

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI VE SAĞLIK
SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARA İLİŞKİN
HUKUKİ DÜZENLEMELER**

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **Dilek KARAN**

İSTANBUL, 2014

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI VE SAĞLIK
SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARA İLİŞKİN
HUKUKİ DÜZENLEMELER**

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:
Dilek KARAN

Öğrenci No:
1207460585

Danışman:
Yrd. Doç. Dr. Bünyamin GÜRPINAR

İSTANBUL, 2014

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI VE SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARA İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELER**” başlıklı çalışmamı, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yaralandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir, bunu onurumla doğrularım. 10.05.2014

Dilek KARAN



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

10.../05/..2014

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden **1207460585** numaralı **Dilek KARAN**'ın "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Türkiye'de Kadın İstihdamı Ve Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınlara İlişkin Hukuki Düzenlemeler*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 29.04.2014 tarih ve 2014/11 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (49) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
YRD.DOÇ.DR.BÜNYAMİN GÜRPINAR



ÜYE
YRD. DOÇ. DR. ERKUT ALTINDAĞ





ÜYE
PROF. DR. MEHMET FİKRET GEZGİN

Adı ve Soyadı : Dilek KARAN
Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Bünyamin GÜRPINAR
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2014
Alanı : İşletme Yönetimi
Anahtar Kelimeler : Sağlıkta Çalışma İlişkileri, Kadın İşgücü, Sağlık Sektörü

ÖZ

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI VE SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARA İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELER

Kadınların yoğun bir şekilde yer edindiği sektör olan sağlık sektörü, neoliberal politikaların kapsamında özelleştirme süreci geçirmektedir. Sağlık sektörünün gün geçtikçe ticari bir hal almasıyla beraber bu durumun sağlık çalışanları üzerindeki etkileri son derece ciddi boyutlara ulaşmaktadır. Sağlık hizmetlerinde cinsiyete yönelik gerçekleşen ayrışmanın önemli sebeplerinden bir tanesi de toplumsal cinsiyete konu olan ev işlerinin gerçekleştirilmesi ya da en azından örgütlenmesi rolüyle bağlantılıdır. Özellikle kadın doktorların nöbeti bulunmayan çalışma düzenini seçmesi, genel olarak birinci basamakta ya da dahili klinikler içinde yoğunluk kazanması bu kadınlık rolünü devam ettirebilmeleri amacıyla olmaktadır.

Türkiye’de hayata geçirilen dönüşüm süreciyle beraber ortaya çıkan tablo, sağlık çalışanlarının kamu, özel, kadrolu ve taşeron diye ayrılmadan belli bir çatı altında örgütlenmesini zorunlu yapmaktadır. Sağlık emek örgütlerinin kadın çalışanları koruyan, katılımlarını arttıran ve onlara özel yaklaşımlar gösteren yaklaşımlarda olması, örgütlenmesinin kilit noktası durumundadır.

Name and Surname : Dilek KARAN
Thesis Advisor : Asst. Assoc. Dr. Bünyamin GÜRPINAR
Thesis Type and Date : Master, 2014
Study Field : Business Administration
Key Words : Health Labour Relations, Female Labor, Health Sector

ABSTRACT

WOMEN IN TURKEY FOR WOMEN WORKING IN HEALTH SECTOR EMPLOYMENT AND LEGAL ARRANGEMENTS

An intensive sectors where women find a place in the health care sector, the scope of neo-liberal policies of privatization process is undergoing. Receive a state of the health sector by the day along with commercial health workers on the effects of this condition is extremely serious reach. Some regard to gender segregation in health care is one of the important reasons of gender that are subject to the realization of household chores, or at least are associated with the role of the organization. Especially women working order without doctor to choose the seizure, generally in primary care or internal medicine clinics to gain intensity in order to be able to continue this role is female.

The transformation process implemented in Turkey together with the emerging picture of health workers in the public, private, staff and subcontractors as required without leaving a certain organization operate under one roof. Labor organization that protects the health of the women workers, specific approaches to increasing the participation and showing them to be in approach, organization is the key point of the case.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

ÖZ

ABSTRACT

TABLO LİSTESİ	v
GRAFİK LİSTESİ	vi
KISALTMALAR	viii
GİRİŞ	1

1.BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL SÜREÇTEKİ KONUMU

1.1. Kadın İşgücünün Ekonomik Olarak Değerlendirilmesi.....	3
1.2. Ekonomik Faaliyete Dahil Olan Kadın İşgücü	5
1.3. Tarihsel Süreç İçinde Kadın İşgücünün Konumu	7
1.3.1.Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü	8
1.3.2.Sanayi Devrimi Sonrasında Kadın İşgücü.....	11
1.3.3. Globalleşme Sürecinde Kadın İşgücü	15

2.BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

2.1. Türkiye’de Kadın İşgücünün Tarihçesi.....	23
2.1.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Kadın İşgücü	23
2.1.2. Cumhuriyet’in İlk Yıllarında Kadın İşgücü.....	26
2.2. Türkiye’de Kadın İşgücünün Konumu.....	27
2.2.1.Günümüz Türkiye’inde Kadın İşgücü	28
2.2.2.Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranı	28
2.2.3.Türkiye’de Kadın İşgücünün İşsizlik Ve İstihdam Durumu	32
2.2.4.Türkiye’de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı	34
2.2.5.Türkiye’de Kadın İşgücünün Eğitim Durumu.....	37
2.2.6.Türkiye’de Kadın İşgücünün Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	39

2.2.7.Türkiye’de Kadın İşgücünün Yaş Durumu	40
2.2.8.Türkiye’de Kadın İşgücünün Kayıtlılık Durumu	42
2.3.Türkiye’de Çalışan Kadınların Sorunları	43
2.3.1. Türkiye’de Çalışan Kadının İş Hayatı Kaynaklı Sorunları.....	43
2.3.2. Kayıt Dışı İşlerde Çalışma	47
2.3.3. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Cinsel Taciz.....	50
2.3.4. Ücretlendirmede Eşitsizlik.....	51
2.3.5. Sendikal Haklardaki Eşitsizlik.....	55
2.3.6. Türkiye’de Kadınların Toplumsal Kaynaklı Sorunları	56

3.BÖLÜM

SAĞLIKTA ÇALIŞAN KADINLARA İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELER

3.1.Sağlıkta Çalışan Kadınların Çalışma Şartlarının Hukuki Analizi.....	58
3.3.1.Gece Nöbetleri.....	60
3.3.2.Çalışma Süreleri	62
3.3.3.Dinlenme Süreleri.....	65
3.3.4.Emzirme İmkânları ve Hakkı	67
3.3.5. Sağlık Çalışanlarına Yönelik Özel Riskler (Zehirlenme, Virüs Kapma, Radyasyon V.B.)	70
3.4. Sağlıkta Dönüşüm Programı İle Birlikte Sağlıkta Çalışan Kadınların Hukuki Haklarına İlişkin Yeni Düzenlemeler.....	72
SONUÇ	74
KAYNAKÇA	78
EKLER	83
EK-1	83
EK-2	84
EK-3	86
EK-4	89
EK-5	92
EK-6	95

TABLO LİSTESİ

Sayfa No:

Tablo 1.1. Sektörel İstihdam Gelişmeleri, Ocak 2013.....	18
Tablo 2.1. Yıllara Göre Türkiye'deki Temel İşgücü İstatistikleri.....	31
Tablo 2.3. İstihdamın Sektörel Dağılımı (%).....	34
Tablo 2.2. Türkiye'de Kadın İşgücünün İstihdam ve İşsizlik Durumu	33
Tablo 2.4. Türkiye'de Cinsiyete Göre İşgücünün Meslek Gruplarına Göre Dağılımı, Haziran 2013.....	39
Tablo 2.5. Meslek Ana Grubu Ve Cinsiyete Dayalı Yıllık Ortalama Brüt Ücret, 2010 .	54
Tablo 3.1. AB Üye Ülkelerinde Kadınların Gece Çalışmasına Yönelik Kararlar.....	61
Tablo 3.2. AB Üye Ülkeleri Analık İzin Kullanımları	68

GRAFİK LİSTESİ

Sayfa No:

Grafik 1.1. 1950 Yılında Aktif Kadın İşgücü	16
Grafik 1.2. 1950 Yılında Tarım Sektörü'nde Kadın İşgücü (%)	17
Grafik 1.3. Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı, Ocak 2013	19
Grafik 1.4. Kadın İşgücüne Katılım Oranları, 1995.....	21
Grafik 2.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Kadın İşgücünün Yoğun Olduğu Alanlar	25
Grafik 2.2. Türkiye'deki Kadınların İşgücüne Katılım Oranları	29
Grafik 2.3. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları	29
Grafik 2.4. Türkiye'de İşgücüne Katılım Oranları	30
Grafik 2.5. Sektörel İstihdamda Kadın İşgücü Oranları, Türkiye, 2010	35
Grafik 2.6. Kadın İstihdamının İşgücü Durumuna Göre Dağılımı, 2011.....	36
Grafik 2.7. Türkiye'de Kadınların Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı, Haziran 2013.....	37
Grafik 2.8. İşgücünün Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı, Türkiye, 1988 ve 2013 Haziran (%).....	38
Grafik 2.9. Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranları, Türkiye, 2013 Haziran (%).....	40
Grafik 2.10. Kadın İstihdamında Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranları, Türkiye ve OECD, 2010	41
Grafik 2.11. Türkiye'de Kadın İşgücünün Meslek Gruplarına Göre Dağılımı, Haziran 2013.....	46
Grafik 2.12. Esas İşlerinden Dolayı Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayan Kadın İşgücü, Haziran 2013	48

Grafik 2.13. Esas İşlerinden Dolayı Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayan Kişilerin Cinsiyete Göre Oranları, Haziran 2013.....	50
Grafik 2.14. Eğitim Durumuna ve Cinsiyete Dayalı Yıllık Ortalama Brüt Ücret, 2010	52
Grafik 2.15. Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%), 2010	53
Grafik 2.16. Meslek Ana Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%), 2010.....	55

KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ILO	International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İKO	İşgücüne Katılım Oranı
KESK	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri Ve İşadamları Derneği

GİRİŞ

Türkiye nüfusunun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Ancak bu nüfus oranına karşın kadınlar emek piyasası içinde yeterince aktif konumda değildir. Cumhuriyet'in ilanıyla birlikte Dünya'daki birçok toplumdaki çalışma yaşamına dair haklar kazanan Türk kadınları, Türkiye'deki sosyo ekonomik sebeplerle işgücüne yeterince dahil olamamaktadır. 20. yüzyılın ortalarından bu yana ortaya çıkan küresel gelişmeler kadınların işgücüne katılımlarına önemli katkılar sağlasa dahi Türkiye ekonomisi bakımından son derece önemli olan Türk kadınlarının ülkemizde emek piyasasına yeterince girememiştir. Türk kadınları günümüzde hala eğitim düzeyleri düşük, eğitim alanları sınırlı ve kadın işleri şeklinde sınıflandırılan meslekler içinde yoğunluk kazanmaktadırlar. Bununla birlikte Türk kadınları erkeklere oranla daha düşük nitelik ve ücretteki işlerde çalışmaktadırlar. Aynı zamanda eme piyasasına dahil olma hallerinde ise çocuk bakımı ve ev işleri kadının görevi şeklinde nitelendirildiğinden, erkeklerin bu sorumluluğu paylaşmak istemediği göz ardı edilmemelidir.

Çalışmanın amacı sağlık sektöründe çalışan kadınların çalışma ilişkilerinin ve hukuki boyutunun incelenmesidir. Çalışma üç bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde kadın işgücünün tarihsel süreç içindeki konumundan söz edilecektir. İkinci bölümde Türkiye'de çalışan kadınların tarihçesi, konumu ve karşılaştıkları sorunlar incelenecektir. Üçüncü ve son bölümde ise sağlıkta çalışan kadınların çalışma ilişkileri ve hukuki boyutundan bahsedilecektir.

Kadınlar buldukları toplumun var olan ekonomik koşullarında etkin birer birey olma imkanına kimi zaman sahip olmuş kimi zaman da olamamıştır. Birinci bölümde kadın istihdamının tarihsel sürecine sanayi devrimi öncesi ve sonrası ve küreselleşme döneminde bakılacaktır. Bu anlamda kadın istihdamının ekonomiye sağladığı katkı ve ekonomik faaliyetlerdeki etkililiği üzerinde durulacaktır.

İkinci bölümde Türkiye'de kadın istihdamından söz edilecektir. Bu bağlamda kadın işgücünün cumhuriyet döneminde ve sonrasındaki konumuna ve günümüzde kadın istihdamı konusunda yaşanan sorunlar ele alınacaktır.

Kadın işgücü her toplum için çok alışlageldik bir durum değildir. Bu anlamda kadınlar işgücüne katılımında bazı sorunlar yaşayabilmektedir. Üçüncü bölümde sağlık sektöründe çalışan kadınların sorunlarına değinilecektir. Bu anlamda kadın çalışanların korundukları ya da korunamadıkları yasal çerçeve de incelenecektir.

1.BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL SÜREÇTEKİ KONUMU

Kadınların yaşadıkları toplumlarındaki mevcut ekonomik şartlar altında etkili olmaya dair imkanları ve bu imkanlara erişme bakımından erkeklerle aralarında önemli farklılıklar olduğu görülmektedir. İlk olarak kadının anne olmasından dolayı edindiği rol ve üstlendiği aile içi görevleri sebebiyle asırlardır ekonomik faaliyetlere katılım göstermede erkeklerin bir tık gerisinde yer almıştır. Bilhassa kadının aile içi görevlerinin ekonomik şekilde değerli görülmemesi kadının yerine fazlasıyla etki etmektedir. Bu nedenle çalışmanın birinci bölümünde kadın işgücü durumunun ekonomik anlamda değerlendirmeye tabi tutulmasının arkasından kadın işgücünün tarihçesinden söz edilerek günümüzdeki kadın işgücü ayrıntılı bir şekilde incelenecektir.

1.1. Kadın İşgücünün Ekonomik Olarak Değerlendirilmesi

Belli bir ücret karşılığında kadının çalışma yaşamına dahil olması sanayi devriminden sonra gerçekleşmiş ve bu dönemden sonra ev içindeki kimliğinden sıyrılan, ev dışında ücretli olarak çalışan kişiler durumuna gelmiştir. Bu sebeple kadın işgücü kavramı sanayi devriminden sonra ortaya çıkmıştır. Ekonomide emek verilen bütün işlerden ücret ve gelir kazanılmaktadır. Ancak kadınların emek vererek ürettikleri ev işlerinin herhangi bir karşılığı olmadığından kadın işgücünü ekonomik faaliyete katılan ve katılmayan şeklinde ikiye ayrılabilir.

İl çağlardan günümüze kadar olan sürede kadınlar, farklı iş alanları ve statülerde ekonomik faaliyetler içerisinde sosyal bir varlık şeklinde aktif olarak yer almışlardır. Dolayısıyla kadınların çalışma hayatlarındaki rolleri de her geçen gün biraz daha gelişerek artış göstermiştir (İçli, Gönüllü, 2001, 81). Neo-klasik iktisat teorisine bakıldığında, hane halkı modelinin kişiler açısından piyasa çalışması, boş zaman ve piyasa dışı çalışma şeklinde üç farklı zaman kullanımının olduğu görülmektedir. Bu bağlamda piyasa dışı faaliyetlere ayrılan zamanın giderek düşmesi, piyasa çalışması ve boş zaman harcaması açısından daha çok vaktin

kalması demektir. Evde çalışma klasik bağlamda kadınların işi şeklinde görüldüğünden, bu unsur bilhassa kadınların işgücüne katılım kararı bakımından önem arz etmektedir (Biçerli, 2000, 60).

Yapılan bir araştırmaya göre, kadın işgücünün ev içinde değerlendirilmesi ekonomik anlamda iki farklı sonuç ortaya koymaktadır (Berber ve Yılmaz, 2008:36):

1. “Kadının ev içinde geçirdiği zaman, emek ve gelir kaybına sebep olmaktadır;
2. Ev içinde yapmış olduğu bu işleri dışarıda yaptırmaya kalkması yine emek ve gelir kaybına sebep olmaktadır.”

Dolayısıyla kadınların ev ortamında yaptıkları faaliyetlerin piyasa fiyatlarıyla ölçülmesi olası olmasa dahi ekonomik bakımdan belli bir değere sahip olduğu belirtilmiştir. Çocuk doğurma ve çocuk bakımı hususuna bu çerçevede bakacak olursak, kadının çocuk doğurma fizyolojisi yalnızca onun kendine özgü bir özelliği olduğunu ve bakımı da geleneksel ve biyolojik açıdan kadın görevi şeklinde günümüze kadar geldiği söylenmiştir. Çocuk büyütmenin piyasa koşullarında iktisadi bir değerinin bulunmamasının yanı sıra, asli şekilde çocuk büyütme faaliyeti topluma yararlı kişilerin yetiştirilmesi amacıyla annenin gösterdiği özveriye anlattığını ifade etmişlerdir (Berber ve Yılmaz, 2008).

Kadının yani annenin evde çocuk büyütmeyle harcayacağı emek ve zaman, bir ev ürünü şeklinde ortaya çıkmaktadır ve kadınların bu şekilde bir faaliyeti iktisadi bir faaliyet şeklinde değerlendirmeye tabi tutmamaktadır. Asıl olarak bu tip faaliyetlerin iktisadi değerleri bulunmaktadır. Aynı zamanda çalışan kadınlar bakımından çocuk büyütme ya da çocuk bakımı vb. faaliyetler genellikle kadının annesi ya da eşin annesi tarafından sağlanmaktadır. Piyasa koşullarında maliyeti oldukça yüksek seviyede olan bu tip gereksinimler, aile bağları dolayısıyla kolayca çözüme ulaştırılmaktadır. Bu tarz bir çözüm Türk toplumu içinde sıklıkla başvurulan bir yöntemdir.

1.2. Ekonomik Faaliyete Dahil Olan Kadın İşgücü

Kadınların iktisadi faaliyetler içindeki çalışma yaşamlarında emeklerini arz etmeleri karşılığında belli bir ücret almaları ve gelir elde etmeleri mevzu bahis olmaktadır. Fakat kadınlar çalışma hayatının her bölümünde erkek emekçilerle eşit bir biçimde muamele görememeleri kimi iş alanlarında yoğun şekilde olmakla birlikte kimi iş alanlarında çok nadir rastlanmakta ya da hiç rastlanmamaktadır. Bu durumun farklı nedenleri olabilmektedir. Kimi işlerin kadın işgücünü gerektirmesi yani ince iş şeklinde ifade edilen işlerde kadınların seçilmesine karşılık olarak kimi işlerin de erkek işgücü gerektirmesi bu işlerde görev alan kişiler arasında kadınlara daha az rastlanıyor şekilde ifade edilebilir.

Kadınların hem aile içi hem de aile dışı işgörmelerinin önemli bir bölümü iktisadi kavramlar içinde yer alamayacak nitelikler barındırmaktadır. Örneğin evde satmak üzere besin hazırlayan, komşularının gereksinimleri amacıyla farklı mal ve hizmet sunumu yapanlar, yaşlı ve çocuk bakanlar çalışan olarak kabul görmezler çünkü bu tip işler için kadın olmanın niteliği olduğu ifade edilmektedir. Kadınların kadınlık rolleri de piyasa içinde bu şekilde değerlendirildiği için, kadın çalışması önemsiz ve ikincil olarak kabul görmektedir (Kümbetoğlu, Çağa, 2000, 58). Globalleşmenin neticesinde ortaya çıkan üretim süreçlerindeki değişim kadın işgücünü, çoğunlukla kayıtdışı sektör içinde ya da güvensiz şartlar altında daha düşük ücret ile yani emek yoğun sektörlerde işgörmeye mecbur kılmıştır. Bu noktada asıl önemli husus kadınların mesleki eğitim alma ve mesleki beceri kazanma konusundaki problemleridir.

Kadın işgücünün eme yoğun üretim içinde tercih edilmesinin sebepleri şu şekildedir (Parasız, Bildirici, 2002, 73):

- “Erkek emeğine oranla kadın emeğinin daha ucuz olması,
- Kadının ev kadını şeklinde tanımlanmasından ötürü örgüt kapsamında yer alamayan kadın işgücünün isteklerini ifade etmesinde güçlük çekmesi,
- Kadın işgücünün serbest olmayan ve eve bağımlı olan bir özelliğe sahip olmasıdır.”

Kadın emeğinin ekonomiye katılımı eski dönemlere dayanmakla beraber gelişmekte olan ülkelerde kadın emeğinin keşfinin toplu şekilde olması, fordist üretimin son aşamasında yeni ortaya konulan işbölümüne uyumlu şekilde, işletmelerin işçilik maliyetlerini düşürmek amacıyla yatırımlarını bu ülkelere yön vermeleriyle olmuştur. Fordist üretim sistemi özet olarak, fordizm, bir birikim ve üretim rejimi şeklinde ifade edilebilir. Fordizm; sanayi üretiminin önemli oranda kitlesel üretim şeklinde yapıldığı, iş tanımlarının ve iş bölümünün sert bir biçimde gerçekleştirildiği, ürün standartlaştırmasının verimlilikte artışa sebep olduğu ve yükselişe geçen talebin bu standartlaşmaya hız kazandırdığı üretim şeklidir. Fordizm temel olarak Henry Ford'un uygulamalarını almaktadır (Eraydın, 1992, 15).

Fordizm döneminde kadın emeğinin popüler olmasının sebepleri şu şekildedir (Duruoğlu, 2007, 5, 6):

- “Kadın, kapitalist birikim süreci içerisinde en önemli işgücünü meydana getirmektedir. Kadınlar genel anlamda ev kadını şeklinde tanımlanmakta, ev içinde gerçekleştirdikleri işler gelir yükseltici bir faaliyet şeklinde görülmektedir. Bu sebeple kadın emeği erkek emeğine oranla daha düşük fiyata satın alınabilmektedir.
- Kadınlara ev kadını genellemesinin yapılması aynı zamanda kadının daha kolay şekilde kontrol edilmesini gerçekleştirmektedir. Örgütlü olmayan ve atomistik kadın işgücü ortam istekleri hususunda fazla bilinç sahibi olmayıp, bunları da söylemekte güçlük çekmektedir. Birçok kadının bakış açısı ailesi ile kısıtlıdır.
- Kadın işgücünün tercih edilmesinin diğer bir nedeni de, kadın işgücünün serbest standart işgücü yerine, serbest olmayan ve eve bağımlı olan bir niteliğinin olmasıdır.
- İşbölümünde erkek işgücü için nitelendirilen rol özgür ücretli işçi olurken, kadın işgücü açısından bağımlı ev kadını şeklinde ifade edilmektedir. Yapılan bu tanım, uluslararası işbölümü kapsamında gelişmiş ülkelere sunulan tüketim ve az gelişmiş ülkeler açısından ifade edilen üretim işlevi, gelişmekte olan ülkede yer alan kadınların hem

kadınlığını hem de üretimi ön plana çıkararak bir rol tanımını ifade etmektedir.

- Gelişmiş ülkelerdeki tüketim mallarının çok olması, emeğin verimliliğinin artış göstermesinden değil, bilhassa gelişmekte olan kadın emeğinin her geçen gün artan şekilde sömürülmesinden gelmektedir.”

Sanayi devrimi ile beraber artış gösteren işgücü talebini karşılamada kadın işgücü, erkek işgücünün yanında önemli bir role sahip olmuştur. Sanayileşmenin ilk senelerinde Batı Avrupa ülkelerindeki kadınlar, düşük ücret, uzun çalışma saatleri vb ağı çalışma koşulları ile baş etmek durumunda kalmıştır. Kadınlar karşılaştıkları ağı problemleri tamamıyla aşamamışlarsa, pek çok ülkede kadın işgücü çalışma şartlarına dair önemli şeyler kazanmıştır (Özbey, 2004, 2).

Yapılan bir araştırmaya göre, senelerdir aile içindeki konumundan bahsedilen kadın ya ev içindeki işler için ya da ücretsiz aile işçisi şeklinde işgördüğünü ifade etmiştir. Ancak günümüzde dahi erkek istihdam oranı kadın istihdam oranını geçmiştir. Dolayısıyla toplumların değer yargılarından ve bahsi geçen kadının asıl olarak anne şeklinde itibar kazanmasından doğmaktadır. Dünyanın birçok yerinde kadınlar, ticari, mali ve başka ekonomik stratejilerin dahi ekonomik olarak karar verme mekanizmalarında, ödemelere dair süreçlerde ve vergi sistemlerinde hemen hemen hiç bulunmamakta ya da gerektiği oranda temsil edilmemektedir.

1.3. Tarihsel Süreç İçinde Kadın İşgücünün Konumu

Kadın işgücü, tarihsel süreç içerisinde incelenirse, her dönem farklılaşan şartlarla beraber ekonomik faaliyetlere bir biçimde katılım göstermişlerdir. Ancak kadın işgücü için sanayi devrimi dönüm noktası konumundadır. Sanayi devriminin sonunda ortaya çıkan ekonomik, sosyolojik ve teknolojik farklılıklar neticesinde kadınlar ücret karşılığı çalışma yaşamına adım atmıştır. Sanayi devriminden sonra kadınlar, ev kadınlığı ve annelik rolleri haricinde ekonomik faaliyetlere belli ücretler karşılığında katılım göstermişlerdir.

Tarihsel süreç kapsamında kadın işgücü incelenirken üçe ayırarak incelemek mümkündür:

1. Sanayi devrimi öncesinde kadın işgücü
2. Sanayi devrimi sonrasında kadın işgücü
3. Küreselleşme sürecinde kadın işgücü

1.3.1.Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü

Sanayi devrimi öncesinde kadın işgücünü beş dönemde incelemek mümkündür:

1. Anaerkil Dönem:

İlkel dönemde sömürünün olmadığı ve sınıfsız bir toplum örgütlenmesi vardı. Bu toplumlarda doğal şartlar altında hayatlarını devam ettiren insanlar içinde erkek ve kadın arasındaki biyolojik ayrılıklar daha çok ön planda olmaktaydı. O dönemin şartlarında kadınlar, biyolojik ayrılıklar sebebiyle ve göçebe yaşam tarzının da etkisi ile beraber daha çok ev işlerine yönelmişlerdir. Erkeğin üstlendiği görev avcılık yapmak kadının üstlendiği görevin ise ev işleriyle uğraşmak olduğu o döneme dair belgelerle de ispatlanmıştır. Bu değişiklikler dolayısıyla toplumda biyolojik sebeplerle yani cinsiyete yönelik il ekonomik işbölümü meydana gelmiştir (Şenol, 1985:52).

Anaerkil dönemde üretmek doğaya has bir özellik sayıldığından bu dönem adını anaerkil dönem olarak almıştır. Anaerkil dönem içinde kadın yönetici konumundadır ve söz sahibi olan kişidir. Aynı zamanda bu toplumda yaşayan kadınların üretime katılım biçimleri tarlada ve evde çalışmak şeklinde sınırlandırıldığı için, kadının tarlada ve evde işgörmesi, örtü ve halılar dokuyarak bunları diğerleri ile değiştirmesi, dolayısıyla hem ilkel anlamda sanayi işçiliği ve ticaret gerçekleştirmesi hem de tarım işçiliği yapması, buna karşın erkeğin yalnızca avla uğraşarak dış dünya ile bağlantı kurması durumu oluşmuştur (Dalkıranoglu, 2006:8). Kadının statüsünün bu derece üstün olmasının sebebi üretim faaliyetlerine kadının doğrudan erkeğin ise dolaylı olarak katılmasıdır. Erkeklerin zamanlarının

büyük bir kısmını savaşmaya ve avlamaya ayırdıkları bu dönem içinde kullanılan aletlerin birçoğunu kadınlar ortaya koymuştur (Şenol, 1985:30).

2. Yerleşik Düzen:

Sınıflı toplumlara geçiş döneminde önemli bir faktör olan özel mülkiyet kavramının gelişmesiyle birlikte ataerkil hukuk yaklaşımı yaygınlık kazanmıştır. Bu sürecin ortaya çıkmasında, avcı erkeğin hayvancılıkla uğraşmaya başlamasıyla ilk mülkiyet kavramı gündeme gelmiştir (Çakmak, 2001:7). Yerleşik hayata geçilmesi ile beraber üretim araçlarının gelişmişlik seviyesi karşısında üretimden ilk olarak vazgeçmesi gereken kişiler yaşlılar ve kadınlar olmuştur. Toplumun görece güçsüz olarak nitelendirilen kısmı git gide üretimden uzak kalmış, bunun bir sonucu olarak da toplum içindeki kadın rolü farklılaşmaya başlamıştır. İnsanoğlunun hemcinsleri ve doğayla savaşı ve onlara hakim olma gayretleri savaşımlara sebebiyet vermiş, yaşanan bu değişimle beraber kadının aile içindeki konumu daha da pasifleşmiştir (Dalkıranoglu, 2006, 9).

“Yerleşik düzene geçiş döneminin gerçekleşen en önemli sonucu toplum aile hayatının cinsiyete yönelik yeni bir iş dağılımı ile beraber, ataerkil aile düzeninin meydana gelmesidir” (Ekmekci, 2004:16). Erkek egemen bir toplum sonraki dönemlerde gelişen üretim tipleri ile de hakimiyetini sürdürmüş, kadının ev içinde emeğinin önemli fonksiyonu sebebiyle kapitalist sistem içinde bu erkek egemen yaklaşıma katlanılmıştır (Şenol, 1985:29).

