşitliği veya gender eşitlik (gender equality) kavramından bahsetmek mümkündür. “Gender” terimi 1970-1980 yılında sözcük anlamıyla sadece kadın-erkek arasındaki fizyolojik farkı değil, aynı zamanda cinsiyete dayanılarak, rol bölüşümü ve davranışı çağrıştıran “sexus” sözcüğünden uzaklaşmak adına yapılmış bir tercihtir. Gender terimi, cinsler arası farkların doğal nedeninden öte, sosyal ve kültürel nedeni belirlemek için⁶⁸ kullanılan bir terimdir. Dolayısıyla bu terim toplumsal bilimlerde ve özellikle yeni bir bilim dalı olan gender araştırmalarının ana kavramlardan biri haline gelmiştir. Özetle, gender araştırmalarında benzerlikler ve farklılıklar, fizyolojik niteliklerle değil, alınan eğitimin özellikleri, belirli bir kültürde kadın ve erkekte olan beklentiler ve önyargılar çerçevesinde değerlendirilmeye başlamıştır. Bu çalışmada gender terimi yukarıda bahsedilen anlayış çerçevesinde kullanılacaktır.

Bir diğer önemli kavram ise ayrımcılıktır. Kadınlara karşı ayrımcılık, cinsiyet sebebiyle iş, sosyal, ekonomik, siyasi, manevi, aile alanlarında hakları sınırlama veya haklardan men etme olarak tanımlanır. Ayrımcılık, kadını sosyal statüsünü düşürür ve kişilik üzerinde bir tecavüz anlamına gelir.

Kadınlara karşı ayrımcılığın kaynaklarını geçmişte aramak gerekir. O zamanlarda bilim adamları ve siyasetçiler kadının toplumda eşitsiz durumu yerine kadının insan

⁶⁸Kirillina Alla, *Gender Teriminin Rus Dilbilimi Açıklamalarındaki Kullanımı*, Filolojik Bilimler, 2000, No:3 s:18-19

olup olmadığı ve ruha sahip olup olmadığı tartışmalarına ağırlık vermişlerdir. Örneğin Sokrat'ın "üç şeyi mutluluk sayılabilir, birincisi hayvan olmamak, Grek olmak ve kadın olmayıp erkek olmak" şeklindeki ünlü lafının üstünden 2500 yıl geçmişse de, halen o zamanların ve halen zaman zaman ve yer yer devam edebilen bu anlayışını açığa kavuşturmuştur⁶⁹.

Ancak burada cinsiyetler arasında eşitliğinin sınırları olabilir mi ve bu eşitlik tam olabilir mi gibi sorular akla gelmektedir. Erkek ve kadının eşit haklara ve eşit olanaklara sahip olması fikrinin esası, kadın ve erkek, entelektüel ve fiziksel potansiyel olarak eşit oldukları temline dayanmaktadır. İlke olarak kadın için entelektüel ve fiziksel iş alanlarının kapalı olmaması gerekir. Her kadının dokunulmaz hakkı, kişiliği ve mutluluğu için istediği mesleği seçme ve uğraşma hakkı vardır. Bu ilkeler elbette, kadının bazı fiziksel ve fizyolojik sebeplerle bazı mesleklerin seçimini engelleyebileceğini inkar etmemektedir. Sonuç olarak denilebilir ki cinsiyetler arası eşitlik, mutlak olmayıp, yeterince tam ve çok yönlü olabilir.

Çağdaş, demokratik ve gelişmiş bir ülkede kadın çalışanların sorunlarının çözümü, kadınların yaratıcı, üretken, arabulucu ve uyum sağlayıcı yapılarının güçlendirilmesinden geçmektedir. Bu çerçevede toplumsal örgütlerin, sendikaların ve siyasi partilerin, kadın hakları konusunda daha duyarlı olmaları, gerçekleri görerek ve yaşayarak çözüm üretmeleri gerekir. Bu anlamda sivil toplum örgütlerinin sayıca ve etkinlikler yönüyle artırılması, kadın personelin sorunlarının çözümü açısından olduğu kadar, demokrasinin geliştirilmesi açısından da çok önemlidir.

Aşağıda personel yönetiminin alt başlıklarından konumuzla daha çok ilişkili olan bazı fonksiyonları ele alınmıştır. Konu ile ilgili genel bir bilgi verildikten sonra Kazakistan'da personel sistemindeki durum ve sorunlar değerlendirilmiştir.

⁶⁹ Tekeli Ayten, Münevver Aktaş, **Kadın Hakları**, İzmir Barosu İHH ve Hukuk Araştırma Merkezi yayını, 1996, s: 15

2.1. Personel Planlaması ve Seçiminden Kaynaklanan Sorunlar

İş arayan kişinin işe girme kararı üzerinde ücret, yükselme olanağı, örgütün tanınmışlığı, kişinin karşılaştığı sıkışık ve endişe verici nitelikteki durumlar gibi faktörler etkili olmaktadır. İş arayan bir kişi açısından işe girmek, bağımlılık ilişkisini benimseme, farklı kişilerle bir arada çalışma, özel yaşamı ile çalışma yaşamını bağdaştırma ve örgütsel rolü doğru algılama gibi anlamlar içermektedir. Örgüt yönetimleri ise yeni iş göreni, ilk kez işe giren, deneyimli, engelli ve seçim sürecinden elenen fakat gelecekte kendisine iş için çağrıda bulunulacak kişiler olarak algılamaktadırlar.⁷⁰

Kazakistan'da personel planlaması ve alımı sırasında ilk aşamadan itibaren çeşitli ayrımcılık uygulamaları göze çarpmaktadır. Bu ayrımcılık, hem erkek hem kadına yapılmakta olup, boş pozisyonlarla ilgili iş ilanın yayınlanması anından itibaren başlamaktadır. Kitle iletişim araçlarında yayınlanan bazı iş ilanlarında işverenin açık bir şekilde pozisyonla ilgili cinsiyet tercihleri yansıtılmaktadır. Bu ilanlarda sadece kadına ayrımcılık yapılmamakta, aynı zamanda erkeklerin işe girmesini engelleyen ilanlar da yayınlanabilmektedir.

Türkiye'de personel seçiminde işe alma görüşmesinde benzerlik hatasından dolayı görüşmeciler, kendileriyle aynı ırk, cinsiyet ve yaşta olan adaylara karşı daha olumlu davranma eğilimindedirler.⁷¹ Aşağı yukarı 1990'lara kadar akademik kadrolara bayan personel alınmak istenmez ve cinsiyet ile ilgili önyargılı davranılırdı. Genelde erkek personel tercih edilir idi. Fakat bayan adaylardan gelen yoğun isteklilik ve başarıma hırsı ve baskıları, önyargılı yöneticilerin bile direnmelerinin önüne geçebildi denilebilir. Bugün itibarıyla Türkiye'de personel seçiminde üniversiteler örneğinde bayan-erkek ayrımı batı kentleri itibarı ile çok bariz yaşanmamaktadır.

Bu konuda Türkiye'deki işverenler ve kamu yöneticileri çok daha ılımlı hale gelmişlerdir. İşe girişte artık kadın personele yönelik bu düşüncenin, yöneticilerin kafalarında bir handikap olmaktan çıktığı dikkatleri çekmektedir. Kısacası personel

⁷⁰ C.Aldemir, A.Ataol, G.Budak, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İzmir, 2001, s.99

⁷¹ C.Aldemir, a.g.e., s.127

seçimi konusunda kadın personel/adayı ile yöneticileri açısından Türkiye oldukça ileri bir duruma gelmiştir.

Kazakistan ve Orta Asya ülkelerinde ise kadın personelin tercih edilmemesinde sebep olarak, iş piyasasında istenen işçi nitelikleri ile kadınların tercih ettikleri meslekler arasındaki farklılıktır. İş piyasasında ekonomik zorluklar sebebiyle arz ile talep arasındaki aşırı fark, cinsiyet, yaş ve mesleki kriterlerin ön plana çıktığını görmek mümkündür. Kadınların işe alım sırasında az tercih edilmesi sorunu yıldan yıla daha çok artmaktadır. Kreş ve benzeri çocuk bakım yerlerinin önemli ölçüde azalması ile kadınların ev ve aile ile ilgili görevleri artmış ve işverenin tercihleri bu anlamda olumsuzlaşmıştır.

Günümüzde gender olarak adlandırılan ve cinsiyet ayrımcılığına ilişkin çalışmalarda, çalışma alanında kadınlara karşı yapılan ayrımcılığın sebeplerinden biri olarak kadınların sosyal rolü ile ilgili önyargılar gösterilmektedir. Kazakistan İş Kadını Merkezinin 2001 yılında yaptığı araştırmada, “kadının yeri mutfakta” yargısına kadınların %76,7 ve erkeklerin %58,6’sı katılmamıştır. Bunun yanında “Kadın devleti yönetemez” yargısını %31,3 kadın ve %56 erkek desteklemiştir. Bu araştırma, kadınların çalışmasına genel olarak olumlu bakıldığını, ancak yönetim sözü konusu olduğunda geleneksel (ataerkil) bir bakış açısının hakim olduğunu göstermektedir. Ayrıca kadınların neredeyse üçte birinin hem kendine hem de hemcinslerine yönetme konusunda şans tanımadığı sonucu çıkarılabilir.⁷²

Yukarıda sözü edilen araştırma, Kazakistan’da yapılmış olmasına rağmen, Rusya Federasyonu’nda ve Orta Asya devletlerinde yapılan benzeri araştırmalar, aşağı yukarı yakın sonuçları göstermektedir. Dolayısıyla bu durum sadece Kazakistan’a özgü bir nitelik taşımamaktadır.

Ayrıca kadınların eğitim durumu daha yüksek olmasına karşılık çalışma alanında ekonomiden siyaset alanına kadar kadınların yer aldıkları pozisyonlara bakıldığında, kadınların genelde alt ve orta kademelerde yoğunlaştıkları görülmektedir. Ayrıca

⁷² Sarsembaeva Rauşan; a.g.e. s:25

işsizlik istatistiklerine bakıldığında, yüksek öğrenim görmüş işsizler arasında %11,8 kadın ve % 6,8 erkektir. Bu durum, aynı seviyede eğitim alınmasına karşılık, kadınların iş bulabilmelerinin daha zor olduğunu göstermektedir. Bu kanıyı aşağıda getirilen tablo da desteklemektedir. 1999 yılı nüfus sayımı istatistiklerine göre yüksek eğitim görmüş kadınlar sayısı erkeklerden daha fazladır. (% 12,9'a karşılık %11, 7). Eğitim durumuna göre kadın erkek dağılımını aşağıdaki tabloda daha net görmek mümkündür.

