



TOPRAK

İŞVEREN

TÜRKİYE
TOPRAK, SERAMİK, ÇİMENTO
VE CAM SANAYİİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI
YAYIN ORGANİDİR.

MART 2010 SAYI 85

Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı



Sendikamızın
XXII. Olağan
Genel Kurulu Toplandı



TÜRKİYE
TOPRAK, SERAMİK, ÇİMENTO VE
CAM SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Türkiye
Toprak, Seramik, Çimento
ve Cam Sanayii
İşverenleri Sendikası
Adına Sahibi
Yönetim Kurulu Başkanı
ZEKÂİ EREZ
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Av. BEKİR UZUN

Basın Müşaviri
HÜLYA TİMUÇİN

İdare Yeri:
Levazım Mah. Eren Sokak
Petrol-İş Sitesi C Blok D: 8
34340 Levent - İstanbul
Tel: 0 (212) 275 10 20 pbx
Faks: 0 (212) 275 10 22

Dergimiz Basın Ahlak
Yasasına Uyar.

Baskı - Yapım
SİNERJİ MATBAA REKLAM
Kardeşler Cd. No: 48 Gültepe / İST
Tel: 0 (212) 280 85 85 Pbx
Fax: 0 (212) 280 53 85

Yayın Türü
Yerel Süreli Yayın

Dergimiz 3 Ayda Bir Yayınlanır.

www.toprakisveren.org.tr
E-mail: toprak@toprakisveren.org.tr

Baskı Tarihi
15.04.2010

İçindekiler

4

Sendikamızın XXII. Olağan Genel Kurulu
03-04 Nisan 2010 Tarihlerinde Toplandı

8

Kadınların İstihdama Katılımı ve
Yaşanan Sorunlar
LÜTFİ İNCİROĞLU

12

Kadınlar İçin Daha Çok İnsana Yakışır
İş İmkânı
Özge BERBER AĞTAŞ

16

İş Hukukumuzda Kadının Adı Var!
Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR

19

Türkiye'de Kadınların Ekonomik ve Sosyal
Olanaklardan Yararlanmaları Düşüktür
Aysun SAYIN

22

5951 Sayılı "Torba Kanun" Neler Getirdi?
Ömer BENOKAN

25

Üyelerimizden Haberler...

Sendikamızın XXII. Olağan Genel Kurulu 03-04 Nisan 2010 Tarihlerinde Toplandı

Sendikamızın XXII. Olağan Genel Kurul Toplantısı 03 – 04 Nisan 2010 tarihlerinde sendikamızın yeni genel merkez binasında yapıldı.

Toplantı, Divan Kurulunun seçilmesi ile başladı. Divan Başkanlığına Sendikamız Yönetim Kurulu eski Başkanvekili Ahmet ULUKUŞ'un getirildiği Genel Kurulun, açılış konuşmasını Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Zekai EREZ yaptı.

Zekai EREZ, son üç yılı değerlendirdiği konuşmasında şunları söyledi;

"XXI. Olağan Genel Kurul Toplantımızı açılış konuşmamda özetle;

"İhracatı değil ithalatı destekleyen politikalara öncelik tanıyıp, habire dış borç olarak, iç tüketimi en aza



Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Zekai Erez

indirmek suretiyle enflasyonu düşürdüğümüzü var sayıp yani **üretme, satın al politikası** izleyerek içinde bulunduğumuz kısır döngüden kurtulamayacağımızı", bu politikaların işsizliği patlatacağını belirtmiş; yapılması gerekenin, "üreten kesime destek olmak, gelir vergisini tüm kesimlere yaymak ve vergi gelirleri içinde DOLAYLI VERGİLERİN PAYINI AZALTMAK, bu yolla sanayinin enerji

girdileri üstündeki vergi yükünü makul seviyelere indirmek ve öncelikle **KAYIT DIŞI** sistemi önleyecek tedbirleri ve yasal düzenlemeleri hayata geçirmek olduğunu" ifade etmiştim.

Bu beyanımın üzerinden

üç yıldan fazla bir zaman geçmiş. Değişen bir şey olmuş mu? Evet olmuş... O konuşmamda işaret ettiğim sorunlar daha da ağırlaşarak günümüze taşınmıştır.

Bildiğiniz gibi, bir türlü istikrara kavuşturulamayan ulusal ekonomimiz, 2008 yılı son çeyreğinde ortaya çıkan Amerika kaynaklı küresel krizin de etkisiyle oldukça sıkıntılı bir dönem geçirmektedir. Bunun

sonucu olarak sanayideki toplam kapasite kullanımı, yüzde 60'lar seviyesine gerilemiş; işsizlik ise, bu gün itibarıyla tarihimizin en yüksek seviyesine çıkmış bulunmaktadır.

Kimi uzmanlarca gerçek işsiz oranının % 25 mertebesine ulaştığı ileri sürülmektedir. Gerek AB ülkeleri ve gerekse komşumuz ülkeler içinde ücret maliyetleri en yüksek ülke bizim memleketimizdir. "İşçilik maliyeti"nden söz etmiyorum... Bu yüzden Ekonominin ve istihdamın yansından fazlası, –resmi kaynaklarca da kabul edildiği üzere– kayıt dışındadır. Toplam iç ve dış borç tutarı ise, ülkenin geleceğini ipotek altına alma boyutuna ulaşmıştır.

Böylesine bozuk bir ekonomik ve sosyal yapının uzun süre sürdürülebilmesi mümkün değildir.

Bu sebeple;

Bundan sonraki günlerde ve yıllarda bu günümüzü de arar duruma



Sendikamız Genel Sekreteri Av. Bekir Uzun



Divan Kurulu Soldan Sağa, Ferhat Kuralay, Divan Başkanı Ahmet Ulukuş, Av. Atrıç Asmaz.

düşmemek için; İktidan ve muhalefeti ile ülkemizin tüm siyasilerinin yersiz ve gereksiz yeni gündemler yaratmak yerine tüm enerjilerini ivedilikle söz konusu bu sorunları çözmeye, hafifletmeye veya hiç olmazsa daha fazla büyümelerini önlemeye, yönelik politikalar üretme yönünde

kullanmaları zorunlu ve gereklidir.

Hep birlikte umalım ve dileyelim ki, akl-ı selim galip gelsin siyasilerimiz ve yöneticilerimiz kısır günlük politik çekişmeleri bir tarafa bırakarak bir an önce bu acil sorunlarımızı ele alsınlar.

Beni sabırla dinlediğiniz için hepinize tekrar teşekkür eder, sevgi ve saygılarımı sunarım."

Toplantının ilk günü Yönetim Kurulu Çalışma ve Hesap Raporu, Denetleme Raporu ve Bütçe Tasansı görüşüldü.





İkinci gün, sendika merkezinde yapılan seçimlerle son buldu. Sendika zorunlu organlarının belirlendiği seçimler sonucu Yönetim Kurulu Üyeliklerine;

Zekai EREZ
Ahmet T. YAMANER,
F.Fethi HINGINAR,
Bülent ZİHNALİ,
Haluk BAYRAKTAR,
Nabi ÖZDEMİR
Müfit ÜLKE

Denetleme Kurulu Üyeliklerine;

Lütfü Rusçuk,
Mehmet SAYIM,
Cüneyt ENSOYLU

Disiplin Kurulu Üyeliklerine;

Mualla SIDAL,
A.Erhan ARPAÇ,
D.Hadi ERTUĞRUL

seçildiler.

Seçilen Yönetim Kurulu Üyeleri 13 Nisan 2010 tarihinde yapılan ilk toplantıda biraraya gelerek,





Yönetim Kurulu
Başkanlığına yeniden
Zekai EREZ seçilirken,
Başkan Vekilliğine
Ahmet T. YAMANER
getirildi.

aralarında görev dağılımında
bulundular. Bu dağılım sonucunda
Yönetim Kurulu Başkanlığına yeniden
Zekai EREZ seçilirken, Başkan
Vekilliğine Ahmet T. YAMANER
getirildi.

T.Çimse-İş Sendikası XVIII. Olağan Genel Kurul Toplantısı Yapıldı



(yeniden) Yusuf ÇIRAK,
Genel Mali
Sekreterliğine
(yeniden) Cemil

KAYA, Genel Eğitim Sekreterliğine
Erkan ATAR, Genel Teşkilatlanma
Sekreterliğine Cengiz
GÖZÜKÜÇÜK seçildiler.