3. Feodal Düzen:

Yerleşik hayata geçilmesinin ardından oluşan dönem tarihçiler tarafından kölelik düzeni şeklinde isimlendirilmektedir. Ataerkil aile düzenin egemen olduğu bu dönem içinde, toplumun işgücü ihtiyacı savaşlardan kazanılan en önemli varlıklardan biri olarak görülen köleler ile sağlanmaktadır. Bu kölelerin önemli bir kısmını da kadınlar meydana getirmektedir. Bu dönem içinde kadın ve erkek ayrımı düşünülmezsizin üretimde her ikisinin de kullanıldığı görülmektedir (Dalkıranoglu, 2006, 9). Erkek kölelerle birlikte kadın köleler beraber aynı performansı sergileyerek

Üretim içinde bulunuyorlardır. Egemen sınıflar Şeklinde yer alan büyük toprak sahipleri ve tüccarlar aldıkları köleleri istedikleri gibi kullanabiliyorlardı. Köleler içinde kadın erkek ayrımı olmadığından her ikisinin de emeği bir sömürü unsuruydu. O dönem içinde çalışmalarının karşılığı olarak kölelerin ihtiyaçlarının çok az bir kısmı giderilmiş ve maddi bir karşılık verilmemiştir (Ekmekçi, 2004, 36).

4. Lonca Düzeni:

Feodal yapı, feodal beylerin, senyörlerin ya da derebeylerin mutlak egemenlik kurdukları dönemdir. Üretim araçları ve işlediği toprak üzerinde mülkiyet hakkı olmaksızın yalnızca kullanma hakkına sahip olan serfler, aile fertleriyle beraber çalışma zorunda kaldıklarından kadınlar da aynı Şekilde doğrudan çalışma ortamına dahil olmak ykmllğndeydi (Altan, 1980, 16). Bu dönem içinde lonca düzeni meydana gelmiştir. Lonca sisteminde ırac ve kalfa belli bir ustanın yanında yer alıp çalışmakta, ustasından el sanatı öğrenme çabasındaydı. ırac kalfa olana dek usta, çırağa bakmak ve geçimini sağlama yükümlülüğünü üstüne almıştır. O dönemde ücret henüz söz konusu olmamaktadır. ırac ancak kalfa olduktan sonra ücret alabilmekteydi (Berberoğlu, 1998, 124).

Lonca düzeni kapsamında lonca denetimi ve otoritesi içinde kadın çalışanlara denk gelinmiş ve hatta daha sonraki senelerde yalnızca kadınların işgrdğ bir takım iş alanları ortaya çıkmıştır. Bu dönemde ailenin devamlılığının sağlanmasında kadının üretken yapısı son derece önemlidir. Peynir yapan, yn eğiren ve gereksinim fazlası nedeniyle de ticaret gerçekleştiren kadınlar üretim süreci içinde en az erkekler kadar etkili olmuşlardır. Bu dönemde yaşayan kadınlar ustabaşı olarak ırac yetiştirebilmişlerdir. Toplumsal hayatları yalnızca mülkiyetin devamlılığı açısından aristokrat babaya erkek ocuk vermek ve onu bytmek amacıyla kısıtlıydı. Mülk edinme haklarına sahip olmadığı gibi aynı zamanda herhangi bir sebeple toprak sahibi oldukları zaman kadınlar, evlilik aracılığıyla bu mal eşlerine geçmekteydi. Yani ortaçağda evlenme mülkiyetin erkeğin hakimiyetine geçmesine hizmet sağlayacak kurumsal bir nitelik edinmeye başlamıştır (akmak, 2001, 7).

5. Burjuvazi Dönemi

16. yüzyılda kadınların ticarete dahil olmaları yasaklanmış ve dul kadınlar haricinde çırak ve usta başı olabilme hakları alınmıştır. Neticede loncalardan sürgün edilen kadınlar kendi evlerinde gerçekleştirilen işin zor şartlarına ve düşük seviyedeki ücretlerine katlanmışlardır (Gümüş, 1995, 65).

16. yüzyılın sonlarına yaklaştıkça kadınların iş yaşamından git gide uzak tutulmaları ile alakalı baskılar daha da fazlaşmış ve evli kadınlar hukuken tam anlamıyla eşlerine bağımlı duruma getirilmişlerdir. Güç kazan burjuvazi kadınların ev kadını olma durumunu yücelten bir modeli almışlardır. Bu modele istinaden kadınlar yalnızca ev işleri ve çocuklarla alakadar olacak, önemli kararları yalnızca eşleri alacak, kadınlar kamu işlerinden uzaklaştırılacaktır. Bu yüzyıl içinde yapılan reform hareketleri kadına fayda getirememiş tam tersine zarara uğratmıştır (Çakmak,2001,42).

Kadınların kişisel meslek sahibi olmalarını ve eğitim almalarına engel olan bütün bu olumsuz şartlarla beraber takip eden senelerde üretim yöntemlerin ortaya çıkan yenilikler eski tecrübeleri bir kenara atarak imalat sürecinin farklılaşmasına ve daha fazla sayıda işçi kullanan endüstri kurumlarının ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir.

1.3.2.Sanayi Devrimi Sonrasında Kadın İşgücü

18. yüzyılın sonlarına doğru Avrupa'da hız kazanmaya başlayan teknolojik ilerlemeler ve sanayi sektörünün toplam üretimdeki oranının artması evde ve kendi işinde işgörenlerin fabrikalara eğilim göstermelerine sebep olmuştur. Sanayi devrimi sonrasında kadın işgücü iki ana başlık altında incelenebilir:

1. Sanayi Devrimi:

İnsanların fabrikalara doğru yönelmelerini anlatan teknik ve teknolojik, sosyolojik ve ekonomik farklılıklara da neden olan bu büyük farklılaşmaya “sanayi devrimi” adı verilmiştir. Makineli üretim düzenine geçiş yapmadan önce tarım haricinde el sanatlarının meydana getirdiği üretim ekonomisi mevzu bahisti. Bu kitle

üretilemlerin hem nicelik hem de nitelik olarak ekonomi içinde hissedilir bir ağırlığı yoktu. Sanayileşmeyle beraber kullanımına geçilen makineler, insan gücünü vazgeçilmez bir faktör olmaktan alarak üstünden fazla geçmeden cinsiyet ve yaş ayırımına değinmeksizin işçi ailelerin tüm fertlerini ücretli yapmıştır. Buharın üretim süreci içinde kullanıma koyulmasıyla ilk olarak İngiltere’de dokuma sektöründe kıvılcım alan sanayi devrimi sonraki senelerde hızlı bir şekilde Batı Avrupa ülkelerine de yayılmıştır. Büyük şehirlerdeki fabrikalara hücum eden işçilerin aldıkları ücretlerin düşük olması ailelerin geçim sıkıntısı çekmesine dolayısıyla da kadın ve çocukların da işçi olarak fabrikaya girmelerine neden olmuştur (Dalkıranoglu, 2006, 12).

Tarihsel süreç içerisinde kadınlar, her dönemin nitelik ve şartlarına göre değişim gösteren statü ve biçimlerde farklı ekonomik faaliyetlere katılım göstermiştir. Fakat sanayi devrimi kadının çalışma hayatına katılım göstermesi anlamında farklı bir öneme ve yere sahiptir. Çünkü kadın ilk olarak Sanayi Devrimi ile beraber, ekonomik bir gelir karşılığında yani ücret karşılığında bağımlı şekilde yani bir başkası için işgörmeye başlamıştır. Bu sebeple Sanayi Devrimi, ilk olarak ve günümüzdeki anlamıyla ücretli kadın işgücü kavramının oluşmasında sebep olan tarih içindeki en önemli tarihsel gelişim şeklinde değerlendirilmektedir. Başka bir ifadeyle 19. Yüzyılda ilk olarak İngiltere olmak üzere, pek çok batı ülkesinde dokuma ile sanayileşme başlarken, toplam işgücünün çok önemli bir kısmını da kadınlar meydana getirmektedir.

Sanayi devrimini takip eden senelerde, dokuma sektöründe yaşanan gelişmelere paralel şekilde, kadın işgücü sayısı birden yükselmiş, böyle bir durumda bilhassa teknik gelişmelerin, üretim yöntemini basit hale getiren makinelerin, uzmanlaşmanın ve işbölümün kadın emeğinden faydalanmayı kolay hale getirmesi ve dokuma sektörü içinde kadın işgücünün erkek işgücünden daha başarılı olmasının rolü önemli olmuştur (TISK, 2000:4).

Kadınlar Sanayi Devrimi ile beraber işçileşmişlerdir. Bu süreç içinde sosyolojik ve ekonomik açıdan birçok problem ortaya çıkmış ve oluşan yeni düzene karşı çıkma başlamıştır. Çatışmaların yaşandığı gerilimli bir iş hayatında çocuklar ve kadınlar yetişkin erkeklere kıyasla daha güçsüz ve uysal olarak değerlendirilerek

seçilmeye başlanmıştır. Bu durum, kadınların işçileşmesine neden olan ilk olaydır. Başka bir neden de teknik ilerlemelerin üretim sürecini daha kolay hale getiren makinelerin oluşturduğu uzmanlaşma ve işbölümü çocuk ve kadın işgücünden faydalanmayı kolay duruma getirmesidir. Bir başka sebep ise bilhassa İngiltere’de yaşayan kadınların Sanayi Devrimi öncesinde var olan çalışma koşulları içinde rol almalarıdır. Sanayi Devrimi ilk olarak ücret karşılığında belli bir iş prensibine göre çalışan ve ismi işçi olan kitlenin ortaya çıkmasına ve yaygınlık kazanmasına neden olmuş, sonra da çocukları ve kadınları çalışma yaşamına itmiş ve ilk olarak “kadın ve çocuk işçi” olgularının ortaya çıkmasında sebep olmuştur (Yaprak, 2002, 31).

Kapitalist üretim şeklinin gelişim göstermesiyle kadın, aile üretimindeki mesleki konumunu yitirmiştir. Sanayi Devrimi ile beraber daha önce bir bütün şeklinde ele alınan emek; sanayi emeği ve ev emeği şeklinde ikiye ayrılmıştır. Bu ayrım cinsiyete yönelik işbölümü biçiminde şekil almıştır. Böylece kadın ev emeğini oluştururken erkek ise sanayi emeğini meydana getirmektedir. Ancak kadınlar da işgücü piyasasına katılım göstermeyi, üst seviyelerde ekonomik faaliyetlerde yer almayı ev işlerinden ziyade ekonomik faaliyetlere katkı sağlamayı istemektedirler. Çünkü sadece bu şekilde tekrardan ve daha üst bir kademedeki toplumsal konuma ulaşabilecektir (Çakmak, 2001, 9).

Sanayileşme sürecinde ilk eyleme geçen Avrupa ülkesi İngiltere olmuştur. İngiltere hem mevzu bahis olan buluşların ilk kez uygulamaya geçildiği ülke konumunda olması hem de sanayileşme sürecine dahil olmak için bütün şartlara sahip olması bakımından elverişli bir ülke konumundaydı. Sömürge ülkeler arasında ticaret aracılığıyla hızlı bir sermaye birikiminin gerçekleştiği İngiltere’de sermaye ve banka piyasaları da bir hayli örgütlenmiş olduğu için sanayileşme açısından gerekli şartlar ortaya konulmuş oluyordu (Koray, 1992, 14).

Sanayileşmeyle beraber İngiltere’de hızlı ilerleme kaydeden çitleme hareketiyle elverişsiz topraklar üretime dahil edilmiştir. Sanayi devrimi teknolojik gelişmelerin önemli bir bölümüne sahip olan İngiltere’de başlamış ve etki ettiği ilk sektör tekstil sektörü olmuştur. Tekstil sektöründe yaşanan bu dönüşümün temeli yünlü sanayidir diyebiliriz. Bundan ötürü İngiltere’de yünlü sanayinin ihtiyacı olan hammadde hayvanlık sektörünün gelişim göstermesi ile mümkün olmaktadır.

Hayvancılığın artış göstermesi ve hayvanların beslenmesi amacıyla gerekli olan yemin sağlanması bu dönem içinde İngiltere’de tarım sektöründe ciddi bir dönüşüme sebep olmuştur. Bu gelişimle birlikte ülkede verimliliği düşük olan topraklar otlak ve çimenliğe çevrilmiştir (Çolak, 2001, 30).

Sanayi Devrimi İngiltere’de başlamış ve sonraki senelerde diğer Avrupa ülkelerine de sıçramıştır. Sanayi Devriminin yanında getirdiği en mühim gelişme olarak kadınların çalışma yaşamına dahil edilmesi gösterilebilir. Kadının ücret karşılığında çalışma hayatında dahil olması, çalışma hayatında cinsiyete dayalı farklı alanların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Kadın işgücü istihdamında yaşanan artışla beraber tarım sektöründen hizmet ve sanayi sektörlerine doğru bir işgücü kayması yaşanmıştır. O dönem içinde kadın işgücü ağır çalışma şartları ve düşük ücretlerle çalıştırılarak erkek işgücünün düşük maliyetli ikamesi şeklinde değerlendirilmiştir (Ekmekçi, 2004, 19). Sanayi Devrimi ile beraber farklılaşan toplumsal yapı ile birlikte farklı bir konuma gelmeye başlayan kadınlar oluşan bu yeni yapının ilerlemesi ile beraber eğitim ve mesleki gelişim imkânlarından da faydalanmaya başlamıştır.

Sanayi Devrimi sürecinde kadınlara dair düzenleme yapılması kapsamında kadın çalışanların sayısının ciddi ölçüde artması da etkili olmuştur. Örneğin 1830 senesinde pamuklu dokuma sektöründe kadın işgörenler İngiltere’de yaklaşık %30 civarında Almanya’da %25 ile %30 arasında Amerika’da da benzer oranlarda yer almaktaydı. 19. Yüzyılın son senelerine doğru kimya, metalurji ve otomotiv sektörlerinde yaşanan hızlı ilerleme, üretim süreci içinde bulunan kadın işgücü sayısının geçmiş yıllara kıyasla büyük oranda kısıtlandırılmıştır (Altan, 1980, 25-32).

2. I. ve II. Dünya Savaşları ve Sonrası:

Kadının, tarım dışındaki diğer sektörlerde katılım göstermesi sanayileşme ile mümkün olmuşsa da, bilhassa 2. Dünya Savaşı sonrasında hızlanmıştır. Fakat günümüzde bütün dünyada erkek ve kadınların işgücü olarak nitelendirilmeleri bakımından hala önemli farklılıklar olduğu düşünülmektedir. Oluşan bu farklılıklar ülkelerin gelişmişlik seviyelerine göre farklılık göstermektedir. Öncelikle ABD’de uygulamaya konulan ve 2. Dünya Savaşı sonrası ilk olarak Avrupa’ya sonra da bütün

ülkelere yayılan fordist üretim şekli ortalama vasıfsız işçiyi ve iyi şekilde saptanmış iş tanımlarını temel almaktaydı. Bu sistem kapsamında yer alan çalışanların çok vasıflı olmalarını zorunlu kılmayan teknolojiler, iş organizasyonunun taylorist formatları kapsamında standart tüketim mallarının üretilerek tek düze ve geniş pazarlara ulaştırılmasını başarılı bir şekilde gerçekleştirmiştir (Özer, Biçerli, 2003, 59).

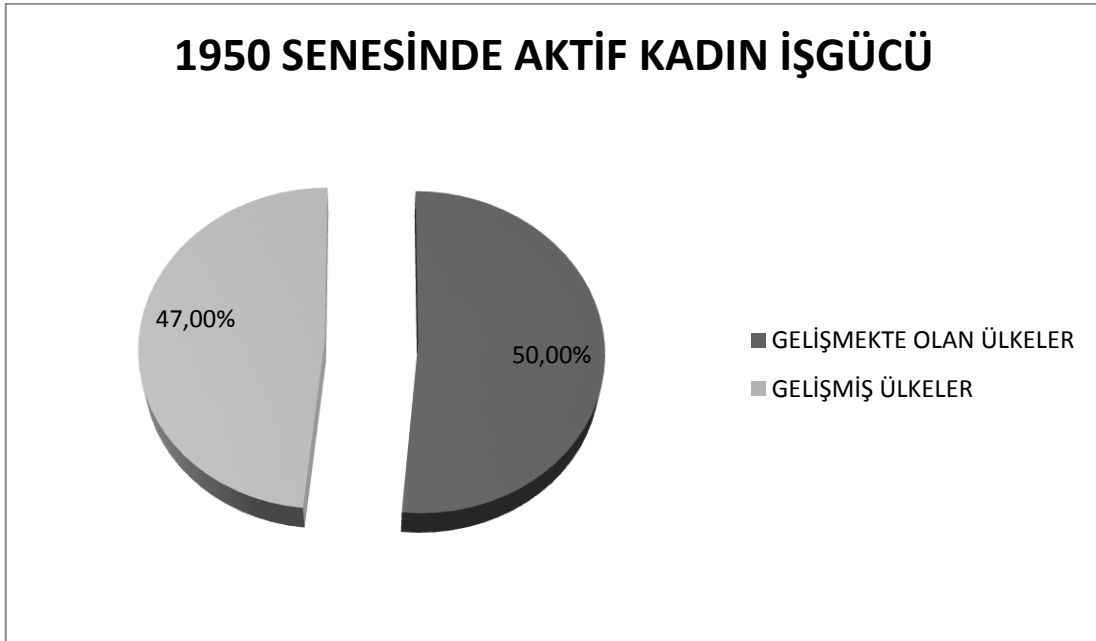
2. Dünya Savaşı'na gelindiği zaman, bilhassa hizmet sektöründe yaşanan gelişmelere paralel şekilde ücret karşılığında işgücüne katılım gösteren kadın sayısının da hızlı bir şekilde arttığı görülmektedir. Aynı 1. Dünya Savaşı'nda yaşandığı üzere bu dönem içinde de savaşa giden erkeklerin yerini kadınlar doldurmuştur. Bu dönemde evli olan kadınlar dahi işgücüne katılım göstermiştir. Erkek işgücünün savaşa katılımı ile beraber kadın aile reisi statüsüne gelmiştir. Bu sebeple ailenin geçimini sağlamak için ücret karşılığında emek piyasasına giriş gerçekleşmiştir.

1.3.3. Globalleşme Sürecinde Kadın İşgücü

18. yüzyıl içinde başlayarak 19. yüzyılı da kapsamında alan Sanayi Devrimi yalnızca üretim artmasını ve yeni keşiflerin fazlalaşmasını sağlamamıştır. Bununla birlikte kapitalizmin de kurumsal bir yapı olmasını sağlamıştır. Kapitalizmin 20. yüzyıldaki gelişimi çok hızlı bir şekilde gerçekleşmiş ve dünya ekonomisi, daha önce rastlanmamış bir değişim geçirmiştir. Globalleşmenin işgücü piyasasına yaptığı etki ilk olarak üretim sisteminde yaşanan dönüşüm ile meydana gelmiştir. Globalleşme ve sonuçları üzerine çok değişik değerlendirmelerde bulunmaktadır. Bunun sebebi globalleşmenin ne şekilde algılandığı ile alakalıdır. Yaşanan bu tartışmalar kapsamında yaygın iki yaklaşım mevcuttur. Bunlardan birincisi globalleşmeyi savunan, ilerlemenin ve kalkınmanın sadece bu şekilde sağlanacağını düşünen globalleşmeci anlayıştır. Bu anlayışa göre globalleşmeyi dünya ekonomisi içinde yoksul ülkelerin ayakta kalmaya çalıştığı yeni refah seviyesine dayalı itici bir kuvvet şeklinde algılanmaktadır. Diğer anlayış ise, globalleşmeyi gelişmenin ve ilerlemenin önün bulunan en önemli engel şeklinde gören ve özellikle emperyalizmin yeni yüzü şeklinde ifade edilen globalleşme karşıtı anlayıştır. Globalleşme, gerek ulusal

gerekse uluslar arası seviyede güvencesizliği ve eşitsizliği yükselten ve çalışanlar üzerinde negatif etkiler yaratan bir süreç şeklinde ifade edilmektedir (Yıldız, 2006, 72).

Gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede gerçekleştirilen araştırmalar, kadınların yoğun şekilde çalışmaları bakımından klasikleşmiş iş dalları ve meslek gruplarını belirgin hale getirmiştir. Buna dayalı olarak kadınların, erkek çalışanlar açısından klasikleşen iş dallarına kaydığı bir gerçektir. Kadınların yoğun şekilde bulunduğu iş dalları, işveren bakımından kadın çalışanın bazen ucuz işgücü şeklinde görüldüğü ve kadın bakımından işin basit şekilde gerçekleştirilebilirliğinin mevzu bahis olduğu dallardır. Klasik yönden bakıldığında bu dallar finansal hizmetler ve banka, sağlık hizmetleri, eğitim, satış hizmetleri, özel hizmetler ve eğlence şeklinde ifade edilebilir. Bunların haricinde yer alan ve daha çok teknik nitelikler sergileyen birçok iş dalında erkekler egemendir.

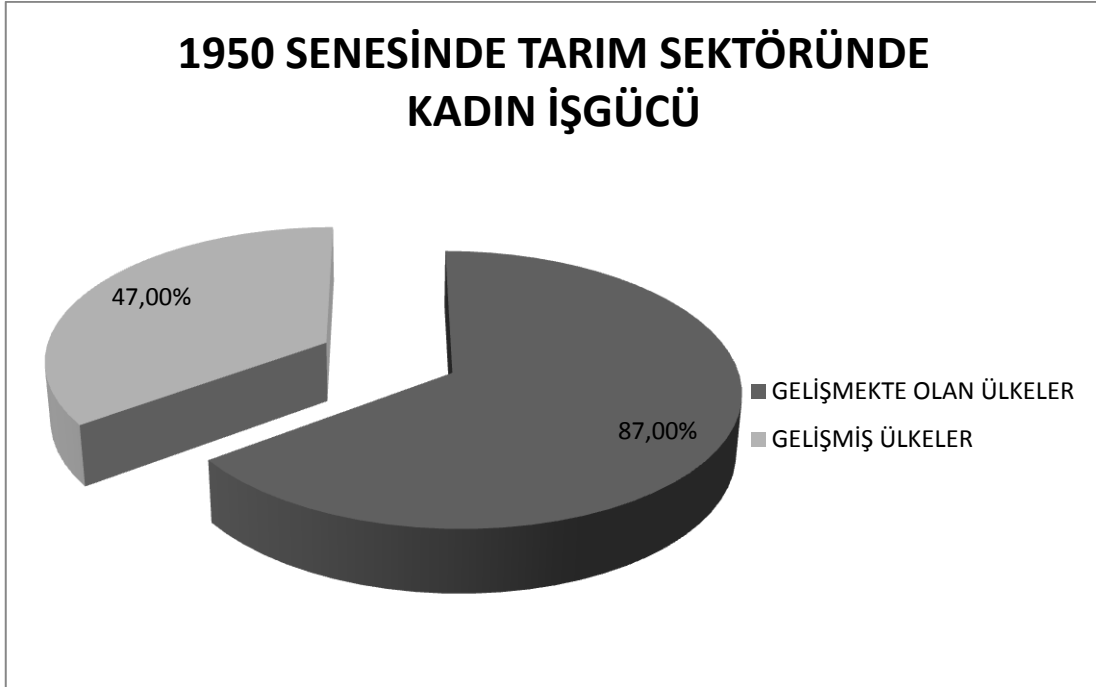


Grafik 1.1. 1950 Yılında Aktif Kadın İşgücü

Kaynak: TİSK, 2000, Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu.

Dünyada artık kadınların işgücüne dahil olmaları ve istihdamda bulunmaları devamlı artan bir ivme sergilemektedir. Kadın işgücü kimi gelişmiş ülkelerde hemen hemen erkek işgücü ile aynı düzeydedir. Ancak az gelişmiş ülkelerdeki kadın istihdam durumu bir hayli düşük seviyededir. 1950 senesinden günümüze kadar kadın işgücü bakımından ön planda olan konu, çalışma hayatında aktif şekilde bulunan kadın sayısındaki yükseliştir.

Grafik 1.1.'de görüldüğü üzere 1950 senesinde 15 ila 64 yaş arasındaki kadın nüfusun gelişmiş ülkelerde %47'si, gelişmekte olan ülkelerde %50'si aktif olarak ekonomide yer almaktadır.



Grafik 1.2. 1950 Yılında Tarım Sektörü'nde Kadın İşgücü (%)

Kaynak: TİSK, 2000, Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu.

Grafik 1.2. 'de görüldüğü gibi tarım sektöründe aktif olan kadın işgücünün oranı, gelişmiş ülkelerde %47, gelişmekte olan ülkelerde %87'dir.

Tablo 1.1. Sektörel İstihdam Gelişmeleri, Ocak 2013

	Ocak 2013		Değişim(*)	
	(Bin kişi)	Kadın	Toplam Nüfus	Kadın
Tarım	2.476	5.474	66	58
Sanayi	1.130	4.869	139	184
İnşaat	59	1.540	7	105
Hizmetler	3.535	12.549	303	610
Toplam	7.199	24.433	515	958
Tarım-dışı	4.723	18.959	449	900
Kent	4.336	16.196	360	656
Kır	2.863	8.237	155	302

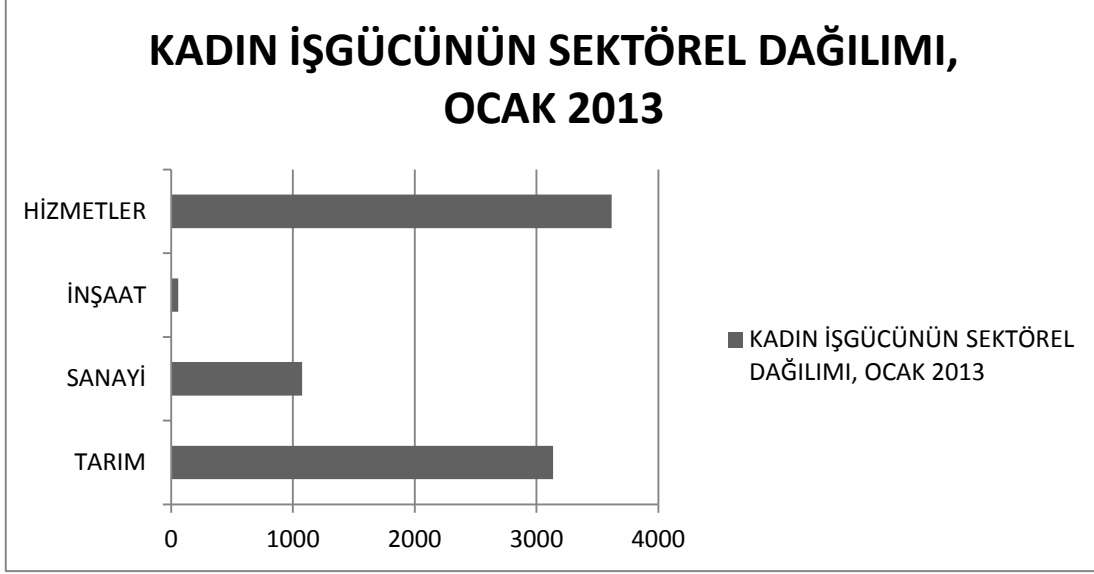
* Ocak 2013 dönemi itibariyle bir önceki yılın aynı dönemine göre değişimi ifade etmektedir.

Kaynak: TİSK, 2013, TİSK İşgücü Piyasası Bülteni, Nisan 2013, Sayı:23

2013 senesi itibariyle kadın işgücünün en az istihdam edildiği sektör inşaat sektörü olmuştur. En fazla istihdam edildiği sektör ise tarım dışı sektördür. En çok değişim gösteren sektör ise yine tarım dışı sektör olmuştur.

2013 senesi itibariyle kadın işgücüne katılım oranı 2,1 puanlık bir artış yaşamıştır. Bu artış kadın istihdamında yaşanan 515 bin kişilik bir artış sebebiyle olmaktadır (TİSK, 2013).

Hizmet sektörü incelendiğinde, kadın istihdamında yaşanan artış sırası ile “Ulaştırma ve Depolama”, “Finans ve Sigorta Faaliyetleri”, “Gayrimenkul Faaliyetleri”, “Diğer Hizmet ve Faaliyetleri”nde Daraldığı; “İnsan Sağlığı Ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri”, “Toptan ve Perakende Satış”, “İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri”nde ise arttığı görülmektedir (TİSK, 2013).