Çizelge 1. Kazakistan Cumhuriyeti'nde eğitim seviyesinin cinsiyete göre dağılımı (1999 yılı)

Tüm nüfus (15 yaş ve üstü)	Yüksek	Tamamlanmamış yüksek	Meslek yüksek	Orta	Genel orta	İlk okul
Her iki cinsiyet (10 676 922)	12,3	1,7	22,2	36,8	18,0	7,5
Erkekler (5 024 075)	11,7	1,8	19,6	40,2	19,8	6,0
Kadınlar (5 652 847)	12,9	1,6	24,5	33,7	16,4	8,0

Sonuç olarak, günümüzde personel planlama ve işe alım aşamasında cinsiyet kriterine önem verilmekte ve bu aşamada kadınlara karşı ayrımcılık yapılabilmektedir.

2.2. Personelin Eğitimi ve Geliştirilmesi ile İlgili Sorunlar

Örgütlerde eğitim ve geliştirme işlevi, iş görenlerin sorun çözme, karar verme, yeni durumlara uyarlanma, örgüt politikalarını ve işlemlerini anlama ve kavrama yeteneklerinin geliştirilmesi ile ilgili çalışmaları kapsamaktadır. Örgütlerdeki eğitim işlevi, personelin kişisel ve mesleki gelişmelerini sağlamanın yanında örgütsel etkinliğin artırılmasında da katkılarda bulunur. Teknolojik koşullardaki gelişmeler, örgütlerdeki eğitim ve geliştirme işlevinin uzmanlarca yerine getirilmesini gerektirmektedir.

Çalışma yaşamında önceleri personel yöneticisinin sorumluluğunda olan eğitim ve geliştirme işlevinin örgütteki yeri zamanla değişikliğe uğramıştır. Bu değişiklik bir

yandan insan kaynakları yönetiminden sorumlu genel müdür yardımcısına bağlı olan eğitim yöneticisi ve öte yandan da bağımsız eğitim bölümü kimliğinde ortaya çıkmaktadır. Bu merkezler, personelin kişiliğinin yüceltilmesi, iş görenlerce konuların anlaşılır bir düzeyde verilmesi amacıyla yönelik biçimde çalışmaktadırlar.⁷³

Son yıllarda eğitim görmüş kadınlar yönetimin alt ve orta kademelerinde görev alma imkanlarına daha geniş bir şekilde erişme şansını yakalamışlardır. Ancak devletin yönetim organlarında ve işletmelerde ve genel olarak toplumda geleneksel bir önyargı kadınların üst kademelere ulaşmaları bakımından engel teşkil etmektedir. Kadınların üst kademelere gelememe nedenleri konusunda Türkiye’de yaşanan faktörler, Kazakistan’da da etkili olmaktadır.

Personel eğitimi ve geliştirilmesi, Sovyetler döneminde sürekli uygulanan ve özellikle kadınların uzmanlaşmasına önem verilerek yürütülen bir politika halini almıştı. Ancak mesleki geliştirme ve uzmanlık kurslarının farklı merkezlerde yapılması katılımı etkilemiştir. Örneğin, çalışanların bilgi işlemcilik ve programcılık kursları için Kiev, Riga, Moskova gibi şehirlere gitmesi, evli ve/veya çocuklu kadınlar bakımından sınırlayıcı bir etken olmuştur. Bu ve buna benzer örnekleri başka alanlarla ilgili olarak getirmek mümkündür.

Günümüzde ise çeşitli ulusal ve uluslararası örgütler “kadınlara daha iyi iş” sloganı altında çeşitli programlar uygulamaktadır. Örgüt dışı eğitime örnek olarak, çeşitli kadın destekleme fonlarının yürütmekte olduğu uzmanlık kursları gösterilebilir. Özellikle son yıllarda ILO’nun desteklediği girişimcilik, işletmecilik gibi alanlarda faaliyeti geliştirmeyi öngören kurslar, kadın ve gençleri hedef kitle olarak belirlemiştir. Bununla birlikte Kazakistan hükümetinin 2000-2004 gelişim programında alt programlarda kadın ve çalışma alanında kadın durumunu iyileştirmeye yönelik hedefler yer almaktadır. Bu programlar çerçevesinde kadın işsizliğini azaltma konusunda önemli gelişmeler söz konusudur.

⁷³ C.Aldemir, a.g.e. , s. 150-151

Bununla birlikte Kazakistan'da personelin eğitimi ve geliştirilmesi konularında çalışmalar sürmektedir. Yasal düzenlemelerde de eğitim konusunda açıklamalar göze çarpmaktadır.

Fakat durum Türkiye'deki personel sistemi ile karşılaştırıldığında, "örgüt içi" ve "örgüt dışı eğitim yöntemleri" konularında ve uygulamalar açısından Türkiye, Kazakistan sistemine örnek ve yol gösterici düzenleme ve uygulamalar içermektedir.

2.3. Kariyer Geliştirilmesi ve Planlanması İle İlgili Sorunlar

Kişiler, çalışma yaşamlarında karşılaşacakları bunalımlı dönemleri tanımak ve çalışmalarına yeni bir yön vermek durumundadırlar. Kişinin karşılaşma olasılığı yüksek olan bu türden bunalımlı dönemler, geçen zaman içinde kendisi ile ilgili olduğu kadar yöneticisinde, işbirliği yaptığı kişilerde ve ana babasında oluşabilir. Kişi yaşamının değişik dönemlerinde karşılaşacağı bunalımları yönetmek, hatta aşmak zorunda bulunmaktadır. Kariyerinin başlangıcında bulunan bir kişinin bunları tanınması, onun gelecekte karşılaşacağı bunalımlı dönemleri kolaylıkla geçirmesini sağlar. Çünkü kişisel gelişme ile mesleki gelişme arasında bir paralellik söz konusudur. İş ve aile rollerinin başarılı bir biçimde birleştirilmesi, bireysel kariyer ve yaşam amaçlarıyla uyumlu bir insan kaynakları planlama ve geliştirme sistemi gerektirir. İş, aile ve cinsiyet rolleri birbirinden bağımsız olmak bir yana, karşılıklı etkileşim içindedir. Çift kariyerli yada çift gelirli bir aile için toplumsal rollerde yönetilecek dönüşümleri saptamak çok önemlidir. Bu yeni yaşam tarzı modeli, kendilerini aynı konumda bulacak geleceğin aileleri için bir meşale olmak durumundadır.⁷⁴

Yapılan araştırmalara göre Türkiye'de kadın yöneticilerin sayısı 2 katına çıkmıştır. Ancak çalışan kadınların %33'ü yönetim kademelerinde yer alabilmesine rağmen, sadece %6'sı üst düzeydedir. Diğer taraftan kadın ve erkek arasındaki rol farklılığı, örneğin çalışma hayatındaki bir kadının başlangıçta çok yüksek bir motivasyonu ve ailesinin, çalışması yönündeki desteğine rağmen, aile içindeki rolü ve sorumlulukları yüzünden üzerinde hissettiği baskı kariyerinde standart bir performans azalmasına

⁷⁴ C.Aldemir, a.g.e. s.202-203

sebeptir. Kısacası birçok kadın, aile, iş, kariyer ve çocuk sorumlulukları arasında bir çok problemle yüz yüzedir. Bu yaklaşım içinde Amerika'da birçok işveren çalıştırdığı kadınların aile ve iş yükünün azaltılması ve tepe yönetimine yükselebilmesi için çalışan annelere esnek programlar geliştirmişlerdir. Bu programlar dahilinde kadınlara part time çalışma, esnek çalışma, iş paylaşımı, süt izni, evde çalışma, çocuk bakımı, eğitimi, yuva hizmetleri gibi seçenekler sunulmaktadır.⁷⁵

Çift kariyerli ailelerde eşlerden birinin kariyerinin diğerine öncelik taşıması yaygındır. Bu öncelik Türkiye'de genellikle erkeğe ait olmaktadır. Temeli kariyere dayalı bir gerginlik, evli çiftlerde çekişme ve boşanmaları çabuklaştıran bir faktördür. Gerçekten de yapılan araştırmalarda çift kariyerli ailelerde boşanma oranının daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir.⁷⁶ Türkiye'de kentleşme ve sanayileşme ile birlikte kentsel yaşam alanlarında çekirdek aile biçimine geçiş çok hızlanmış ve boşanma oranları da artış göstermiştir.

Kazakistan'da ise durum biraz daha farklıdır. Sovyetler döneminin etkisi ile toplumda kadın ve erkeğin sosyal rolleri ile ilgili geleneksel düşünce farklı bir biçim almıştır. Günümüz sosyal, kültürel ve ekonomik durum, kadın ile ilgili Kazak toplumunda varolan geleneksel değer yargılarının açık bir şekilde gösterilmesini engellemektedir. Her kadının çalışması gerektiği ve aynı zamanda ev ve aile ile ilgilenmesi zorunlu olduğu bir toplumsal bilinç varlığını korumaktadır. Ancak bu yargılar sayesinde kadınların üzerindeki çifte yük, normal olarak karşılanmaktadır. Dolayısıyla kadının çalışma ile birlikte ev ve aile görevlerinde kolaylık ve paylaşımaya yönelik uygulamaların aktüelliği geri plana itilmektedir.

Bu durum, kadınların her alanda olduğu gibi, siyasi karar mekanizmalarında da az yer alması ile pekiştirilmektedir. Örneğin, Parlamentoda 114 milletvekili içinde sadece 15'i kadın, 3'ü Senato'nun ekonomi, maliye ve bütçe komisyonlarında başkan.

⁷⁵ C.Aldemir, A.Ataol, G.Budak; a.g.e.; s. 209, 210

⁷⁶ C.Aldemir, A.Ataol, G.Budak ; a.g.e., s.210

Ayrıca hükümette sadece 2 bakan, 10 bakan yardımcısı ve 4 komite başkanı görev almaktadır.⁷⁷

Genel olarak sağlık, eğitim, kültür ve kitle iletişim araçlarında istihdam edilenin %83 kadın olmasına karşılık yönetici kademesinde kadın sayısı çok azdır. Bu alanlarda istihdam edilen kadınların eğitim seviyesi erkeklerden daha yüksek olmasına rağmen yönetici pozisyonunda bulunan kadınlar sadece %7'dir.

Kadın evinde, erkek işinde yargısı varolmakla birlikte, etkisini genelde kariyerde ilerleme aşamasında kendini göstermektedir. Kariyer yapma konusunda kadınlar erkeklerden daha seyrek olarak cinsiyet eşitliliğinin varlığı konusunda hemfikirdir. Ayrıca kadınlar, işverenin işe alım aşamasında kadınlara karşı ayrımcılık yapmadığı yargısını taşımalarına karşılık, kararın nihai olarak cinsiyete bakılarak verildiğine inanmaktadır. Özellikle özel sektörde kadınların, aile ve çocuk bakımı ile ilgili görevleri olması sebebiyle yapılan haksızlıklara genel olarak boyun eğmesi yaygınlık kazanmıştır.