T.Çimse-İş
Sendikası 18.
Olağan Genel Kurul
Toplantısı, 06 - 07
Şubat 2010
tarihlerinde
Ankara'da yapıldı.

Genel Kurul'un
ikinci gününde
yapılan seçimlerde;
Genel Başkanlığa
Zekeriye NAZLIM,
Genel Sekreterliğe



Kadınların İstihdama Katılımı ve Yaşanan Sorunlar

Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranı günümüzde yüzde 24 civarındadır.

Nüfusunun yansı kadın olan ülkemizde, kadınların işgücü piyasasına daha çok katılımını sağlamak ve bu katılımın kalitesini yükseltmek, Türkiye’nin hızlı gelişmesi ve Avrupa ile uyum açısından büyük önem taşımaktadır.

Türkiye’de işgücüne katılımın, dolayısıyla da istihdamın mevcut potansiyele göre oldukça düşük olduğu görülmektedir. Ekim 2009 itibarıyla 52 milyona yaklaşan çalışabilir yaşta sivil nüfusun ancak yansı işgücü piyasasında bulunmaktadır. İşgücüne katılım oranı yüzde 47, istihdam oranı yüzde 42’ye kadar düşmüştür. Bu oranlar, Avrupa Birliği üyeliğini hedefleyen bir ülke için olağanüstü düşüktür.¹

Cinsiyet ayrımında incelendiğinde, düşük katılım oranlarının altında yatan ana sebebin, olağanüstü düşüklükteki kadın katılım oranı olduğu anlaşılmaktadır. Kentlerde her on kadından sadece ikisinin işgücü piyasasında bulunduğu, oysa bu oranın Güney Avrupa ülkelerinde ikiye bir olduğu görülmektedir. Kadınların işgücüne katılımı açısından Türkiye sadece gelişmiş Batı ülkelerinin gerisinde değil, aynı zamanda hızla sanayileşen Asya Kaplanları ile Latin Amerika ülkelerinin de gerisinde bulunmakta, daha çok Kuzey Afrika ve Ortadoğu ülkelerine yakın durmaktadır. Türkiye’nin özellikle kadın işgücü faktörünü yeterince etkili kullanamadığı bir gerçektir. Oysa Batı’da ve Doğu’da yüksek refah düzeyine sahip hiçbir gelişmiş ülkede kadın katılım oranı yüzde 50’nin altında düşmemektedir. Tekrarlamak gerekirse Türkiye’de kadın katılım



Lütfi İNCİROĞLU

*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çalışma Genel Müdür Yardımcısı*

oranı günümüzde yüzde 24 civarındadır. (Şekil 1).²

İşgücü piyasasında dezavantajlı olarak nitelendirilen kadınlar, yasa önünde diğer gruplarla eşit olmalarına rağmen, işgücü piyasasında "kötü işler" olarak adlandırılan kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedir. Dezavantajlı gruplara mensup kişilerin bir kısmı işgücü piyasasındaki yüksek işsizlik oranları,

sosyal güvenceden yoksun çalışma, uzun çalışma saatleri ve ağır iş şartları gibi olumsuz koşullar nedeniyle işgücü piyasasına katıl(a)mamaktadır. İşgücü piyasasına katıl(a)mamak ya da olumsuz koşullarda istihdam edilmek, bu gruplara mensup kişilerin yoksulluk riskini artırmakta, ekonomik ve toplumsal hayatın sınırında ya da dışında yaşamalarına neden olmaktadır.³

Kadın İstihdamı

Türkiye’nin diğer ülkelere göre kadın istihdamındaki yeri işgücüne katılım oranlarıyla paralellik göstermektedir. Türkiye gibi işgücüne katılım oranının çok düşük olduğu ülkelerde kadınların en yoğun istihdam edildiği sektör tarımdır. Katılım oranı ülkeler dâhilinde arttıkça kadın istihdamı istihdamın sektörel dağılımına paralel olarak tarımdan hizmet sektörüne kaymaktadır.

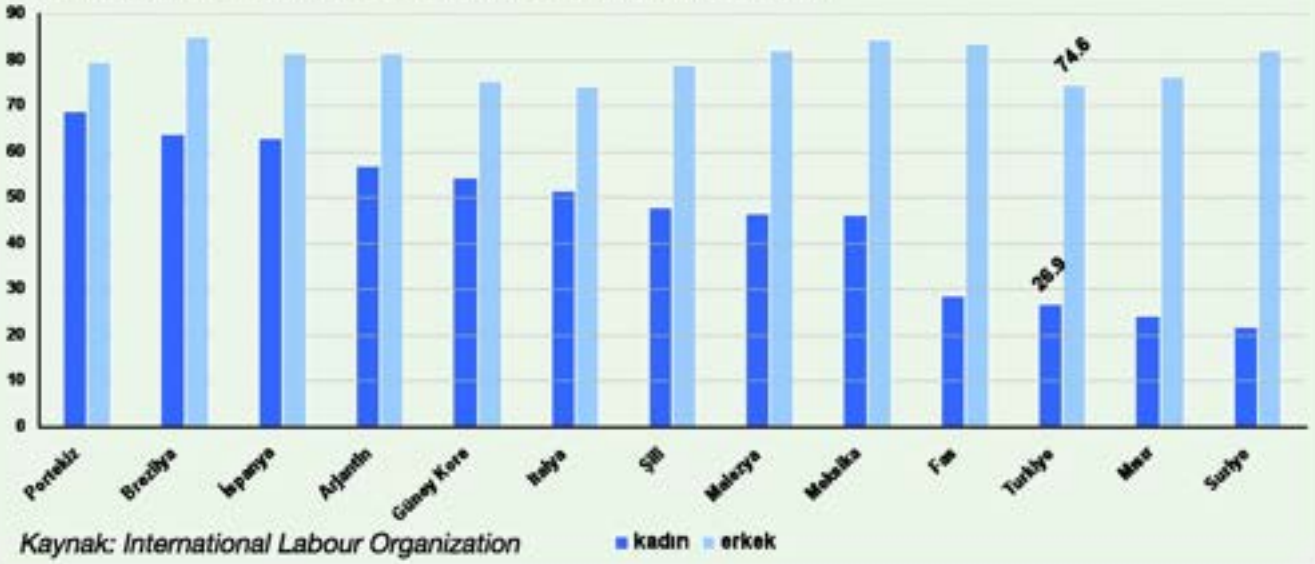
Sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların toplam kadın istihdamına oranı neredeyse hiç bir ülkede yüzde 20’nin üstünde değildir.⁴ (Şekil 2).

Kadınlarda İşgücüne Katılım

Türkiye’de tarımsal üretimde

Kadınların işgücüne katılımı açısından Türkiye sadece gelişmiş Batı ülkelerinin gerisinde değil, aynı zamanda hızla sanayileşen Asya Kaplanları ile Latin Amerika ülkelerinin de gerisinde bulunmakta, daha çok Kuzey Afrika ve Ortadoğu ülkelerine yakın durmaktadır. Türkiye’nin özellikle kadın işgücü faktörünü yeterince etkili kullanamadığı bir gerçektir.