Grafik 1.3. Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı, Ocak 2013

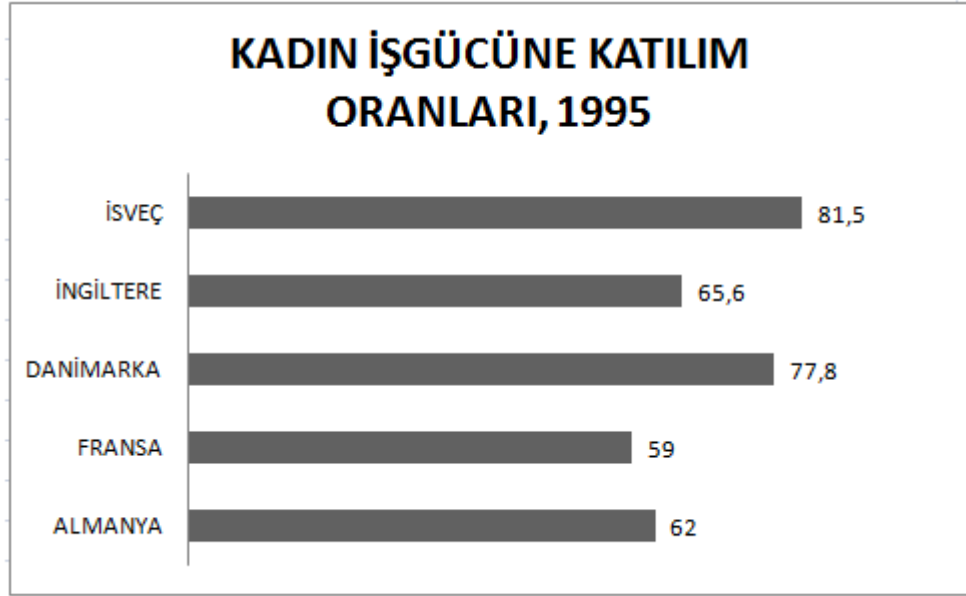
Kaynak: TİSK, 2013, TİSK İşgücü Piyasası Bülteni, Nisan 2013, Sayı:23

Globalleşme süreci içinde yer alan pek çok ülkede kadınlar, ücretsiz aile işletmelerinde ya da evde çalışmaktan uzaklaşarak, ücret alabilecekleri işlere, yani büyük veya küçük işletmelere başvurumaktadırlar. Ticaretin çapının büyümesiyle, kadınların işgücü piyasasına daha fazla istihdam etmesindeki tek etken olmamaktadır, ancak bu kadınların genel olarak ücretli istihdamda bulunmalarına hız kazandırmıştır. Ülkeler ihracatı ilerletmeye dair ekonomik politikalar uyguladığı süre boyunca, kadınların formel sektör içindeki istihdam oranları artış göstermektedir (Çolak ve Kılıç, 2001, 32). Global bir ekonomik yapıya ve gelişen global kültüre adapte olmaya çaba gösteren kadın işgücü açısından gelir adaletsizlikleri daha da artmaktadır. Devamlı artış gösteren yoksulluk, toplumsal cinsiyet bağıntılarıyla aile yapısına da etki etmekte ve bu durumda bütün dünya zarara uğramaktadır. Çünkü globalleşmeyle beraber, dünyanın birçok yerinde toplumsal cinsiyet adaletsizlikleri ve ayrımcılığı her geçen sene daha da artmaktadır (Hablemitoğlu, 2000, 1).

Globalleşmeyle beraber kadınların işgücü piyasasına giriş oranları, pek çok ülkede oldukça hızlı bir ivme yakalamıştır. 1980’li seneler boyunca ABD’de ortaya çıkan 17 milyon işten 3’te 2’sinin kadınlar tarafından istihdam edilmesi, OECD ülkelerinde 1980 senesi sonrasında ücretli kadın çalışan sayısının senede %2’lik bir

artış sergilemesi 19. yüzyılda kadının iş piyasası içindeki rolünün önemini göstermektedir (Tokol, 1999,19). Kadınların işgücü piyasasına giriş oranlarında yaşanan bu artışa karşılık, işgücü piyasalarında hem ücret hem de mesleki bakımdan kadınlara yönelik ayrımcılık gitgide artmıştır. Ayrımcılığı önlemeye dair olarak ülkeler bilhassa 1970’li senelerden itibaren “Eşit Fırsatlar Yasaları” ismi altında yasal düzenlemeler gerçekleştirmektedir. OECD kaynaklarından elde edilen verilere istinaden, kadınların işgücüne katılım oranları, kadınların düşük ücretli işlerdeki oranı, kadınların nitelikli işlerdeki oranı ve kadın/erkek kazanç rasyosu gibi kıstasların kadın çalışanın işgücü piyasasındaki konumunun pozitif yönde gelişim gösterdiğini söylemek mümkündür. Örneğin yapılan düzenlemelerin tüm dünyaya yayılmaya başladığı 1970’li senelerden itibaren Japonya ve Türkiye haricindeki tüm OECD ülkelerinde kadın çalışan sayısı oranı hissedilir seviyede artış göstermiştir (Çolak, Kılıç,2001,34).

ILO 2000 raporuna göre AB üyesi ülkeler içinden 1995 senesi verilerine göre kadın işgücüne katılım oranı Fransa’da %59,9, Almanya’da %62, Danimarka’da %77,8, İngiltere’de %65,6, İsveç’te %81,5 seviyesine gelmiştir (ILO, 2000). Buna benzer bir durum da, OECD kaynaklarına dayalı olarak kadın/erkek rasyosu tüm ülkelerde artış göstermiştir. Aynı şekilde ILO ve OECD kaynaklarından kadının nitelikli işlerdeki oranının yükselişte ve düşük ücret seviyesindeki işlerdeki oranının düşmekte olduğu görülmektedir.



Grafik 1.4. Kadın İşgücüne Katılım Oranları, 1995

Kaynak: ILO, 2008, Küresel Eğilimler Raporu

Üretimin esneklik kazanmasıyla beraber işletmelerin tam zamanlı işgören sayısını düşürerek gitgide yükselen oranda geçici ve yarı zamanlı çalışan istihdamına eğilim gösterdikleri ve fason çalışma şekillerine eğilim gösterdikleri görülmektedir. Oluşan bu yeni sistem bilhassa aile içi sorumlulukları sebebiyle emek piyasalarına dahil olamayan kadınlara bu hususta önemli bir katkı getirmiş, son senelerde gelişmiş ülkelerdeki mevcut kadın işgücüne katılım oranını bu duruma dayalı şekilde de artış trendini sürdürmüştür (Özer ve Biçerli, 2003, 59).

Kadın işgücü sayısının globalleşmeyle birlikte artış göstermesindeki unsurları şu şekilde sıralayabilir (Uygur, 1999,46):

- “Hizmet sektöründe yaşanan gelişmeler
- Demografik gelişmeler
- Eğitim imkanlarının artması
- Standart çalışma biçimlerinin ortaya çıkması ve hızla yayılması
- Aile kavramının gitgide küçülmesi ve çekirdek aile olgusunun yaygınlaşması

- Evlenme oranlarında yaşanan azalışa karşılık olarak boşanma oranlarındaki artış
- Toplumların kadınların çalışmasında dair yaklaşımlarında ortaya çıkan olumlu değişimler
- Çocuk bakımı vb. hizmetlerdeki iyileşmeler”

Yukarıda sayılanlara ilave olarak evi geçindirme konusunda sorumlu erkeğin elde ettiği kazancın aile geçimi konusunda yetersiz kalması yani geçim sıkıntısındaki aile nedeniyle kadınların işgücüne katılım oranlarının artmasıdır.

Yaşanan tüm bu gelişmelerin arkasına literatüre beyaz ve mavi yakalı işgücü kavramlarına bir yenisi daha eklenmiştir: pembe yakalı işgücü. Emek gücünün kadınlaşması pembe yakalı işgücü şeklinde adlandırılmaktadır.

2.BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

2.1. Türkiye'de Kadın İşgücünün Tarihçesi

Kadın işgücünün dünyada ekonomik anlamda incelenmesi, Sanayi Devrimi'nden sonra meydana gelmiştir. Türkiye'de kadınlar sosyal ve ekonomik anlamda kazanımlarını genel olarak Cumhuriyet Dönemi'nde kazanmışlardır diyebiliriz.

2.1.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Kadın İşgücü

İlk çağlardan günümüze dek Türk kadınının mevkii incelendiği zaman pek çok değişik durum olduğu görülmektedir. Göçebe yaşam tarzının benimsendiği yıllarda Türk kadını, o dönemin erkek tipine yaklaşmakta olduğu gözlemlenmektedir. Erkek gibi ok atar, ata biner, kılıç kuşanır ve düşmanla savaşırdı. Yerleşik hayata geçilmesiyle beraber Türk kadını çok daha pasif bir role bürünmüştür (Doğramacı, 1997, 3). Osmanlı döneminden önce göçebe yaşayan toplum içinde kadın, aşiret kapsamındaki toplumsal hayata dolayısıyla da üretime yoğun bir şekilde katkı sağlamaktaydı. Osmanlı Devleti'nin oluşmasıyla beraber yerleşik düzene daha fazla geçen kadının konumunda farklılaşma yaşandı.

Osmanlı Devleti Dönemi'nde kadına göz atıldığında, kadının toplumsal kurallar çerçevesinde konumunu koruduğu ve evinde ailenin geçim koşullarına katkı sağladığı ifade edilmektedir. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi'nde 19. Yüzyılın başlarına kadar ekonomik hayat hayvancılık, tarım, ev ve el sanatları ve ticarete dayalı gelişim süreci geçirmiştir. Maden, dokuma, savaş sanayisi gibi kimi klasikleşen sanayi dallarında ücret karşılığı işgören kadınlar da görev almıştır (Ekmekçi, 2004, 30).

16. ve 17. Yüzyıldan bu yana Osmanlı yönetim kademesi, kadınları İslami şartlar adı altında, erkeğin arkasında yer alması gerektiği anlayışıyla yaşamışlardır.

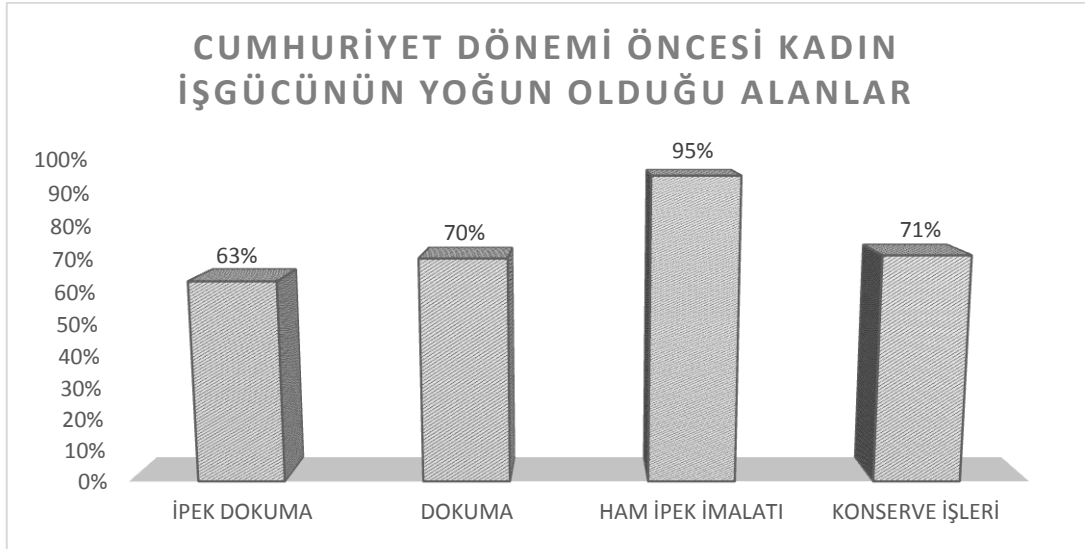
Bunun neticesinde de kadınları toplum hayatının haricine itmek üzere karar kıldılar. Kadınların ticari faaliyetlerden men edilmesi, kılık kıyafetlerinin yeniden düzenlenmesi, belirlenen günlerde sokağa çıkışlarının yasak olmasını öngören fermanlar ortaya çıkmıştır. Üst sınıflarda yer alan kadınlar da toplum içinden uzak ve dışa kapalı bir kültür içinde hayatlarını devam ettirmek durumunda kalmışlardır. Dolayısıyla o dönem içinde kültürel anlam ifade eden ürünler veren kadın sayısı bir hayli azdır (Çakmak, 2001, 41).

1839 Tanzimat Fermanı ile birlikte kadının toplumsal statüsü, resmi ortamlarda konuşulmaya başlandı. Bu fermanla beraber kadınlara kimi haklar tanınmış ve kadınlar toplum içinde buldukları yeri yavaş yavaş irdelemeye başlamıştır. Tanzimat Fermanı'nın sonra Batı Avrupa'da başlayan sanayileşme hareketine Osmanlı Devleti'nin duyarsız durması olası değildi. Osmanlı Devleti'nde de hareketlilik kazanan Batılılaşma hareketi kadınlar konusunu da etkilemiştir. 1847 senesinde cariyelik ve kölelik kaldırılmış ve sürecin devamında 1857 senesinde veraset haklarında erkek ve kız çocuklarının eşit haklara sahip olmaları gerektiği sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda toplumsal gelişme açısından kadınların eğitim görmesi gerektiği fikrinde olan kimi aydınların liderliğinde,

- 1842 senesinde ilk ebelik okulları,
- 1858 senesinde ilk kız ortaokulları,
- 1863 senesinde ilk sanayi okulları,
- 1870 senesinde ilk kız öğretmen okulu açılmıştır.
- 2. Meşrutiyet Dönemi'nde kızlar üniversitesi İnas Darülfünunu açılır.

Fakat açılan bu modern kurumlardan yalnızca çok küçük bir kesim, üst sınıflarda yer alan ve büyük şehirlerde yaşayan kadınlar faydalanabilmekteydi. Mevcudu az olan bu okuryazar kadınlar, Osmanlı kadının görünüşünün farklılaşmasına katkı sağlamışlardır. 2. Meşrutiyet Dönemi'nde aydın kadınlar, kadın statüsünün farklılaştırılması için, Asri Kadınlar Cemiyeti, Teali-i Nisvan, Müdafaa-i Hukuk-u Nisvan yani günümüz anlamıyla feminist derneklerin oluşumuna zemin hazırlamışlardır (Çakmak, 2001, 41).

Osmanlı'da sanayileşme hareketlerinin gelişmesiyle kadınların istihdam edilmeleri hız kazanmış ve 1850 senesinden sonra kadınlar bilhassa tekstil işyerlerinde yoğun şekilde iş görmeye başlamışlardır. O senelerde Uşak ve İzmir taraflarında geneli Avrupalılar tarafından yönetilen halı atölyeleri kurulmuş ve içlerinden yalnızca bir tanesinde 300 adet tezgah bulunmakta, bu tezgahlarda da toplam 3000 kadın işçi işgörmekteydi. Bu döneme dair belgeler içinde, Anadolu ve Rumeli'de halı atölyelerinde işgören genç kızların senede 400 kuruş kazandıkları ifade edilmektedir. 1860 senesinde Bursa İpek Fabrikalarında ilk kez Müslüman kadınlar işgören olarak yer almışlardır. 1913 ve 1915 senelerinde ilk olarak sanayi sayımı gerçekleştirilmiş ve buradan ortaya çıkan sonuçlar işgören kadın sayısını yükselttiğini göstermektedir. 1913 ve 1915 senelerinde ilk sanayi sayımı gerçekleştirilmiş ve buradan çıkan sonuçlar kadın sayısında bir artış yaşandığını göstermektedir. Bu sayıma göre çalışanların üçte birlik bir kısmı kadınlardan meydana gelmekteydi. Bu kadınların pek çoğu dokuma alanında işçi olarak yer almaktaydı. Grafik 2.1.'de ipek dokumada %63, dokumada %70, konserve işlerinde %71, ipek imalatında %95 oranında kadın çalışan olduğu görülmektedir. Aynı zamanda tütün, kibrit ve iplik fabrikalarında da kadın işçiler çoğunluğu oluşturmaktadır (TİSK, 1999, 42).



Grafik 2.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Kadın İşgücünün Yoğun Olduğu Alanlar

Kaynak: TİSK Seminerleri I-II (1999)

2.1.2. Cumhuriyet'in İlk Yıllarında Kadın İşgücü

Cumhuriyet'in kurulduğu 1923 senesinde birçok alanda önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu dönem içinde kadın ve kadın işgücü ile alakalı önemli farklılıklar yaşanmıştır. Türkiye'de kadının işgücü piyasasına girmesi, emek piyasasında gerçekleşen ilerlemeler ya da ekonomi temelli etkenlerden değil, tam tersine bir zorunluluk neticesinde gerçekleşmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranı Balkan Savaşı esnasında erkek işçilerin birçoğunun savaşa dahil olmasıyla birlikte azalan işgücünü yeniden dengelemek amacıyla artmış, 1. Dünya, İstiklal ve 2. Dünya Savaşları esnasında da aynı şekilde yükselmiştir. Aynı zamanda savaş sonrasında erkeklerin terhis olmasıyla beraber kadın işçilerin önemli bir bölümü yine klasik ev işlerinde dönmüşlerdir (Mardin, 2000:14).

Teşkilat-ı Esasiye Kanunu yani 1924 Anayasası, ilköğretimi erkek kadın ayrımı olmaksızın bütün çocuklar açısından zorunlu kılmıştır. Aynı şekilde 1924 senesinde kabul göre Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile birlikte de günümüz modern örgün eğitimin temelleri atılmış ve milli eğitimin ilk adımı atılmıştır (Çullu, 2009:18).

4 Ekim 1926 'da çıkarılan Medeni Kanunla birlikte gerçekleştirilen değişikliklerle beraber kadınlar erkeklerle eşit imkanlara kavuşmuşlardır. Bu kanuna göre, kadın ve erkek yasalar gereği, velayet, veraset, evlilik, boşanma vb. hususlarda eşit haklara sahiptirler. Medeni Kanunda Osmanlı'da kadının hukuki konumunu belirleyen ve kadının toplum içinde daha aşağı bir konumda tutan esaslar yerine, çağdaş kadının statüsünü saptayan hukuki esaslar kabul görmüştür (Çakmak, 2001, 44).

Liberal olarak nitelendirilen ekonomik sistemin ilk zamanlarda hızlı ekonomik kalkınmayı gerçekleştirebilmek için yerli sanayinin oluşturulması ve geliştirilmesi amacıyla özel kesime ayrıcalık tanınmıştır. Fakat 1930 senesinden sonra 1929 senesinde gerçekleşen ekonomik bunalımın yarattığı etki ile devler, doğrudan yatırımcı şeklinde çimento, tekstil, şeker sanayi ve madencilik vb. alanlara yönelmiş ve devletçi bir ekonomik politika uygulamıştır. İşçi sayısının ve beraberinde kadın işçi sayısının yükselmesine sebep olan bu gelişmelerin yanında,

hukuksal anlamda da kadınların lehine düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Yaprak, 2003, 105).

Türkiye’de kadınların çalışma hayatına daha aktif şekilde katılımları 1950’li senelere dayanmaktadır. 1950’li senelerde kentsel bölgedeki sanayi işçiliği, toplumsal statü bakımından, hizmet sektörünün gerisinde yer almaktaydı ve zorunlu olmadığı sürece kadınlar tarafından çok fazla tercih edilmemekteydi. Bu dönem içinde gelişim gösteren hizmet sektörü, erkekler de olduğu kadar olmasa dahi kadınlar açısından da yeni iş imkanları doğurmaktaydı. 1970’li senelerden sonra hem kentsel hayatın getirdiği şartların olumsuz dayatmaları hem de kent yapısının kültürüne bağlı olarak, kentlerde çalışma arzusunda olan kadınların sayısı oldukça artmaya başlamıştır. Fakat 1980 senesi sonrasında kadınların çalışma isteğine karşın sanayi sektörü de aynı miktarda istihdam imkanı oluşturamamıştır (Çullu, 2009:19).

2.2. Türkiye’de Kadın İşgücünün Konumu

Türkiye’de kadınlar hukuki ve siyasi haklarını birçok Avrupa ülkesinden çok daha önce kazanmıştır. Fakat, kadınların iş yaşamına dahil olması, dünyada yaşandığı gibi Türkiye’de de sanayi devriminin meydana getirdiği toplumsal değişimle birlikte gerçekleşmiştir. Türkiye’de kadın işgücünün senelere oranla artış gösterdiği görülmektedir ancak, hem piyasada problemlere çözüm üretmekte hem de işgücü standartları oluşturma bakımından yeterli düzeylere erişememiştir (Çullu, 2009:20).

Kadın işgücü bilhassa cumhuriyetin kurulmasından sonra önemli aşamalar kat etmesine rağmen henüz gelişmiş ülkeler düzeyine ulaşamamıştır. Türkiye’de kadının el zanaatları ve tarımsal alan haricindeki çalışma yaşamında yerini alması ancak Cumhuriyet Dönemi birlikte olabilmiştir. Kadının kentsel kesimde çalışma yaşamına dahil olması, 2. Dünya Savaşı sonrasında başlamış ve planlı dönem içinde hızlanan sanayileşme hareketinin ortaya koyduğu iç göç dalgası ile yükselişe geçmiştir. Türkiye’deki kadın işgücü, sanayileşme anlamında henüz yeni olan ülkeler ve kimi az gelişmiş ülkelere benzer nitelikleriyle dikkatleri üzerine çekmiştir (Erdut, 2000, 32).

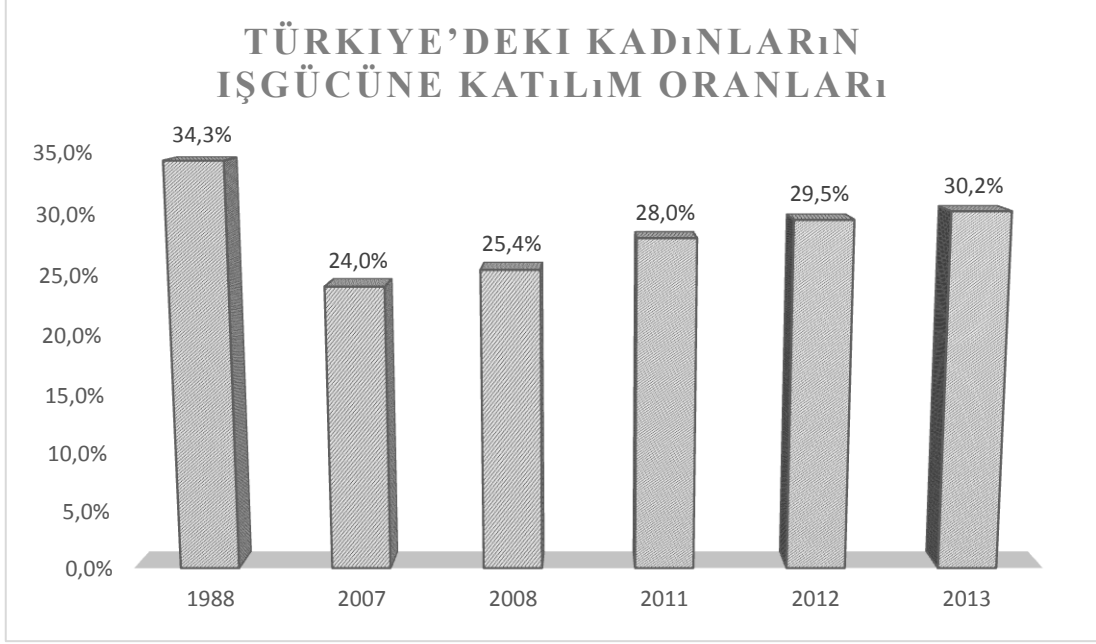
2.2.1. Günümüz Türkiye'sinde Kadın İşgücü

Kadın işgücünü Türkiye açısından değerlendirirsek, pek çok alanda bilhassa beceri ve eğitim isteyen alanlarda kadın işgücünün önemli bir paya sahip olduğu ve bu payın başka ülkelerle karşılaştırıldığında hiç de az olmadığı görülmektedir. Bilhassa bilim alanında kadın ile erkek işgücü oranları birbirine denktir. Sosyolojik bağlamda soruna eğildiğimizde, bireysel ve aile düşünce tarzları modern ve ekonomik bakımdan özgür, bilim esaslı olan kadınların, iş yaşamında ve eğitimde diğer kadınların önüne geçtiği görülmektedir. Kadınların istihdam sektörü içine dahil olmaları toplumda yaşanan modernleşme ile paraleldir. Türkiye'nin sosyal yapısı, ülkenin yüz ölçümü ve nüfus yoğunluğu dikkate alındığında bilhassa da ülkede yaşanan farklı iç ve dış nedenli hayatı etkileyen bölücülük problemleri karşısında kadın istihdamının yine de düşmediği görülmektedir (Erdut, 2000, 4).

2.2.2. Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım Oranı

İşgücü piyasasındaki Türkiye'de yaşayan kadınların konumunun bilinmesi kadın işgücünün yerinin açıklanması bağlamında önemlidir. İşgücü piyasasındaki yeri bakımından en önemli gösterge işgücüne katılım oranı yani İKO'dur. Türkiye'de yaşayan kadını ekonomide gerçekleşen dönüşüm neticesinde, çalışma hayatında istediği seviyeye henüz gelememiştir. Günümüz halen Türkiye'de yaşayan kadının işgücüne katılım oranı gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelere oranla oldukça geri kalmıştır.

Grafik 2.2.'de Türkiye'deki kadınların işgücüne katılım oranları yıllar itibariyle verilmiştir. Türkiye'deki kadınların işgücü oranları yıllar itibariyle sırasıyla: 1988 yılında %34,3, 2007 yılında %24, 2008 yılında %25,4, 2011 yılında %28, 2012 yılında %29,5 ve 2013 yılında %30,2 şeklinde seyretmiştir.

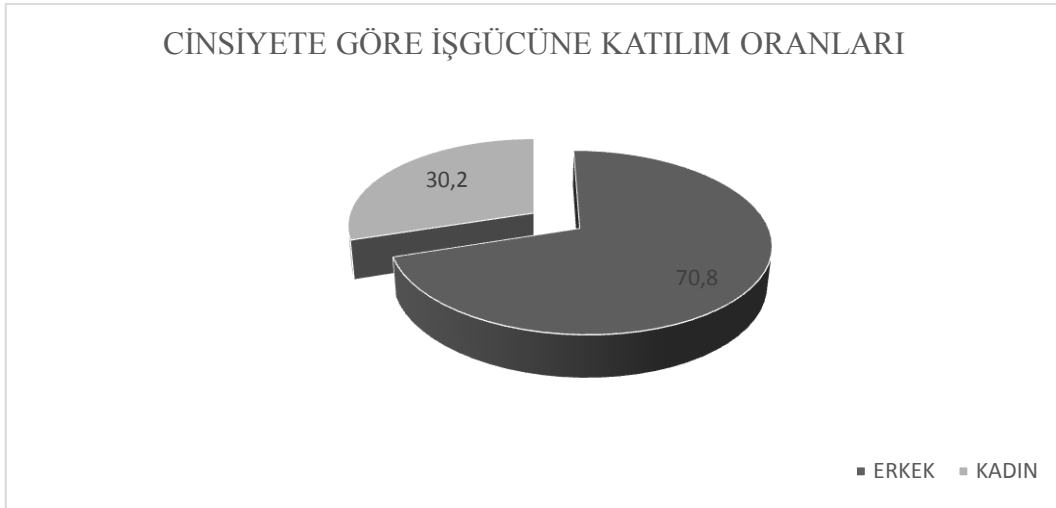


Grafik 2.2. Türkiye'deki Kadınların İşgücüne Katılım Oranları

Kaynak: TÜİK, 2013, Hanehalkı işgücü anketlerine göre oluşturulan oranlar.

Erişim: 18.9.2013

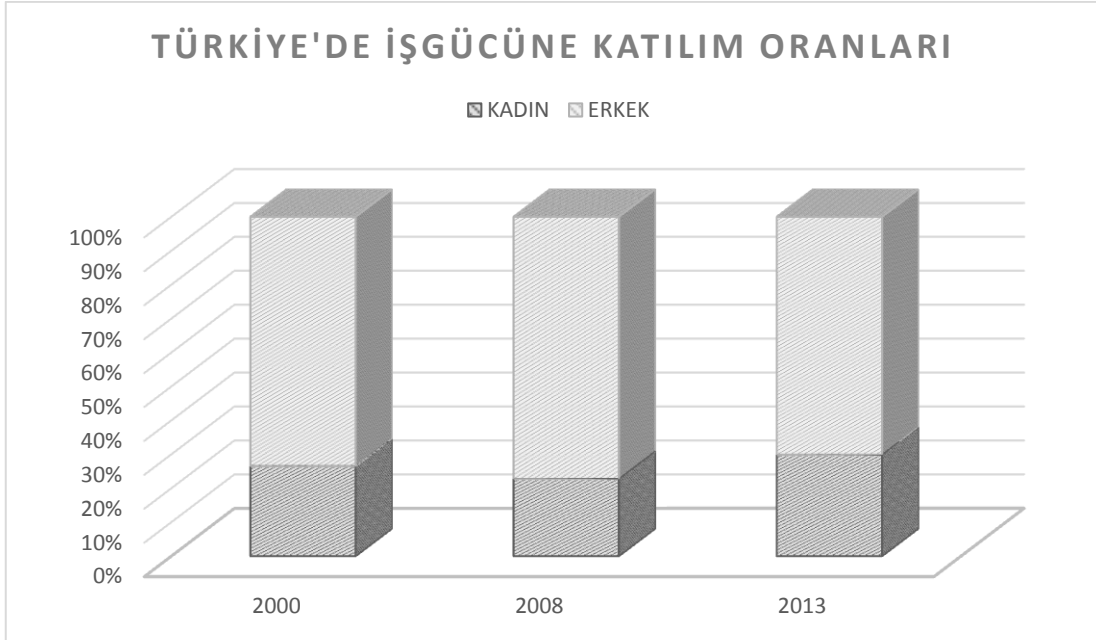
İşgücüne katılım oranları erkek ve kadınlar olarak ayrıldığında, 2013 itibariyle erkek işgücüne katılım oranı %70,8 iken kadınlarda %32,2 oranındadır. Grafik 2.3.'de kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları verilmiştir.