Genel olarak işletme ve kuruluşlarda kadınlar, istatistiki verilerle de doğrulandığı üzere, daha az kıdeme sahiptir. Hızlı gelişen çalışma yaşamında kadınlar, çocuk doğurma ve çocuk bakımı sebebiyle ara vermeleri ile işe tekrar dönmeleri kıdem açısından olumsuzluklar yaratmaktadır. Dolayısıyla salt kıdem ve uzantısı olarak tecrübe süresi; verimlilik, performans, mesleki yeterlilik ve işe bağımlılık gibi kriterlerle birlikte değerlendirilmediğinde kadın aleyhine bir dolaylı ayrımcılık⁷⁸ yaratılmaktadır.

Bir meslekte ilerleme, işyeri nakillerine işçilerin hazır olması ve yoğun çalışma saatlerine ayak uydurmaları, mesleki eğitim programlarına katılım gibi koşullara bağlıdır. Ayrıca bir işyerinde terfi yönteminin tüm çalışanlara eşit olanaklar tanıyacak şekilde olmalıdır. Örneğin, boşalan veya yeni görevlere ilişkin kadroların yönetimce ilan edilmelidir. Terfiler, yönetimin yetkisi dahilinde verilen konular arasındadır ve bu kararın eşit haklar ve eşit olanaklar ilkesine uygun olup olmaması

⁷⁷ Bu veriler Kazakistan İstatistik Kurumunun resmi web sayfasından alınmıştır. www.stat.kz

çoğu zaman belirgin değildir. Ancak yönetimin yukarıda da belirtildiği gibi, objektif kriterlerin tümünü dikkate alarak karar vermesi gerekir.

2.4. Ücretleme ve Maaş Yönetimi ile İlgili Sorunlar

Ücret, maaş ve ekonomik yardımlar personeli işe çekmede, motivasyon ve elde tutmada önemli bir faktördür. Her çalışan, kendisiyle aynı konumda çalışan ve aynı işi yapan personelle kıyaslama imkanına sahiptir. Dolayısıyla adil ve tatminkar ücret her çalışanın beklentisi ve hakkıdır. Genel olarak ücret düzeyi, birçok faktörün (ekonomik durum, yasalar, sendikalar, işgücü pazarı) etkisiyle belirlenmektedir.

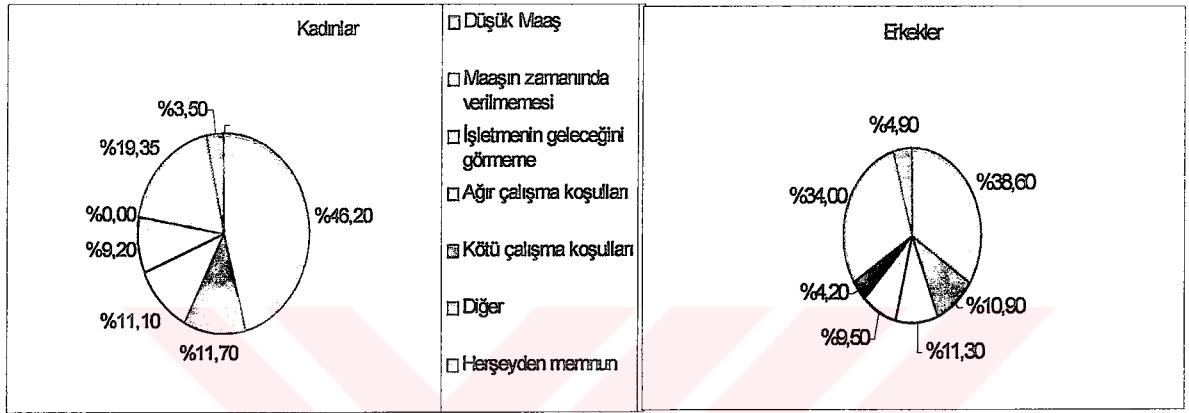
Çoğu ülkede kadınların saat başına ücretlerinin erkeklerinkine oranı yüzde 60 ile yüzde 80 arasındadır. Kadın ve erkeklerin ücret düzeylerindeki bu farklılaşma kısmen ekonomik faktörlerden, yani kadın ve erkek işçilerin farklı donanım ve deneyim düzeylerinden kaynaklanmaktadır. Kadınlar genel olarak erkeklerden daha az eğitim ve iş tecrübesine sahip olabilmektedir. Yukarıda belirtilen iki nitelik işverenler açısından daha yüksek ücret verilmesini ve kariyer için fırsatlar sunmasını gerektiren özelliklerdir. Ancak cinsiyetler arası ücret farkının büyük bir kısmı ekonomik olmayan sebeplerden kaynaklanmaktadır. Bu sebeplerin başında kadınlar genel olarak erkeklerle farklı iş konumu ve ücretlerin göreceli olarak düşük sektörlerde yoğunlaşması dikkate alınmamıştır. Bu durumun nedenlerini ekonomik dışı faktörlerde, toplumun sosyal yapısında ve geleneksel faktörlerin etkilemelerinde aramak gerekir.

Kazakistan'da yapılan araştırmalar, kadınların aldıkları maaşın genel olarak erkeklerin maaşının % 75,4'ünü oluşturduğunu göstermektedir. Bu oran, 1997 yılında % 78,5 iken, 1998 yılında % 75,7 ve 2000 yılında ise % 61,5' düşmüştür. Bu durumu, kadınların genelde sağlık ve eğitim gibi devletin işveren olduğu alanlarda istihdam edilmesi ve bu alanlarda ödeneklerin yıldan yıla düşmesi ile açıklamak mümkündür. Özel sektörde ise, genellikle devletin etkin kontrol mekanizmalarının yokluğu ve mahkeme yolunun tercih edilmemesi sebebiyle açık bir şekilde kadınlar daha az maaşla işe alınmaktadır.

⁷⁸ Tuncay Can, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul, 1982, s: 15

2003 yılında Çalışan Kadınları Destekleme derneğinin yaptığı araştırmada, çalışanların işten doyum oranları ölçülmeye çalışılmıştır. Aşağıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere çalışanların genelde düşük maaştan şikayetçi oldukları görülmektedir.

Tablo 2. Cinsiyete Göre İşin Olumsuz Yönleri ile İlgili Düşünceler (%)⁷⁹



Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi, kadınlar maaşın az olmasından daha çok şikayetçiler. Ayrıca ağır çalışma koşulları konusunda kadınlar ve erkekler aşağı yukarı aynı oranda memnuniyetsizliği belirtirken, kötü çalışma koşullarından kadınlar daha çok etkilenmektedir.

Sonuç olarak, kadınların maaş seviyesinin erkeklerden daha düşük olduğu ve aynı iş, pozisyon, eğitim ve tecrübeye rağmen farklı olabileceği anlaşılmaktadır. Ayrıca sadece erkek ve kadınların maaş ile ilgili konuda fark, şehir ve köyde oturanlar ve evli ve bekar kadınlar arasında kendini göstermektedir. Köyde oturan kadınların, şehirlilere nazaran maaşları çok alt seviyede seyirmekle birlikte, işsizlik oranı daha yüksektir. Ayrıca bekar kadınların maaşı, evli olanlara nazaran daha yüksek olmakla birlikte erkeklerin maaşından az da olsa (1,5) daha düşüktür.

⁷⁹ Rauşan Sarsembayeva; a.g.e. , s:22

2.5. Sendikalaşma ve Toplu Pazarlık ile İlgili Sorunlar

Toplu pazarlık ise, ücretler, ödeme şekilleri, çalışma koşulları ve süreleri ile ilgili politika ve yöntemlere ilişkin ortak anlayışları açıklayan, işverenler ile işçileri temsil eden sendikalar arasındaki yazılı anlaşmaların görüşülmesini, yönetimini, yorumunu, uygulamasını ve yürürlüğe konmasını kapsayan eylemler olarak açıklanabilir. Türkiye’de toplu iş uyuşmazlıkları kanunla sınıflandırılmış grev ve lokavt sistemine göre çözümlenmektedir. Taraflar, grev ve lokavta başvurmadan önce arabuluculuk aşamasından geçmek zorundadırlar. Endüstrileşme ile birlikte işçiler katkıları çok az olan bir çalışma düzeni ile karşılaşmışlardır. Bu yeni çalışma düzeni, endüstrileşmenin ilk dönemlerinde işçiler arasında huzursuzlulara, bireysel ve örgütsel düzeylerde direnmelere yol açmıştır. Diğer yandan teknolojideki gelişmelerin, mesleklerin ekonomik üstünlükleri üzerinde değişikliklere yol açması ve kimi örgütlerin kapanması sonucunda işten ayrılanlar yeni bir iş aramaya başlamışlardır. Bu dönemlerde ayrıca işçinin bulduğu işin doyumsuzluğa yol açtığı ve onun uzun süre işsiz kalması sonucunu beraberinde getirdiği görülmüştür. Böylece endüstri işçisinin, istihdam güvenliğini sağlama sorunu önem kazanmıştır.

Sendikaların en önemli faaliyeti, toplu iş sözleşmesi yapmaktır. Özellikle bir işçi sendikasının varlığını korumasının ve gelişmesinin temel kaynağı bu faaliyettir. Bunun dışında Türkiye’de sendikalar, çalışma yaşamına ilişkin olarak; toplu iş uyuşmazlıklarında ilgili makama başvurma, grev ve lokavt kararı verme ve yönetme gibi sosyo- ekonomik kökenli faaliyetlerde bulunabilirler. Türkiye’de işçi ve işveren kuruluşlarının (sendika ve konfederasyonlar), işkoluna göre sendikalaşma ilkesine uygun olarak kuruldukları görülmektedir. Türkiye’deki yasal düzenlemelerde işkolu ilkesine göre sendikalaşma benimsenmiştir.⁸⁰

Sendika hareketi, yani çalışan kişilerin, kendilerini çalıştıranlara karşı ortak yararlarını korumak için örgütlenmesi modern endüstri-toplumunun ortaya çıkışı ile başlamaktadır. Hareket, emeklerinden başka hiçbir şeyi olmayan çalışanların, mülkiyete dayanarak kendilerini çalıştıranlarla daha yüksek ücret, daha elverişli

⁸⁰ C.Aldemir, A.Ataol, G.Budak, a.g.e. s.375 ve 387

çalışma şartları ve daha tatmin edici sosyal yaşantı sağlama uğruna mücadele etmek düşüncesiyle doğmuştur.⁸¹

2.6. İşsizlik ve Kadın Personel

İşsizlik oranı, işgücü piyasasında belirli bir sosyal grubun durumunu en iyi açıklayan gösterge olarak nitelendirilebilir. Kazak istatistik ajansının raporlarına bakıldığında, daha çok kadınların işsiz olduğu ve eğitim seviyesi aynı olmasına karşılık erkeklerin iş bulma şansının daha yüksek olduğu görülebilir.