Şekil 1 İşgücüne katılım oranları (yüzde, 15–64 yaş aralığı, 2008)



küçük aile işletmelerinin egemen olması ve kadınların az ya da çok bu üretim faaliyetinde yer alması ülke genelinde kadın katılım oranını yükseltmektedir, ancak Türkiye’de kırdan kente göçle beraber tarımdan diğer sektörler işgücü göçü gerçekleştikçe, tarımın istihdamdaki payı azalmış; buna paralel olarak da kadın katılım oranı düşüş eğilimine girmiştir. 1989’dan 2008’e kadın işgücüne katılımının yüzde 24 seviyesine kadar gerilemesinin arkasındaki nedenlerden biri budur.⁶

Kırdan kente göç eden kadınlar göç öncesinde tarım dışı sektörlerde istihdam ediliyor olsalardı kente göçle

beraber kadının işgücüne katılımında bu kadar şiddetli bir düşüş gözlenmeyebilirdi. Ancak kadınların eğitim seviyesinin görece daha düşük olması kadınların tarım dışı sektörlerde istihdam edilmelerini zorlaştırmakta, dolayısıyla kente göçle beraber kadınların önemli bir kısmının işgücü piyasası dışına itilmesine neden olmaktadır.⁷

Kadınlarda İşgücüne Katılıma Cinsiyet Ayrımcılığının Etkisi

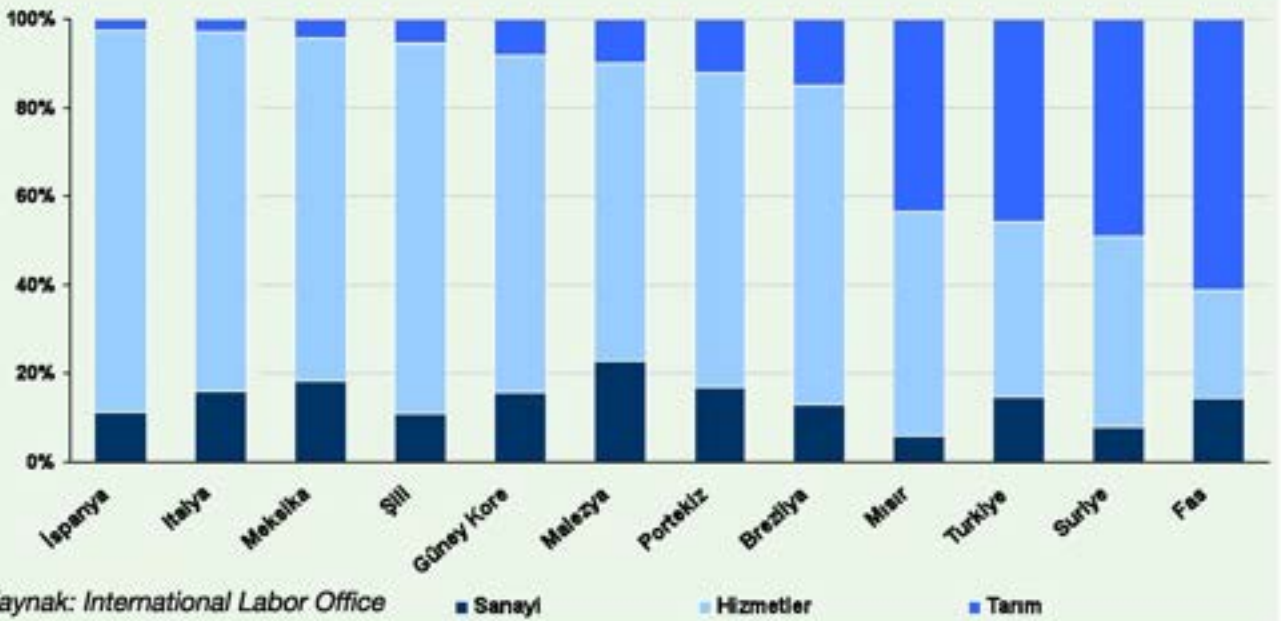
Türkiye’de kadınların işsiz kalma olasılıkları erkeklere kıyasla yaklaşık 1,5 kat daha fazladır. Bu farklılık konusunda en yaygın açıklama, işe

alımlarda toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yaygın olduğu şeklindedir.

Birleşmiş Milletlerce 1979 yılında kabul edilen ve Türkiye’nin 1985 yılında onayladığı Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşmeyi müteakip 2003 yılında yürürlüğe giren yeni İş Kanununun Eşit davranma ilkesi başlıklı 5 inci maddesinde özetle; İş ilişkisinde, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında, sona erdirilmesinde ve iş için ücret belirlenmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din

İşgücü piyasasında dezavantajlı olarak nitelendirilen kadınlar, yasa önünde diğer gruplarla eşit olmalarına rağmen, işgücü piyasasında "kötü işler" olarak adlandırılan kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedir.



Şekil 2 Kadınlarda İstihdamın Sektörel Dağılımı (Yüzde, Çalışabilir Nüfus, 2003,2006,2007,2008)⁵

ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımcılığın yapılamayacağı hususları düzenlemiştir.

Ancak eşit davranma ilkesini geliştirecek, tanıyacak, analiz edecek, denetleyecek ve destekleyecek kurumlara ihtiyaç bulunduğu gerçeği de göz ardı edilmemelidir.

Bununla birlikte, Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme'nin 11 inci maddesinin 3 üncü fıkrasında; "Bu madde kapsamına giren koruyucu yasal önlemler, bilimsel ve teknolojik bilgilerin ışığında periyodik olarak gözden geçirilir ve gerekli görüldüğü takdirde düzeltilir, kaldırılır veya genişletilir" denilmektedir.

Bu bağlamda İş Kanununun 5 inci maddesinin zaman içinde

geliştirilmesi ile işgücüne katılımın artırılmasına olumlu etki yapacağı düşünülmelidir.

Ayrıca, evlilik veya annelik sebepleriyle kadına karşı ayrımcılık yapılmasını engellenmek ve çalışma hakkını etkili bir biçimde korumak, özellikle çocuk bakım kurumlarının kurulmasını ve geliştirilmesini istemek suretiyle, gerekli destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek amacıyla İş Kanununda mevcut düzenlemelerin geliştirilmesi sağlanmalıdır.

Kadınlara İşgücüne Katılımının Ekonomiye Etkisi

Kadının çalışmaya başlaması mensubu olduğu aileye ek gelir sağlar. Ek gelir harcamaları artıracak gibi aynı zaman da tasarruf yapılmasını da sağlar. Çünkü yapılan

araştırmalar kadın katılım oranı arttıkça tasarruf oranının da arttığını göstermektedir (Goldman Sachs, 2009). Daha fazla tasarruf, özellikle yapısal cari açık veren, Türkiye ekonomisinde daha fazla yatırım olanağı ve dış kısıtın hafiflemesiyle daha sürdürülebilir büyüme demektir.

Uluslararası araştırmalar, çalışan kadınlarda doğurganlık oranının ve çocuk ölüm oranının düştüğünü, dolayısıyla aile ölçeklerinin sağlık ve eğitime daha büyük pay ayrılacağı bir konuma yöneldiğini göstermektedir. Aynı araştırmalar çalışan kadınların elde ettikleri gelirleri erkeklerden farklı olarak kendileri için değil, ağırlıkla aile için harcadıklarını göstermektedir.

Erkekler kazançlarından görece olarak eğlence, alkol, sigara gibi harcamalara daha fazla pay ayırırken, kadınlar kazançlarını daha çok çocukların eğitimine ve sağlığına harcamaktadır (DPT ve Dünya Bankası, 2009; Goldman Sachs, 2009). Dolayısıyla çalışan kadın sayısının artması genç kuşakların

Türkiye'de kadınların işsiz kalma olasılıkları erkeklere kıyasla yaklaşık 1,5 kat daha fazladır. Bu farklılık konusunda en yaygın açıklama, işe alımlarda toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yaygın olduğu şeklindedir.

Türkiye’de kırdan kente göçle beraber tarımdan diğer sektörlere işgücü göçü gerçekleştiğinde, tarımın istihdamdaki payı azalmış; buna paralel olarak da kadın katılım oranı düşüş eğilimine girmiştir. 1989’dan 2008’e kadın işgücüne katılımının yüzde 24 seviyesine kadar gerilemesinin arkasındaki nedenlerden biri budur.

dahi iyi eğitilmesine ve daha sağlıklı yetişmelerine olumlu etki yapmaktadır. Daha eğitilmiş genç kadın kuşakları yetiştiğinde, yapısal olarak kadın katılım oranı da yükselecektir. Katılım oranı yükseldikçe ortalama eğitim süresindeki artış hızlanacaktır. Çok düşük kalan kadın katılım oranı orta ve alt sınıfta eğitim harcamalarının düşük kalmasına, dolayısıyla eğitim düzeyinin çok yavaş bir tempoyla artmasına yol açmaktadır.⁸

Sonuç

Her şeyden önce kadınların işgücüne katılımını ve istihdamını artırmaya yönelik politikalar geliştirilmelidir. Örneğin kadınların çalışma hayatına katılımını özendirilen işveren primi teşvikleri kalıcı bir politika haline getirilebilir. İş Kanununun kadın çalışanlarla ilgili

maddeleri AB norm ve standartlarına uyumlu hale getirilebilir. Sosyal sorumluluk projeleri dezavantajlı grupların istihdamına ya da eğitimine yönelik olan işyerleri teşvik edilebilir. Yapılan araştırmalar kadınların işgücüne katılımının çalışma koşullarının esnekliği ile arttığını göstermektedir.