Grafik 2.3. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları

Kaynak: TÜİK, 2013, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Mart 2013.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları erkeklere oranla bir hayli düşüktür. TÜİK istatistiklerine göre, 2000 senesinde İKO %26,6 oranındayken 2008 senesinde %20,8 ve 2013 senesinde ise %30,2’oranındadır. Erkeklerde ise 2000 senesinde İKO %73,8 oranındayken 2008 senesinde %70,5 olmuş ve 2013 senesinde bu oran %70,8 olmuştur. İstatistiklere bakıldığında günümüzde erkeklerle kadınlar arasında işgücüne katılım oranlarında önemli bir farklılık olduğu görülmektedir. Türkiye’de kadınların işgücü piyasasında dahil olması tam anlamıyla sağlanamamış dolayısıyla modern bağlamda ücretli çalışma yaygınlaşmamıştır.



Grafik 2.4. Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranları

Kaynak: TÜİK, 2013, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri

Türkiye’de işgücüne katılım oranı son senelerde bir hayli düşük seviyelere gelmiştir ve seneler itibariyle azalma eğilimine girmiştir. TÜİK verilerine göre, 2000 senesinde kurumsal sayılmayan çalışma dönemindeki 15 yaş üstünde yer alan nüfusun yalnızca %49,9’u işgücü piyasasında bulunurken, 2006 senesinde bu oran %48, 2013 senesinde ise %50,2’dir.

Tablo 2.1. Yıllara Göre Türkiye’deki Temel İşgücü İstatistikleri

(%)	2000	2003	2006	2013
TÜRKİYE	49,9,	48,3	48,0	50,2
ERKEK	73,7	70,4	71,5	70,8
KADIN	26,6	26,6	24,9	30,2
KENT	44,1	43,8	45,5	49,3
ERKEK	70,9	68,9	70,8	70,1
KADIN	17,2	18,5	19,9	21,2
KIR	58,7	55,5	52,2	50,7
ERKEK	77,9	72,9	72,7	75,6
KADIN	40,2	39,0	33,0	36,7

Kaynak: TÜİK, 2013 Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri

Kentlerdeki işlerin bazı kabiliyetler gerektirmesi buna karşılık olarak kadınların eğitim seviyesinin düşük olması işgücü haricinde kalmayı kalıcı duruma getirmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının kırsal alanlardakilere göre yüksek olmasının başka bir sebebi, burada yaşayan kadınların ücretsiz aile işçisi şekline çalışıyor olmasıdır. Türkiye’de, küresel yönelimin aksine 1950’li senelerin ortalarından itibaren kadınların işgücüne katılım oranları devamlı olarak düşmektedir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları bir hayli düşüktür. Bununla birlikte kadınların pek çoğu ev işçiliği yapmaktadır, bu da kadınların sosyal güvencesiz ve ücretsiz çalıştığı bir göstergesidir. Bu oranın düşüklüğü bilhassa köyden kente göç oranının yükselmesi ile artmıştır. Kırsal alandaki kadınlar da istihdam bakımından önemli problemler yaşanmaktadır.

Yıllar itibariyle İKO’nun düşük seyretmesinin sebebi şu şekilde açıklanabilir:

- “Nüfusun hızla artması
- Ortalama eğitim süresinin uzaması

- Kadın işgücü arzını sınırlayan ataerkil düşünce yapısının etkinliği
- Çalışma dönemindeki nüfusun yıllık artış hızının o sene içinde oluşturulan işlerin yıllık artış hızından yüksek olması
- Kadınların eğitim olanaklarından gerektiği kadar faydalanamamaları
- Tarımsal istihdamın azalma meylinde olması
- Yüksek işsizlik ortamında bireylerin iş bulma umudunun kesilmesi
- Erken emeklilik
- Enformel ve kayıtdışı ekonominin var olması
- Sermaye birikiminin azlığı”

2.2.3. Türkiye’de Kadın İşgücünün İşsizlik Ve İstihdam Durumu

Geçmiş dönemlerde olduğu gibi işsizlik, şu anda da bütün ülkelerin ortak problemi olmaktadır. Günümüzde devletlerin yaşadığı problemlerin başında yer alan işsizlik, ulusların kalkınmaları önünde önemli bir engel teşkil etmektedir. İstihdamın geniş kitlelere ulaşması, sosyal gelişmişliğin ve ekonomik ilerlemenin bir göstergesi şeklinde kabul görmektedir. Bu sebeple, işsizliği yok edecek veya kabul edilirdir bir düzeye getirecek plan, yasa ve programlara gereksinim duyulmaktadır (Alptekin,Kaya,2008:1)

Tablo 2.2. Türkiye’de Kadın İşgücünün İstihdam ve İşsizlik Durumu

	2000		2003		2006		2013 (Haziran)	
	Türkiye	Kadın	Türkiye	Kadın	Türkiye	Kadın	Türkiye	Kadın
Kurumsal olmayan sivil nüfus (bin kişi)	66.187	33.129	69.479	34.787	72.606	36.392	74416	37.410
15 ve daha yukarı yastaki nüfus (bin kişi)	46.211	23.295	48.912	24.652	51.668	26.067	55.566	28.176
İşgücü(bin kişi)	23.078	6.188	23.640	6.555	24.776	6.480	28.844	8.990
İstihdam edilenler (bin)	21.581	5.801	21.147	5.891	22.330	5.810	26.319	8.018
İşsiz (bin kişi)	1.497	387	2.493	663	2.446	670	2.525	972
İşgücüne katılma oranı (%)	49,9	26,6	48,3	26,6	48	24,9	51,9	31,9
İşsizlik oranı (%)	6,5	6,3	10,5	10,1	9,9	10,3	8,8	10,8
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	9,3	13,5	13,8	18,9	12,6	17,9	11,0	16,4
İstihdam oranı (%)	46,7	24,9	43,2	23,9	43,2	22,3	47,4	28,5

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2013,

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim: 23.9.2013

Türkiye’de 2013 yılı itibariyle kadın işsizlik oranı %10,8; tarım dışı işsizlik oranının ise %16,3’tür. Yıllar itibariyle kadın işsizlik oranları artış göstermektedir. Kadınların hem işgücüne hem de istihdama katılımlarında yaşanan düşüşün en önemli sebebi, ekonomide tarımın payının her geçen gün biraz daha düşmesi ve kırdan kente yaşanan göçtür. Kırdan kente yaşanan göç neticesinde kadınlar tarım sektöründen ayrılmakta ve sanayi ve bilhassa da hizmet sektörüne eğilim göstermektedirler. Bazı sebepler dolayısıyla da kadınlar çoğunlukla düşük ücretler, emek yoğun ve büyük oranda ev konulu çalışmalarda bulunmakta bundan ötürü de kadınlar istihdam alanında gösterdiği katkı görünür olmaktan çıkmaktadır. Türkiye’de işsizlik oranı Tablo 2.2.’de görüldüğü gibi yüksek düzeydedir ve gerçekten de Türkiye gibi bir tarım ülkesinin önemli bir kısmı yılın büyük bir bölümünde boş kalmaktadır. TÜİK istatistiklerine göre bilhassa tarım sektöründe

yaşanan düşüğe rağmen istihdama yönelik olarak 2000 senesinde %24,9 olan kadın istihdam oranı 2013 senesinde 28,5'e yükselmiştir. Ülke ekonomisinde yaşanan büyüme oranında kadın istihdam oranı yükseliş göstermemektedir.

2.2.4. Türkiye'de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı

Kadınların çalışma hayatına katılımları günümüzde halen bir tarım toplumu niteliği taşıyan Türkiye'de, başka sektörlerde kadınların gerektiği oranda istihdam edilemedikleri görülmektedir.

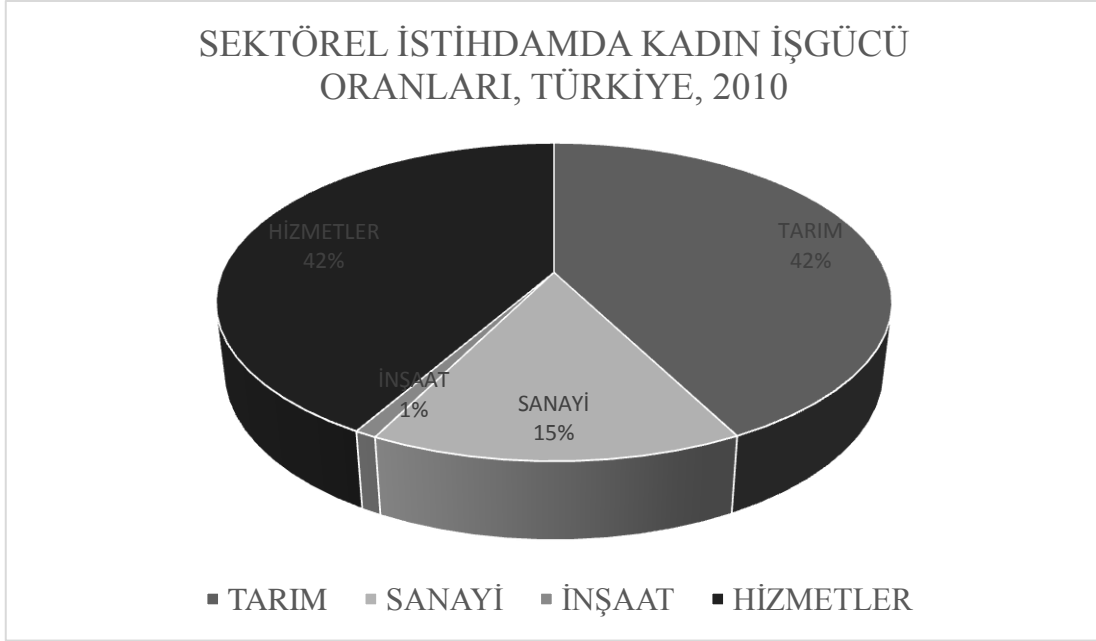
Tablo 2.3. İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)

	2000	2003	2006	2010
TARIM	36	33,9	27,3	25,2
Erkek	27	24,4	19,8	18,3
Kadın	60,5	58,5	48,5	42,4
SANAYİ	17,7	18,2	19,7	20,0
Erkek	19,5	20,2	21,6	21,8
Kadın	12,6	12,9	14,4	15,0
HİZMET	46,3	47,9	53	48,6
Erkek	53,5	55,4	58,6	51,4
Kadın	26,9	28,6	37,1	41,7

Kaynak: Tansel A., 2012, 2050'ye Doğru Nüfusbilim Ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış, TÜSİAD, İstanbul, s.81.

2000 senesinde istihdam edilen kadın oranı tarımda %60,5, sanayide %12,6 ve hizmet sektöründe %26,9'tür. Yıllar itibariyle tarım sektöründeki kadın istihdamı azalmış; sanayi ve hizmetler sektöründe ise kadın istihdamı artış göstermiştir. Yaşanan azalışa rağmen kadınların önemli bir kısmı tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Tarım istihdamında yer alan kadınların önemli bir bölümü ücretsiz aile işçisi konumunda yer almaktadır. Bilhassa kırsal alandan kentlere doğru yaşanan göç

neticesinde tarım sektöründe üretken faaliyette bulunana ve ücretsiz aile işçisi şeklinde konumlanan kadınların, göç hareketinden sonra kentlerde iş bulma olanaklarının yoksun şekilde, kentlerdeki düşük ücretlerle beraber işgücüne tam olarak katılım gösterememeleri, tarım sektöründe yaşanan ücretsiz aile işçiliğinde azalışa neden olarak, tarım dışı sektörlerdeki ücretli işçilikte artışa neden olmuştur.

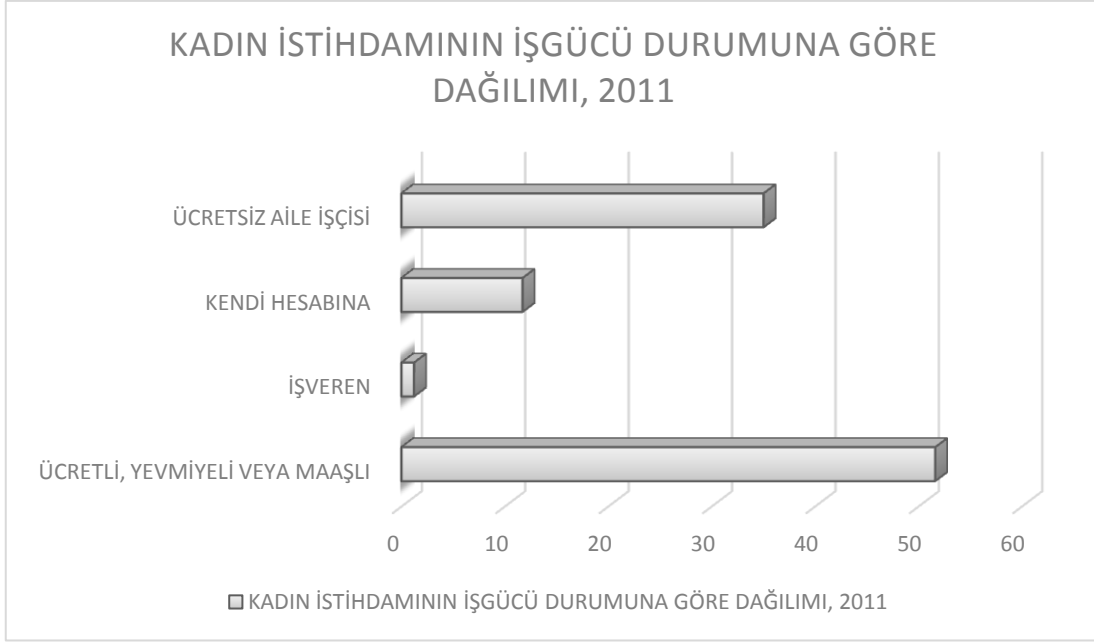


Grafik 2.5. Sektörel İstihdamda Kadın İşgücü Oranları, Türkiye, 2010

Kaynak: Tansel A., 2012, 2050'ye Doğru Nüfusbilim Ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış, TÜSİAD, İstanbul, s.81.

Grafik 2.5.'de kadınların en az istihdam edildiği sektör %0,9 ile inşaat sektörü olmuştur. Kadınların en fazla istihdam edildiği sektör de daha önce de belirtildiği üzere tarım sektörüdür.

Grafik 2.6.'da ise istihdamın işteki duruma göre dağılımı verilmiştir. Buna göre çalışan kadınların %51,6'sı maaşlı, ücretli veya yevmiyeli şekilde, %35'lik kısmı ise ücretsiz aile işçisi şeklinde çalışmaktadır. Çalışan kadınlarda kendi hesabına çalışanların oranı %11,7 iken işveren konumundakiler %1,2 oranındadır. 2011 senesi itibariyle çalışan kadınların %42,2'si tarım sektöründe çalışırken %57,8'i ise tarım dışı sektörde yer almaktadır.



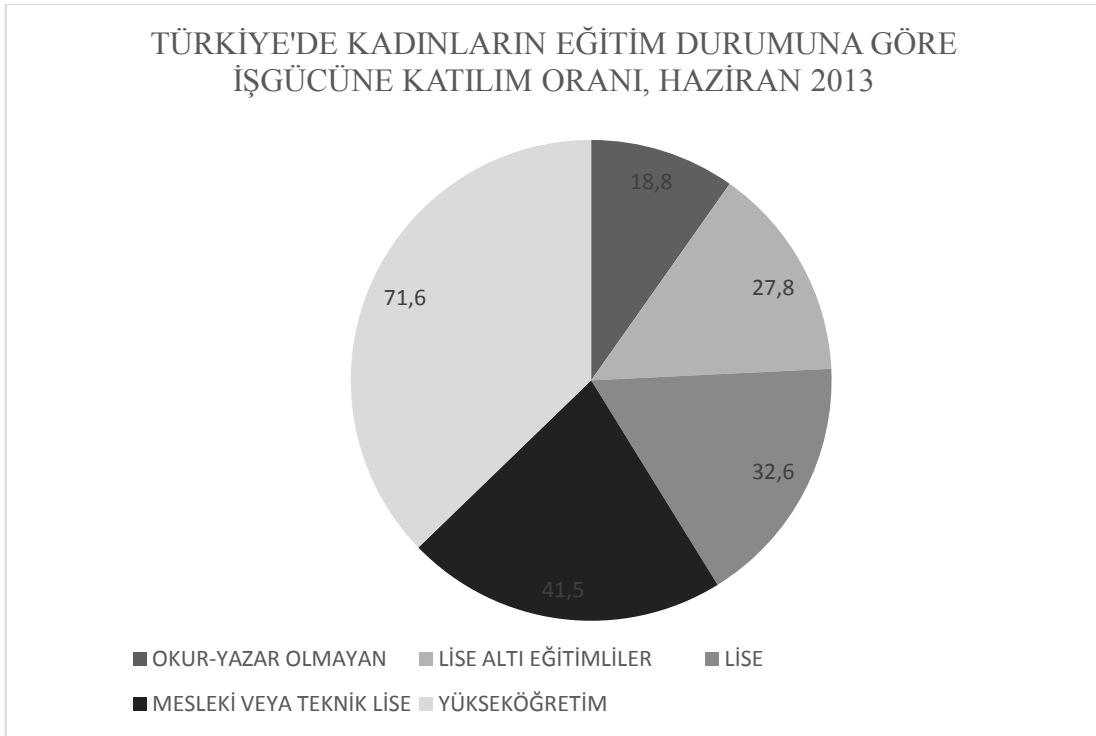
Grafik 2.6. Kadın İstihdamının İşgücü Durumuna Göre Dağılımı, 2011

Kaynak: Tansel A., 2012, 2050'ye Doğru Nüfusbilim Ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış, TÜSİAD, İstanbul, s.107.

Türkiye'nin giderek sanayileşmesi, istihdam alanlarının genişlemesi ve çeşitlenmesi gibi yaşanan gelişmelere karşın, kadınlar önemli ölçüde tarım alanında ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar. Kırdan kente yaşanan göçle birlikte tarımda çalışan kadın sayısında devamlı bir azalış yaşandığı gözlemlenmektedir. Tarım sektöründe çalışanlarda düşüş yaşanırken imalat sanayi, toptan ve perakende ticaret, oteller ve lokanta, sosyal ve kişisel hizmetler, toplum hizmetleri vb. alanlarda ise ciddi artışlar görülmüştür. Çalışan kadınların bu tip farklı sektörlerle eğilim göstermeleri kırdan kente göçün yanı sıra farklı faktörlerin de etkisinden kaynaklanmaktadır. Bilhassa eğitilmiş kadın sayısında yaşanan artış önemlidir. Türkiye'de kadın işgücünün, yaşadığı gelişim sürecine dayalı olarak yaşanması gerektiği gibi, tarım sektöründen diğer sektöre yönelim oldukça yavaş olmaktadır. Bu yönelin bu biçimiyle sürdüğü sürece, tarımsal kadın istihdamının toplam istihdam içindeki oranının %10'lara düşmesi ancak 2050'li senelerde olabilecektir (Tansel, 2012).

2.2.5. Türkiye’de Kadın İşgücünün Eğitim Durumu

Kadınların eğitim seviyeleri arttıkça emek piyasasında çok daha iyi konumlarda yer bularak yüksek gelirler kazanabileceklerinden, emek piyasaları haricinde kalmalarının maliyeti yükselecek ve bundan ötürü işgücüne katılım oranlarında yükselme yaşanacaktır. Bu sebeple eğitim seviyesi kadınların ev haricinde çalışma arzusunda yön kazandıran ve kadının işgücüne katılımına etki eden en önemli unsurlardan bir tanesi olmaktadır. Çalışma yaşamına katılım, eğitim seviyesi ile beraber önemli oranda yükseliş göstermektedir. Eğitim düzeyi düşük olan kesimde bulunan işlerin ücret düşüklüğünün olması ve kötü çalışma şartları işgücüne katılım oranına olumsuz olarak etki etmektedir.

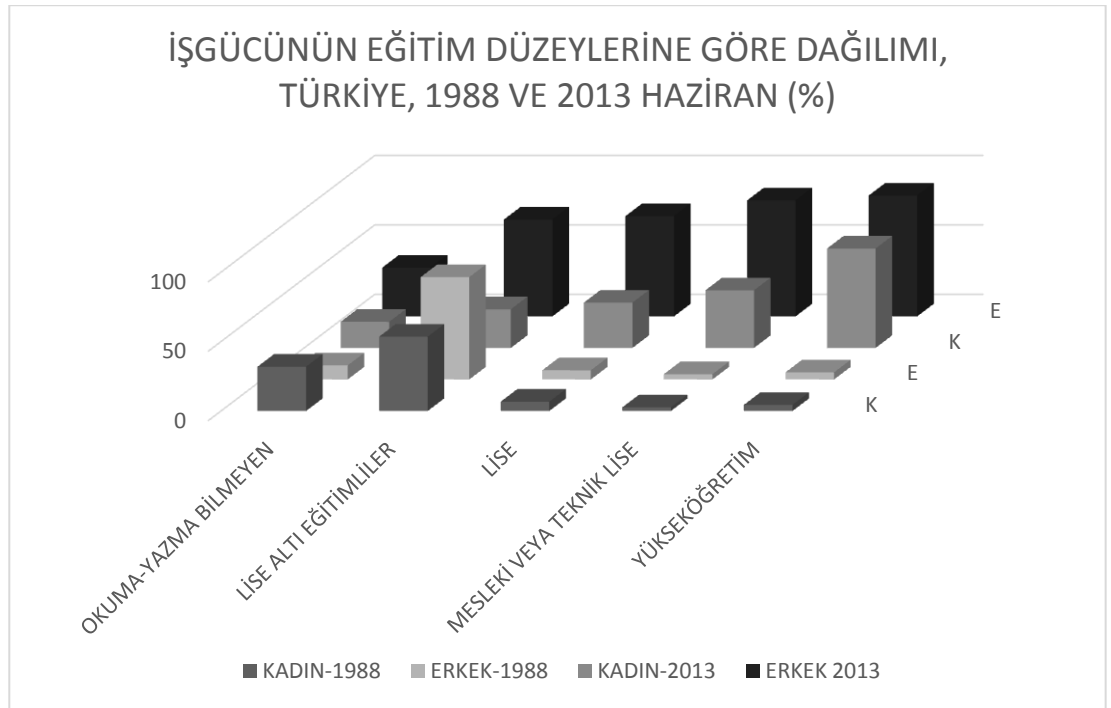


Grafik 2.7. Türkiye’de Kadınların Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı, Haziran 2013.

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2013, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim: 23.9.2013

Grafik 2.7.'ye bakıldığında kadınların işgücüne katılım oranının en fazla olduğu eğitim durumu %71,6 ile yükseköğretim olmuştur. İşgücüne katılım oranı en düşük eğitim durumu ise %18,8 ile okur-yazar olmayan kesimdir.

İşgücü piyasasında yer alan kadınlar açısından mevcut işlerin çoğunlukla emek yoğun, güvencesiz ve düşük ücretli olması, grafiğin neden bu şekilde paylara ayrıldığıının nedenidir.



Grafik 2.8. İşgücünün Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı, Türkiye, 1988 ve 2013 Haziran (%)

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2013, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim: 23.9.2013

Türkiye’de 1988 ve 2013 Haziran itibariyle kadın ve erkek işgücününün eğitim seviyesi üzerine bilgi sunmaktadır. Toplam işgücü içinde, okuma-yazması olmayan kişilerin ve lise altı eğitilmişlerin oranları süreç içerisinde azalmıştır. Gerek 1988 senesinde gerekse de 2013 Haziran itibariyle işgücü piyasası içinde en kalabalık kitleyi ilköğretim mezunları oluşturmaktadır.

2.2.6. Türkiye’de Kadın İşgücünün Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Kadınlar en çok tarım ve hayvancılık gibi işlerde çalışmaktadırlar. İkinci sırayı nitelik gerektirmeyen işletme yani hizmetlerde ve imalat sanayisindeki niteliksiz işler almaktadır. Kadınlar, profesyonel ve yardımcı profesyonel mesleklerde erkeklere oranla daha fazla işgücü katılımı göstermektedir. Buna karşın üst yöneticilikte kadınların işgücüne katılım oranları bir hayli düşüktür. Erkekler bakımından tarımsal mesleklerle sanatkarlık oranları açısından başa baştır. Üst düzey yöneticiler içinde kadınların katılım oranlarının düşük düzeyde olması, işe alım süreçlerinin yanı sıra yükseltme süreçlerinin de cinsiyet ayrımcılığı içerdiğini göstermektedir (Kadın ve Ekonomi, 2008, 19; TÜİK, 2013).

Tablo 2.4. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücünün Meslek Gruplarına Göre Dağılımı, Haziran 2013

	Kadın(%)	Erkek(%)
Kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdürler	0,02	0,06
Profesyonel meslek grupları	0,12	0,07
Yardımcı profesyonel meslek grupları	0,04	0,05
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	0,08	0,04
Hizmet ve satış elemanları	0,16	0,17
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık, su ürünleri çalışanları	0,27	0,15
Sanatkarlar ile ilgili işlerde çalışanlar	0,05	0,17
Tesis ve makine operatörleri, montajcılar	0,03	0,12
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	0,21	0,12

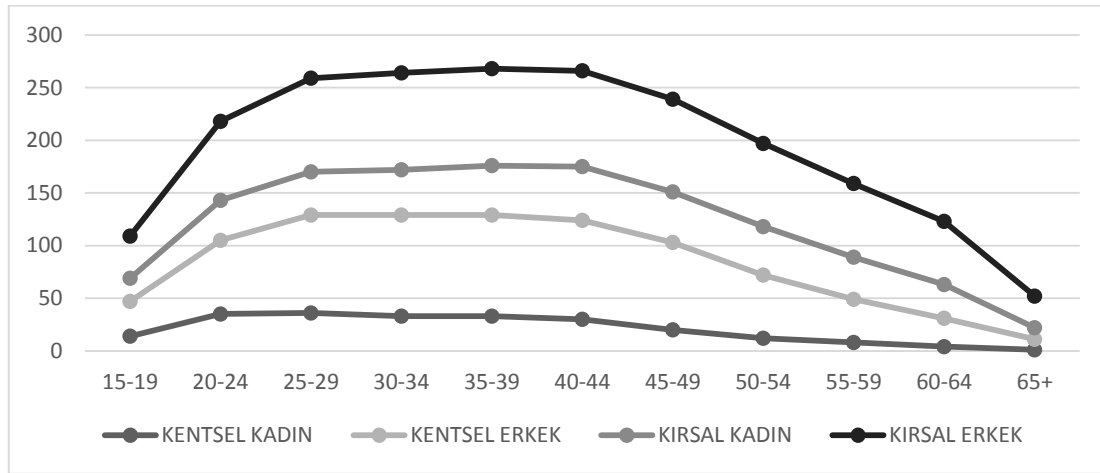
Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2013, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim: 23.9.2013

Türkiye, OECD ülkeleri içinde kadın emeğinin işgücüne katılım oranı en az olan ülke konumundadır. Genel anlamda kentli kadınların istihdamının yoğun şekilde olduğu imalat sanayisinde işgören kadın oranı Meksika, Malezya, Güney Kore,

Endonezya gibi ülkelerden daha düşük orana sahiptir. Türkiye’de kadınların endüstriyel üretime katkı sağlamaları genelde görünmez ve kayıt dışı olmasının da bu sonuçta rolü bulunmaktadır (Tes-İş, 2005, 33).

2.2.7. Türkiye’de Kadın İşgücünün Yaş Durumu

Kadınların işgücüne katılım oranları, eğitim haricinde yaşa dayalı olarak da farklılaşma gösterebilmektedir. Türkiye’de genç işçilik çok daha yoğun şekildedir. Sanayileşme süreci içinde yer alan ülkelerde kadının işgücüne katılım oranı iki tepe noktasına sahip bir durum arz eder. Genç yaşlarda işgücüne katılım oranı yüksek olurken, evlilik ve çocuk sahibi olma gibi dönemlerde bu oran düşüş gösterir. Sonraları bu yeniden artış gösterirken 50 yaş ve üstünde tekrardan düşüşe geçer. Kadın işgücü Türkiye’de tek tepeli bir şekil oluşturmaktadır. Kentsel işgücü oranı içine kadınlar genellikle genç yaşlarda girmekte, doğum ve evlilik gibi sebeplerle işlerinden ayrıldıkları zaman yeniden geriye dönüş yapamamakta ya da dönme arzusunda oldukları işgücü içinde kendilerini bulamamaktadırlar. Böyle bir durumda Türkiye’de kadın çalışanların, çalışma hayatının devamsız olduğunu göstermektedir. Gelişmiş ülkelere göre, Türkiye’de kadın işgücüne gösterilen katılım oranı oldukça düşüktür (Zergeroğlu, 2004, 72).