Çizelge 2. 1996- 2000 yılları Arasında Kadınların İşsizlik Oranları ve Resmi Başvuru Sonucunda İşe Giren Kadınlar (%)

Yıl	İşsiz	İşe Girme
1996	63,2	40,7
1997	66,6	43,8
1998	62,1	46,8
1999	60,2	42,6
2000	58,1	43,2

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi, son yıllarda Kazakistan'da iş bulma kurumlarının kayıtlarında kadın işsizliği oranında önemli bir düşüş yaşanmaktadır. Bu düşüşün nedenleri arasında kadınların işten çıkarılma potansiyelinin geçiş döneminin ve reformların ilk yıllarında tükenmiş olmasıdır. O yıllarda işsizler arasında kadınların oranı %70'ti. Günümüzde işten çıkarılmalar, kadın ve erkeklerin eşit sayıda çalıştığı işlerde devam etmektedir. İkinci ve önemli bir neden olarak gelir düzeyi iyi ve orta olan ailelerde kadınlar işsizlik ödeneğinin düşük olması veya piyasadaki zorlu dönem sebebiyle iş bulamayacağı düşüncesiyle iş bulma kurumlarında kayıt olmamaktadır. Ve son olarak, kadınların büyük ölçüde enformel sektörde istihdam edilmeleri önemli bir faktördür. Son yıllarda bütün Birleşmiş Devletler Topluluğuna taraf olan ülkelerde olduğu gibi, Kazakistan'da da enformel

⁸¹ Gencay ŞAYLAN "Memur Sendikaları Üzerine Bazı Notlar", *Amme İdaresi Dergisi*, cilt: , sayı: 4, Aralık 1970, s.136.

sektörün çalışanlar bakımından büyüklüğü formel sektörle aynı düzeydedir. Bu durum ciddi endişelere yol açabilecek niteliktedir.

Genel olarak denilebilir ki, kadınların çalışma alanındaki olumsuz durumu, işsizlik sürecinin dinamizminde olduğu kadar, kadın emeğinin istihdam parametrelerindeki kötüleşme ile yakından ilgilidir. Bu olumsuzluklar arasında kadınların yüksek kalifiyeli ve entelektüel işlerden uzaklaştırılması da yer almaktadır. Özellikle 1996 - 1997 yılında girişimcilikle uğraşan kadınların yüzdesi 10 iken erkekler yüzde 16 idi. İşsiz erkekler ile işsiz kadınlar arasındaki nitelik farklılıkları işi kaybetme nedenleri analiz edildiğinde ortaya çıkmaktadır.



3. BÖLÜM

KAZAKİSTAN'DA ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI VE SONUÇLARI

1. 1. Alan Araştırmanın Amacı, Örnek Kitle, Konusu ve Hedefleri

Araştırmanın temel amacı, Kazakistan'da devlet memuru olarak çalışan kadınlarının çalışma koşullarını ve çalışma nedenleri, karşılaştıkları sorunları tespit etmektir.

Araştırmanın kitle, Kazakistan'ın Almatı gibi gelişmiş bir şehir merkezinde, Talgar ilçesi ve 100 Let Oktyabrya köyünde oturan ve çalışan kadınlarla yapılmıştır. Anketler, devlet okulları, hastane ve klinik, askeri birlik, devlet dairelerinde ve devlete ait tekstil ve cam fabrikasında çalışan kadınlarla yapılmıştır. Araştırmada deneklerin eğitim, yaş, medeni durum ve konum olarak belirli oranlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Araştırmada 40 sorudan oluşan bir soru kağıdı kullanılmıştır. Anket soruları, hızlı cevap verilecek şekilde ve birbiriyle bağlantılı olarak hazırlanmıştır. Ankette yöneltilen sorularla eğitim düzeyi, yaş, medeni hal, çocuk sayısı, çalışma sebebi, iş konumu, işyerinde kariyer imkanları, ücret, sosyal haklar, cinsel tacizden kültürel ve sosyal hata kadar konuyla ilgili herşeyin tepiti yapılmak istenmiştir.⁸²

Araştırma konusu olan çalışma yaşamında kadın sorunları kadınlar tarafından tartışılması ve önerilerin alınması amacı güdülenmiştir. Araştırma yapılan işkolları bakımından kadın çalışanlarının istihdam edildiği en yoğun sektörlerden (eğitim, sağlık) en az kadın çalışanın bulunduğu askeriye kadar değişik yelpaze yakalanmak istenmiştir.

⁸² Araştırma soruları hazırlanırken, Meryem Koray'ın *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri* ve Oya Çitçi'nin *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar* adlı çalışmalardan yararlanılmıştır.

1.2. Araştırmaya İlişkin Bilgiler

Araştırma, devlet sektöründe çalışan ve devlet memuru statüsünde olan 150 kadın ile yapılmış olup, cevap verenlerin çeşitli niteliklerinin bilinmesi araştırmanın sonuçları açısından önem taşımaktadır.

A) Kadın Görevlilerin Nitelikleri :

Soru Kağıdına Karşılık Verenlerin İş Yeri Olarak Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı Çizelgede görüldüğü gibi en fazla eğitim ve sağlık kurumlarında çalışan kadınlarla görüşülmüş (% 40) ve daha sonra devlet daireleri (%23) ve fabrika (% 20) en az çalışan kadına askeri birliğinde (% 5) rastlanmıştır.

Çizelge 3. Soru Kağıdına Cevap Verenlerin İş Sahasına Göre Dağılımı

İş yeri	Sayı	Yüzde
Askeriye	7	%5
Okul	32	%21
Hastane	29	%19
Fabrika	30	%20
Tarım	18	%12
Devlet dairesi	34	%23

Soru Kağıdına Karşılık Verenlerin Eğitim ve Yaşa Göre Dağılımı:

Anket uygulanan 150 kadının yaş gruplarına göre dağılımı aşağıdaki gibidir. Ankete katılan devlet memurlarının % 20'si 16-25 yaş, 25,3'ün 26-30 yaş, % 33,3'ü 31 ile 40 yaş ve son olarak % 21,3'nin 41 yaş ve üstü yaşları oluşturmaktadır. Yaş ile eğitim durumu aşağıdaki çizelgede görülmektedir. Görüldüğü üzere görüşülen devlet memurlarının eğitim seviyesi oldukça yüksek olup, dağılımı ise: yüzde 6'sı uzmanlık ve lisansüstü, yüzde %36'sı yüksek öğrenim, yüzde 27'si meslek yüksek eğitim ve yüzde 31'i orta eğitim almış kişiler olarak görülmektedir.

Çizelge 4. Eğitim Durumu ile Yaşa Göre Dağılım (sayı ile)

Eğitim Seviyesi	16-25	26-30	31-40	41 ve üstü
Uzmanlık (lisansüstü, doktor vs.)	3	2	4	3
Yüksek	7	14	21	12
Meslek Yüksek	9	11	13	8
Orta	14	11	12	9

Soru Kağıdına Karşılık Verenlerin Medeni Durum ve Çocuk Sayısına Göre Dağılımı:

Ankete katılan devlet memurlarının medeni durumunu yüzde olarak açıklamak gerekirse, evli olanların oranı % 46, bekar olanlar % 23, boşanmış % 22 ve %9 dul olarak karşımıza çıkmaktadır. Soru kağıdına cevap verilmesi sırasında evli şikkını işaretleyenler arasında, birlikte yaşamayı evlilik olarak değerlendirmiş olmalarını hesaba katmak gerekir.

Çizelge 5. Medeni Durum ve Çocuk Sayısına Göre Sayısal Dağılımı:

Çocuk Sayısı	evli	bekar	boşanmış	dul
Yok	6	35	5	1
1	15		12	2
2	26		10	6
3	13	-	6	5
4 ve üstü	8	-	-	-

Çizelgeden görüldüğü gibi, çocuk sayısı çoğunlukla iki ve daha az oranla üç olarak görülmektedir. Evli veya evlilik deneyimi geçirmiş olanlar arasında tek çocuklu veya çocuksuz olanlar % 53,94 gibi ağırlıktadır.

B) Kadın Görevlilerin Çalışma Yaşamına İlişkin Bulgular:

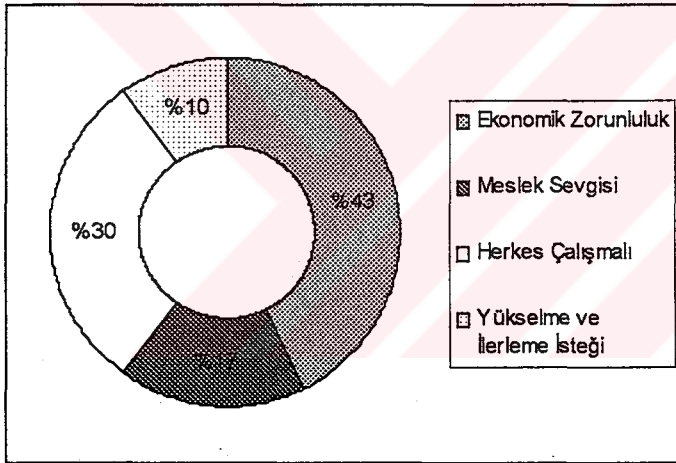
Öncelikle kadın görevlilerin iş bulmaları ne şekilde gerçekleşmiştir. Aldıkları eğitim ile çalıştığı iş arasında bağlantı olup olmadığı ve son olarak işe alınmada cinsiyet faktörünün olumlu veya olumsuz etkisi olup olmadığı araştırılmak istenmiştir.

150 kadın görevlisi içinde 92 gibi büyük çoğunluk işi kendi çabaları sonucu bulduğunu ve 32 kişinin tanıdıklar sayesinde ve 24'ünün ilanlardan ve sadece 2 kişinin iş ve işçi bulma kurumu aracılığıyla iş bulduğu ortaya konulmuştur. Görevliler, işe alımda kadın olmanın etkisi olup olmadığı sorusuna %44 gibi bir çoğunlukla olumsuz cevap vermiş, %31'i ise olumlu cevaplamış ve kararsız kalanların yüzdesi ise % 25'tir.

Kadın görevlilerin arasında alınan eğitim ile çalışma yeri arasında doğrudan bağlantı olduğunu kabul eden % 41, kısmen ise % 28 ve hiç alakası yok diyenler % 31 olarak belirlenmiştir. Çalıştığı iş ile alınan eğitim arasında bağlantı olmadığını söyleyen kadın görevlilerin oranı oldukça yüksektir. Bu yanıt çoğunlukla devlet dairelerinde, askeriyede ve cam fabrikasında çalışan ve eğitim durumu orta olan görevliler vermiştir.

Çalışma yaşamına katılma kararında etkili olan faktörler nelerdir? Soru kağıdının bu kısmında kadın görevlilerinin çalışmayı seçmeleri görev/meslek aşkı, ekonomik zorunluluk, kendini ifade etme yada toplumda varolan düşünce sistemi gibi sebepler arasında hangisinin daha ağır bastığını tespit edilmek istenmiştir.