Bu durumda güvenceli esneklik çerçevesinde çalışma tür ve biçimleri geliştirilebilir. Çocuk sahibi kadınların işgücüne katılımının en önemli engel olduğu bilinmektedir. Çocuk bakımı ile ilgili hizmetlerin yaygınlaştırılması ve maliyetlerinin düşürülmesi işgücüne katılımını ve istihdamını artırmaya olumlu etki yapacağı düşünülebilir.

Nihayetinde Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ne taraf olarak, gerek Pekin Deklarasyonu ve



Eylem Platformu’nu imzalayarak, gerek Avrupa Birliği müktesebatına uyum süreci çerçevesinde, gerek ILO’nun kadın istihdamını doğrudan ve/veya dolaylı etkileyen sözleşmelerini imzalayarak toplumsal cinsiyeti sağlamayı taahhüt eden Türkiye mevzuat uyumlaştırma çalışmalarına da hız vermesi gerekir düşüncesindeyim.

1) Lizbon Stratejisi dâhilinde Avrupa Birliği ülkelerinde istihdam oranının yüzde 70, kadın istihdam oranının yüzde 60 olması hedefleri konmuştur.

2) İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımının Artırılması – Rapor, GÖRSEL, Seyfettin

3) İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımının Artırılması – Rapor, GÖRSEL, Seyfettin

4) İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımının Artırılması – Rapor, GÖRSEL, Seyfettin

5) Her ülke için 2003, 2006, 2007, 2008 yıllarına ait verilerden mevcut olan en son veri kullanılarak hesaplanmıştır. Buna göre Suriye için 2003, Fas, Mısır ve Brezilya için 2006, Şil, Güney Kore, Meksika ve Malezya için 2007, Türkiye, İspanya ve İtalya için de 2008 verileri kullanılmıştır.

6) İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımının Artırılması – Rapor, GÖRSEL, Seyfettin

7) İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımının Artırılması – Rapor, GÖRSEL, Seyfettin

8) İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımının Artırılması – Rapor, GÖRSEL, Seyfettin



Kadınlar İçin Daha Çok İnsana Yakışır İş İmkânı!

Kadın işi-erkek işi önyargılarından hareketle şekillenen cinsiyetçi bakış açısını kırarak ve kadınların istihdamını daha geniş bir iş yelpazesinde güçlendirecek politikalara öncelik verilmesi ve bu konuda somut adımların atılması gerekmektedir.

Küresel ekonomik ve finansal krizin etkisinin toplumsal yaşamın her alanında tüm şiddetle hissedildiği böylesi bir dönemde, istihdam ve işsizlik sorunu ülke gündemini meşgul eden temel başlıklarından biri olarak varlığını sürdürmekte. Ancak, bütün bu toz bulutunun ve karmaşanın ardında unutulmuş önemli bir nokta var: Cumhuriyet tarihimizin en düşük seviyelerinde gezinen kadın istihdamı ve kadının işgücüne katılım oranları. 1970'lerde %70'i bulan ancak 80'lerin sonlarında %34'lere inen kadının işgücüne katılım oranı 2009'ın yıllık verilerine baktığımızda sadece %26'ler seviyesinde (Ecevit, 2008; TÜİK, 2009)¹. Ülkemizde sadece her dört kadından biri işgücü piyasasına katılmakta ve %23,2 olan istihdam oranı dikkate alındığında ise neredeyse sadece her beş kadından biri istihdam edilmektedir. Bununla birlikte, %25 olan genç kadın işsizlik oranının çok ciddi sinyaller verdiği gözden kaçırılmaması gereken bir diğer önemli sorundur. Bu veriler de göstermektedir ki, ülkemizde toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve bu işbölümü üzerinde şekillenen toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kadınlar giderek daha az işgücü piyasasında yer alıyor.

Dünya genelindeki verileri dikkate aldığımızda ise karşımıza bambaşka bir manzara çıkmaktadır.



Özge BERBER AĞAŞ
ILO Ankara Ofisi Proje Koordinatörü

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) son yayınladığı raporunda yer alan verilere göre, dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranı %51,6 iken bu oran Avrupa Birliği ülkelerinde de %52,9'dur. Kadınların istihdam oranı dünya genelinde %48 iken bu oran çok ufak bir artışla AB genelinde %48,3'e çıkmaktadır (ILO, 2010)². Dünya verilerini Türkiye oranları ile karşılaştırdığımızda ülkemiz açısından atılması gereken önemli adımlar olduğu aşikârdır. Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan 9. Kalkınma Planı, kadınların istihdam oranının artırılması

konusunda 2013 yılı için %29,6'lık bir hedef koymuştur. Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası tarafından ortak yayınlanan rapor çarpıcı bir şekilde, 9. Kalkınma Planı'nın hedefleri doğrultusunda kadınların işgücüne katılımında gerçekleşecek %5'lik bir artış, işgücü piyasasına yeni girenlerin tümünün tam zamanlı işlerde çalışması durumunda yoksulluğun azaltılmasında yüzde %15'lik bir katkıda bulunabileceğini göstermektedir³. Bununla birlikte, hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi çalışmalarında ortaya konulduğu üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kadın istihdam oranını 2023 yılında %40'a çıkarmayı hedeflemektedir. Her ne kadar dünya ortalamasının gerisinde olsa bile, erişilmesi planlanan %40'lık bir oran kadın istihdamının güçlendirilmesi anlamında umut vericidir.

Kadın istihdamında karşımıza çıkan bu kaygı verici manzaranın gerisinde farklı ancak birbirleriyle kesişen pek çok neden bulunuyor. Tam da bu nedenle ki, kadın istihdamı oranlarındaki bu düşük seyir sadece ekonomik terimlerle irdelenmesi gereken bir konu olmaktan öte toplumsal, kültürel ve siyasal imaları da olan bir soruna işaret etmektedir. Bu anlamda gerek uluslararası gerekse ulusal düzlemde atılan her pozitif adım önemli bir role

Cumhuriyet tarihimizin en düşük seviyelerinde gezinen kadın istihdamı ve kadının işgücüne katılım oranları. 1970'lerde %70'i bulan ancak 80'lerin sonlarında %34'lere inen kadının işgücüne katılım oranı 2009'in yıllık verilerine baktığımızda sadece %26'ler seviyesinde (Ecevit, 2008; TÜİK, 2009). Ülkemizde sadece her dört kadından biri işgücü piyasasına katılmakta ve %23,2 olan istihdam oranı dikkate alındığında ise neredeyse sadece her beş kadından biri istihdam edilmektedir.

sahip. Türkiye, ILO'nun kadın erkek eşitliğini sağlayan ve kadın istihdamını teşvik eden 100, 111, 122 ve 142 sayılı Sözleşmelerini onaylayan ülkeler arasındadır⁴. Ancak hemen belirtelim ki, Türkiye, annelik iznini güvence altına alan ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli kazanımlardan biri olarak görülen 183 sayılı Annelik Hakkının Korunması ILO Sözleşmesini ne yazık ki henüz onaylamamıştır. Sözleşmelerin yanı sıra ILO, herkese insanca yaşam ve çalışma hakkının sağlanabilmesi amacıyla dünyanın pek çok ülkesinde Saygın İş Ülke Programı yürütmektedir⁵. Türkiye, 10 Şubat 2009 tarihinde Lizbon'da Ulusal Saygın İş Ülke Öncelikleri Mutabakatı'nı imzaladı. Böylelikle, Türkiye hükümeti ve ILO, imzaladıkları bu mutabakat metni ile kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve kadın istihdamının artırılması konusunda yakın işbirliği yapacaklarını beyan etmiş oldular⁶.