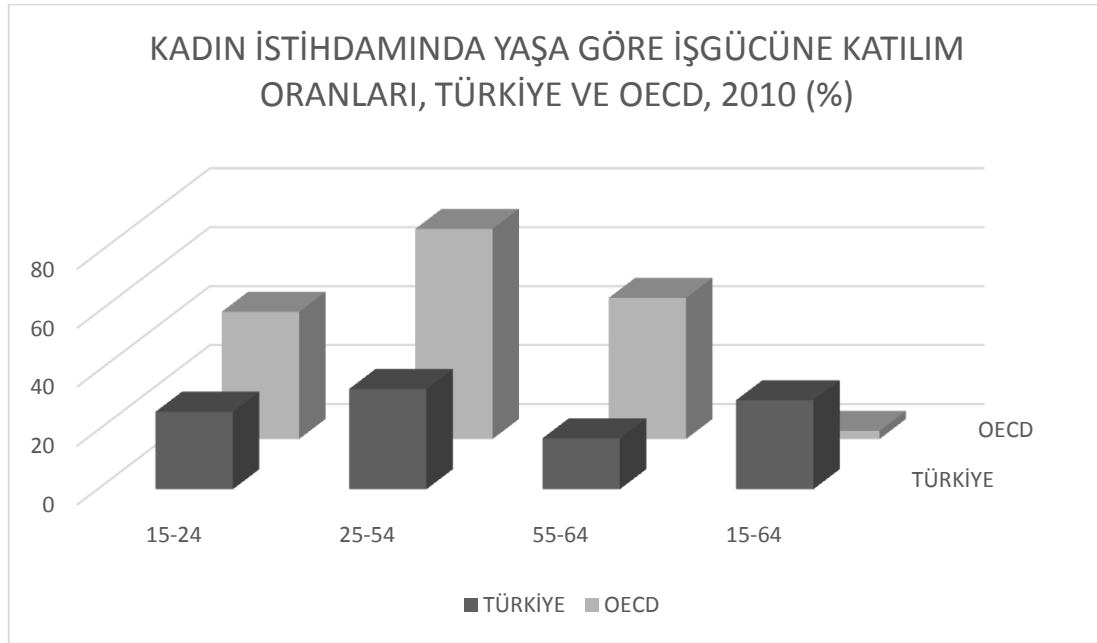


Grafik 2.9. Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranları, Türkiye, 2013 Haziran (%)

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2013, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim: 23.9.2013

Türkiye ile OECD ülkeleri kıyaslandığında şu sonuçlara varılabilir (Tansel, 2012:70):

- “15-24 yaş aralığında Türkiye’de kadınların istihdam oranı %26,3 iken OECD üye ülkelerinde %43,2’dir.
- 25-54 yaş aralığında Türkiye’de kadınların istihdam oranı %34 iken OECD üye ülkelerinde %71,3’dir.
- 55-64 yaş aralığında Türkiye’de kadınların istihdam oranı %17,3 iken OECD üye ülkelerinde %30,2’dir.
- 15-64 yaş aralığında Türkiye’de kadınların istihdam oranı %30,2 iken OECD üye ülkelerinde %61,8’dir.”



Grafik 2.10. Kadın İstihdamında Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranları, Türkiye ve OECD, 2010

Kaynak: Tansel A., 2012, 2050'ye Doğru Nüfusbilim Ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış, TÜSİAD, İstanbul, s.70

2.2.8. Türkiye’de Kadın İşgücünün Kayıtlılık Durumu

Türkiye tarihinde işsizlik sorunu önemli boyutlara gelmiş, ekonominin gerçekleştirilecek yeni yatırımlar ile verimli istihdam alanları meydana getirme çabası azalış gösterirken, kayıt dışı istihdam da her geçen gün biraz daha büyümüştür. Bu negatif durum kadın istihdamı açısından da geçerli olmaktadır. Türkiye’de ekonomik büyüme istihdam artışına neden olamamaktadır. İstihdamda dönemsel şekilde gerçekleşen küçük oranlı artışlar ise kayıtdışı istihdamın artması biçimindedir. Ülkemizde kadınların çalışma yaşamına arzu edilen seviyede katılımı gerçekleştirilememiş, kadınlar açısından modern anlamda ücretli çalışma yaygın hale getirilememiştir. Kırsal alan ve kayıtdışı sektör kadınlar açısından en temel istihdam bölgeleri olmayı sürdürmektedir (Minibaş,2005:1).

Kayıtdışılığın nedenleri şu şekilde sıralanabilir (Toksöz, Özsuca, 2002):

- “Sosyal güvenlik primlerinin ve vergilerin fazlalığı
- Hükümet kuruluşları arasındaki eşgüdüm noksanlığı
- Uzun dönemli işsizlik ve eksik istihdam oranlarının fazlalığı
- İşgücü içinde vasıfsız işçinin payının görece fazlalığı
- Kayıtdışı istihdamda işverenlerin düşük işgücü maliyetlerine yönelmeleri
- İnsan kaynakları konusunda yapılan yatırımların yetersiz olması
- İstihdamla eğitim ve öğretim sistemleri arasında bulunan bağın zayıflığı
- Ödenmeyen prim borçlarına dair sık sık çıkarılan aflar
- Kayıtlı istihdam konusunda bilgi ve bilgilendirme eksikliği
- Küresel rekabet koşulları
- Düşük verimlilik
- Enerji ve hammadde maliyetlerinin yüksek oluşu
- Alternatif işletme verimliliği üzerinde bilgi eksikliği”

2.3. Türkiye’de Çalışan Kadınların Sorunları

Türkiye’de kadın işgücünde yaşanan en önemli problem hala “anne” sıfatının mesleki hayatlarının önüne engel olmasıdır. Türk toplumu tarafından verilen bu rol dolayısıyla kadın eme piyasasında olması gerektiği yerde değildir. Bu sebeple kadınlar genellikle uzmanlık gerektirmeyen küçük çaplı triko işleri, tezgahtarlık, fabrika işçiliği, kuaförlük, kasiyerlik ve terziilik vb. işlerde iş görmektedirler. Bilhassa ekonomik yetersizlik sebebiyle iş yaşamına adım atan kadınların gerek ev kadını olarak gerekse de anne rolündeki karşılaştığı problemler beraberinde, toplumsal baskıların ve olumsuz iş alanlarının üstlerine yüklediği negatif etkiler, geleneksel toplum yapısı çerçevesinde çalışan kadının çok taraflı sorunlar ve sorumluluklar altında kalmasına neden olmaktadır.

2.3.1. Türkiye’de Çalışan Kadının İş Hayatı Kaynaklı Sorunları

Dünya nüfusunun neredeyse yarısı kadın nüfusudur. Bundan dolayı tarihte toplumsal ve ekonomik hayatın bu tarafını kadınlar, başka bir tarafını da erkekler oluşturmaktadır. Fakat kadınların ekonomik hayata katılım sağlamalarıyla ekonomik ve toplumsal kalkınmadan faydalanma seviyeleri doğru orantılı olmamaktadır. Bu durum, her ne ölçüde ülkelerinde gelişmişlik seviyeleriyle alakalı olsa dahi, çoğunlukla kadınlar bütün toplumlarda erkeklerin gerisinde kalmaktadırlar.

Asırlardır kadın, özel hayatı ve eviyle kısıtlanmış, üretimden uzak tutulduğu gibi ekonomik açıdan da tamamıyla erkeğe bağımlı durumda kalmıştır. Kadınlar, erkeklere kıyasla evle ve çocuk bakımıyla alakalı işlerde çok daha fazla sorumluluk almışlardır. Çalışma hayatında yer alan ve para kazanan erkeklerle kıyaslandığında, kadının ev işleriyle ilgilenmesi ve çocuk bakımıyla uğraşması toplum nezdinde bir değer olarak görülmemiş, evde sağladığı görevler her ne ölçüde önemli olursa olsun, kadına ev içinde ya da dışında herhangi bir statü sağlayamamıştır. Bu nedenle, kadının emek piyasasına dahil olması, statü kazancı ve bağımsızlığının bir göstergesi olarak görülmüştür (Çakmak, 2001:5).

Türkiye’de çalışan kadının iş hayatından kaynaklanan sorunları altı başlık altında incelenmiştir:

1. Eğitimde eşitsizlik
2. Ücret eşitsizliği
3. Kayıtdışı işlerde çalışma
4. Sendikal haklardaki eşitsizlik
5. Cinsiyet ayrımcılığı
6. Cinsel taciz

Gerçekleştirilen çalışmalarda, 2. Dünya Savaşı bitimiyle birlikte yoğun şekilde emek piyasasına dahil olan kadının eğitiminin yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye’de emek piyasasında yer alan kadınların eğitim olanaklarından az faydalanmasından ötürü çalışma hayatında problemler meydana gelmektedir. Bu problemler eğitim seviyelerinin düşük olması, işyerinde verilen beceri ve özel eğitimlerinden yeterli seviyede yararlanamadıkları biçiminde ifade edilir. Çalışma hayatında meslekler ve işler “erkek işi” ve “kadın işi” şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Kadınlara verilen ücretler, erkeklere verilen ücretlerden daha düşüktür. Erkekler, çoğunlukla, tam zamanlı işlerde yer almakta, statü olarak daha üst mevkilerde bulunmakta ve çok daha fazla ek ödenek kazanmaktadır.

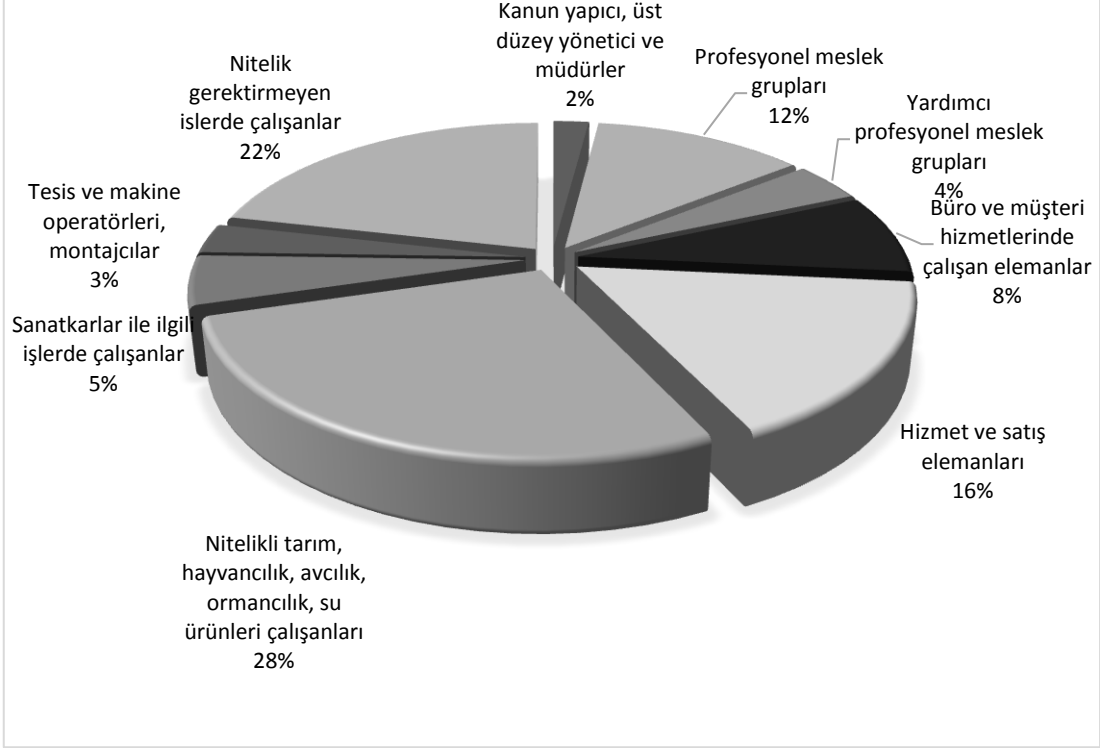
Türkiye’de kadın işgücünün emek durumuna göz atılırsa, İKO’nun en fazla olduğu eğitim durumunun yükseköğretim (%71,6) seviyesindeki kadınlarda; en düşük olduğu eğitim durumunun ise okur yazar olmayan (%18,8) kadınlarda olduğu görülmektedir. Bu durum kent yaşamında yer alan kadınların eğitim düzeylerinin İKO’yu pozitif olarak etkilediğinin önemli bir göstergesidir. Kentlerde eğitim düzeyinin yükselmesiyle kadın işgücüne katılım oranı doğru orantılıdır.

Türkiye’de eğitim görmüş kadın genellikle hizmet sektöründe yer almaktadır. Fakat bu sektörde yer alan kadın işçiler, erkek işçilere oranla daha düşük ücretle emeğini satmaktadır. Eğitim görmeyen kadın herhangi bir uzmanlık gerektirmeyen, beceriye yönelik işlerde çalışmaktadır. Bu kadın orta ve küçük çaplı işletmeleri seçerek, kendilerine iş imkanı oluşturmaktadır. Bu alanda iş görecektir olan kadın çoğunlukla köyden kente göç yaşamış, kentte yoksulluk sınırında hayatını devam ettiren kadındır (Ecevit, 2000:155). Daha önce de verilen istatistiklere göre Türkiye’de tarımsal faaliyetlerde ücretsiz aile işçiliğinin son derece yaygın olması, ücretsiz aile işçilerinin önemli bir kısmının da kadınlardan meydana gelmesi

sebebiyle kişilerin işsiz olarak nitelendirilmemesi neticesini ortaya koymaktadır. Bilhassa 1950 senesinden sonra artış gösteren göç kavramı sebebiyle kırdan kente göç eden kadınlar, şehir yaşamında gereğince istihdam edilememişlerdir. Bunun neticesinde en yüksek işsizlik oranları %18,8 ile okuryazar olmayan yani erkeklere kıyasla çok daha düşük seviyede olan kadınlarda görülmektedir.

Kadınlar, daha az para kazandıran, tekdüze işlerde daha fazla yoğunlaşmaktadır. Tarım ve hayvancılık sektörü %28'lik oranla kadınların en fazla yoğunlaştığı meslektir. Grafik 2.11.'de görüldüğü üzere kadın yöneticilerin sayısı olarak oldukça az olması, büyük oranla klasik cinsiyet ayrımcılığı kökenli tutumların eğitime de sıçraması neticesi, eğitimde fırsat eşitliğinin gerçek anlamıyla sağlanamaması ve dolayısıyla kadınların, işlerinin gerekli kıldığı beceri ve bilgiyi yeteri düzeyde donatılamamasından doğmaktadır.

TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN MESLEK GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI, HAZİRAN 2013



Grafik 2.11. Türkiye’de Kadın İşgücünün Meslek Gruplarına Göre Dağılımı, Haziran 2013

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2013, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim: 2.10.2013

Dünyanın birçok ülkesinde olduğu üzere Türkiye’de de kadın girişimciliği, kadın istihdamı probleminin çözüm yolunda önemli araçlardan bir tanesi şeklinde nitelendirilmekte ve bu amaçla ilişkili meslek kuruluşları, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütlerinde farklı program, proje ve çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Fakat Türkiye işgücü piyasasına girişe engel teşkil eden cinsiyete yönelik ayrımcılık kadın girişimciliğinde de mevzu bahis olmaktadır. Kadın girişimciler, finansal, kültürel ve eğitimler alakalı engellere rastlamaktadırlar (Kadın ve Ekonomi, 2008:18).

Kadınların işgücüne katılımındaki ana faktör, eğitim seviyesi değil, bakmakla sorumlu oldukları çocuklarının var olup olmamasıdır. Bütün sosyo ekonomik gruplar içinde ve eğitim seviyelerine göre, şayet evlerinde çocukları yoksa, kadınların tam zamanlı iş yaşamında yer alma ihtimalleri daha yüksek olmaktadır. Kadınların işgücüne katılımlarındaki en önemli problem eğitim seviyesi azaldıkça kadın işgücüne katılım oranının azalması ve bu sebeple düşük ücretli işlerde istihdam edilmesidir. Kadın düşük ücretli işlerde istihdam edildikçe, elde edeceği gelir çocuk bakım ve ev işleri gibi işler için vereceği ücreti karşılayamamaktadır. Bu sebeple eğitim düzeyinin yükselmesi kadının işgücü açısından önemli bir problemdir (Çullu, 2009:76).

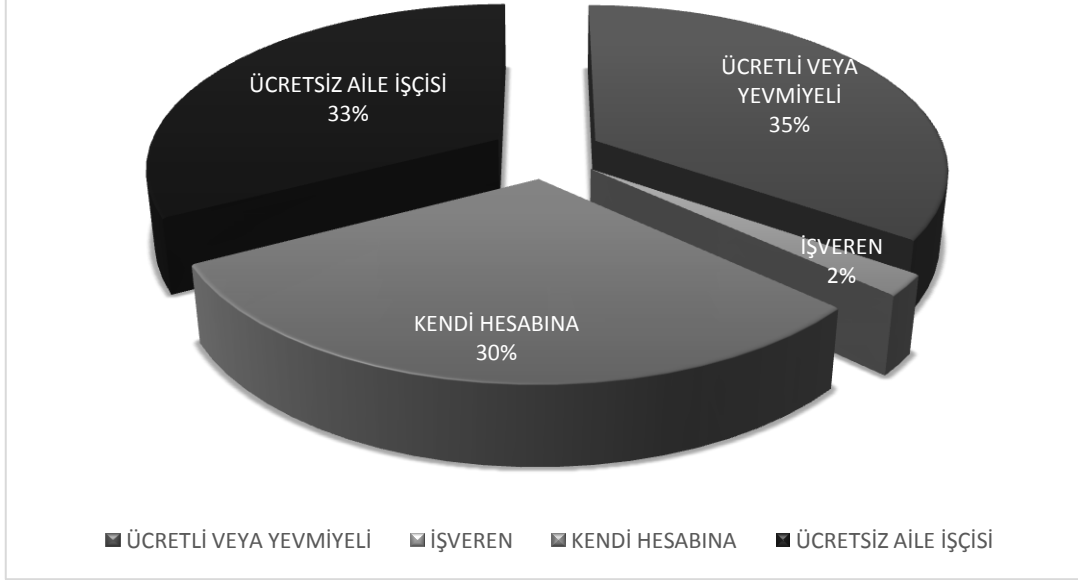
Kadınlar açısından doğum izni düzenlemesinin getirilmesi yeterli olmamaktadır. Kadınların doğum izninden döndükten sonraki dönemlerinde farklılaşan iş şartlarına uyumunu sağlayacak hizmet içi eğitimlerin işyeri tarafından sağlanmasını olanaklı kılmak ve kadınların eşdeğer veya aynı pozisyonda işgörmesinin düşünülmesi olumlu bir durum olarak görülmektedir.

2.3.2. Kayıt Dışı İşlerde Çalışma

Kayıtdışı istihdam, çalışan kişinin herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olamaması durumudur. Kayıt dışılık, 2012 Yılı Programında, Türkiye’de “ekonomik hayatın önemli bir yapısal sorunu” şeklinde açıklanmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2011: 95). Türkiye’de gerektiği ölçüde formel istihdam oluşturulamamaktadır. Üretkenliğin önemli ölçütlerinden bir tanesi olan eğitim düzeylerinde yetersizlik de ön plana alındığında, kayıtdışı sektör içinde düşük ücretle düşük üretkenlik meydana gelmektedir. Türkiye’de işgücü piyasası ikiye bölünmüştür: kayıtlı ve kayıtsız. İşgücü piyasasının kayıt dışı kısmı kuralları olmayan bir bölüm iken, bilhassa kırdan kente yaşanan göç bu durumu beslemektedir (Ercan,2007:33).

Grafik 2.12.’de işlerinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayan kadın işgücünün istatistiki verileri verilmiştir.

Esas İşlerinden Dolayı Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayan Kadınlar İşgücü



Grafik 2.12. Esas İşlerinden Dolayı Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayan Kadın İşgücü, Haziran 2013

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2013, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim: 2.10.2013

TÜİK verilerine göre sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayan kadın işgücünün %33'ü ücretsiz aile işçisi, %30'u kendi hesabına çalışan, %2'si işveren, %35'i ise ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmaktadır.

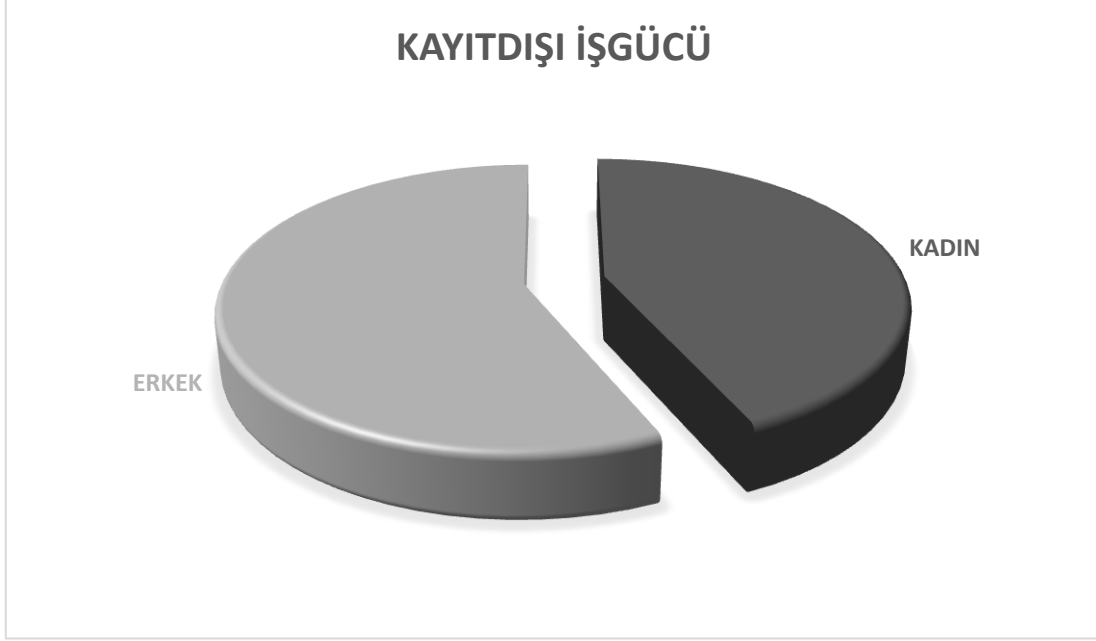
Kayıtdışı işler çoğunlukla emek yoğun hizmet ve mal üretimi gerçekleştiren küçük çaplı işletmelerdir. İşgücü maliyetinden vazgeçmek rekabet gücünü yükselten bir etkidir. Bu sebeple büyük işyerleri üretim sürecini parçalara ayırarak işgücünü kayıtsız olarak çalıştırarak maliyetleri azaltma çabası içindedir. Kentlerde kayıtdışı istihdamda kadın ve erkek çalışan oranlarında önemli bir fark görülmemekle beraber kimi işlerde kadınların daha yoğun şekilde çalıştığı bilinmektedir. Bilhassa fason üretimin yoğun şekilde gerçekleştirildiği konfeksiyon sanayisinde çalışan kadınlar

içinde kayıtdışı işlerde çalışan kısmın oranı imalat sanayisine oranla daha fazladır (Aydın, 1999:90).

Kadınların bu tip işlere yönelmelerinin nedenleri şu şekilde ifade edilebilir (Çullu, 2009):

- “Kadınların kayıtdışı işlerde daha fazla çalışması bir rastlantı değildir. Kadınların el emeği yoğun olan işlerde daha iyi olmaları,
- Düşük eğitim seviyeleri,
- Kimi kadınların çalışma hayatına karşın tutucu tutumları,
- Kazançlarının ekonomik destek şeklinde nitelendirilmesi,
- Kayıtdışı işlerin büyük kısmının ev ve ailenin çocukları ya da yaşlılarıyla birlikte yapılır seviyede olması,
- Düzenlilik gerektirmemesi,
- Evlerde gerçekleştirilen işlerin devamı gibi olması,
- Bu tip işlere kolay erişilebilmesi,
- İşgücü piyasası içinde düzenli ve devamlı kalmalarını zorlaştıran cinsiyete yönelik iş bölümünün olmasıdır.”

Esas işlerinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayan kişilerin cinsiyet olarak oranları Grafik 2.13.’de gösterilmiştir. Buna göre kadınların %43’ü; erkeklerin ise %56’sı esas işlerinden ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmamaktadır.



Grafik 2.13. Esas İşlerinden Dolayı Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayan Kişilerin Cinsiyete Göre Oranları, Haziran 2013

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2013, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim: 2.10.2013

2.3.3. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Cinsel Taciz

Kadınların çalışma hayatına başlamasıyla birlikte toplumsal cinsiyet temeline dayalı ayrımcılığa uğramaktadırlar. Günümüzde işgücünün önemli bir kısmı durumuna gelen kadınların geliştirilmesi ve istihdam edilmesi işletmenin başarısı açısından esas bir gereklilik durumuna gelmiştir. Fakat kadının aile hayatındaki sorumluluk ve rolleri, mesleğinde terfi alma olanağını da sınırlamaktadır. Kadın işgücünün meslek gruplarına göre ayrımında yönetici konumundaki kadınların oldukça az oranda olduğu Grafik 2.11.'de görülmektedir. Buna göre her on yöneticiden ancak bir tanesinin kadın olması, kadınların üst kademelere yükselmesinin önünde önemli engel teşkil ettiğini göstermektedir. Bu eğilim günümüzde pek çok örgütte kadınlara dair yapılan ayrımcılığın temeli olan “şeffaf tavan” kavramını yaratmıştır. Kadınların, işletmelerin üst yönetim seviyelerine yükselmelerini engelleyen nedenler, şeffaf tavanlar şeklinde isimlendirilmektedir

(Aytaç, 2000:5). Başka bir deyişle şeffaf tavan, işletmelerde tepe yönetim pozisyonu açısından kadınların önüne çıkarılan keyfi engellerdir. Kadınların kariyer hedeflerine engel teşkil eden şeffaf tavanlar, organizasyonların rekabet üstünlüğü kazanabilmek amacıyla gereken farklı kabiliyetlere sahip kişilerin üst kademe yönetimde konumlanmalarına ve özelliklerine dikkat edilmeksizin işletmenin sağlığına ve karlılığına katkı sağlayabilecek becerilerin kullanılmamasına sebep olmaktadır. Yani kadınların üst seviyelere erişmelerini durduran veya yavaşlatan engeller vardır. Bu tavan, aşılması oldukça güç bir engel şeklinde görülmektedir. Gerçek anlamda da günümüzde çok az bir oranda kadın önüne çıkan engelleri aşarak üst yönetime geçebilmektedir. Gelişme şansları bulunmayan kariyer yollarına yönlendirilen ve üst yönetim aday havuzuna bile giremeyen kadınların yöneticilik kariyerleri baştan bitmektedir. Dikey ve yatay yükselme imkanlarının çok az olduğu hususlarda kadın çalışanlar çoğunlukla başarıda düşmenin ve durgunluk mevzu bahis olduğu kariyer platosuna adım atmakta ve kariyerlerini aynı mevkide devam ettirmek durumunda kalmaktadırlar. Bu sebeple devamlı pozisyonlarda yer alan kadınlar açısından şeffaf tavanlardan söz edildiği kadar, onların yatay olarak geçişini engelleyen şeffaf duvarlar da vardır (TİSK, 2000:4).

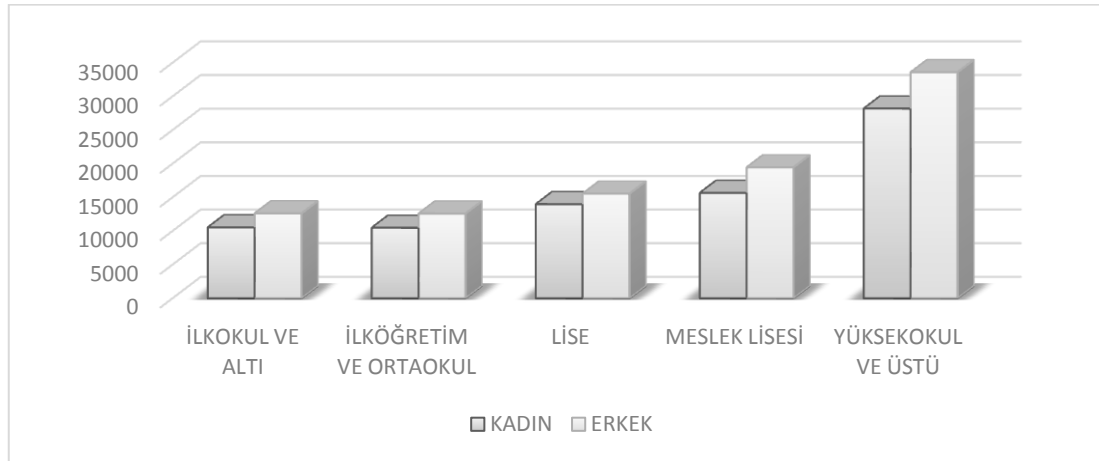
2.3.4. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Kadının ücretli bir şekilde çalışma hayatına dahil olması, gerek kendisi gerekse de toplum bakımından son derece önemlidir. Bu durum asırlardır devam eden kadının evi ailesi ile kısıtlı, ekonomik açıdan erkeğe bağlı rolüne etki etmekte ve farklılaştırmaktadır. Bir diğer ifadeyle, günümüzde git gide artan sayıda kadın istihdam edilirken ekonomik olarak bağımsızlığını elde etmekte, toplumda ve ailesinde bulunduğu konum ve rol de farklılaşmaktadır. Fakat kadının ekonomik anlamda bağımsızlık elde etmesi, emeği karşılığında aldığı gelirini bağısız şekilde kullanabilmesi anlamını ifade etmemektedir. Klasik olarak asırlardır devam eden ekonomik bağlamda erkeğe olan bağımlılık etkeni, geliri kullanma şekline de etki etmektedir. Başka bir ifadeyle, kadın çalışma hayatına dahil olmakla ekonomik özgürlüğünü elde etmekte fakat bu bağımsızlık ekonomik açıdan erkeğe olan bağılılığını yok etmemektedir (TİSK, 2000:3). Türkiye’de çalışma hayatında

kadınlara korumaya dair birçok yasa yürürlüğe girmiştir. Fakat kadın ve erkeklerin farklı ücrete tabi olmalarını yasaklayan ilkeler henüz uygulamaya geçememiştir.