Tablo 3. Kadın Görevlilerin Çalışma Nedenleri Konusunda Düşünceleri



Tablo 3'ten görüldüğü gibi, çalışma konusunda etkili olabilecek nedenler arasında ilk sırada ekonomik zorunluluk (%43) yer almaktadır. Buna karşın, herkes çalışmalı düşüncesi (%30) ve meslek sevgisi (%17) de önemli etkenler arasında yer almaktadır. Bu tablodan, Sovyetler döneminin düşünce tarzının halen toplumsal yargılara etkisinin devam ettiği sonucu çıkarılabilir. Ayrıca ekonomik zorunluluk ilk sırada yer almasına karşılık, ekonomik zorunluluk olmasaydı çalışır mıydınız sorusuna olumlu cevap veren kadın sayısı oldukça fazladır (%58). Bu anlamda çalışma, genelleme yapmak gerekirse bir yaşam tarzı halini almış ve kadınların yaşamında önemli bir yere sahiptir denilebilir.

Bu bağlamda çalışma yaşamını sürdürme isteğinin medeni duruma göre dağılımına bakmak gerekir.

Çizelge 6. Çalışmaya Devam Etme İsteğinin Medeni Duruma Göre Dağılımı

	Evli		Evli Olmayan		TOPLAM	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Sürdürmek İsteyenler	48	%55,17	39	%46,42	87	% 58,2
Sürdürmek İstemeyenler	18	%44,83	45	%53,57	63	%41,8
TOPLAM	66	%99,99	84	%99,99	150	%99,99

Çizelgeden de anlaşılacağı gibi, çalışan kadınların çoğunluğu çalışma yaşamını sürdürmekten yanadır. Çalışma yaşamını sürdürmek istemeyenlerin sayısı ise üçte birden fazladır. Evli olan ve evli olmayanlar arasında da çalışmaya devam diyenlerin sayısı oldukça fazladır. O halde evli kadınlara kararsız işçi gözüyle bakılması çok doğru bir düşünce değildir. Bazı koşulların gerçekleşmesi durumunda bile işi bırakmayacağı yönünde yanıt verenler, önemli bir kesim oluşturmaktadır.

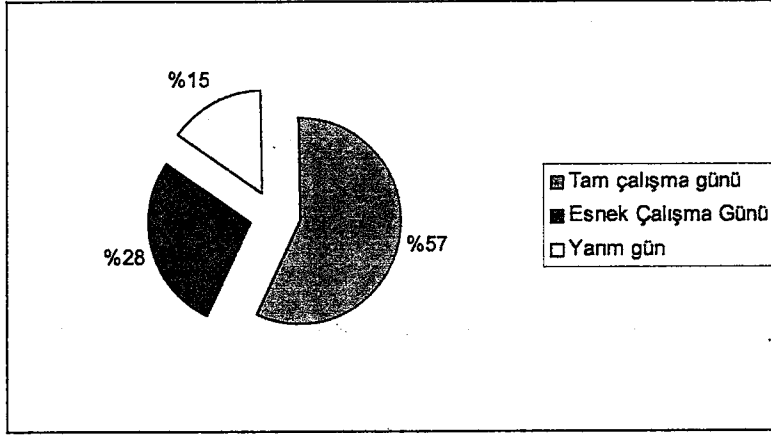
Kadın Görevlilerinin Çalışma Tarzı ile İlgili Tercihleri

Kadınların ekonomik özgürlüğü çoğunlukla maaştan sağlanan ekonomik refah ile yakından ilgilidir. 2000 yılı istatistikî verilere göre parasal gelirlerin %72'si halen işyerinden alınan maaşın oluşturduğunu göstermektedir. Bu anlamda çalışan kadın görevlilerin, gerek ev ve aile ile ilgili görevlerin yerine getirilmesi ve gerekse ekonomik refahı yükseltmek adına ikinci bir işte çalışması çalışma tarzına bağlıdır.

Aşağıdaki tabloda kadın görevlilerin çalışma tarzı ile ilgili tercihler gösterilirken esnek çalışma esasını seçenlerin sayısı oldukça fazladır. Ancak alınan ücretin genel olarak harcanan mesailere doğrudan bağlı olduğundan tam günü tercih edilmesinin sebebi de ücret olmaktadır. Dolayısıyla tam gün çalışma bir tercihi yansıtmaktan çok bir zorunluluğu göstermektedir.

Ayrıca tabloda da görüldüğü üzere eksik çalışma düzenini de seçenlerin sayısı yadsınılmayacak kadar önemlidir.

Tablo 4 . Kadın Görevlilerin Çalışma Tarzı ile İlgili Tercihleri



Bu bağlamda maaşa ilişkin tatmin konusunda 150 kişiden 101 gibi önemli ağırlıkla verilen cevap olumsuz olmuştur. Bu anlamda devlet memurları olan kadın görevlilerin maaş konusunda tatminsizliği hemen göze çarpmaktadır. Dolayısıyla ek iş yapma olanağı önem kazanmaktadır.

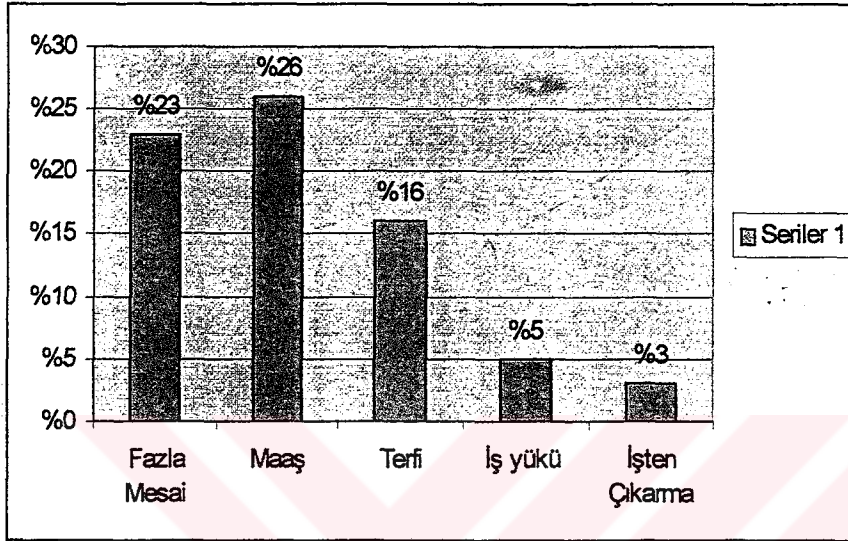
Kadın Görevlilerin Kadın –Erkek Ayırımı Üzerinde Düşünceleri

Toplumda kadın-erkek eşitsizliğinin çalışma yaşamına etkilerinin araştırılması amacıyla birkaç soru sorulmuştur. Bu sorular çalışma yaşamında yapılan haksızlıklar ve haksızlıkların türü ve sonuç olarak bu haksızlıkların cinsiyetle ilişkisi araştırılmaya çalışılmıştır.

Almatı Gender Merkezinin 2001 yılında yaptığı araştırmaya göre Almatılı kadın çalışanlarının %38'inin her gün fazla mesaiye kaldığını, %8'in haftada 1-2 defa, %45'inin ise gerekli olduğu zaman bazen fazla mesai yaptığı göstermiştir. Bu bağlamda sadece %29'unun fazla mesaisi ödenmiş olup, kalan %54'ünün karşılıksız olarak çalıştığı anlaşılmıştır.

Araştırmaya katılan kadın görevlilerinin büyük bir kısmı haksızlığa uğradığını ve bu haksızlıkların başında genelde fazla mesai ve terfi ve daha sonra ücret konularında yapıldığı görülmektedir.

Tablo 5. Kadın Görevlilerin Uğradıkları Haksızlıklarla İlgili Düşünceler



Tablodan görüldüğü gibi, kadın görevlilerine göre en fazla haksızlık (%26) maaş konusunda yapılmaktadır. Maaş konusu ile birlikte yapılan ödenekler ve teşvikler de yer almaktadır. Maaşı, fazla mesai %23 izlemekte olup, daha sonra % 16 gibi bir oranla terfi konusu gelmektedir.

Bütün dünyada kadınlar, yıldan yıla yönetimin üst kademelerinde daha fazla sayıda yer almaya başlamıştır. Kazakistan'da ise önceki dönemlerde varolan kotalar kaldırılınca üst kademelerde kadınların sayısı azalmış ve bazı araştırmacılar bu azalma ile kadın durumunun kötüleşmesi ile doğrudan bağlı olduğuna işaret etmektedir. Kadın görevlilerine yönetim kademelerinde yeterli sayıda kadın bulunup bulunmadığı sorulmuş ve eğitim durumu ile bağlantı kurulmaya çalışılmıştır.

Çizelge 7. Kadın Görevlilerin Yüksek Kademelerde Yeterli Sayıda Bulunmaları İle İlgili Düşüncelerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	Uzmanlık	Yüksek	Meslek	Orta
Yeterli	2	8	9	12
Yetersiz	8	46	32	34

Toplam	9	54	41	46
--------	---	----	----	----

Kadın Görevlilerin Taciz İle İlgili Düşünceleri

Taciz konusu özellikle kadın çalışanları açısından önemli bir sorun olarak devam etmektedir. Taciz ve özünde cinsel taciz özellikleri sebebiyle genelde çalışma ortamında pek konuşulmayan çekingenlik gösterilen hassas bir konudur. 150 anketler içinde sadece 125 ankette tacizle ilgili sorulara cevaplar verilmiş. Bu cevapların arasında çoğunluk taciz olaylarıyla karşılaşmıştır.

Çizelge 8. Taciz Olaylarıyla Karşılaşma Sıklığı

	Sayı	Yüzde
Taciz olaylarla karşılaştım	75	% 60
Karşılaşmadım	28	% 22
Cevap vermek istemiyorum	14	% 11,1
Taciz olayına meydan vermem	8	% 5,9
Toplam	125	%99,99

Taciz olaylarıyla karşılaşanlar arasında çoğunluk taciz ile ilgili şikayetlerin ve mahkeme yolunun etkili olmayacağı düşüncesine sahiptir. Ayrıca çalışanların bir kısmı, kendimi savundum ve tepkilerimle olayı çözdüm şeklinde cevaplar vermiştir. Tacize karşı yasaların yeterliliği ve etkinliği konusunda sorulan sorulara çoğunluk (%88) yasaların yetersiz ve etkisiz olduğunu düşünmektedir.