İmzalanan mutabakat metnine paralel olarak, ILO Ankara Ofisi 2009 yılının ilk aylarından itibaren Türkiye'de kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik bir pilot projeyi İŞKUR işbirliği ile yürütmeye başladı. Ankara, Gaziantep ve Konya illerinde Mart 2010 yılına kadar yürütülecek olan bu projenin amacını iki başlık altında özetlemek mümkün: Projenin ilk hedefi kadın istihdamı konusunda toplumsal cinsiyete duyarlı

yaklaşımların İŞKUR'un faaliyetlerine içselleştirilmesi çabasına katkı sunmaktır. İkinci hedef ise, pilot illerindeki işsiz kadınları İŞKUR tarafından yürütülen aktif işgücü piyasası programlarına yönlendirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak ve aynı zamanda kadının insan hakları konusunda duyarlılık yaratmaktır. Projenin hedefleri doğrultusunda bugüne kadar pek etkinlik düzenlendi. Düzenlenen etkinlikleri kısaca şu başlıklar altında özetlememiz mümkün.

Özellikle kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda İŞKUR başta olmak üzere ilgili kurumlar düzeyinde bir duyarlılığın yaratılması amacıyla birbiriyle paralel kimi çalışmalar yürütüldü. Bu kapsamda, İŞKUR'un merkez teşkilatındaki ve il müdürlüklerindeki personel için "Kamu İstihdam Hizmetleri ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifi" konulu seminerler düzenlendi. Özellikle küresel ekonomik ve mali krizle birlikte kamu istihdam hizmetlerinin artan önemine değinilen bu eğitimlerde, istihdam hizmetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi için izlenmesi gereken yönetimler üzerine özel bir vurgu yapıldı. Bununla birlikte, kadın istihdamının önemine vurgu yapmak ve özellikle de küresel ekonomik ve finansal krizin kadın istihdamı üzerindeki etkilerini analiz edebilmek için akademisyenler

tarafından hazırlanan raporlar yayımlandı⁷. Her üç ilin kadın istihdamı açısından işgücü piyasası analizini yapan; küresel ekonomik ve finansal krizin işgücü piyasaları açısından etkilerini toplumsal cinsiyet perspektifinden ele alan ve ILO'nun "insan onuruna yakışır iş" tanımına uygun işlerde kadın istihdamının artırılmasına yönelik öneriler sunan raporların çıktılarını düzenlenen çalıştaylarla ilgili taraflarla paylaşıldı. Böylelikle, güncelliğini ve önemini korumaya devam eden küresel krizin kadın istihdamı üzerindeki etkilerine ve buna karşı geliştirilebilecek politikalara ilişkin kapsamlı bir tartışma olanağı yaratılmış oldu.

Projenin ana hedefi açısından özellikle ikinci başlık kapsamında yürütülen etkinlikler büyük bir öneme sahip. Bu çerçevede, İŞKUR İl Müdürlüklerinin işbirliğiyle hedef illerinde ihtiyaç duyulan meslek dallarında kadınlara yönelik olarak mesleki eğitim kursları düzenlendi. Kursların seçiminde özellikle proje kapsamında hazırlanan raporların çıktılarını ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun kararları belirleyici olmuştur. Bu kurslarla özellikle İŞKUR'a kayıtlı işsiz kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılması hedeflendi. Bu kapsamda her üç ilde tıbbi sekreterlikten, üç boyutlu grafik tasarımcılığına ve bilgisayarlı muhasebeye kadar 13 farklı meslek dalında mesleki eğitim kursu düzenlendi ve 746 kadın bu kurslardan mezun olup sertifikalarını aldı.

Ancak yukarıda da belirtildiği gibi kadınların önlerine çekilen setleri aşabilmesi sadece ekonomik önlemlerle mümkün olmuyor. Daha fazlasına ihtiyacımız var. Tam da bu nedenle, projemiz ile bir ilke imza atarak, Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği ve T.C. Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve

Türkiye, ILO'nun kadın erkek eşitliğini sağlayan ve kadın istihdamını teşvik eden 100, 111, 122 ve 142 sayılı Sözleşmelerini onaylayan ülkeler arasındadır. Ancak hemen belirtelim ki, Türkiye, annelik iznini güvence altına alan ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli kazanımlardan biri olarak görülen 183 sayılı Annelik Hakkının Korunması ILO Sözleşmesini ne yazık ki henüz onaylamamıştır.

Çocuk Esirgeme Genel Müdürlüğü'nün işbirliği ile 1998 yılından bu yana Türkiye'nin dört bir yanında uygulanan Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı (KIHEP) eğitimlerinin, ilk kez mesleki eğitim kurslarına katılan kadınlara verilmesi sağlandı. Projemiz kapsamında desteklenen 731 kadın kursiyer KIHEP eğitimlerinden geçti. Her eğitim kademesinden genç kadınlarımıza ulaştığımız bu proje ile desteklediğimiz kadınların istihdam edilebilirliklerini artırmak kadar, KIHEP eğitimleri sayesinde kadının insan hakları konusunda kendilerine hayat boyu kılavuzluk edecek bir farkındalığın geliştirileceğini umuyoruz. Bu dileğimizi en güzel ifade eden ve kursiyerlerimizden aldığımız bir alıntıyı paylaşmak isteriz:

"Biz 21 kardeşiz. Bir baba iki anne ... 6 erkek ve 15 kız kardeşiz. Erkekler malın çok verildiği ve kadınların yok sayıldığı bir ailede yaşıyorum. Bu programda hukuki haklarımı ve kadın haklarımı öğrendim. Artık bu haklarımı

savunacağım".

Hayatlarında ilk defa kadının insan hakları konusunda eğitim almış kursiyerlerimizde eğitimlere yönelik gözlemlenen yüksek menüiyet aynı zamanda bu eğitimlerin çarpan etkisini de çok güçlendirmekte. Aşağıdaki alıntıda çok güzel ifade edildiği gibi, bu eğitimlerden geçen kursiyerlerimiz edindikleri bilgileri çevresindeki kadınlarla paylaşmak ve daha çok yaymak arzusunda.

"Böyle bir programın düzenlenmesi bile bir kadın olarak bir yerlerde dikkate alındığım için beni çok onure etti. Kadın hak ve hürriyetlerini tam anlamıyla kavramak ve yaşam geçirmek ve diğer kadın arkadaşlarımla bunu paylaşmak istiyorum".

Katılımcıların değerlendirme formlarında ifade ettiği üzere, KIHEP üzerine eğitici eğitimi almış olan deneyimli sosyal hizmet uzmanları

ilerleyeceklerini düşünüyoruz.

"Okula zaten dönmeyi düşünüyordum ama tam olarak kendime güvenemiyordum. Artık kararlıyım. Ve kendime ait bir işyeri kurmak ve bu bünyede sadece kadınlara yer vermek istiyorum".

"Bu program sonucunda öğrendiklerimizi hayatımın her evresinde uygulayacağım. Özellikle de ekonomik haklarımı ve çalışma hakkımı savunacağım".

Düzenlenen bu etkinliklerin yanı sıra, Konya Selçuk Üniversitesi ve Gaziantep Üniversitesi İşbirliği ile gerçekleştirilen "İş Arama Teknikleri ve Üniversiteden İş Yaşamına Sorunsuz Geçiş" seminerleri ile üniversite öğrencileri çalışma hayatına hazırlanma sürecinde iletişim ve iş arama becerilerine dair eğitim aldı. Son olarak, girişimcilik konusunda bir marka şehir olan Gaziantep Şahinbey Belediyesi



tarafından verilen bu eğitimlerle, iş yaşamına adım atmakta olan kadınların, haklarını bilen ve savunan güçlü bireyler olarak gerek kendi özel yaşamlarında gerekse de iş yaşamlarında daha emin adımlarla

işbirliğiyle, Meslek Edindirme Projesi dahilinde kadın kursiyerlere "Kadınlar İçin Temel Girişimcilik Eğitimleri" verildi. Projemiz süresince yürütülen etkinliklerde edindiğimiz deneyim, özellikle kadın istihdamının artırılması

ILO Ankara Ofisi 2009 yılının ilk aylarından itibaren Türkiye’de kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik bir pilot projeyi İŞKUR işbirliği ile yürütmeye başladı.

konusunda geliştirilecek politikalarda dikkat edilmesi gereken temel konulara ilişkin ipuçlarını da sunmaktadır. Öncelikli olarak, İŞKUR bünyesinde düzenlenen mesleki eğitimler başta olmak üzere farklı kurumlarca düzenlenen mesleki eğitim kurslarının, istihdamla eğitim arasındaki zayıf bağı güçlendirecek şekilde her ilin kendi iş piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda açılması gerekmektedir. Bu konuda, 2008 yılında kurulan ve il düzeyindeki istihdam politikalarının şekillenmesinde yetkili temel kurum olan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurul’larına büyük görev

politikalara öncelik verilmesi ve bu konuda somut adımların atılması gerekmektedir. Kadınlar için daha fazla ‘insan onuruna yakışır’ işler sunacak olanakların yaratılması konusunda işçi ve işveren örgütleri, odalar ve üniversiteler ile geliştirilecek işbirliği büyük bir öneme sahip. Ancak unutulmamalıdır ki, il düzeyinde izlenecek böylesi bir yöntemin başarılı olması, ancak geliştirilecek bir Ulusal Kadın İstihdam Stratejisi ile kadın istihdamını güçlendirmeyi hedefleyen daha bütünsel ve kapsayıcı bir politikayla mümkün olabilir.