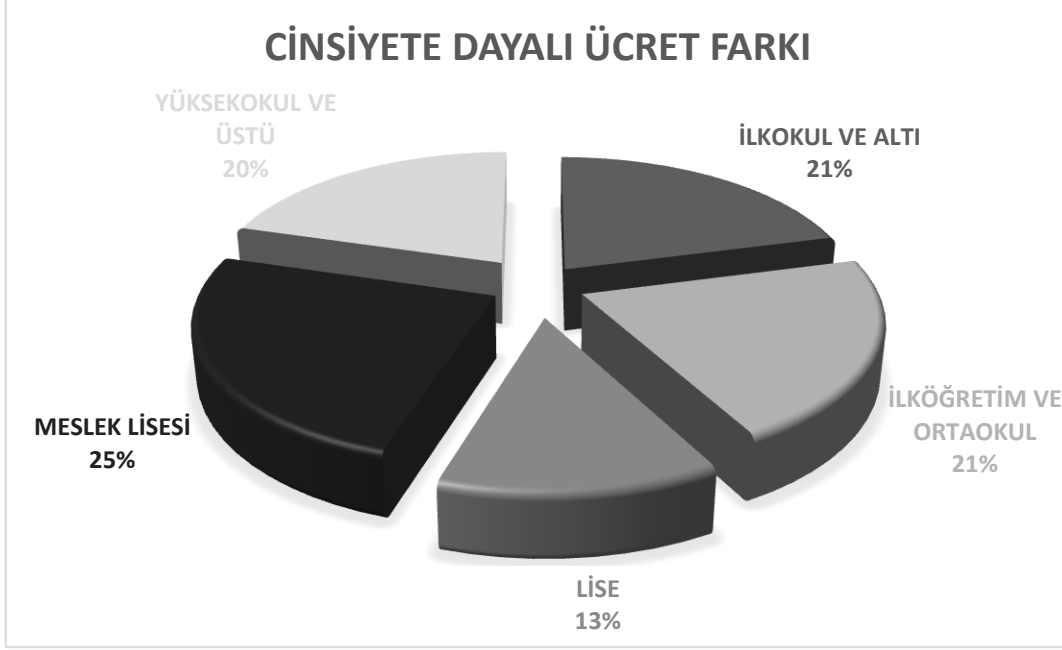
Tablo 2.5.'de görüldüğü gibi Türkiye'de işgören kadınların ücretleri erkeklere oranla daha düşüktür. Kadınların ücretli şekilde çalışma yaşamına dahil olması kişisel ve toplumsal faydalar getirmektedir. Kadın ekonomik açıdan erkeğe bağımlı kalmamakta, toplum ve aile içinde statüsü farklılaşmakta, bağımsızlık ve özgürlük elde ederek kendi kendinin geçimini sağlayabilmektedir. Eş değerde bulunan işe, eşit ücret ilkesinin uygulamaya konulabilmesi, toplumda yargıların farklılaşması, kadınlara hem eğitimde hem de mesleki eğitimde eşit imkanların tanınması, işgücü piyasasında ayrımcılığın ortadan kaldırılması, kadının omuzlarında olan aile sorumluluklarının toplumsal hizmet yaklaşımında destek görmesi ve sendikaların eş değerdeki işe yine eş değerde ücret anlayışını toplu sözleşmelerde ilk olarak ele alması biçiminde, devamlı ve kapsamlı, uzun vadeli stratejileriyle olanaklı olmaktadır (Kapız, 2003:68).

Eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı yıllık ortalama brüt ücretler Grafik 2.14.'te verilmiştir. Bu grafiğe göre en fazla farkın meslek lisesi eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir.



Grafik 2.14. Eğitim Durumuna ve Cinsiyete Dayalı Yıllık Ortalama Brüt Ücret, 2010

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2013, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim: 2.10.2013



Grafik 2.15. Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%), 2010

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2013, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim: 2.10.2013

Grafik 2.15.'e bakıldığında cinsiyete dayalı ücret farkının sırayla meslek lisesi %25, ilköğretim ve ortaokul %21, ilkokul ve altı %21, yüksekokul ve üstü %20, lise %13 oranındadır. Buna göre en az ücret farkının görüldüğü eğitim düzeyi lisedir.

Cinsiyete dayalı ücret farkı meslek gruplarına göre incelendiğinde kadınların erkeklerden ücret fazlası aldığı tek grubun yönetici grubu olduğu görülmektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkının en fazla olduğu meslek grubu ise %24,1 (Grafik 2.16) ile tesis ve makine operatörleri ve montajcılardır.

Tablo 2.5.'te meslek ana grubuna göre cinsiyete dayalı yıllık ortalama brüt ücretler verilmiştir.

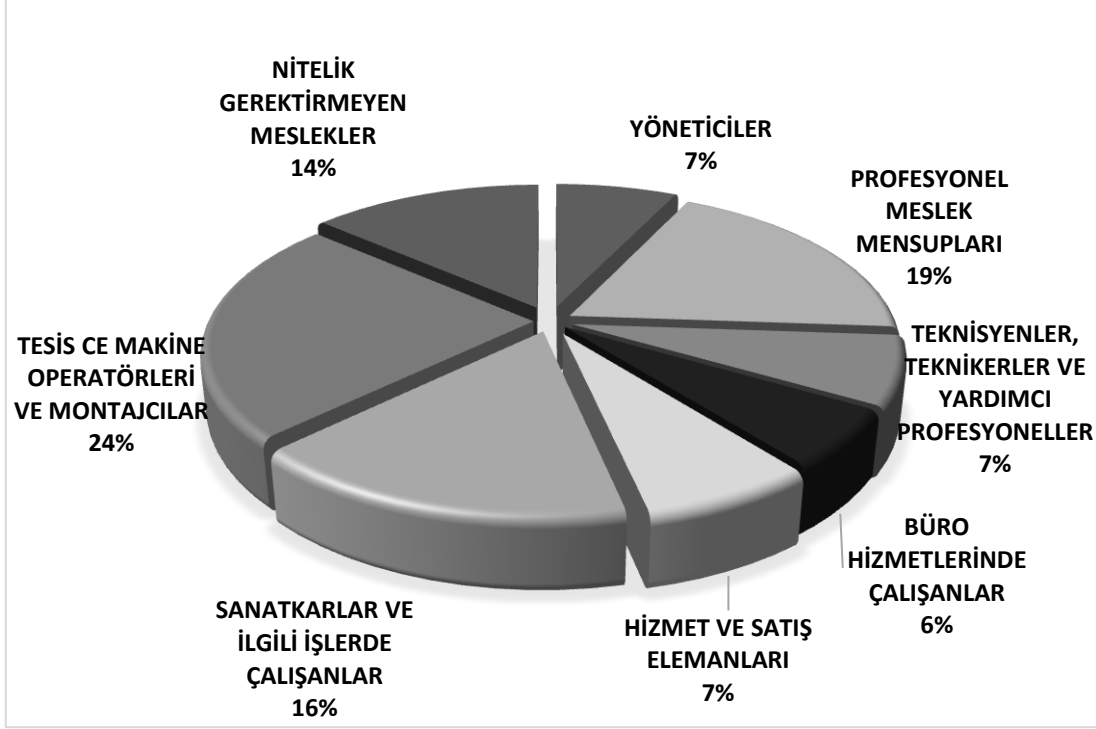
Tablo 2.5. Meslek Ana Grubu Ve Cinsiyete Dayalı Yıllık Ortalama Brüt Ücret, 2010

	TOPLAM	ERKEK	KADIN
Yöneticiler	43.825	43.073	46.201
Profesyonel Meslek Mensupları	31.520	34.549	27.861
Teknisyenler, Teknikerler Ve Yardımcı Profesyonel Meslek Grupları	22.082	22.536	20.865
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	18.875	19.383	18.203
Hizmet Ve Satış Elemanları	12.922	13.167	12.188
Nitelikli Tarım, Ormancılık Ve Su Ürünleri Çalışanları	14.091	-	-
Sanatkarlar Ve İlgili İşlerde Çalışanlar	15.278	15.586	13.004
Tesis Ve Makine Operatörleri Ve Montajcılar	13.336	13.851	10.518
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	12.075	12.449	10.713

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2013,

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim: 2.10.2013

Grafik 2.16.'e göz atıldığında cinsiyet açısından birbirine en yakın ücret verilen meslek grubunun büro hizmetleri olduğu görülmektedir. Aynı şekilde birbirine en uzak ücret verilen meslek grubu ise tesis ve makine operatörleri ve montajcılardır. Bu gruptan sonra %19,4 ile profesyonel meslek mensupları grubu gelmektedir. Bunları %16,6 ile sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar; %13,9 ile nitelik gerektirmeyen meslekler; %7,4 ile teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları ve hizmet ve satış elemanları; %7,3 ile yöneticiler; %6,1 ile de büro hizmetlerinde çalışan elemanlar gelmektedir.



Grafik 2.16. Meslek Ana Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%), 2010

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2013,
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim: 2.10.2013

2.3.5. Sendikal Haklardaki Eşitsizlik

Sendikal haklar denildiğinde akla gelen ilk kavramlar sendikal örgütlenme ve grev hakları olmaktadır. Sendikal faaliyetlere katılım gösterme ve sendikal örgütlenmede kadın işgücünün erkeklerin gerisinde olduğu görülmektedir. SGK istatistiklerine göre sendikalı kadın işçi sayısının oranı %10 civarındadır. Bununla birlikte sendikal örgütlenmeler açısından temsilci ve yönetici kadrosunda yer alan kadın sayısı da bir hayli azdır. Bu durumda kadının çocuk bakımı ve ev işleri gibi görevleri üstlenmesi önemli bir unsurdur. Çünkü tarihsel süreç içinde ilk sendikalar erkek yoğun işlerde yani madencilik, gemi yapımı, demir-çelik ve dokuma gibi iş alanlarında kurulmuştur (KESK, 2004: 2). 2. Dünya Savaşı sonrasında artan kadın işgücü sayısı ile birlikte yasal düzenlemeler getirilmiş ve kadınlarında sendikal haklardan faydalanması gündeme gelmiştir. Fakat yine de kadınların sendikal

örgütlenmesi gerekli etkiyi yaratamamıştır. Bu durumun meydana gelişinde, sendikal örgütlenmesinin erkek işi şeklinde algılanmasının payı büyük olmaktadır (TİSK, 2000:3).

Kadın işçiler erkek işçilere oranla daha zor sendikalaştıkları için özel sektörde istihdam edilmektedir. Aynı şekilde önemli oranda kadın işçi kayıtdışı sektör dahilinde değerlendirilebilecek küçük işletmelerde çalışmakta ve bu tip işletmelerin önemli bir bölümü kaçak işçi şeklinde çalışmaktadır. Aynı zamanda kentlerde bireysel hizmetlerde gündelikçi şeklinde işgörmek, eve iş sistemi kapsamına çalışmak, kentlere göç eden kadınlar açısından önemli bir istihdam sahası yaratmaktadır fakat bu işletiş yasası dahilinde yer almadığı için, bu işlerde yer alan çalışanlar her tipten yasal güvenceden dolayısıyla örgütlenmeden eksik kalmaktadır (Çullu, 2009).

2.3.6. Türkiye’de Kadınların Toplumsal Kaynaklı Sorunları

Dünyada ve Türkiye’de aile toplumun mutlak bir birimi şeklinde değerlendirilmektedir. Anadolu kültürü içinde günümüzde de çok yaygın olarak, erkeklerin eşlerini ifade etmek için aile kelimesini tercih etmeleri, kadınlara ailenin özdeşleşmesinden kaynaklanmaktadır. Bu sosyal ve kültürel açıdan bir dayatmanın neticesi kadınların ilk rolü, çocuk ve ev bakımındır. Kız çocuklar, önemli bir ölçüde, gelecek dönem için bu rollerine hazırlanacak şekilde yetiştirilmektedir. Sosyal ve ekonomik anlamda daha üst sınıflarda yer alan kadınlarda dahi belli bir hayat düzeni dayatılmakta ve kadından bu duruma uygun davranış sergilemesi beklenmektedir. Toplumsal yapılanma kapsamında, geleneklerde, hukuk düzeninde, eğitimde, siyasette, dinde, iş alanında kadınlar farklı sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır.

Yapılan araştırmalara göre kadınların aile içindeki rolü, çocuk bakımı ve ev işi şeklinde değerlendirilmektedir. Başka bir deyişle kadının rolü tartışmaya açıldığında akla ilk gelen iyi eş, iyi anne ve iyi ev kadını olmaktadır. Böyle bir durumda kadının konumuna dair olarak, kadınların çalışmasının pozitif bir değer şekline gelmediği görülmektedir. Bu noktada ön plana çıkan husus, üniversite mezunu kadınların %72’sinin aynı görüşte olmasıdır. Fakat yine de kadınların üretici

bir kuvvet şeklinde çalışma hayatı içinde bulunmaları eski dönemlere dayanmaktadır ve her geçen gün içinde çalışan kadın sayısında artış meydana gelmektedir. Kadın istihdamda bulunmak ve üretken bir yapıya sahip olma arzusunda olduğu halde erkek egemen bir toplum içinde özgürlüğü kısıtlanan bir birey durumuna dönüşmektedir.

Erkek emeğine oranla kadın emeğinin gözle görülür bir şekilde ev işleri ve kayıtdışı işlerde yoğunlaştığı için kadının gerçekleştirdiği işlerin maddi değerini hesap edebilmek güçleşmektedir. Kadının çalışmadığı aile yapılarında, erkek para kazanma görevini, kadın ise çocuk bakımı ve ev işleri gibi rolleri almıştır ve çalışma alanı evi olmuştur. Cinsiyet temeline dayanan bu paylaşım ortamında, baba ailenin barınma, beslenme gibi temel ihtiyaçlarını karşılayıp aile fertlerinin dış çevreyle bağlantılarını oluşturarak toplumsal bütünlüğü devam ettirir (TİSK, 2000:32).

3.BÖLÜM

SAĞLIKTA ÇALIŞAN KADINLARA İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELER

3.1.Sağlıkta Çalışan Kadınların Çalışma Şartlarının Hukuki Analizi

AB üye devletleri, kadınların istihdamında yaşanan artışı aktif şekilde destek olarak hem kadınların hem de erkeklerin işsizlik oranları arasındaki orantısızlığı gidermeye çalışacaklar ve tüm mesleklerde kadın ve erkeklerin dengeli bir şekilde temsilini gerçekleştirmek için tedbirler alacaklardır. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu ile birlikte kadın istihdamında sürdürülebilir gelişim sağlanmak istenmektedir. Bu proje Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA)'nın 4. bileşeni şeklinde sunulan İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı çerçevesinde uygulanmaktadır. (Erdut, 2000:353).

Gerek kadınların gerekse de erkeklerin işgücü piyasasına dahil olmalarını kolay hale getirmek amacıyla bağımlı kişilerin ya da çocukların ihtiyacı olan bakım hususunda nitelikli hizmetlere gerektiği ölçüde sahip olmak gerekmektedir. Dolayısıyla, aile sorumluluklarının kadın ve erkeğe eşit olarak dağılımı temeli oluşturmaktadır. Fırsat eşitliğini kuvvetlendirmek amacıyla sosyal taraflar ve üye devletler erişilebilir, karşılanabilir ebeveyn izin sistemleri ve başka izin tiplerinde olduğu üzere, çocuk sahibi olan kişilerin de nitelikli karşılama hizmetlerinin uygulanması da dahil olmak üzere aile açısından yararlı politikalar düzenleyecek ve uygulayacaklardır (Erdut, 2000:359).

Türkiye'nin sağlık sistemi son yıllarda önemli boyutlarda bir dönüşüm yaşamaktadır. 2000'li senelerde patlama yapan özelleştirmeler ve sermayeye, kamusal hizmetlerin değerlendirme alanı şeklinde sunulması, sağlık sektörünün tekrardan yapılanma sürecine girmesine neden olmuştur (Erdut, 2000:360).

Kadınlar iş hayatları ile aile ortamlarını birleştirmede olduğu üzere, kariyerleri, işgücü piyasasına girişleri ve gelir hakkında kendine has problemlerle karşılaşmaya devam etmektedirler. Dolayısıyla,

- Kadınların aktif olarak işgücü piyasasında uygulanan politikalardan faydalanmasını güvence altında tutmak;
- Yeni işletme açmak ya da bağımsız bir faaliyette bulunmak isteyen kadınların karşı karşıya kaldığı engellere özel bir itimat göstermek;
- Kadın işgücü arzındaki negatif etkileri sebebiyle düzeyi ne olursa olsun, vazgeçirici mali avantajları minimuma indirmek;
- Kadınların iş faaliyetlerinin esnek stratejilerinden faydalanabilmesine dikkat etmek gerekmektedir (Erdut, 2000:361).

AB üye ülkelerinin önemli bir kısmında, hamile çalışanlara tanınan fakat emzickliler ya da loğusalar açısından bir tanımlama yapılmamıştır. Dolayısıyla, üye ülkeler bakımından hamile çalışanı, taahhütlü posta ile gönderilen bir raporla beraber durumunu işverene iletmış ve sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı bir kadın şeklinde açık bir şekilde ifade edilmiş tek istisna Lüksemburg'tur (Erdut, 2000:362).

Sağlık sektörünün girmiş olduğu bu dönüşüm öncelikle ve önemli oranda sağlık emekçisi kadınlarla sağlık hizmetinin alıcısı konumunda yer alan özel sağlık hizmetlerine ihtiyacı olan kadınları olumsuz olarak etkilemektedir. Bunun nedeni sağlık sektörünün dünyadaki gibi Türkiye'de de kadın emeğinin fazla olmasıdır. Gerçekleştirilen dönüşüm çalışma saatlerinin artması, iş tanımlarının belirsizleşmesi, iş güvencesinin git gide azalması, performans ölçütleri gibi yenilikler sağlık çalışanı kadınların iş yaşamını daha da zorlaştırmıştır. Gebelik ve bebek bakımı dönemleri ile üremeye yönelik sağlık hizmetleri ihtiyacı olan kadınlar, sağlık hizmetlerinin bir meta olarak algılandığı yeniden yapılanma sürecinden bir hayli kötü etkilenmektedir. Bununla birlikte, sosyal güvenlik sisteminin tekrardan yapılanmaya gittiği günümüz şartlarında, hakların kısıtlanarak katkıların artırılması genel anlamda toplumun sosyal güvenlik ve sağlık hizmetlerine ulaşmasını zorlaştırmıştır. Kadınlar, toplum içinde cinsiyet rollerinden dolayı ücretsiz bakım emeği sağlayıcısı şeklinde görüldükleri için kamu kurumlarının ve devletin yetersiz olduğu bu alanlar içinde tampon mekanizma şeklinde göreve davet edilmektedir.

Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İş de Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine ilişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi, Konusundaki 19 Ocak 1992 tarih ve 92/85 EEC sayılı Konsey Direktifi 16/1 maddesi kapsamında, mesleği ne olursa olsun loğusa, hamile ya da emzikli bütün çalışanlara ayırım yapılmaksızın uygulanır. Yönergenin uygulama kapsamından kimi kadın gruplarının dışarda kalması, topluluk hukukuna aykırı olmaktadır.

3.3.1.Gece Nöbetleri

Nöbet sisteminde çalışanların en önemli problemi uyku düzen ve kalitesinin bozulmasıdır. Gece nöbetinde çalışan kişilerin gündüz uykusu almaları gece uykusuna oranla oldukça verimsiz olmaktadır. Çünkü uykuları telefon, gürültü, aile bireyleri gibi etkenlerden devamlı bölünmektedir. Gündüz uykusunda hem REM hem de Evre 2 uykusu süreleri daha kısadır (Çevik, Holliman ve Ayrık, 2001:2).

Yapılan araştırmalarda nöbet usulü çalışan kadınların erken doğum, infertilite, düşük ve düşük doğum riski fazla olan bebek doğuma olasılıklarının olduğu gözlemlenmiştir. Nöbet usulü çalışan kadınlar erkeklere oranla daha çok psikolojik rahatsızlıkları daha çok görülmektedir (Çevik, 2000:282-283).

92/85 sayılı Yönerge'nin 7. Maddesi gereğince, kendilerinin ya da çocuklarının sağlığını muhafaza etmek gerekli olduğunda, kadınlar gece nöbetinde kalamaz. Gece çalışma durumu hem sağlığı hem de güvenliği tehdit ediyorsa ya da işin gerekliliklerine uyumlu değilse, çalışan bir izinden ya da annelik izininin daha da uzatılmasından faydalanabilir (92/85 EEC).

AB üye ülkelerinin hamile kadınların gece çalışmasına yönelik aldığı kararlar Tablo 3.1.'deki gibidir:

Tablo 3.1. AB Üye Ülkelerinde Kadınların Gece Çalışmasına Yönelik Kararlar

AB Üye Ülkeleri	Gece Çalışmasına Yönelik Kararlar
Belçika	Sağlık raporu olan kadınlar doğumdan önceki sekiz hafta ve analık izninin sona ermesini izleyen dört hafta boyunca gece çalıştırılmaz.
İsveç	Hamile ya da emzikli çalışanlar gece çalışmanın sağlığını zarara uğratabileceğini kanıtlayan bir sağlık raporunu işverene vermek zorundadır.
Finlandiya	Gece nöbeti için sağlık raporu gerekmektedir.
İrlanda	Gece nöbeti için sağlık raporu gerekmektedir.
Portekiz	Gece nöbeti için sağlık raporu gerekmektedir.
İspanya	Gece nöbeti için sağlık raporu gerekmektedir.
İngiltere	Gece nöbeti için sağlık raporu gerekmektedir.
Hollanda	Gece nöbeti için sağlık raporu gerekmektedir.
Fransa	Gece nöbeti için sağlık raporu gerekmektedir.
Danimarka	Gece nöbeti için sağlık raporu gerekmemektedir fakat sağlıkları açısından bir tehlike görülürse gece çalıştırılmaz.
Yunanistan	Gece nöbeti için sağlık raporu gerekmemektedir fakat sağlıkları açısından bir tehlike görülürse gece çalıştırılmaz.
Almanya	Hamile ya da emzikli kadınların gece çalıştırılmaması genel kuraldır. Otel, lokanta, eğlence sektörü ya da süt sanayii gibi kimi alanlarda istisnalar öngörülmüştür, bu anlamda kadınlar hamileliklerinin ilk dört ayı ya da emziklilik süresi boyunca çalışabilir.
Avusturya	Hamile ya da emzikli kadınların gece çalışması bazı koşullarla yasaklanmasına karşın, iş teftiş kurumu saat 23.00'e kadar bir mesleki faaliyette bulunmaya izin veren bireysel kaldırmayı öngörebilir.
İtalya	İmalat sanayiinde kadınların gece çalıştırılması genel bir yasaklamaya konu olmuştur, ancak diğer sektörlerde kadınların gece çalıştırılmaması için bir sağlık raporu almaları gerekir.
Lüksemburg	Emzikli kadınlar gibi, hamile kadınların da gece çalıştırılması 12 hafta boyunca tümüyle yasaklanmıştır.

Kaynak: Erdut, Z., 2000, Avrupa Birliği'nde Çalışan Kadınların Hakları, Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No: 38, Ankara.

Gece nöbetleri ile alakalı olarak düzenlenen Devlet Memurları Kanunu'yla birlikte sağlıklı çalışan kadın personele hamileliğin altıncı ayından doğum sonrası 2 iki yıla kadar gece nöbetinden muaf olma hakkı tanınmıştır. Bu da kadın sağlık çalışanlarının hamilelik döneminde bir nebze olsun rahatlamasını sağlamıştır. Ancak kadınlara tanınan bu hak, diğer sektörlerde olduğu gibi, hamilelik döneminde yeterli olmamaktadır (Ek-1).

3.3.2.Çalışma Süreleri

Kişinin temel fiziksel fonksiyonlarının belli bir düzeni bulunmaktadır ve günlük yaşamını devam ettirebilmesi açısından gün içinde vücutta kimi değişiklikler yaşanmaktadır. Biyolojik olayların belli periyotlar halinde yinelenmesine “biyolojik ritim” günlük hayat içinde yinelenmesine de “sirkadiyen ritim” adı verilmektedir (Ursavaş ve Ege, 2004).

Nöbet usulü ve vardiyalı sistemlerin yarattığı etkilere göz atıldığında bilhassa fizyolojik etkiler göz çarpmaktadır. En fazla rastlanan fizyolojik etkilerden bir tanesi uyku bozuklukları olmaktadır. insan metabolizması açısından hiçbir zaman gece vardiyasına uyum sağlayamamakta, bu çalışma tarzından vazgeçilmesinin üzerinden 10 sene sonra bile etkisini bedende gösterebilmektedir. Nöbet usulü çalışmanın neticesinde oluşan uykusuzluk, uyku bozuklukları ve bunun vücut sistemleri hakkında yarattığı etkileri güçlü bir ölüm nedeni oluşturmaktadır (Müftüoğlu 2003).

Nöbetli, uzun süreli ve vardiyalı çalışmanın neden olduğu sağlık problemleri aşağıdaki sıralanabilir (Türk Hemşireler Derneği, 2008:8):

1. “Motorlu araç kazaları
2. Kronik uykusuzluk, uyuyamama
3. Kadınlarda kolo-rektal kanser
4. İş performansında azalma
5. Hafıza ve konsantrasyonda bozukluklar
6. Duygu-durum bozuklukları (depresyon, anksiyete)
7. Kilo alma
8. İş kazaları

9. Meme kanseri (kadınlarda)
10. Kardiyo-vasküler hastalıklar (hipertansiyon, kardiyovasküler bozukluk)
11. Kronik böbrek yetmezliği
12. Gebelikle ilgili komplikasyonlar (erken doğum, düşük tartılı doğum, spontan düşük)
13. Diyabeti olan çalışanlarda kan şekerini düzenleyememe
14. Gastrointestinal bozukluklar (peptik ülser, sindirim bozukluğu)
15. Malign tümörler
16. Üreme bozuklukları (menstrual bozukluklar, üretkenliğin azalması)
17. Madde bağımlılığı
18. Tiroid fonksiyon bozuklukları”

Nöbetli, uzun süreli ve vardiyalı çalışmanın neden olduğu sosyal ve psikolojik sağlık problemleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Türk Hemşireler Derneği, 2008:9):

1. “Sosyal izolasyon
2. Rol performansında yetersizlik
3. Anksiyete ve huzursuzluk
4. Benlik saygısında azalma
5. Tükenmişlik sendromu
6. Duyarsızlaşma
7. İş tatminsizliği
8. Kişiler arası ilişkilerde güçlükler
9. Aile içi rollerde (evlilik –eş, ebeveyn, evlat) zorlanma ve aile içi sorunlar
10. Çocuk yetiştirme/ ebeveynlik rolünde zorlanma
11. Bakım vericilik rolünde zorlanma
12. Yorgunluk
13. Duygusal tükenme
14. Kişisel başarısızlık”

Sağlık çalışanlarının çalışma verimliliklerini optimize etmek ve çalışanların bioritminin uyumunu yükseltmek için en ideal çalışma süresi 8 saat olarak görülmektedir. Bununla birlikte ülkemizde 24 saatlik nöbet tutma durumları görülmektedir (Çevik ve diğerleri, 2001:4).

Sağlık hizmetlerine ilişkin düzenlemelerde bulunan karar organlarında yöneticiler ve politikacılar sağlık çalışanlarının çalışma saatlerinin kişisel ve aileci ihtiyaçlarını gidermelerine imkan sağlayacak şekilde düzenlemesi ve boş zaman dinlenme hakkını unutmaması gerekmektedir. Uzun zamanlı, düzensiz, değişken ve fazla çalışma zamanlarıyla gerek hastaların sağlık bakım ihtiyaçları gerekse de kendi bireysel ihtiyaçları giderilemediğinden hemşirelerin ruh ve fizik sağlıkları tehdit altındadır. İş şartları, kapsamı, gerçekleşen etik ikilemler neticesinde aşırı yüklenme strese ve dolayısıyla da kronik rahatsızlıklara sebebiyet verebilmektedir. Kendi sağlığı tehdit altında bulunan bir sağlık personelinin vereceği hizmetin sunumu ve kalitesi aynı zamanda hastasına sağlayacağı fayda göz önünde bulundurulmalıdır (Hot ve Karlıkaya, 2007:47).