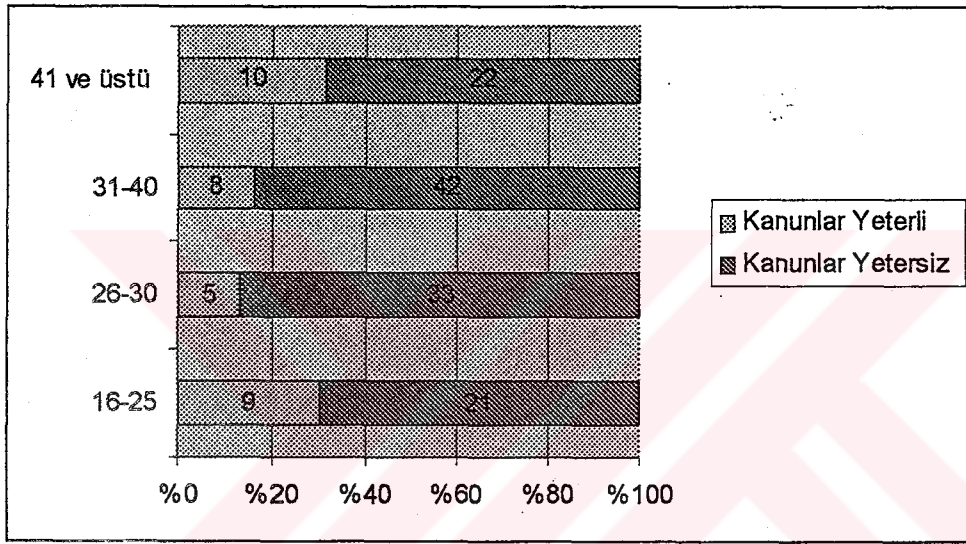
Kadın Görevlilerinin Hakları Konusunda Bilgileri ve Kanunların Yeterliliği Konusunda Düşünceleri

Kadın görevlilerin büyük çoğunluğu haklarını bildiklerini, ama kanunları yetersiz bulduklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, özellikle 2000 yılında İş Kanununda yapılan değişikliklerle ilgilidir. Bu değişikliklerin en önemlisi İş Kanununda "Kadınların Çalışması" başlığı altında kadınlarla ilgili koruyucu maddelerin çoğunun iptal edilmesi ve özel sektörde sosyal güvencelerin işyerinden sağlanması olmuştur. Bu bağlamda devlet, önceki görevlerden uzaklaşmış ve işletme ve kuruluşlara görevler yüklerken kontrol mekanizmalarını kurum olarak etkinleştirmemiştir. Bu durumun, özel sektörü oluşturma ve geliştirme hedeflenerek yaratıldığı bir gerçektir.

Ancak gelişmeler, özel sektörün istendiği hızda gelişmemesi ve dolayısıyla birçok kadın çalışanının mağdur olması sonucunu doğurmuştur.

Bu anlamda kanunların değişmesinden en çok etkilenen kadınlar olmuş ve bu durum anket araştırmalarında göze çarpmaktadır.

Tablo 6. Kanunların Yeterliliği Konusunda Düşüncelerin Yaşa Göre Dağılımı



Çalışma Yaşamını İyileştirme Konusunda Öneriler

Son soru olarak kadın görevlilerine çalışma yaşamında değiştirmek veya iyileştirmek ile ilgili öneriler sorulmuştur. Birçok kadın görevli, hamile kadınlara, yalnız annelere ve çok çocuklu annelere yapılan sosyal ödeneklerin yükseltilmesi, kadınların işe alınma, terfi, devlet yönetim kademelerine seçilme ve atama aşamalarında gerçek ve tam bir eşitlik sağlanması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini istemiştir. Bu önerileri özetlemek gerekirse;

Kadın görevlilerin en fazla üzerinde durdukları konu hamilelik ve çocuk bakımı ile ilgilidir. Bu durum ise kadın görevlilerin devlet sektöründe çalışmalarına rağmen bu

konularda desteğe ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Bu önerilerin bazıları aşağıdaki gibidir:

1. Hamile ve çocuk sahibi olan kadınlar, gerek ücret ve ödenek ve gerekse sosyal koruma (kreş, tatil, vs) konularında devletten destek;
2. Yalnız annelere daha fazla destek verilmesi konusunda özel uygulamaların yapılması;
3. 3 yaşına kadar olan çocuklu annelerin 1 yıllık ücretsiz izin yerine bu bir yıl süre içinde maaşın % 90'ının ödenmesi 'dir.

Diğer öneriler, kadın-erkek eşitliği ile ilgilidir. Bu önerilerin başında çalışma yaşamında işe alınma anından işten ayrılmaya kadar her aşamada hak ve olanaklar bakımından tam ve gerçek bir eşitlik istekleri gelmektedir.

Araştırma, sadece devlet memuru olan kadın görevliler ile ilgili yapılmış olmasına karşılık, genel olarak Kazakistanlı kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlarına ışık tutmaktadır. Günümüzde devlet memurluğu, düşük maaş ve kariyer olanakların sınırlı olmasına rağmen halen sürekli ve sosyal güvencelerin olduğu bir alan olarak varlığını sürdürmektedir. Ancak sosyal ödeneklerin miktarı ve sosyal güvence uygulamaları son derece yetersiz gelmektedir. Bu durum, araştırmaya katılan kadın görevlilerinin daha fazla sosyal ödenek ve güvence istemesi ile doğrulanabilir.

Araştırmada kadın görevlilerinin çoğunun işe alınma, maaş, terfi ve fazla mesai konularında haksızlıkların yapılması genel olarak kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları göstermektedir.

Ayrıca devlet memuru olan kadın görevlilerinin haksızlıklara uğrama sıklığı tedirgin edici niteliktedir. Bu durumda özel sektörde bu oranın daha yüksek boyutta olduğu tahmin etmek güç değildir.

Haksızlıkların cinsiyetle ilişkisi çok belirgin olmamakla birlikte, taciz olayları ile ilgili cevaplar bu ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak alan araştırması çalışmada genel hatlarıyla değinilen sorunları ve nedenleri destekler nitelikte olduğunu göstermektedir.



SONUÇ

Günümüzde modern toplumlarda çalışma yaşamının her alanında kadınların varlığından bahsetmek mümkündür. Bu durum, çalışma yaşamının kadınlar olmadan düşünülemeyeceğini göstermekle beraber, kadın emeğine özgü hususların da gündeme gelmesi sonucunu getirmektedir.

Kadınların çalışma yaşamına katılımı ile ilgili gelişmeleri izlemek gerekirse, eski zamanlarda birçok mesleğin gerek yasalarla ve gerekse toplumlarda varolan düşünce sistemi sebebiyle kadınlar için tamamen kapalı olduğu dönemlerden kadınların toplumsal yaşamın her alanında var olduğu günümüze kadar bir gelişim söz konusudur. Bu gelişmelerin önemli bir etkeni olarak liberal fikir akımları ve mücadeleleri saymak mümkündür. Özellikle Sanayi devrimi kadınların ev dışında ve ücretli çalışmaya artarak katılmaları ve feminist hareketlerle birlikte toplumdaki statülerini yükseltmelerine yol açmıştır.

Bu artışlar sayesinde kadının toplumdaki yeri ve çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar gündeme getirilmeye ve ülke mevzuatlarında çeşitli düzenlemeler ve sosyal politikalarında gereken uygulamaların yapılmasına başlamıştır. Bu konuda ABD ve Avrupa ülkeleri önderlik etmiş ve günümüzde uluslararası mevzuatta ayrımcılık yasağı ve kadın-erkek için eşit haklar ve olanaklar ile ilgili düzenlemelerin yapılmasına yol açmıştır.

Gerek biyolojik özellikler, gerekse çalışma yaşamının gerekleri ve toplumda varolan önyargılar sebebiyle kadın çalışanları ciddi sorunlarla karşılaşmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ve farklı siyasal, sosyal ve kültürel yapıları sahip olan ülkelerde kadın çalışanların sorunları değişiklik göstermektedir. Ancak bütün ülkelerde, kadınların erkeklere nazaran daha olumsuz koşullarda çalıştıkları bir gerçektir. Bu olumsuzluklar arasında kadınların daha az gelir getiren mesleklerde yoğunlaşması,

kariyer açısından daha az olanaklara sahip olması ve genelde işe girme aşamasında daha çok zorluklarla karşılaşırken işi kaybetme kaygısını daha fazla taşıması gibi olumsuzlukları saymak mümkündür.

Yukarıda bahsi geçen olumsuzluklar tamamen çalışma yaşamı ile ilgili olan olumsuzluklardır. Meseleye diğer taraftan bakıldığında, aile ve çocuk bakımı görevi, çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında tercih sorununu yaratmaktadır. Bu anlamda kadınlar, yaşamları boyunca çifte yük taşıyarak her iki görevi başarmaya çalışmaktadır. Bu yükün hafifletilmesi ve engelleyen faktörlerin net bir şekilde ortaya çıkarılması sorunların çözümüne daha etkili ve yeterli tedbirlerin uygulanması açısından zorunludur.

Özellikle Kazakistan gibi gelişmekte olan ve ciddi demografik sorunları olan bir ülkede çalışan kadınlarının sayıca çok olması konuya ayrı bir önem katmaktadır. Toprak alanı olarak büyük olmasına karşılık, nüfus sayısı ve nüfus artışı yerine gerileme ciddi endişelere yol açmaktadır. Bu endişe, ülke yönetimini yıllık gelişme programlarına kadın emeği ile ilgili özel tedbirleri almasına teşvik etmiştir. Bu tedbirlere örnek olarak çeşitli sosyal ödenekler ve özel teşebbüs kredileri verilebilir. Ancak bu tedbirler esaslı bir çözüm olmaktan çok durumu hafifletici geçici çözümler niteliğindedir.

Kadın çalışanları, erkek çalışanları ile aşağı yukarı aynı sorunlara sahip olmakla birlikte eşitsizlik ve ayrımcılık uygulamalarına daha çok maruz kalmaktadırlar. Bu anlamda ailevi görevler ve çocuk bakımı çalışma koşullarındaki olumsuzluklar yaşanmasına daha çok meydan vermektedir.

Görevleri sosyo-kültürel anlayışlar çerçevesinde belirlenen kadınlar, bu işlevleri aksatmayacak şekilde eğitim ve kariyerlerini yürütmek durumundadır. Farklı ülkelerde değişiklik göstermesine rağmen genelde kadınlar ya eğitim seçimi ya da mesleğe başlama sırasında erkeklerle eşit durumda olmamaktadır. Bu durumu açıklamak gerekirse, toplumlarda kadınların statüsü ve özellikleri ile ilgili varolan anlayış çerçevesinde eğitim seçiminde etkili olmaktadır. Örneğin, geleneksel olarak

erkek mesleği olarak algılanan ve teknik ve uzmanlık beceri gerektiren eğitim dallarında kadınların sayısı pek azdır. Bunun yanında bu mesleklerde istihdam edilme, yüksek ücret ve mesleki kariyer vaat etmektedir.

Diğer taraftan, mesleğe başlarken veya mesleği devam ettirme sırasında erkekler iyi bir bulma ve kariyer yapmayı esas alarak hareket edebilmelerine rağmen, kadınlar aile ve çocuk bakımı ile mecburi olarak mesleklerine ara vermektedir. Bu ara kariyer açısından olumsuzluklara neden olurken, emeklilik ile ilgili ödenekleri de etkilemektedir.

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları önemli sorunlar arasında ayrımcılıkla birlikte erkek- kadın meslek ayırımından yukarıda bahsedilmişti. Bu ayırım bazen objektif nedenlerden çok önyargılar gibi subjektif nedenlere dayanabilmektedir. Zaten biyolojik özellikler mesleki ayrımı bir yerde haklı kılmaktadır. Ancak örneğin yönetim kadrolarında kadınların az oluşu biyolojik nedenlerle açıklanması güç bir durum. Bu konuyla ilgili açıklamalarda ise kadınların psikolojik yapısı ön plana çıkmaktadır. Sözü edilen “ayırım” çoğu zaman dolaylı ayrımcılık olarak karşımıza çıkmakta ve tespiti son derece zor olmaktadır.