Bununla birlikte projemizde edindiğimiz deneyimler göstermektedir ki, İŞKUR tarafından düzenlenecek mesleki eğitim kursları kadınlara bir meslek kazandırmanın yanı sıra kadınların daha özgüvenli ve haklarını bilen güçlü birer bireyler olarak çalışma hayatına adım atabilmeleri için kadının insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği

eğitim modülünü İŞKUR’un mesleki eğitimlerine eklenmesi konusunda başarılı bir örneği temsil etmektedir.

- 1- Yıldız Ecevit (2008) Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, KAGIDER, TÜİK, Hane Halkı İlgüçü Anketi Verileri, 2008.
- 2- ILO (2010) Women in Labor Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges, ILO Publication.
- 3- DPT ve DB (2008) Türkiye’de Kadınların İlgüçüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi, Rapor No: 48508.
- 4- 100 Sayılı Eğitim Öretmen İLO Sözleşmesi, 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) İLO Sözleşmesi, 122 Sayılı İstihdam Politikası İLO Sözleşmesi ve 142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi İLO Sözleşmesi.
- 5- Daha fazla bilgi için: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwop/>
- 6- Daha fazla bilgi için: <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publi/mutabakat.htm>
- 7- Yıldız Ecevit “Türkiye’de Üç Kanıtta Kadın İstihdamını Artırma Çabaları İçin Ön Adımlar”; Gülay Toksöz “Kriz Koşullarında Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İlgüçü Piyasaları” ve Hakan Ercan, Ayşe Gündüz Hoşgör ve Özlem Yılmaz “Kadınların İlgüçüne Katılımı Belirleyen Etkenler ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu İçin Öneriler”.

Kadınların önlerine çekilen setleri aşabilmesi sadece ekonomik önlemlerle mümkün olmuyor. Daha fazlasına ihtiyacımız var.

Tam da bu nedenle, projemiz ile bir ilke imza atarak, Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği ve T.C. Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Genel Müdürlüğü’nün işbirliği ile 1998 yılından bu yana Türkiye’nin dört bir yanında uygulanan Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı (KIHEP) eğitimlerinin, ilk kez mesleki eğitim kurslarına katılan kadınlara verilmesi sağlandı.



düşmektedir. Ancak burada da özellikle, kadın işi-erkek işi önyargılarından hareketle şekillenen cinsiyetçi bakış açısını kırarak ve kadınların istihdamını daha geniş bir iş yelpazesinde güçlendirecek

modülünün İŞKUR’un mesleki eğitimlerine eklenmesi çok önemli. ILO Ankara Ofisi olarak yürüttüğümüz bu projemiz bu konuda bir ilki gerçekleştirmiş bulunuyor. Projemiz bu anlamda kadının insan hakları

İş Hukukumuzda Kadının Adı Var!

İş Kanunumuz ve ilgili yönetmelikler kadınlara özgü ve çoğu "pozitif ayrımcılık" niteliğinde birçok hüküm barındırıyor.

Rahmetli Duygu Asena "Kadının Adı Yok" demişti ya... İş Hukukumuzda kadının adı var! İş Kanunumuz ve ilgili yönetmelikler kadınlara özgü ve çoğu "pozitif ayrımcılık" niteliğinde birçok hüküm barındırıyor. Kadın ve çocuk emeği sömürüye daha fazla maruz kalan ve bir Sosyal Devlette korunması gereken bir emektir. 4857 sayılı yeni İş Kanununda cinsiyet ayrımcılığına karşı, eskisine göre daha fazla yaptırım ve doğum izninin uzatılması gibi olumlu sayılabilecek yeni hükümler yer almaktadır. Bu yazımızda iş mevzuatımızdaki kadınlara yönelik bazı hükümlere değineceğiz.

İşverenin Kadına Eşit İşlem Yapma Borcu

"Eşit işe eşit ücret" temel ilkesi yeni İş Kanununda da korunmuştur. Eski İş Kanununda "Ücretin tanımı" başlıklı 26. maddede yer alan bu ilke şöyle tanımlanıyordu: "Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konulamaz."

Yeni İş Kanununda ise konu aynı bir madde olarak, 5. maddede düzenlenmiştir: "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz".

Aynı maddede, "aynı veya eşit değerlerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz"



Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi İİBF
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik
Hukuku Anabilim Dalı Başkanı

hükümün yer almaya devam ettiğini görüyoruz. Bu maddenin olumlu bir yanı da, kadının kendisine kadın olduğu için farklı ve olumsuz muamele yapılan durumlarda, ayrımcılığa uğradığını ortaya koyduğu takdirde, ispat yükümlülüğünün, yani böyle bir ayrımcılık uygulamadığını ispat etme yükümlülüğünün işverene geçmesidir. Ayrımcılığa uğrayan kadın işçiler bu madde kapsamında,

eksik aldıkları haklarını ve hâkimin takdir edeceği dört aya kadar ücretleri tutarında bir tazminat almaya hak kazanabilirler.

Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni

Eski İş Kanununda 70. maddede "analık halinde çalıştırma yasağı" başlığı altında düzenlenen hükümler, yeni yasadaki 74. maddede "analık halinde çalışma ve süt izni" olarak yer almış ve kadın işçilere eskisinden daha geniş bir koruma sağlanmıştır. Yeni madde hamile kadınlara doğumdan önce 6 hafta ve doğumdan sonra 6 hafta olan çalıştırılmama hakkını, doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere, toplam 16 haftaya çıkartmıştır. Yeni yasadaki bir değişiklik de, çoğul gebelik halinde doğumdan önceki 8 haftaya 2 hafta daha eklenmiş olmasıdır. Ancak doğum izninin uzatılması, işverenlerin kadınların yerine erkek işçi çalıştırmayı tercih etmeleri sonucunu doğurarak, olumsuz bir etki yapabilir.

Öte yandan, 74. maddedeki düzenlemeye göre, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Çalışılan süre doğum

Kadın ve çocuk emeği sömürüye daha fazla maruz kalan ve bir Sosyal Devlette korunması gereken bir emektir. 4857 sayılı yeni İş Kanununda cinsiyet ayrımcılığına karşı, eskisine göre daha fazla yaptırım ve doğum izninin uzatılması gibi olumlu sayılabilecek yeni hükümler yer almaktadır.

Doğum öncesi ve sonrası kadının çalıştırılmayacağı süreler maalesef "ücretli izin" değildir. Bu sürelerde sigortalı kadına, şartları uygunsa SGK analık sigortası çerçevesinde "geçici iş göremezlik ödeneği" verecektir ki, bu da hiçbir zaman gerçek ücret kaybını telafi etmez.

sonrası süreye eklense de, bu madde hamilelikte çalışmaya zorlamaya yol açabileceğinden sakıncalıdır. Doğum öncesi ve sonrası kadının çalıştırılmayacağı süreler maalesef "ücretli izin" değildir. Bu sürelerde sigortalı kadına, şartları uygunsa SGK analık sigortası çerçevesinde "geçici iş göremezlik ödeneği" verecektir ki, bu da hiçbir zaman gerçek ücret kaybını telafi etmez. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır (md.66, md.74).