İş koşullarının uygun olmaması ve konsantrasyonun düşmesi neticesinde hastalar açısından zarar ve hata oranının artması mümkün olabilmektedir. Bu anlamda, hemşirelerin çalışma saatlerinin kısıtlandırılmasına ve düzenlenmesine yönelik yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Yasal düzenlemelerin bulunduğu ve temel gayesi yalnızca sağlık personelinin bir çalışan şeklinde edindiği hakları değil, bahsi geçen hatalı uygulamalardan uzak durmayı, zararın minimuma indirilerek faydanın yükseltilmesini ve güvenli bakımın gerçekleştirilmesidir (Hot ve Karlıkaya, 2007:48).

ABD “Emergency Medicine Residency Review Committee (EMRRC)” nöbetlerde belli kurallar belirlemiştir. Bu kurallar şu şekildedir (Whitehead ve diğerleri, 1992:1250):

- “12 saatten daha fazla nöbet tutulamaz
- Her 7 günde 1 gün boş bırakılmalıdır
- 2 gece nöbeti arasında minimum 12 saat olmalıdır
- Haftada 72 saatten çok nöbet tutulamaz”

Çalışma saatleri genel olarak sağlık kurumunun yer aldığı valilik tarafından belirlenmektedir. Bu da sağlık kurumlarının yurt genelinde standart bir prosedüre sahip olmadığını göstermektedir. Yataklı sağlık kurumlarında 24 saat kesintisiz sağlık hizmeti sunumunun yapılması, sağlık personelinin iyi şekilde nöbet düzenine getirilmesini gerekli kılmaktadır. Eğer bu düzenleme ilgili valilik tarafından gerektiği gibi yapılmazsa ciddi sorunlara neden olabilir. Yataklı tedavi kurumlarında sağlık personelinin 12 saat hizmet sunması, hem hasta hem de hizmet sunan kişi açısından son derece tehlikeli olabilir. Bir kişinin 12 saat boyunca aynı konsantrasyon ve motivasyonda çalışması olanaksızdır. Dolayısıyla Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nin öngördüğü 12 saatlik çalışma zamanı sakıncalı durumlar ortaya çıkarabilmektedir (EK-2).

3.3.3.Dinlenme Süreleri

Sağlıklı hayatın şartları, gündüz aktif gece ise uyuyarak bedenin yenilenme ve dinlenme ihtiyaçlarının giderilmesidir. Uyku pasif ya da monoton bir süreçten ziyade kendinde belli bir düzene sahip, değişken ve etkin bir dönemdir. Uyku erişkin kişilerde fiziksel dinlenmeyi, hücre yenilenmesini aynı zamanda da organizmanın yenilenmesini gerçekleştirmekte, öğrenme ve hafıza sürecinde ciddi rol almaktadır. Çevresel şartlar, farklı hastalıklar ya da ilaçlar sebebiyle etkin ve yeterli bir uyku alınamaması, uyku bozukluklarına, sirkadiyen ve biyolojik ritmin sekteye uğramasına sebebiyet vermektedir (Ursavaş, Ege, 2004).

Sağlık personellerinin çalışma sürelerinde yaşanan devamlı değişken çalışma koşulları, nöbet ya da vardiyalı sistemde yer almaları onların dinlenmelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Nöbetli ve vardiyalı çalışma düzenlerine yönelik gerçekleştirilen araştırmalar, böyle çalışmanın çalışanların psikolojik sağlıklarını, fiyolojik düzenlerini, kişisel güvenliği, sosyal hayatlarını ve hasta güvenliğini tehdit ettiğini ortaya çıkarmaktadır (Yüksel 2004).

Türkiye'de genel anlamda iş yaşamı incelendiğinde, işgücünün hem etkin hem de verimli kullanılması doğrultusunda uygun biçimde düzenlenmediği dikkat çekmektedir. Çalışma koşulları, çalışma saatleri, dinlenme saatleri, iş sağlığı, ücret,

iş sağlığı ve iş güvenliği vb. konular üzerinde şu an için yaşanan birçok olumsuz durum bulunmaktadır. Aynı zamanda bu tip şartlarda yer alan çalışanlara uygulanan kanun ve yönetmelikler, günümüzdeki durumuyla bile sağlık personeli açısından uygulanmamaktadır. Dolayısıyla sağlık personeli iş yaşamanın henüz düzenlemelere gereksinim hissedilen var olan koşullardan bir yoksun durumdadır (Türk Hemşireler Derneği, 2008:46).

Sağlık alışanlarının optimal çalışma süre ve şekillerinin belirlenmesi ile birlikte dinlenme süreleri de optimum olarak belirlenmiş olur. İdeal nöbetler şu şekilde belirlenmiştir (Krakow vd., 1994:517):

- “2-4 haftalık program ortaya koyulmaktadır.
- Haftada 4-6 arasında gece nöbeti uygulanmalıdır.
- Gece nöbetleri ardışık olarak 4’den çok 2’den az olmamalıdır.
- Nöbetlerin uzunluğu en fazla 9 saat olmalıdır.
- Toplam şift sayısı ortalama 18 olmalıdır.”

Bununla birlikte iyi bir dinlenmenin gerçekleşebilmesi için gece nöbetlerinde aşağıdaki noktalara önem gösterilmelidir (evik, 2000:284).

- “Gündüz hem sessiz hem de karanlık bir odada bölünmemiş bir uyku alınması
- Gündüz boyunca gün ışığından uzak durma
- Ses dinleyici aletler, kulak tıkaçları ve gürültüden kornma
- Gündüz sorumluluk ve aktivitelerinden uzak durmak
- Aile ve arkadaşlara uykunun bölünmemesi konusunda ikazda bulunulması”

Önceki bölümde verilen Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği’nin 41. Maddesinde dinlenme süreleri hakkında şunlar söylenmektedir: Dinlenme sürelerinin nöbete göre gündüze denk gelmesi, insan fizyolojisi açısından dinlenememeye sebebiyet verebilir. Dinlenememe durumu da sağlık çalışanın da motivasyon düşüklüğüne, verimsizliğe ve iş tatminsizliğine neden olabilmektedir.

Dolayısıyla nöbet usulünde çalışan sağlık personelinin uyku sorunu, yine sağlık personelinin tükenmişliğe dek uzanan bir sağlık problemi yaşamasına yol açabilir (EK-3).

3.3.4.Emzirme İmkânları ve Hakkı

Kadınlarda, çalışma hayatının en fazla etkilediği sistem üreme sistemidir. Kadınlar iş yaşamlarında bilhassa menstrual dönemlerinin ağrı, yoğunluk ve uzunluklarından dolayı sıkıntı çekmektedirler. Bilhassa da gebelik süresi içinde çalışma koşulları oldukça sorunlu olmaktadır. Gebelerin uzun süre ayakta kalmaları ve sıcak ortamda bulunmaları baygınlık ve baş dönmesine sebebiyet verebilmektedir. Çocuğun doğumu ile birlikte daha da fazlalaşan aile sorumlulukları kadınları mesleki rahatsızlıklara sürüklemektedir. Bu dönemde bebek sağlığı açısından anne sütü oldukça değerli bir besin kaynağı olmaktadır. Bu yüzden de gelişmekte olan, az gelişmiş ve gelişmemiş ülkelerde emzirmeyi sınırlayan unsurlar büyük kaygıya sebep olmaktadır (Bilir, 2002: 87-88).

92/85 sayılı yönergenin 7. Maddesinde; yönergenin içine dahil olan kadın personelin ulusal uygulamalarla uyumlu şekilde, doğum öncesinde ve sonrasında eşit şekilde dağıtılan 14 haftalık aralıksız analık iznin olduğu görülmüştür. Bahsedilen bu süre, AB üye ülkelerinde yürürlükte olan uygulamalara göre, doğum öncesinde ve sonrasında en az iki haftalık zorunlu annelik iznini dahil etmektedir.

AB üye ülkelerinin analık izinlerine yönelik bilgiler Tablo 3.2.'deki gibidir açıklanmaktadır:

Tablo 3.2. AB Üye Ülkeleri Analık İzin Kullanımları

AB Üye Ülkeleri	Analık İzni
Avusturya	Doğum öncesi ve sonrasında sekizer hafta (toplam 16 hafta) boyunca çalışmanın tümüyle yasaklanması öngörülmüştür.
Belçika	Analık izni en fazla 15 hafta sürer ve doğum öncesi bir, sonrası da sekiz haftalık zorunlu bir süreyi kapsar.
Danimarka	Analık izni 28 haftadır, bu sürenin dört haftası doğum öncesi, iki haftası da doğum sonrası zorunlu izindir.
Finlandiya	Mevzuatında, analık izin süresinden çok, analık tazminatı ödeme süresi belirlenmiştir. Tazminat doğum öncesinde en geç 30 gün, sonrasında da 75 gün boyunca ödenmelidir.
Fransa	Analık izni doğumdan önceki altınca hafta başlar ve doğumdan sonra 10 hafta boyunca sürer.
Almanya	Bir hukuksal kaldırma (ilga) isteyebilme olanağına karşın, kadınların doğum öncesi altı hafta boyunca çalıştırılması yasaklanmıştır.
Yunanistan	Bütünlüğü zorunlu olan, doğum öncesi sekiz, doğum sonrası sekiz olmak üzere, analık izni 16 hafta sürer.
İrlanda	Doğum öncesi dört, doğum sonrası dört olmak üzere sekiz haftası zorunlu, 14 haftaya kadar analık izni kullanılabilir.
İtalya	Doğum öncesi iki ay, doğum sonrası da üç ay boyunca kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır.
Lüksemburg	Hamile çalışan doğumdan önceki sekiz haftada mesleki faaliyetine ara vermelidir ve doğum sonrasında sekiz hafta boyunca çalışmasına izin verilmemiştir.
Hollanda	Doğum öncesi dördü, doğum sonrası sekizi zorunlu olan 16 haftalık analık izni verilmektedir.
Portekiz	14'ü zorunlu 98 günlük analık izni öngörülmüştür.
İspanya	Doğum öncesi veya sonrası kullanım olanağı çalışana bırakılan, 16 haftalık analık izni öngörülmüştür, ancak bu iznin en az altı haftası doğum sonrasında alınmalıdır ve bu sürede kadının çalışma hakkı yoktur.
İsveç	Kadınlar yedisi doğum öncesi, yedisi de sonrası olmak üzere 14 haftalık analık izin hakkına sahiptir.
İngiltere	Analık izni, ikisi doğum sonrası zorunlu olmak üzere, 14 hafta sürer.

Kaynak: Erdut, Z., 2000, Avrupa Birliği'nde Çalışan Kadınların Hakları, Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No: 38, Ankara.

Kamu Emekçileri Sendikası Konfederasyonu (KESK)'nun yapmış olduğu araştırmaya göre kadınların ancak %21'i işyerinde süt verme veya emzirme imkanına sahiptir (Gökdemirel vd., 2008:222).

Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik Taslağı'nda belirtilen, doktor izni ile gebelerin doğuma son üç hafta kala çalıştırılmaları durumu, sistemdeki eksikliğine yani sistemin tam olarak işlemediğine gösterge olarak sunulabilir. Çünkü doğum öncesinde ve sonrasında tanılan 8'er haftalık izinlerin ücretsiz olması, kişilerin mali durumlarının zorlanmasına dolayısıyla da hekimden çalışabilir raporunu bir şekilde almasına neden olabilmektedir. Bu da kadın sağlık personelinin ciddi sağlık problemleri yaşamasına neden olabilir (EK-4).

Kreş İmkânı:

Çalışan anneler hem çalışma şartlarından hem de bilgi eksikliğinden kaynaklanan emzirme sorunları yaşamaktadırlar. Çalışan annelerin bebeklerini anne sütüyle beslemelerini sürdürebilmeleri için çalışma şartlarının uygun olması, sosyal destek, kreş imkanı ve annelik hakları ile alakalı uygulamaların yeterliliği asli ihtiyaçlardandır. Kadın Sorunları Genel Müdürlüğü'nün yapmış olduğu araştırmaya göre çalışma hayatında olan kadınların sadece %9,2'si altı yaşından küçük çocukları açısından kreş imkanından faydalanabilmektedir (Gökdemirel vd., 2008:222). Yapılan başka araştırmalarda da kreş imkanında yaşanan yetersizlikleri gösteren sonuçlar gözlemlenmektedir (TNSA, 2003).

Kreş imkanları, Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik Taslağı'nda verilmiştir: Kreş imkanının sunulduğu bu yönetmelikte eksik olan taraf, Türkiye'de henüz oturmamış çalışma koşullarında bu tip bir imkanın sunulabilir olma ihtimalinin görülebilmesidir. Kurumsallaşmış bazı özel sağlık kurumlarında uygulanabilir durumda olmasına karşın, pek çok sağlık kurumu bu tip bir kreş imkanı çalışanlarına tanıyamamaktadır (EK-4).

3.3.5. Sağlık Çalışanlarına Yönelik Özel Riskler (Zehirlenme, Virüs Kapma, Radyasyon V.B.)

Sağlık personeli, mesleklerinden ötürü enfekte vücut ve kan sıvılarına maruz kalarak önemli morbitite ve mortaliteye sebebiyet verebilen hepatit C, hepatit B ve insan immün yetmezlik virüsüne (HIV) bağlı enfeksiyon hastalıklarını geçirme bakımından risk grubunda yer almaktadır. Bu tip enfeksiyonların çalışanlara geçme ihtimali mukokütanöz yaralanmalara göre perküten yaralanmalarda daha fazla olmaktadır (Çiftçi vd., 2007).

Günümüz sağlık kurumları şartlarında tek kullanımlık tıbbi ekipmanların kullanılması, kesici aletlerin delinmez enfekte atık kutusuna atılması ve vakumlu tüp yardımıyla kan alma gibi durumlarla peruktan yaralanmaların oranı ciddi oranda düşmekle birlikte ülkemizde hala %50-70 civarındadır (Kılıçarslan, Yıldız ve Bilir 2006).

Kesici ve delici aletle yaralanmadan önce ve sonra hepatit B enfeksiyonun bulaşmasına engel olmak amacıyla bağışıklama uygulanabilirken HIV ve hepatit C virüsünün bulaşmasını önleyecek bir aşı henüz mevcut değildir. Bununla birlikte HIV virüsü için kullanılan profilaksi programı da yüksek maliyetli ve uzun sürelidir. Ülkemizde koruyucu hepatit B aşısını yaptıran sağlık personeli oranı %0-65 arasındadır (Kişioğlu ve ark. 2002)

Sağlık sektöründe öne çıkan riskler şu şekildedir (Çiftçi vd., 2007):

- “Kimyasal riskler: kanser ilaçları, antibiyotik ve dezenfektanlar
- Biyolojik riskler: iğne batması veya kesiler nedeniyle oluşan enfeksiyonlar
- Fiziksel riskler: iyonizan, termal konfor, radyasyon vb.
- Ergonomik riskler: hasta kaldırma, sabit pozisyonda çalışma
- Psikososyal riskler: nöbet, gece çalışma ve şiddete maruz kalma”

Çalışan güvenliğine yönelik yapılan bu çalışmalar ülkemizde maalesef yetersiz kalmaktadır. Bunun nedeni sağlık çalışanlarının konuyla ilgili yeteri kadar bilgilendirilmemesi ve denetimin gerektiği sınırlarda yapılamaması gösterilebilir. Bu

nedenle 2012 senesinde çıkan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile daha denetlenebilir duruma geldiği söylenebilir. Ancak yine de bu kanunun yeni çıkmış olması, günümüzde hala iş güvenliği ve sağlığının gerekli ölçütlerde sağlanmadığını göstermektedir (EK-5).

Sağlık çalışanları günlük iş ortamında gelen hastalardan bulaşabilecek pek çok enfeksiyon hastalığı bakımından tehdit altında bulunmaktadır. Bahsedilen enfeksiyonlar içinde kanla yoluyla geçenler, hem sıklık açısından hem de oluşturdukları uzun vadeli olumsuz etkiler sebebiyle, özel bir önemi bulunmaktadır. Hastanede işleyen günlük aktiviteler içerisinde hastaların kan ve farklı vücut sıvılarıyla temasta olma durumu olan sağlık çalışanlarının hepsi kan yoluyla bulaşan hastalıklar bakımından oldukça önemli risk taşımaktadırlar. Görevleri bu tip teması gerekli kılmayan idareci, sekreter, arşiv ve kayıt memurları vb. personel açısından da toplumdakilerden daha farklı bir riskten söz edilmemektedir (Akova, 1999:48).

Sağlık çalışanlarının kan yoluyla bulaşan hastalıklardan korunması için “Üniversal Önlemler” isminde bir kılavuz hazırlanmıştır. Bu kılavuza göre genel önlemler şu şekilde sıralanmaktadır (Akova, 1999:50):

1. “Öykü ve fizik muayene ile birlikte HBV, HIV ve diğer kanla geçen patojenlerle infekte hastaları ayırt etme imkanı olmadığından tüm hastaların kan ve diğer vücut sıvıları infekte olarak görülerek gerekli tedbirler sağlanmalıdır.
2. Hastanın kan ya da diğer vücut sıvısı şayet sağlık çalışanı ile temas etmişse, temas eden yerin hemen su ve sabunla yıkanması gerekmektedir.
3. Sağlık personeli gerekli durumlarda mutlaka eldiven kullanmalı, kullanılan eldiven çöge atılmalı ve eller mutlaka yıkanmalıdır.
4. Gerekli durumlarda ağız, burun ve gözleri korumak için gözlük ve maske giyilmelidir.
5. Kullanılan enjektör, iğne, bistüri ve diğer kesici aletler bir daha kullanılmamak üzere imha edilmelidir.

6. Gebe çalışanların önerilen önlemlere daha fazla dikkat etmesi gerektiği belirtilmektedir. Çünkü hastalığın bebeğe bulaşma riski de bulunmaktadır.”

3.4. Sağlıkta Dönüşüm Programı İle Birlikte Sağlıkta Çalışan Kadınların Hukuki Haklarına İlişkin Yeni Düzenlemeler

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesi için 2008 senesinde ortaya atılan önemli bir kısmını erkeklerin oluşturduğu kamu kurumları çalışanlarına dair eğitim programlarını Sağlık Bakanlığı devam ettirmektedir. Her ay 100 kişiye üç günlük toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddet hakkında seminerler düzenlenmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddet hakkında kadınların doğrudan temas halinde bulunduğu sağlık personeline, medya ve emniyet görevlilerine, aile mahkemesi savcı ve hakimlerine eğitim seminerleri verilmektedir

Sağlıkta Dönüşüm programı ile birlikte sağlık kadın, anne ve bebek arzu edilmiştir. Yaşam boyu sağlık felsefesiyle sağlığa yatırım yapılarak kişilerin rolleri güçlendirilmek istenmiştir. Sağlıkta Dönüşüm Programı’yla kadın çalışanlara, doğumdan önce ve sonra sekiz hafta olmak üzere toplamda on altı hafta analık hakkı tanınmaktadır. Çoğul gebelik halinde ise, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine ilave olarak iki hafta daha eklenir. Fakat doğum öncesi sekiz hafta içinde sağlık durumunun çalışmaya elverişli olduğunu doktor raporuyla belgeleyenler, istekleri durumunda doğumdan önce üç haftaya dek işyerinde görev alabilir. Böyle bir durumda doğum öncesinde rapora istinaden fiili olarak çalıştığı süreler doğum sonrası analık iznine ilave edilir. Doğumun erken olması nedeniyle, doğum öncesi analık izninin harcanmayan kısmı da doğum sonrası analık iznine eklenir. Doğumda ve doğum sonrasında analık izni kullanımı halinde annenin ölme durumu üzerine, istek dahilinde memur babaya anne için verilen izin süresi kadar izin tanınır (Uğurluoğlu vd.. 2013).

Kadın çalışanlara, çocuğunu emzirmesi açısından doğum sonrası analık izni bitiminden sonraki altı ay içinde günde üç saat; ikinci altı ay içinde günde bir buçuk saat süt izni tanınmaktadır. Süt izninin kullanım saati kadın çalışan tarafından belirlenir (Uğurluoğlu vd.. 2013).

Sağlıkta Dönüşüm Programı, pek çok sağlık sektörünü pozitif veya negatif yönde etkilemiştir. Sağlıkta Dönüşüm Programıyla iyileştirilmesi istenilen sağlık sektörü, pek çok alanıyla beraber bu sürecin içine dahil olmuştur. Hastalara daha etkin ve hızlı hizmetin sunulmasının hedeflendiği bu program dahilinde, hastalar birçok bakımdan daha iyi bir sağlık hizmetine ulaşsa da, sistemdeki kimi eksiklikler, hem hastaları hem de sağlık çalışanlarını zor duruma sürüklemektedir. Kadın sağlık çalışanlarına tanınan haklar geçmişe nazaran iyileştirilmiş olarak görünse de asıl olarak olması gereken düzeye henüz erişememiştir.

SONUÇ

İnsanlık tarihinde kadınlar üretimin hemen hemen bütün aşamalarına dahil olarak ekonomik faaliyetlere katkı sağlamışlardır. İlk çağlar içinde kadın erkek arasında olan biyolojik farklılık sebebiyle ortaya çıkan ve zaman içinde kadınların aleyhine bir sürece dönüşen ataerkil sistem, günümüz toplumlarının gelişmişlik seviyelerine göre farklılık gösterse dahi varlığını günümüzde de sürdürmektedir.

Eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar emek piyasası içine daha fazla dahil olmalarına karşın, işe alımda, istihdamda ve yükselmede cinsiyet ayrımcılığına yönelik politikalarla karşılaşmaktadır. Cinsiyete yönelik ayrımcılık uygulamaları, kadın çalışanları çalışma hayatlarında dezavantajlı yapmakta, mesleklere yönlendirmeden örgüt içi uygulamalara dek birçok alanda cinsiyet ayrımcılığı etkin olmaktadır. Geliştirilmesi sağlanan sosyal ve ekonomik politikaların toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gözetmesi, kadın istihdamını yükseltmek ve istihdamdakilerin mevcut durumunu iyileştirme çabalarının gerçekleştirilmesi, kadın erkek eşitliğinin toplumsal bir sorumluluk şeklinde kabullenilmesi gerekmektedir.

Kadınların yoğun olarak yer aldığı ve her geçen gün feminize olan bir sektör olan sağlık sektörü, neoliberal politikaların çerçevesinde özelleştirme süreci geçirmektedir. Sağlık sisteminin git gide ticari bir hal alması ve piyasalaşmasının sağlık çalışanları üzerindeki etkileri son derece ciddi boyutlardadır. Başka bir taraftan sağlıkta dönüşüm programının uygulanmasıyla birçoğu kadın olan kamu sağlık çalışanlarının devlet memuru statüsünden men edilmesi, sağlık piyasasında istihdam edilmesi anlamını taşımaktadır.

Sağlık hizmetlerinde cinsiyete yönelik gerçekleşen ayrışmanın önemli sebeplerinden bir tanesi de toplumsal cinsiyete konu olan ev işlerinin gerçekleştirilmesi ya da en azından örgütlenmesi rolüyle bağlantılıdır. Bilhassa kadın doktorların nöbeti bulunmayan çalışma düzenini seçmesi, genel olarak birinci basamakta ya da dahili klinikler içinde yoğunluk kazanması bu kadınlık rolünü devam ettirebilmeleri amacıyla olmaktadır.

Hayata geçirilen dönüşüm süreciyle birlikte ortaya çıkan tablo, sağlık çalışanlarının kamu, özel, kadrolu ve taşeron diye ayrılmadan belli bir çatı altında örgütlenmesini zorunlu yapmaktadır. Sağlık emek örgütlerinin kadın çalışanları koruyan, katılımlarını arttıran ve onlara özel yaklaşımlar gösteren yaklaşımlarda olması, örgütlenmesinin kilit noktası durumundadır.

Sağlık sektörü, kadınların çoğunlukta bulunduğu bir sektör olarak tarihte yer edinmiştir. Sağlık sisteminin her geçen gün daha da ticari bir yapıya ulaşması ve piyasalaşmasının sağlık çalışanlarında oluşturduğu etkileri başka ülke örneklerinde de görülebileceği üzere bir hayli ciddi olmaktadır. yani sağlık çalışanlarının iş şartlarının düzensiz olduğu, güvencesinin kalmadığı, esnek çalışmanın yaygınlaştığı, emeğin değersiz kılındığı, taşeron işçisi olduğu, iş arkadaşları ile rakip olmaya zorlandığı bir atmosfer yaratılmıştır. Başka bir taraftan dönüşüm programının bitmesi ile birlikte geneli kadından oluşan pek çok kamu sağlık çalışanının devlet memuru konumundan men edilmesi ve sağlık piyasası içinde istihdam edileceği anlamını ortaya koymaktadır.

Sağlık hizmetlerinde gerçekleştirilen işletin özelliği, toplumsal cinsiyetlere göre farklılaşan kadın işleriyle benzer bir yapıya sahiptir. Bahsedilen benzerlik, tarihten bugüne sağlık hizmetlerinin ön planda olduğu ebelik, hemşirelik vb. mesleklerin kadınların işi olarak görülmesi ile somutlaşmıştır. Bununla birlikte tıbbi hizmetler kapsamında değerli olarak nitelendirilen klinisyenlik, cerrahlik vb. işlerde toplumsal cinsiyet rolleri yeniden karşımıza gelmektedir. Bu tip meslekler üzerinde erkek egemen yapı meydana gelirken, çok farklı tıbbi destek hizmetlerinde de kadınlar yoğunluktadır.

Sağlık hizmetlerinde cinsiyete yönelik farklılaşmanın önemli sebeplerinden bir tanesi de aynı şekilde bir toplumsal cinsiyet hususunda ev işlerinin düzenlenmesi rolü ile alakalıdır. Bilhassa da kadın doktorların nöbeti olmayan çalışma saatlerini seçmesi, dahili klinik ya da birinci basamakta yoğunluk kazanması bu kadınlık görevini devam ettirebilmeleri için olmaktadır.

Tarihsel süreç içinde kadının çalışma hayatındaki mevcudiyeti, erkeklerin farklı sebeplerden ötürü seçmedikleri ya da boşalttıkları alanlara yönlencmeleri ile imkancelı olabilmıştır. Sağlık sektöründe son zamanlarda gerçekleşen piyasalaşma ile birlikte bu durum yaşanır olmuştur. Kadınlar her geçen gün gelişen özel sağlık sektörünün güler yüzlü ve ucuz emek gücü olmaktadır. Başka bir taraftan kadın emeğinin evde olduğu üzere çalışma hayatında da görünmez kılındığı, hafife alındığı, uçup giden duygusal emeğin de hiç hissedilmediği bir işyerinde kadın işleri daha fazla değersiz kılınmakta, sigortasız çalışma yaygın hale gelmekte ve ücretler düşmektedir.

Gerçekleşen bu dönüşüm ile birlikte oluşan bu tablo, sağlık çalışanlarının kamu, özel, kadrolu, taşeron şeklinde farklılaşmadan bir çatıda örgütlenmesini zorunlu yapmaktadır. Sağlık emek örgütleri içinde kadın çalışanları kollayan, onlara özel olarak yaklaşan ve katılımlarını yükselten anlayışlar benimsemeleri, bu örgütlenmenin kilit konusu gibi durmaktadır.

Sağlık kurumlarının bazı işlerini taşeron firmalara vermeleri, kamu sağlık kurumlarının ekseninde git gide genişleyen bir taşeron kitlesinin oluşmasıyla sonuca ulaşmıştır. Tam sayısını tahmin etmek imkancelı olmasa dahi gerçekleştirilen tahminlere yönelik yüz bin civarında taşeron işçisi çalışmaktadır.

Sağlık alanındaki reformlarla birçok ülkede sağlık personelinin işsizliği ile sonuca ulaşmıştır. Kadın sağlık çalışanlarının geleneksel anlamda yüksek bulunduğu Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde, gerçekleştirilen reformlar neticesinde genellikle kadınlar ve vasıfsız elemanlar güçlük yaşamıştır. ILO sağlık reformlarının toplumsal cinsiyet bağlamında ön plana çıkmakta, toplum sağlığı hizmetleri üzerindeki kesintiler neticesinde sağlık çalışanlarında en fazla hemşirelerin etkilendiği görülmektedir. Bilhassa hemşirelerin Batı Avrupa ülkeleri üzerinde göç edebilmek konusu doğmaktadır. Bu insanlar göç ettikleri ülkenin ucuz işgücü olarak çalışmaktadır.

2003 senesinde uygulamasına başlanılan Sağlıkta Dönüşüm Programı, 1980'li senelerden itibaren amaç edinilen reform hareketlerinin seri bir şekilde hayata uygulanmasıdır. Neoliberal stratejilerin paralelinde oluşan Türkiye sağlık reformu

kapsamında başka kimi ülkelerinden reform hareketlerinden ayrışmadığı gözlemlenmektedir. Tamamında da Dünya Bankası finansörlüğünde olan bu düzenleme, kapitalizm sürecine dahil olan eski sosyalist devletlerde, Latin Amerika'da ve kimi borçlu devletlerde buna benzer biçimde uygulamaya konulmuştur. Dünya Bankası'nın programından bağımsız şekilde küresel dinamikler aracılığıyla benzer bir özelleştirme süreci ortaya çıkmaktadır.