Bu ayırım işin doğası, niteliği veya icrasından kaynaklanan sebeplerle belli bir cinsiyetin işin yapılmasında vazgeçilmez bir koşul olması veya cinsiyetin işe ilişkin mesleki bir nitelik taşıması gerekmektedir.

Ayrımcılık sorununa, çalışma yaşamı bazında düşünüldüğünde, iş ilanlarının yayınlanması anından işten çıkarma anına kadar her aşamada karşılaşmak mümkündür. Çalışma alanında ayrımcılığın tespiti, yönetimin takdir yetkisi alanı sebebiyle zor olmaktadır. Çoğu zaman dolaylı ayrımcılığa uğrayan kadınlar, yapılan haksızlıkları doğal olarak karşılamaktadır.

Esas itibarıyla iş yerinde karşılaşılan sorunlar olarak genelde kadınların yaşadığı sorunlardan biri de cinsel taciz olaylardır. Cinsel taciz, işçinin işverene ekonomik bağımlılığı, ast-üst ilişkisi çerçevesinde iş değerlendirilmesi ve terfi hakkındaki

kararlar verilmesi ortamında olası bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum kadın istihdamını da olumsuz etkilemektedir. Ayrıca tacize uğrayan kişinin motivasyonunu, işe bağımlılığını ve iş performansını etkileyebilecek niteliktedir. Ayrıca ispatlanması ve yetkili kimselere/kurumlara başvurulduğunda çözülmesi zor ve önyargılarla daha da zorlaştırılan bu olgudan bahsedenlerin sayısı çok azdır.

Çağdaş, demokratik ve uygar topluma ulaşmak, eşit statü ve haklara sahip olan, yaratan ve üreten kadın ve erkeklerin birlikte hareket etmeleri ile yakından ilgilidir. Bu anlamda toplumsal yaşamın her alanında kadınların hak ve fırsatlar eşitliğinden yararlanabilmesi ve hakkettikleri statüye ulaşmaları ayrı bir öneme sahiptir.

Kadınların çalışma alanında durumu iyileştirme isteği temelinde, günümüzde kadınların iş alanında ne gibi kötü yönler var ve hangi değişiklikleri görmek istiyoruz ile ilgili düşüncesi ile hareket edildiği görülmektedir. Esasında asıl yönelim, çalışma alanında kadınların olumsuz durumunu oluşturan sebepler ve bu olumsuzlukları ortadan kaldırmak veya azaltmak için olanaklar ve mekanizmalar gerekli olduğuna olmalıdır.

Genel olarak çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları olumsuzluklar farklı açılardan açıklanmaktadır. Ekonomik bir görüşe göre, her ekonomiye özgü olan kadın emeğinin ekonomik büyüme aşamasında piyasaya çekme ve düşüşü veya durgunluğu aşamasında piyasadan çıkarma eğilimidir. Toplumsal nedenler ön plana çıkarak düşünüldüğünde ise ön yargılar önemli bir yer tutmaktadır. Sonuç olarak objektif sebeplerle kadınların işgücü piyasasında rekabet edememeleri söz konusudur. Dolayısıyla bu üç faktörün anlaşılması, aralarındaki ilişkileri belirlenmesi ve zorlukların netleştirilmesi, kadınların durumunu gerçek anlamda iyileştirme stratejisini belirler.

Devlet politikası bazında iyileştirme stratejileri olarak aşağıda getirilen iki esaslar düşünülebilir.

1. kadınların, işgücü piyasasında zor durumunu hafifletmeye çalışmak (kadınların iş dışında çocuk ve aile gibi toplum ve devlet için önemli olan işlevleri yerine getirmelerini dikkate almak)
2. Kadınlara karşı yapılan ayrımcılıkla mücadele etmek ve işgücü piyasasında rekabet edebilirliği yükseltmek)

Şunu da unutmamak gerekir ki, devlet tarafından zorlamalar ve yasal düzenlemeler, işverenleri, çıkarlarının zararına hareket etmeye zorlayamaz. İşverenin kadını işe alması için, bu görevde erkekten daha iyi çalışacağına inanması gerekir. Bu durumu daha çok netleştirmek için önyargıları hesaba katmak gerekir. Genelde işverenler, kadın emeği açısından sosyal hakları ve iş güvenliği konularında daha yüksek standartlar söz konusu olduğundan, kadının erkekten daha iyi çalışması halinde tercihlerini leyhe yapmaktadırlar. Bu durumda kadınlar ya erkeklerden daha iyi çalışmak zorundalar ya da başından itibaren ayrımcılığa (ücretin daha az oluşu) boyun etmek zorundalar.

Kazak toplumunun demokratikleşmesi ve piyasa ekonomisine geçişi sağlamak amacıyla yürütülen ekonomik reformlar, toplum normlarını ve değer yargılarını bu sürece uygun bir şekilde dönüştürmektedir. Doğal olarak değişimler, kadınların ekonomik yaşamdaki katılımı ile ilgili düşünceleri ve uygulamaları etkilemiştir. Bu anlamda Kazak toplumu sosyalist ataerkillik ile eşitlikçi düzen arasında geçiş sürecinde yolun başında bulunmaktadır. Geçiş sürecinde çalışma yaşamında devletin eşit haklar ve eşit olanaklar politikasını hazırlaması ve yürürlüğe sokması önem kazanmaktadır. Bu politikanın hazırlanması sırasında unutmamak gerekir ki, çalışma ve işgücü piyasasında kadınlara karşı ayrımcılık yapılmasının nedenleri sadece bu alanda olmayıp, diğer alanlarda ve ilk başta ailede, yatmaktadır.

Kazakistan'da, Sovyetler Birliğinin dağılmasından sonra oluşan devletlerde olduğu gibi, ekonomik ve sosyal alanlarda geçiş ekonomilerine özgü sorunlar yaşanmaktadır. Bu sorunlar Sovyetler Birliği döneminden kalan işgücü piyasasının yapısındaki özellikler ve geçiş döneminin zorluklarıyla yakından ilgilidir. Bu özelliklerin başında işgücü piyasasında tek işveren olarak devletin olması ve

dolayısıyla tüm çalışanların gelir ve sosyal güvencelerinin merkezi sistemden sağlanması gerekmektedir.

Oysa Sovyetler Birliğinin dağılmasıyla devletin birçok kuruluşları kapatılarak kadroları azaltması ile binlerce kişi işsiz kalmıştır. Özel sektörün yeni yeni oluşturulması ve bu oluşumun kurumsal ve yasal açıdan desteklenmemesi çalışma ilişkilerinin olumsuzluklarla dolu bir şekilde yapılandırılmasını beraberinde getirmiştir. Ayrıca yıllarca kadroların ekonomik gereklilikten çok herkese iş sağlama amacıyla yürütülen iş politikaları şu anki işgücü niteliklerini olumsuz etkilemiştir.

Kısaca durumu değerlendirmek gerekirse,

- a) kadınlar yıllarca sosyal garantilere bağlı olarak çalışmışlardır;
- b) kadınlar geleneksel olarak devletin en çok etkili olduğu sektörlerde yüksek öğrenime sahip olmalarına rağmen uzmanlık gerektirmeyen işlerde çalışmışlardır. Bu işler, özel bir uzmanlık gerektirmediği için çoğu zaman mesleki kariyer bakımından durgunluğa, hatta kalifiye kaybına yol açmıştır.
- c) Kadınların aldıkları eğitim genel olarak çalıştıkları işe uygun olmayıp, sahip oldukları reel uzmanlıkları ve olanaklar çifte yük sebebiyle piyasa taleplerine uygun olmamaktadır.
- d) Kadınların genelde yoğunlaştıkları sektörlerde ise kadın emeğini yoğun olarak kullanılmasına rağmen önemli veya üstün sektörler olarak değerlendirilmemektedir.

Sonuç olarak kadınların rekabet gücü yukarıda bahsi geçen sebeplerle daha aşağıda değerlendirilmesine yol açmıştır. Bu konuda işgücü piyasasında yapılacak olan devlet politikası yukarıda getirilen faktörlerin yok edilmesine veya hafifletilmesine yönelik olmalıdır. Bu politika, farklı gruplar için en etkili yardım şekilleri öngören, doğrudan mali ödeneklerin yapılmasından çok kadınların “ayakları üzerinde durmalarına” yönelik tedbirleri içermesi gerekir. Ayrıca bu politikada, farklı tedbirlerin karşılıklı ve birbirine ilintili olarak olumlu etkileri yaratabilme olanakları da kullanılmalıdır.

Kazakistan'da son dönemlerde yürütülen politikalarda ekonomik büyüme ile birlikte işgücü olanakların etkin bir şekilde kullanılması yer almaktadır. Özellikle 1995-1997 gelişim programı, makro-ekonomik istikrarı sağlayacak gerekli tedbirlerin alınması ile kısa vadede işgücü piyasasında zorlukların oluşumuna neden olmuşsa da uzun vadede çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi açısından önemli bir role sahiptir.

Sonuç olarak Kazakistan'daki gelişmelerde olumlu gidişat, devletin iş alanından tamamen çekilmesi ile değil, tam tersine öncelikle gerekli mekanizmaları kurarak ve etkin bir rol oynayarak sağlanabilir. Devlet kurumlarının yanında toplumsal örgütlerin daha etkin bir rol oynaması ile sorunlar azaltılabilir.