Gece Saatlerinde Çalıştırma

Yeni yasada 73.madde olarak geçen bu madde, eski yasadaki 69.maddeye karşılık gelmektedir. Eski İş Kanununda genç işçilerle birlikte kadınların da sanayide gece vardiyalarında çalıştırılmalarını yasaklayan bu hüküm, yeni kanunda kadınları yasak kapsamına almamıştır. Yeni maddede "onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir"

denmektedir. Bu hüküm zaten eski İş Kanununda da vardı ve "işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işler"le sınırlıydı.. Yeni Kanunda bu sınırlamanın kaldırılmış olması kadın işçilerin sanayide gece vardiyalarında çalıştırılabilmesinin yolunu açarak, sakıncalı sonuçlara davetiye çıkarmaktadır.Kanımızca, kadınların yeraltında ve maden ocaklarında çalıştırılması yasağı gibi, gece vardiyalarında çalıştırılma yasağının da korunması doğru olurdu.

Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre, kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedibuçuk saatten fazla çalıştırılmaz (md. 5). Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdürler (md.6) Kadın işçilerin, gece postalarında çalıştırılmaları için, işe başlamadan önce, çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair sağlık raporlarının alınması şarttır. Bu işçilerin muayeneleri her altı ayda bir tekrarlanır (md.7) Kadın işçiler, gebe olduklarının

8 Mart Dünya Kadınlar Günü öncesinde, adeta bir jest yaparcasına 7 Mart 2010 günlü Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik değişikliği ile, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde kadınlara yasaklanan birçok iş yasak kapsamından çıkartılmıştır.

doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçiler ise doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar (md.9).

Kadın İşçilerin Özel Günleri

Kadınlar, ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir. Ay halinin başlangıcı işçinin ihbar tarihidir (Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği md.6) Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik md 10 hükmüne göre, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Kanımızca, işverenin bu eksik çalışma için ücret kesmesi veya telafi çalışması yaptırmaması da mümkün değildir. Emzirme izni de ayrıca kullanılacaktır. Gebe işçilere gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir (md.12). Ne var ki bu hükümler işvereni kadın çalıştırmaktan vazgeçirme riskini de taşımaktadır.

Cinsel Taciz Halinde Haklı Sebepile Derhal Fesih

İş Kanunu'nun 24. maddesiyle ilk defa bir işverenin bir işçiye ve de bir işçinin diğer bir işçiye cinsel tacizde bulunması, tacize uğrayan işçiye, kıdem tazminatı hakkını yitirmeden sözleşmeyi derhal fesih hakkı vermektedir.

Yıllık İzine Hak Kazanma ve Kıdem Tazminatı

Kadın işçilerin 74.madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler yıllık izne hak kazanmak için doldurulması gereken bir yılın hesabında çalışılmış gibi

sayılan hallerdendir (md.55). Ancak doğum sonrası 8 haftadan sonra kadının alacağı altı aya kadar izin süresi, çalışmış gibi sayılmadığından, izin süresi kadar yıllık izine hak kazanma tarihini öteletir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesine 29.07.1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunla yapılan bir ekle "kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde iş sözleşmesini kendi arzusu ile sona erdirmesi" halinde kıdem tazminatı ödenmesi imkânı getirilmiştir. Bu nedenle, işyerinde, en az bir yıllık kıdem olan kadın işçi, iş ilişkisi devam ederken evlenir ve evlenme tarihini izleyen bir yıl içinde herhangi bir tarihte iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatına hak kazanır. Bu haktan yararlanabilmek için kadın işçinin evliliğinin ilk evlilik olması zorunlu değildir. Ayrıca söz konusu hüküm uyarınca kıdem tazminatına hak kazanmışsa daha sonra eşinden boşanması kıdem tazminatı hakkını olumsuz etkilemez. Öte yandan, evlenme nedeniyle işten ayrılarak kıdem tazminatı alan kadın işçinin daha sonra tekrar işe girmesi halinde bir hakkın kötüye kullanılmasından söz edilemez. İşveren söz konusu durumdaki kadın işçiye kıdem tazminatı ödemekle yükümlü olduğu gibi tazminatı ödemiş ise, iadesini de talep edemez. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında bu sonuca varmıştır, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na göre, "...Kadın işçiye tanınan bu hak aile birliğini koruma amacıyla getirilmiş olup çalışma hayatını evlilikle birlikte gereği gibi yürütemeyeceği düşüncesinde olan kadına yasa ile tanınmış bir olanaktır.

Yeni yasada 74. maddede yer alan "analık halinde çalışma ve süt izni" kadın işçilere eskisinden daha geniş bir koruma sağlamıştır.



Bir işyerinde çalışmakta iken evlenen bir kadın yasanın tanıdığı olanaktan yararlanarak kıdem tazminatını almak suretiyle ayrılmışsa daha sonraki dönemlerde çalışma hakkını kaybettiğinden söz edilemez. Diğer taraftan önceki işinden ayrılan kadın ayrılmasını hemen takiben çalışma hayatı ile evliliği öncekine göre daha kolaylıkla yürütebileceği yeni bir iş bularak çalışmasını da sürdürebilir". YHGK'nın, 27.04.1988 tarih ve E.9/225, K.369 sayılı Kararı; Tühis, Ağustos1988,19/21.)

Eylem Planı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan "AB Müktesebatının Kademeli Olarak Uyumlaştırılması, Yürürlüğe Konulması ve Uygulanmasına İlişkin Eylem Planı" nda, AB'ye uyum sürecinde İş Kanunu'nda kadınlarla ilgili hükümler bakımından yapılması planlanan değişikliklere yer verilmiştir. Eylem planında, İş Kanunu'nda "işverenin -biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça- bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona

erdirilmesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağına" ve taciz ile cinsel tacize karşı koruyucu açık hükümler bulunmasına, ayrıca Ceza Kanunu'nda "ayrımcılık ve cinsel tacize" ilişkin hükümler getirilmesine rağmen, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz ve cinsel tacize ilişkin tanımlar, İş Kanununda yer almadığından bu konuda çalışma yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Öte yandan, iş sağlığı ve güvenliği alanında cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi konusunda, 2010-2013 yılları arasında özellikle kadınların yoğun çalıştığı sektörlerde (dokuma sanayi, giyecek ve hazır dokuma eşya sanayi, gıda maddeleri sanayi, sağlık ve hizmet sektörü gibi) yönelik olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlendirme kampanyaları düzenlenecektir.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü öncesinde, adeta bir jest yaparcasına 7 Mart 2010 günlü Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik değişikliği ile, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde kadınlara yasaklanan birçok iş yasak kapsamından çıkartılmıştır. Bunu ilk adım sayarsak daha yapılacak çok iş vardır.

Türkiye’de Kadınların Ekonomik ve Sosyal Olanaklardan Yararlanmaları Düşüktür

Kamusal mirastan eşit pay alamamakta, istihdama daha az katılmakta, karar alma mekanizmalarında temsil edilmemekteler.

Ülkemizde kadının ekonomik ve sosyal yapısını değerlendirir misiniz?

Aysun Sayın: Türkiye’de, son on yılda, özellikle Türkiye’nin AB aday ülke statüsünü alması ve AB mevzuatını uyumlaştırması süreciyle birlikte kadının insan hakları alanında önemli reformlar olmuştur. Bu reformların başında elbette ki bence bir devrim niteliği olan Türk Ceza Kanunu değişikliği bulunmaktadır. TCK dan daha evvel değiştirilen Medeni Kanun ve İş Kanunu, bunlarla paralel sürelerde yapılan Anayasa Reformları Kadın-Erkek eşitliğinin sağlanması ve kadınların toplumsal konumlarının yükseltilmesi açısından önemli yasal düzenlemelerdir.

Değişen Yasaların hayata yansımaları nedir diye düşündüğümde bu kadar pozitif olamayacağım. Yasalarda yapılan eşitlikçi düzenlemelerin çok önemli olduğunu düşünüyorum, bence yasalar başta anayasa olmak üzere bir ülkenin vizyonunu ortaya koyan metinlerdir. Türkiye’nin vizyonunda, kadının çalışma hakkının kocasının iznine bağlı olmasının, aile içi tecavüzün meşru olmasının, tecavüzçüsü ile kadınların yasa eliyle evlendirilmesinin, namus cinayetlerinde ağır tahrik indirimini yasaların öngörmesinin, yabancı



Aysun SAYIN

*Kadın Ermeği ve İstihdamı Girişimi
-KEİG Platformu- Kurucu Üyesi*

babadan doğan çocuğun vatandaşlığının kanun yoluyla düzenlenmesinin, eşlerin ortak konutunda kocanın söz sahibi olmasının ve bir dolu başka maddenin yasalardan çıkarılması ve yeniden düzenlenmesi yani "nasıl bir Türkiye’de yaşamak istiyoruz" yanıtından çıkarılması çok önemli.