Sağlık reformunun prensipleri neoliberal stratejilerin özüne uygun şekilde yapılmaktadır. Bu süreç bütün sağlık personelinin yerinden etmiş, çalışma düzeninde, ücretlendirme sisteminde ciddi değışimlere sebebiyet vermiştir. Sağlık çalışanlarının etkileme bağlamında reform hareketinin üç ana özelliğı bulunmaktadırdır. bu özellikler; merkezi devlet denetiminin sağlanması, çalışanlar arasında ücretin motivasyon sağlayıcı araç olarak kullanılması, kamu çalışanlarının azaltılmasıdır.

KAYNAKÇA

- Akova, M., Sağlık Personeline Kan Yoluyla Bulaşan Viral İnfeksiyonlar Ve Korunmak İçin Alınacak Önlemler, Sağlık Çalışanlarının Sağlığı 1. Ulusal Kongresi, Ankara, 1999
- Alptekin, E. ve Kaya, S., Ar&Ge Bülteni Ekonomi Sayısı, İzmir Ticaret Odası Yayınları. İzmir, 2008
- Altan, Ö. Z., Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 sayılı İş Kanunu ile Korunması, Eskişehir, 1980.
- Aydın, M. O., Yasal Acıdan Kadın İşgücü: Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II, TİSK Yayınları, 1999.
- Aytaç, S., Panel Konuşması. TİSK-Gelişen Sanayi Merkezlerinde İşgücü Paneli, 2001.
- Berber, M. E. ve Yılmaz, B., Türkiye’de Kadın İstihdamı, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Trabzon, 2008.
- Berberoğlu, N., Çalışma Ekonomisi, Birlik Yayıncılık, Eskişehir, 1998.
- Biçerli, M. K., Çalışma Ekonomisi, Beta Yayıncılık, Eskişehir, 2003.
- Bilir N., Çalışma Hayatı ve Üreme Sağlığı, Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, Cilt:11, Sayı:3, 2002.
- CCE, Rapport de la Commission sur la transposition de la directive 92/85/CEE du Conseil 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l’amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, Commission des Communautés Européennes, COM (1999) 100 final, Bruxelles, 15. 03. 1999.
- Çakmak R., Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İşgücü İstihdamı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 2001.
- Çevik A. A., Acil Servis Hekimleri Ve Burn Out Sendromu, Acil Tıp Dergisi, III. Acil Tıp Sempozyumu Özel Sayısı, Dokuz Eylül Üniversitesi, Tıp Fakültesi, 2000

- Çevik A. A., Holliman J. Ve Ayrık C., Acil Serviste Uygun Nöbet Sistemi Oluşturma Stratejileri, Ulusal Travma Dergisi, Volüm 7, Sayı 1, 2001.
- Çiftçi, H., Yeni E., Savaş M., Verit A., Keser B.S., Topal, Hepatitlerle Ne Kadar İç İçeyiz? Türk Üroloji Dergisi, 33 (1), 2007.
- Çolak, Ö. F. ve Kılıç C., 2001, Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği. TİSK Yayınları , Ankara, 2001
- Çolak, Ö. F. Kayıtdışı Sektörü Büyüten Faktörler, Ekonomiye ve Çalışma Hayatına Etkileri ve Çözüm Önerileri Panel, Ankara, 2001.
- Dalkıranoglu, T., Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2006
- Doğramacı, E., Türkiye’de Kadının Dunu ve Bugünü Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul, 1997.
- Duruoğlu, T., Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı, Bursa, 2007.
- Ekmekçi, Y., Türkiye’de Kadın İşgücü ‘nün Gelişimi Ve Karşılaştıkları Sorunlar, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2004.
- Eraydın, A., Post-Fordizm ve Değişen Mekânsal Öncelikler, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Yayınları, Ankara, 1992.
- Erdut, T., İşgücü Piyasasında Enformellesme ve Kadın İşgücü. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005.
- Erdut, Z., Avrupa Birliği’nde Çalışan Kadınların Hakları, Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No: 38, Ankara, 2000
- Gökdemirel S., Bozkurt G., Gökçay G. Ve Bulut A., Çalışan Annelerin Emzirme Sürecinde Yaşadıkları: Niteliksel Bir Çalışma, Çocuk Dergisi 8(4).2008.
- Gümüş, Z., Kadınların Tarihine Giriş, İstanbul, 1995.

- Hablemitoğlu, Ő., Küresel Ekonominin En Güçlü Aktörü Dünya Ticaret rgt Kadın İŞgücünü Tehdit Ediyor, İstanbul, 2000.
- Hot, İ., Karlıkaya, E., Hekimlerin çalışma sürelerinin düzenlenmesinin etik açıdan değerlendirilmesi. Türkiye Klinikleri J Med Ethics, 15, 2007.
- ILO, Küresel Eğilimler Raporu, 2008
- İçli G.ve Gönüllü M., Çalışma Yaşamında Kadınlar Aile ve İŞ İlişkileri. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2001.
- Kalkınma Bakanlığı, 2012 Yılı Programı, Ankara: Kalkınma Bakanlığı, 2011.
- KESK, Kapitalist KüreselleŐmenin Kadın Emegine Etkileri-KESK Kadın Kurultayı Atölye Çalışması, 2004.
- Kılıçarslan A., Yıdız A.N., Bilir N., Hacettepe Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan AraŐtırma Görevlilerinin Mesleksel Riskleri. Hacettepe Tıp Dergisi, 37 (4), 2006.
- Kişioğlu A.N., ztrk M., Uskun M., Kırbıyık S., Bir niversite Hastanesi Sağlık Personelinde Delici Kesici Yaralanma Epidemiyolojisi Ve Korunmaya Yönelik Tutum Ve DavranıŐları. J Med Sci, 22, 2002.
- Koray, M., Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, BASİSEN yayını, İzmir, 1999.
- Krakov B., Hauswald M., Tandberg D., Sklar D., Floating Nights: A 5 Year Experience With An İnnovative ED Schedule. Am J Emerg Med. 1994; 12:517-520.
- Kümbetoğlu, B.ve Cağa N., Çalışan Kadınlar ve Küreselleşme, 2000.
- Mardin, N. B., Sağlık Sektöründe Kadın, T.C. BaŐbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Nisan 2000,Ankara.
- Müftüoğlu, O., YaŐasın Hayat, Doğan Kitapevi, İstanbul, 2003.
- zbey, F. R., Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Biga İİBF I. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildirisi, 2004.

- Özer, M. ve Biçerli, K., Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, Sosyal Bilimler Dergisi, 2003.
- Parasız, İ. ve Bildirici, M., Emek Ekonomisi, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2002.
- Şenol, A., İkel Topluluktan Uygur Toplumuna, Birey ve Toplum Yayınları, İstanbul, 1985.
- Tansel A., 2050'ye Doğru Nüfusbilim Ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış, TÜSİAD, İstanbul, 2012.
- TİSK Yayınları, Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, 2000
- TİSK Yayınları, Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri, 1999.
- TİSK, Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu, 2000
- TİSK, TİSK İşgücü Piyasası Bülteni, Nisan 2013, Sayı:23, 2013.
- Tokol, A., Dünyada Kadın İşgücü. Türkiye’de Kadın İşgücü seminerleri TİSK Yayınları, Yayın No:192.Ankara, 1999.
- TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2013, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim: 23.9.2013
- Türk Hemşireler Derneği, 7 Gün-24 Saat/ Hasta Başında Türkiye’de Hemşirelerin Çalışma Koşulları, Ankara, Aralık 2008.
- Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırmaları (TNSA), Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü. Ankara, 2003.
- Uğurluoğlu Ö., Aldoğan E. U., Işık O. Ve Akbolat M., Sağlık Kurumları Mevzuatı, TC Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2860, Eskişehir, 2013
- Ursavaş, A., Ege, E., Uyku Apne Sendromu ve Trafik Kazaları. Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 30 (1), 2004.
- Uygur, S., Kadın İşçiler Ve Sorunları TİSK Eğitim Yayınları. Ankara, 1999

Whitehead D.C. Thomas H., Slapper D.R., A National Approach To Shift Work İn Emergency Medicine. Ann Emerg Med, 1992:1250-1258

Yaprak, Ş., Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama. Doktora Tezi. İstanbul, 2003

Yıldız, M., Küreselleşme ve Türk İşgücü Piyasasının Yapısı, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2006

Yüksel, İ., Çalışma Yaşama Kalitesinin Tipik Ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi, Doğu Üniversitesi Dergisi, 5 (1), 2004.

EKLER

EK-1

Devlet Memurları Kanunu (İlgili Madde)

Kanun Numarası: 657

Kabul Tarihi: 14/7/1965

Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 23/7/1965 Sayı: 12056

Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5 Cilt: 4 Sayfa: 3044

Madde 101 – (Değişik: 132/2011-6111/105 md.) Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir.

Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.

EK-2

T.C. Sağlık Bakanlığı, Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Genelge 2010/55

Sayı : B.10.0.THG.0.10.02/010.06-31259

03.08.2010

Konu : Sağlık Personeli Çalışma Saatleri

- *Mezkur Yönetmeliğin 38 inci maddesinde, “Yataklı tedavi kurumlarında tüm personelin mesai başlama ve bitiş saatleri, hizmetin ve mahallin özelliği ve kurum personel kadrosu göz önüne alınarak ilgili kanunlara göre Valilikçe belirlenir.*

Hastane baştabipleri, sağlık hizmetlerinin sürekliliği ve kesintiye uğramaması amacıyla personel sayısını da dikkate alarak vardiya ve nöbet gibi hizmetlerde farklı çalışma saatleri belirleyebilir.” hükmü,

- *37 nci maddesinde ise, “Yataklı tedavi kurumlarında çalışmalar günün 24 saatinde kesintisiz devam eder. Normal mesai saatleri dışındaki hizmetler, acil vakaların muayene ve tedavisini acil ameliyat ve müdahalelerin yapılmasını ve yatmakta olan hastaların bakımlarının devamını kapsar.” hükmü yer almaktadır.*

Aynı yönetmeliğin 12 inci maddesinde, poliklinik muayene başlama ve bitiş saatlerinin baştabiplikçe belirlenerek duyurulacağı ve belirlenen saatler içerisinde kesintisiz olarak sürdürüleceği, 14 üncü maddesinde ise acil hizmetlerin 24 saat süre ile kesintisiz olarak yürütüleceği hükme bağlanmıştır.

Yukarıda belirtilen ilgili mevzuat hükümleri uyarınca, sağlık hizmetlerinin 24 saat kesintisiz olarak verilmesi esas olup bu doğrultuda;

1- Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinin 38 inci maddesi gereğince sağlık kurumlarında çalışan tüm personel Valilikçe belirlenen saatlerde mesaiye başlayacak ve mesaiyi tamamlayacaktır.

2- Sağlık kurumlarında personelin öğle yemeği ve istirahati için saat 12-13 arası öğle tatili olarak ayrılması esastır. Ancak hizmetin kesintisiz olarak

sürdürülmesi gereken birimlerde öğle tatili saatinde de yeterli sayıda personel bulundurulur. Bu süre içinde hizmet veren personele yemek ve dinlenme için kurum idaresince uygun görülen zamanda bir saatlik öğle tatili verilir. (03.09.2010-35889/2010/65)

3- Kurum yönetimleri, personelin kurum içinde öğle yemeklerini yiyebilmeleri ve istirahatlerini yapabilmeleri için gerekli tedbirleri alacaklar ve uygun mekânlar oluşturacaklardır.

4- Nöbet hizmetleri ile vardiyalı çalışma ve benzeri çalışma uygulamaları, Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinin ilgili maddeleri, Bakanlığımızca bu konuda daha önce yayınlanmış düzenleyici işlemlere uygun olarak herhangi bir aksaklığa sebebiyet verilmeksizin sürdürülecektir.

5- 2368 sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanun hükümlerine dayanılarak daha önce Bakanlığımızca yayımlanmış bulunan tüm genelge ve benzeri genel yazılar yürürlükten kaldırılmıştır.

EK-3

Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği

Bakanlar Kurulu Kararının Tarihi: 10.9.1982, No: 8/5319

Yayımlandığı R. Gazetenin Tarihi: 13.1.1983, No: 17927 Mük.

Yayımlandığı Düsturun Tertibi: 5, Cilt: 22, S. 2889

Madde 38 – (Değişik: 1/4/2005-2005/8720 K.) Yataklı tedavi kurumlarında tüm personelin mesai başlama ve bitiş saatleri, hizmetin ve mahallin özelliği ve kurum personel kadrosu göz önüne alınarak ilgili kanunlara göre Valilikçe belirlenir.

Hastane baştabipleri, sağlık hizmetlerinin sürekliliği ve kesintiye uğramaması amacıyla personel sayısını da dikkate alarak vardiya ve nöbet gibi hizmetlerde farklı çalışma saatleri belirleyebilir.

Madde 41 – Genel olarak yataklı tedavi kurumlarında nöbet; normal çalışma saatleri dışında ve resmi tatil günlerinde dışarıdan gelecek hastalarla, kurum içindeki hastaların acil durumlarında tıbbi ve bununla ilgili idari ve teknik yardımları vaktinde sağlayabilmek, olması muhtemel idari ve teknik olay ve kasalara zamanında müdahale edebilmek amacını güder.

a) Nöbet Saat 8.00 den ertesi gün 8.00 e kadar devam eder. Nöbetçi olanlar hiçbir surette kurumdan ayrılamazlar.

b) Nöbetçi personel nöbeti teslim alacak personel gelmeden ve nöbetinde geçen önemli olaylar, izlenecek hususlar hakkında gerekli bilgiyi vermeden ayrılamaz.

Nöbeti teslim alacak vaktinde gelmediği takdirde, durum baştabibe bildirilir, gerekli tedbir alındıktan sonra eskisi ayrılabilir.

c) Nöbet günleri ancak baştabiplik müsaadesiyle değiştirilir. Bu takdirde nöbetçinin kabul edilebilir bir mazeretinin bulunması, değişikliğin hastane müdürü

tarafından daha önceden nöbet cetvellerine işlenmesi ve ilgililere duyurulması gerekir.

d) Nöbet hizmetleri, yataklı tedavi kurumlarının tiplerine, yatak ve personel kadrosuna, yer ve önemine, faaliyetinin çokluğuna göre ayrı ayrı hükümlere tabidir.

e) Gece nöbeti tutanlara ertesi günü görev verilmez. Geceyi yoğun mesai ile uykusuz geçiren personele, kurumun personel durumu ve imkanları müsait olmak, hizmeti aksatmamak kaydıyla evinde veya kurum içerisinde lüzum görüldüğü sürece dinlenmesi için baştabip izin verebilir. Bu takdirde de bunlar acil durumlarda baştabip veya nöbetçi tabibin davetine uymaya mecburdurlar.

Hafta tatillerinde ve resmi tatil günlerinde nöbet tutanlara hizmeti aksatmamak kaydıyla diğer iş günlerinde nöbet süresi kadar izin verilebilir.

f) Kurum nöbet cetvelleri her hizmet bölümü veya meslek grubu için ayrı ayrı düzenlenir. Nöbet listeleri aylık olarak hazırlanır; tabip ve doğrudan baştabipliğe bağlı görevlilerin listelerini baştabiplik, idareye bağlı personelin listesini hastane müdürlüğü, başhemşireliğe bağlı olanların listelerini ise başhemşirelik düzenler ve bunları baştabip onaylar. Nöbet listelerinin birer örneği baştabip odasına, nöbetçi tabip odalarına ve ayrıca kurumun görülebilen bir yerine asılır. Birer örneği de Sağlık müdürlüğüne gönderilir.

Nöbet listeleri normal günler için ayrı, Cumartesi, Pazar, bayram ve tatil günleri için de ayrı olarak düzenlenir. Nöbet listelerinin düzenlenmesinde yıllık izinler dikkate alınır.

g) Nöbet tutan her meslek grubu için sahifeleri numaralı ve tasdikli bir nöbet defteri tutulur. Nöbetçiler bu deftere nöbetlerinde geçen önemli olayları saat belirleyerek ve bir sonraki nöbetçiye devredilen tıbbi, idari ve teknik işlerle ilgili önerilerini kaydeder. Nöbet defterleri her gün hastane müdürü tarafından tetkik edilerek gerekleri yapılır. Önemli hususlarda baştabibe iletilir.

e) Gece nöbeti tutanlara ertesi günü görev verilmez. Geceyi yoğun mesai ile uykusuz geçiren personele, kurumun personel durumu ve imkanları müsait olmak,

hizmeti aksatmamak kaydıyla evinde veya kurum içerisinde lüzum görüldüğü sürece dinlenmesi için baştabip izin verebilir. Bu takdirde de bunlar acil durumlarda baştabip veya nöbetçi tabibin davetine uymaya mecburdurlar...

f) ... Nöbet listeleri normal günler için ayrı, Cumartesi, Pazar, bayram ve tatil günleri için de ayrı olarak düzenlenir. Nöbet listelerinin düzenlenmesinde yıllık izinler dikkate alınır.

EK-4

Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik Taslağı

14 Temmuz 2004 - Sayı: 25522

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

Madde 9 — (1) Emziren çalışanın doğumu izleyen 6 ay boyunca gece çalıştırılması yasaktır.

(2) Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda, emziren çalışanı ise, 6 aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılması yasaktır.

(3) Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

Çalışma Saatleri

Madde 10 — (1) Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

Analık İzni

Madde 11 — (1) Gebe çalışanın doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğunda, hekimin onayı ile gebe çalışan isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Ancak bu durumda gece çalışması yaptırılmaz ve gebe çalışanın çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.

(2) Yukarıda öngörülen süreler, çalışanın sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler sağlık raporu ile belirtilir.

(3) İsteği halinde kadın çalışana, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmaz.

Gebe Çalışanın Muayene İzni

Madde 12 — (1) Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.

Emziren Çalışanın Çalıştırılması

Madde 13 — (1) Emziren çalışanların, çalıştırılabilecekleri sağlık raporu ile belirtilmiş olan işlerde çalıştırılabilmeleri için, doğumdan sonraki sekiz haftanın bitiminde ve işe başlamalarından önce, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekimine veya işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğü bulunmayan işyerleri için görevli işyeri hekimine muayene ettirilerek çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir.

(2) Muayene sonunda bu işlerde çalışmasının sakıncalı olduğu sağlık raporuyla belirlenen çalışan, doğumdan sonra ilk altı ay içinde bu işlerde çalıştırılmaz.

Emzirme İzni

Madde 14 — (1) Kadın çalışanlara bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını çalışan kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

Madde 15 — (1) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışan çalıştırılan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için

işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

(2) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150 den çok kadın çalışan çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

(3) İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

(4) Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır.

Oda ve Yurtlardan Faydalanacaklar

Madde 16 — (1) Oda ve yurtlardan, kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1, yurtlara 0-6 yaşındaki çocuklar alınır.

(2) Oda ve yurtlarda, çocuklar ve görevliler dışında başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır. Yurtlarda 0-2, 3-4 ve 5-6 yaş çocukları birbirinden ayrı bulundurulur.

(3) Çocuklar, oda ve yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır. Anne ve babalar, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimine dair kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilirler.

EK-5

Kanserojen Veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik Taslağı

Resmi Gazete Sayı : 25328

Risklerin değerlendirilmesi

MADDE 5 — (1) İşveren, işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesinde; kanserojen veya mutajen maddelere maruziyet riski bulunan işlerde çalışanların; bu maddelere maruziyet türü, maruziyet düzeyi ve maruziyet süresini belirleyerek riskleri değerlendirir ve alınması gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini belirler.

(2) Risk değerlendirmesinde kanserojen veya mutajen maddelerin, deri yolu da dahil olmak üzere vücuda giriş yollarının tümü dikkate alınır.

(3) Risk değerlendirmesi gerçekleştirilirken, belirli risklerden etkilenecek çalışanların sağlık ve güvenlikleri ile kanserojen veya mutajen maddelerle çalışmak istemeyenlerin bu istekleri özel olarak dikkate alınır.

Öngörülemeyen maruziyet

MADDE 9 — (1) Çalışanların yüksek düzeyde maruziyetine neden olabilecek beklenmedik bir olay veya kaza halinde:

a) İşveren, çalışanlara durum hakkında derhal bilgi verir.

b) Yüksek düzeydeki maruziyet nedeni ortadan kaldırılıp, durum normale dönünceye kadar;

1) Etkilenmiş alana, sadece onarım ve diğer zorunlu işleri yapacak çalışanların girmesine izin verilir,

2) Etkilenmiş alana girecek çalışanların koruyucu giysi ve solunum koruyucu ekipman kullanmaları sağlanarak, her bir çalışan etkilenmiş alanda mümkün olduğunca kısa süreli çalıştırılır ve bu durumun süreklilik arz etmesi engellenir,

3) Koruma sağlanmayanların etkilenmiş alanda çalışmasına izin verilmez.

Öngörülebilir maruziyet

MADDE 10 — (1) Çalışanların maruziyetinin önemli ölçüde artma ihtimali olan bakım, onarım gibi işlerde;

a) Maruziyetin azaltılması için tüm teknik önlemler alınır. Teknik önlemlerin yeterli olmadığı durumlarda çalışanların veya temsilcilerinin de görüşlerini alarak bu işlerde çalışanların korunması için maruziyet mümkün olan en kısa süreye indirilir,

b) Çalışanların, yüksek düzeyde maruziyete neden olabilecek koşulların devamı süresince, koruyucu giysi ve solunum koruyucu ekipman kullanmaları sağlanarak, bu koşullardaki çalışmaların mümkün olduğunca kısa süreli olması sağlanır ve bu koşulların süreklilik arz etmesi engellenir,

c) Bu işlerin yapıldığı alanlar belirlenerek açık bir şekilde işaretlenir ve yetkili olmayan kişilerin bu alanlara girmesi önlenir.

Çalışanların bilgilendirilmesi

MADDE 14 — (1) Çalışanlar veya temsilcileri, bu Yönetmelik hükümlerinin işyerinde uygulanmasını izleme ve özellikle aşağıdaki konularda uygulamalara katılma hakkına sahiptir. a) İşverenin kişisel koruyucu donanımı belirleme sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla, koruyucu donanımın seçimi ve kullanılmasının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkilerinin belirlenmesinde,

b) İşverenin sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla, 10 uncu maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen işlerde alınacak önlemlerin belirlenmesinde.

(2) 10 uncu maddede belirtilen işler de dahil olmak üzere maruziyetin yüksek olabileceği durumlar hakkında, çalışanlar veya temsilcileri en kısa sürede bilgilendirilir. Olayın nedenleri, alınması gerekli koruyucu ve önleyici tedbirler ve durumun düzeltilmesi için yapılması gereken işler hakkında bilgi verilir.

(3) İşveren, risk değerlendirmesine göre, çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden riskli olan işlerde çalışanların güncellenmiş listesini ve bunların maruziyet durumlarını belirten kayıtları tutar.

(4) Yukarıda belirtilen liste ve kayıtları; işyeri hekimi, işyerinde sağlık ve güvenlikten sorumlu kişiler ve/veya yetkili merciler inceleme hakkına sahiptirler.

(5) Her çalışan kendisi ile ilgili listedeki kişisel bilgileri alma hakkına sahiptir.

(6) Çalışanlar veya temsilcileri bilgilerin tümünü isimsiz olarak alma hakkına sahiptir.

EK-6

**Sağlık Bakanlığı Ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat Ve Görevleri
Hakkında Kanun Hükmünde Kararname**

6/4/2011 tarihli Resmi Gazete

6223 sayılı Kanun

Genel Sekreterin ve hastane yöneticisinin görev, yetki ve sorumlulukları

MADDE 31- (1) Genel sekreterin görevleri şunlardır:

Birliği belirlenen hedef, politika ve stratejilere, ilgili düzenlemelere ve performans programına göre yönetmek.

Birliğin faaliyet ve işlemlerini denetlemek, yönetim sistemlerini değerlendirmek, işleyiş ve yönetim süreçlerinin etkililiğini gözetmek, yönetimin, kalitenin ve verimliliğin geliştirilmesini sağlamak.

Birlik bünyesindeki sağlık kurumlarında etkili ve verimli hizmet sunumunu sağlamak, bu amaçla kaynak ve personel ihtiyaçlarını tespit etmek, istihdam planlaması yapmak ve personel hareketlerini gerçekleştirmek.

ç) Hastaneler arası koordinasyon ve diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliğini sağlamak.

Bütçe ve yatırım tekliflerini hazırlayarak Kuruma sunmak.

Birlik ile ilgili istatistikî bilgilerin takibini sağlamak, birliğin malî tablolarını birleştirmek ve alınabilecek önlemler hakkında Kuruma önerilerde bulunmak.

Hasta hakları, hasta ve çalışan memnuniyeti ve hastaların sosyal ihtiyaçlarına yönelik hizmetlerin geliştirilmesini, tıp ve kamu görevlileri etik ilkelerinin uygulanmasını sağlamak.

İlgili mevzuat çerçevesinde birlik gelirlerinin tahakkuk ettirilmesini, gelir ve alacakların takip ve tahsili ile harcama işlemleri ve muhasebe hizmetlerinin yürütülmesini sağlamak.

ğ) Birlik ile ilgili diğer görevleri yürütmek.

Genel sekreter gerektiğinde sınırlarını yazılı olarak belirlemek suretiyle yetkilerinden bir kısmını alt birim yöneticilerine devredebilir.

Hastane yöneticisi, hastane ölçeğinde Genel Sekreterin görev, yetki ve sorumluluklarına sahip olup, hastanede tüm hizmetlerin verimli ve mevzuata uygun şekilde yürütülmesinden Genel Sekretere karşı sorumludur.

Sözleşmeli personelin malî hakları ve yükümlülükleri

MADDE 33- (1) Ekli (II) sayılı cetvelde belirtilen personele, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre belirlenen tavan ücret esas alınarak genel bütçeden ekli sayılı cetvelde belirlenen oranlarda peşin olarak ücret ödenir. Ayrıca personelin katkısıyla elde edilen döner sermaye gelirlerinden aynı cetvelde belirlenen tavan oranları geçmemek kaydıyla ek ödeme yapılabilir. Bakanlıkça belirlenen hizmet sunum şartları ve kriterleri de dikkate alınmak suretiyle, bu ödemenin oram ile usûl ve esasları; hastanenin grubu, personelin görevi, eğitim durumu, çalışma şartları ve çalışma süreleri, hizmete katkısı, performansı gibi unsurlar esas alınarak Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Bakanlıkça belirlenir.

Sözleşmeli personele yapılacak ek ödemeler, çalışmayı takip eden ayın başında yapılır. Sözleşmeli personele yukarıda sayılanlar dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz ve sözleşmelere bu hususta hüküm konulamaz.

Sözleşmeli personel; kazanç getirici başka bir iş yapamaz, resmî veya özel herhangi bir müessesede maaşlı, ücretli veya sözleşmeli olarak görev alamaz, serbest olarak sanat ve mesleklerini icra edemez, 657 sayılı Kanunda Devlet memurları için yasaklanmış bulunan eylemlerde bulunamaz.

Sözleşmeli personelin haftalık çalışma süresi emsali Devlet memurları ile aynıdır.

Sözleşmeli personel ihtiyaç halinde Kurumun ve Bakanlığın merkez teşkilatında süreli olarak görevlendirilebilir ve bu husus sözleşmelerde belirtilir.

Sözleşmeli personelin izinleri ve iş sonu tazminatı hususlarında 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilen sözleşmeli personele ilişkin hükümler uygulanır. Söz konusu personel için işsizlik sigortası primi ödenmez.

Birlik hastanelerinin gruplandırılması ve denetimi

MADDE 34- (1) Hastaneler; tıbbî ve malî kriterler ile kalite, hasta ve çalışan güvenliği ve eğitim kriterleri çerçevesinde Kurumca belirlenecek usûl ve esaslara göre altı aylık veya bir yıllık sürelerle değerlendirmeye tabi tutulur. Bu değerlendirme, kamu veya özel değerlendirme kuruluşlarına da yaptırılabilir. Değerlendirme sonuçlarına göre hastaneler yukarıdan aşağıya doğru (A), (B), (C), (D) ve (E) şeklinde gruplandırılır. Birliğin grubu, hastanelerinin ağırlıklı ortalamasına göre belirlenir.

Yapılan değerlendirme sonuçlarına göre birliğin;

Grup düşürülmesi,

(D) grubunda devralınması halinde, üçüncü değerlendirmede üst gruba çıkarılamaması,

(E) grubunda devralınması halinde, ikinci değerlendirmede üst gruba çıkarılamaması,

ç) Bünyesindeki hastanelerden birinin ard arda yapılan iki değerlendirmede de grup düşürülmesi,

(E) grubu hastane ile devralınması halinde, ikinci değerlendirmede bu hastanenin bir üst gruba çıkarılamaması, hallerinde Kurumca genel sekreterin görevine son verilir. Bu fıkranın (a), (b) ve (c) bentlerinde sayılan hallerin hastane

ölçeğinde gerçekleşmesi durumunda ise, genel sekreterce hastane yöneticisinin görevine son verilir.

Yapılan değerlendirmeler sonucu belirlenen birliklerin ağırlıklı ortalaması, Kurum Başkanının performansının ölçülmesinde esas alınır.

ÖZGEÇMİŞ

10.10.1973 Manisa Akhisar doğumluyum. İlk ve orta öğrenimimi Akhisar'da tamamladım. Manisa Sağlık Meslek Lisesi ebelik bölümünden mezun olduktan sonra memuriyete başladım.Lisansımı AÖF İktisat bölümünde tamamladım. Halen hemşire olarak görev yapmaktayım.

Dilek KARAN