KAYNAKÇA

1. Aldemir, Ataol Alpay, Budak Gönül; **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İzmir, 2001
2. Arat Necla, **Kadın Gerçekleri**, Say Yay.
3. Ayvazova Svetlana; **Human Rights: Gender Equality**, Moskova Gender Araştırma Merkezi Yayını; Moskova; 2002
4. Baskakova Maria; **Equal Opportunites and Gender Models in Labour Force /İşgücü Piyasasında Eşit Olanaklar ve Gender Kalıplar** Moskova Gender Araştırma Merkezi yayını, Moskova, 1998
5. Behar Büşra, Özdoğan Günay, İncioğlu Nihal, Kut Gün, Kut Şule, Sungur Nesrin, **Bağımsızlığın İlk Yılları**, Kültür Bakanlığı Yayınları; Ankara, 1994
6. Bensadon Ney, **Başlangıçtan Günümüze Kadın Hakları**, Çev.: Şirin Tekeli, İletişim Yay. 1994
7. Çaha Ömer, **Sivil Kadın**, Vadi yayınları, Ankara , 1996
8. Çitçi Oya; **Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar**, TODAİE, Ankara 1982
9. **Değişen Dünyada Kadın**; Kadınlar ve Geçiş Sürecindeki Ülkelerde Kadın Sorunları; UNİCEF yayınları; Moskova, Nauka, 1995
10. **DİE 1996 Nisan Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları**
11. İlich İvan, **Gender**, Ayraç Yay.
12. Gören Zafer, **Türk- Alman- İsviçre Hukukuna Göre Farklı Cinslerin Eşit Haklara Sahip Olması**, İzmir, 1998
13. Gruzdeva E.B; **Kadınların Mesleği ve Aile Görevlerini Yürütmeleri: Sorunlar ve Çözüm Yolları**; MGİMO; Moskova, 1994
14. Hotkina Z. A. **İstihdam Alanında Gender Asimetri**; Valday; Moskova; 1996 .
15. **Kazakistan Ülke Raporu**; Türk İşbirliği Kalkınma Ajansı, Haz: Ayşe Doğusoy, Ankara, 1998,
16. Kisilev I.J; **Piyasa Ekonomisi Koşullarında Çalışma Hakkı**; UNION RAN; Moskova, 1992

17. Koray Meryem, **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, BSS yayınları; No:23; 1993
18. Kurganbayeva G.A., Kuanova G.A., Kalieva D.A., **Kazakistan Cumhuriyeti Tarım ve Gıda Sektörünün Gelişmeler ve Geleceği**, Almatı, 2002
19. Kurganbayeva G.A., Kuanova G.A., Kalieva D.A., **“Kazakistan’ın Petrol ve Gaz Sektörü Potansiyeli”** Almatı, 2002
20. **Küresel Pazar Açısından Kadın Emegi ve İstihdamındaki Değişimler**; Der. Ferhunde Özbay, İnsan Kaynağı Geliştirme Vakfı yay. 1999
21. Maşika T.A.; **Kadın Emegi ve Annelik**; Moskova; Misl; 1989
22. Mezentsova E; **“Günümüzde Rusya’da Çalışma Hakları”** Moskova Gender Araştırma Merkezi Gender Araştırma Raporu; Moskova, 1998
23. Michel Andree, **Feminizm**, Çev. Şirin Tekeli; İletişim Yay. 1998
24. Özbay Ferhunde, **“Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarında Değişme”**, Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiyesinde Kadınlar, Der. Ş.Tekeli, İletişim, İstanbul, 1990
25. Polenina S.V., **Women’s Problems and Building Sosyalist Law Government/ Kadın Sorunu ve Sosyalist Hukuk Devleti İnşası**, Devlet ve Hukuk Enstitüsü; Moskova, 1995
26. Popova Nina; **Sosyalizm Diyarında Kadın**, İnter yay. 1999
27. Rjanitsina L; Çekorina N; **“Women and Reforms Labour Law/Kadınlar ve İş Yasasına İlişkin Reformlar”** Moskova; 1999
28. Roshin S.Y.; **“Women Working in Russia / Rusya’da Kadınların Geçiş Ekonomik Süreçte Çalışması”**; Moskova; 1996
29. Rosenberg Chaie **“Kadınlar ve Perestroyka”** Çev. Osman Akınay Pencere Yay. 1990
30. Saygılı Sefa **“Çalışan Kadın ve Problemler Çocuklar”** Feza Yay.
31. Savaşır Rebi, **“Türkiye’de ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları”** Kamu İş yay. Ankara, 1999
32. Şeptulina N.N. **Kadın Emegine İlişkin Mevzuat**; Moskova; 1994
33. Tekeli Ayten, Münevver Aktaş, **Kadın Hakları**, İzmir Barosu İHH ve Hukuk Araştırma Merkezi yayını, 1996

34. Tekeli Şirin “Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat” Birikim İstanbul, 1982
35. Tekeli Şirin “Kadınlar İçin Alan” İstanbul 1988
36. Tekeli Şirin, Koray Meryem “Devlet Kadın Siyaset”, TÜSES, İstanbul, 1991
37. Tuncay Can, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul, 1982
38. Uygur Sakine “Kadın İşçiler ve Sorunları”; Türk-İş Yayınları; Eğitim Yayınları No:27
39. Yeşil H. “Sosyalist Kadın Hareketi İçin” Dönüşüm; 1992
40. Yüksel Onaran Melek; “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği” Beta yayınları, İstanbul, ilk basım Ekim 2000
41. White Jenny B.; “Kentsel Türkiye’de Kadın Emeği” İletişim; 1999

Yasalar

42. Kazakistan Cumhuriyeti Anayasası
 43. Kazakistan Cumhuriyeti İş Yasası;
 44. Kazakistan Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kanunu
- Kazakistan Cumhuriyeti Nüfusun Meşguliyeti Hakkında Kanun;

Sürelî Yayınlar :

1. Alkan Türker; **Kadın-Erkek Eşitsizliği Sorunu**, AÜ SBF yayınları: 475, Ankara,1981
2. Çitçi Oya; “ **Kadın ve Çalışma**” Amme İdaresi Dergisi; cilt 7; sayı 2; Haziran 1974
3. Demir E, **Ekonomi Politikaları ve Kent Emekçi Aileleri**, Birikim Dergisi, sayı 48, Nisan, 1993
4. Koray Meryem, “**Avrupa Birliği Ülkelerinde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları-II**”, İKV Dergisi, Sayı 87, Ocak 1991
5. Örnek Hüsamettin, **Kadının Çalışma Yaşamında Yeri**, İİBK, İstihdam Dergisi, Sayı 16, Ankara, Mayıs

6. Sarsembaeva R.B; Kazakistan'da Kadın Giriřimcilięi; Avrasya dergisi, Demokrasi ve Kültür Fonu Yayınları; No:4, 2002
7. şaylan Gencay ; "Memur Sendikaları zerine Bazı Notlar", Amme İdaresi Dergisi, cilt:, sayı: 4, Aralık 1970,s.136.

web adresleri :

www.gender.ru

www.parlam.kz

www.nair.ru

www.zakoni.kz

www.stat.kz

www.base.zakon.kz

www.prezident.kz



Anket Soruları

1. Yaşınız
a) 16-25
b) 26-30
c) 31-35
d) 36-40
e) 41- ve üstü
2. Medeni durumunuz
a) Evli
b) Bekar
c) boşanmış
d) dul
3. Eğitim durumu
a) Orta
b) Meslek yüksek
c) yüksek
d) uzmanlık (yüksek lisans , doktora, ..)
4. Çocuklarınız var mı, varsa kaç tane ?
a) yok
b) 1
c) 2
d) 3
e) 4 ve daha fazla
5. Sizce hamilelik ve çocuklara sahip olmak çalışma yaşamını olumsuz etkiler mi?
a) evet
b) hayır
6. Çocuk ile iş arasında tercih yapmak zorunda kalmış mıydınız ?
a) evet
b) hayır
7. Aldığınız eğitim ile şu anki işiniz arasında bir bağlantı var mı ?
a) evet
b) hayır
c) kısmen
8. İşi nasıl buldunuz?
a) Tanıdıklar aracılığıyla
b) İlan
c) iş ve işçi bulma kurumu
d) kendi çabalarımla
9. Sizce kadın oluşunuz işe girmede herhangi bir etki yaratmış mıdır?
a) evet
b) hayır
c) olabilir
10. Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?
a) 20-35
b) 36-50
c) 51- ve üstü

11. Ayda ne kadar kazanıyorsunuz ?

- a) Asgari ücret d) 100-250\$
b) 20-50\$ e) 250 - ve üstü
c) 50-100\$

12. Maaşınızdan memnun musunuz?

- a) evet
b) hayır
c) kısmen

13. Kaç yaşında çalışmaya başladınız?

- a) 16-20 c) 31-40
b) 21-30 d) 41-ve üstü

14. Çalışma nedeniniz

- a) Ekonomik zorunluluk c) herkesin çalışması gerektiğini düşünüyorum
b) Meslek aşkı d) kariyer ve olanaklar

15. Ekonomik zorunluluk olmasaydı, çalışmaya devam eder miydiniz?

- a) evet
b) hayır
c) düşünürdüm

16. Çalışma yaşamınız süresince size karşı haksızlıklar yapılmış mıydı?

- a) Hayır
b) Evet
c) Bilmiyorum

17. Olduysa aşağıdaki şıklara bakarak hangi konularda olduğunu belirtir misiniz?

- a) İşgünü uzunluğu d) iş yükü
b) Maaş/primler e) terfi
c) Kötü muamele f) işe alım

18. Sizce, yapılan haksızlıkta kadın oluşunuz etkili olmuş mudur?

- a) evet
b) hayır

19. Amiriniz olarak kimi tercih ederdiniz?

- a) Kadın
b) Erkek
c) Fark etmez

20. Çalışma ortamınızda en çok kimleri tercih ederdiniz?

- a) Kadınları
b) Erkekleri
c) Fark etmez

22. Nasıl bir çalışma rejimini tercih ederdiniz?

- a) Tam gün d) esnek iş günü
b) Yarım gün
c) part-time

21. Çalışma yaşamınızda taciz olaylarıyla karşılaşmış mıydınız?

- a) evet c) öyle bir şeye meydan vermem

b) hayır

d) cevap vermek istemiyorum

22. Taciz olayı olduysa tepkileriniz ne şekilde gelişti ?

a) Tepki göstermedim ve çalışmaya devam ettim ?

b) Üstlerime söyledim ve mahkemeye başvurdum

c) Şikayet etme olanağım olmadığı için işten çıktım

d) Şikayet ve mahkeme yolunun yaralı olacağına inanmadığım için hiçbir şey yapmadım

e) Taciz ile ilgili dedikoduların yayılmasından kişiliğim zarar görebilir diye şikayet etmedim

f) Kavga ettim ve işten çıktım

g) Yakınlarımla paylaştım

23. Taciz ile ilgili yasaların etkinliğine ve yeterliliğine inanıyor musunuz ?

a) evet

b) hayır

c) kısmen

24. Kadın olmanızın genel olarak çalışma yaşamınıza ve terfi/primlere olumlu veya olumsuz bir etkisi var mı?

a) Olumlu

b) Olumsuz

c) Hiçbir etkisi yok

25. Hamilelik veya çocuklara bakma zorunluluğu kariyer için bir engel olabilir mi ?

a) evet

b) hayır

26. Olası işsizlik durumuna karşı ne gibi tedbirler alıyorsunuz?

a) Sürekli iş ilanları okuyorum ve eğitimimi geliştirmeye çalışıyorum

b) Başka bir profili olan ek işte çalışıyorum

c) Seminer ve kurslara katılıyorum

d) Herhangi bir tedbir almıyorum

27. Çalışma mevzuatında kadın çalışanların hakları ile ilgili bilgileriniz var mı?

a) evet

b) hayır

c) kısmen

28. Bu hakların etkinliğine, yeterliliğine ve kullanılabilirliğine inanıyor musunuz?

a) evet

b) hayır

c) bazen

29. Sizce siyasi alanda kadınların sayısı yeterli mi?

a) evet

b) hayır

30. Sizce kadınların siyasi alanda yetersizliği kadın sorunlarının gereken düzeyde çözülmemesine sebep midir?

a) evet

b) hayır

31. Çalışma alanında yönetici pozisyonda olsaydınız , çalışan kadınlar ile ilgili ne gibi düzenlemeler yapardınız ?