Yasaların eşitlikçi biçimde düzenlenmesi kadınların gündelik pratiklerini hemen değiştirmiyor elbette ama bu gündelik pratiklerde ayrımcılığa uğrayan ve buna karşı

önlem almak isteyen kadınların mücadelelerini hızlandırıyor. Bu bakımdan bence çok önemli ama yeterli değil.

Bu yetersizlik elbette bizim kadın- erkek eşitliği veya ayrımcılık yapmama veya kadının sosyo-ekonomik konumunun güçlendirilmesi ile ilgili bütünlüklü bir devlet politikamızın olmamasından kaynaklı. Dolayısıyla Türkiye’de kadınların ekonomik ve sosyal olanaklardan yararlanmaları düşüktür. Kamusal mirastan eşit pay alamamakta, istihdama daha az katılmakta, karar alma mekanizmalarında temsil edilmemektelerdir.

Kadın istihdamının düşük olmasının toplumsal nedenleri nelerdir?

Aysun Sayın: Kadın sivil toplum kuruluşlarının, uluslararası kuruluşların ve kamunun yaptığı araştırmalar aynı nedenlere işaret ediyor.

Bakım hizmetlerinin yetersizliği veya olmaması. Sosyo- kültürel nedenler. Burada nedenlere detaylı baktığımızda toplumsal cinsiyete dayalı roller karşımıza çıkmaktadır. Çocuk, hasta yaşlı bakımının kadınların üzerinde tanımlanması, yasal düzenlemenin de bunu böyle görmesi, toplumdaki beklentinin böyle olması kadınların istihdama katılımı önünde önemli bir engeldir.

1957 yılından beri mevzuat eşit işe eşit ücret demekte ancak SSK verileri Türkiye'de % 36 lar oranında ücret farklılığı olduğunu göstermektedir. Kadınlar erkeklerden daha az kazanıyor, kadınların ağırlıklı çalıştığı işler daha düşük ücretlendiriliyor.

Çünkü 29 yaş sonrası istihdama katılım evlilik ve çocuk nedeniyle kadınlarda düşmektedir. Yasal düzenleme iş yerlerine kreş açma yükümlülüğünü 150 çalışan kadın üzerinden tanımlamakta yani yasa eliyle çocuk bakımından da kadınlar sorumlu kılınmaktadır. İşverenler içinde kadın çalışan istihdam etmekten kaçınma davranışı bu yasal yükümlülüğü yerine getirmemek şeklinde olmaktadır. Biliyorsunuz hala ebeveyn izni düzenlemesi yoktur. AB sürecinde uyumlaştırmamız gereken bir mevzuat olmasına rağmen bu konuda henüz düzenleme parlamento onayından çıkmamıştır.

Kadınlar daha çok hangi alanlarda istihdam ediliyor?

Aysun Sayın: TÜİK verilerine göre kadınlar en çok ücretsiz aile işçisi olarak sonrada hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Kadın yoğun meslek alanları dediğimiz alanlar bunlar. Kamuda öğretmenlik, hemşirelik, özel sektörde tekstil, bankacılık olarak sıralayabiliriz.

İş hayatında emeğinin karşılığını aldığına inanıyor musunuz?

Aysun Sayın: 1957 yılından beri mevzuat eşit işe eşit ücret demekte ancak SSK verileri Türkiye'de % 36

lar oranında ücret farklılığı olduğunu göstermektedir. Kadınlar erkeklerden daha az kazanıyor, kadınların ağırlıklı çalıştığı işler daha düşük ücretlendiriliyor.

Sosyal hakları, sosyal güvenceleri konusunda yeterli imkân tanınıyor mu?

Aysun Sayın: KEİG bu konuda çok detaylı bir çalışma yaptı. Bu çalışma ve bunun pratikte yansıması bu konuda kadınlar için sosyal güvenlik hak ihlali olduğunu gösteriyor.

Kadınlara pozitif ayrımcılık tanınması konusunda görüşlerinizi öğrenebilir miyiz?

Aysun Sayın: "Fırsat eşitliği", "olumlu eylem/olumlu ayrımcılık/fırsat önceliği" gibi politika önerileri soyut eşitlik anlayışını aşma ve ayrımcılığa uğramış toplumsal gruplara kamusal alanda fırsat sağlama ve destek verme amacıyla ortaya çıkmıştır. Burada fırsat eşitliğini sağlama yaklaşımının temelinde liberal politikaların olduğunu söylemek ve

yasal eşitlik anlayışının bir uzantısı olarak geliştirildiğini ve aslında kimi düzenlemelerin dışında fazla bir ilerlemeye neden olmadığını belirtmek gerekir. Biçimsel eşitlikten somut eşitliğe bir geçiş olan fırsat eşitliği politikaları bütün bireylere tanıdığı, yasaların içerdiği bütün haklardan yararlanmalarını sağlama noktasında ileri bir adım olmakla beraber örneğin kadın ve erkekler için sonuçta eşitlik sağlayamamıştır. Bunun temel nedeni de fırsatlardan eşit yararlanmanın başlangıç noktasını gözden kaçırmasıdır. Bu da toplumsal anlamda kadın ve erkek cinsiyetinin eşit olmaması ve yarı eşit koşullarda başlamıyor olmasındandır.

Kadınların bu noktadaki talepleri bir üst düzeye çıkmış ve sonuçta eşitlik kavramında hayat bulmuştur. Çünkü liberal eşitlik düzenlemeleri mevcut eşitsizliği gidermeye yönelik politikaları kapsamamakta ve yalnızca hak olarak eşitliği sunmaktadır. Bir hak olarak eşitlik sağlama önemli bir kazanım olmakla beraber toplumsal, ekonomik ve siyasal yaşamdaki eşitsizlikleri



gidermediği için de kullanılabilir olmaktan uzaktır. Kadın hareketi bu bağlamda kimi sosyal politika düzenlemelerinin içeriğine müdahale etmekte, kadınların toplumsal yaşamdaki eşitsizliğini görünür kılarak bu konuların eşitlik düzenlemeleri içinde özel önlem politikaları dâhilinde yer almasını istemektedir.

Eşit toplumsal sonuçlar için üretilen eşitlik politikaları da olumlu eylem / olumlu ayrımcılık / fırsat önceliği şeklinde tanımlanan özel önlemler almayı gerektiren politik açılımlardır. Dezavantajlı gruplar için sonuçlarda eşitlik sağlanıncaya kadar bu gruplar lehine eşitsizliğin görüldüğü alanlarda mevcut eşitsizliği çözmeye yönelik destekleyici politikaların uygulanmasıdır. Pozitif ayrımcılık tam anlamıyla eşitliği sağlamayı ve sağladıktan sonra yerini fırsat eşitliğine bırakmayı hedeflemektedir.

Kadınların işgücüne katılımını

Sadece yasal düzenlemeler yetmiyor, bunun için işgücü piyasalarındaki ayrımcı uygulamaları da ortadan kaldıracığımız, toplumun kadına yönelik algısını da değiştireceğimiz farkındalık çalışmaları gerekli. İstihdam ayrı bir sorun olarak ele alınamaz, kadının temsili, kadına yönelik şiddet, kadınların eğitim sorunu birlikte ele alınmalı. Bu konuda daha kapsamlı politikalara ve güçlendirme perspektifli yaklaşımlara ihtiyacımız var.



ve istihdamını artırmaya yönelik ne gibi politikalar izlenmelidir?

Aysun Sayın: Sadece yasal düzenlemeler yetmiyor, bunun için işgücü piyasalarındaki ayrımcı uygulamaları da ortadan kaldıracığımız, toplumun kadına yönelik algısını da değiştireceğimiz farkındalık çalışmaları gerekli. İstihdam ayrı bir sorun olarak ele alınamaz, kadının temsili, kadına yönelik şiddet, kadınların eğitim sorunu birlikte ele alınmalı. Bu konuda daha kapsamlı politikalara ve güçlendirme perspektifli yaklaşımlara ihtiyacımız var.

Kadın girişimciliği nasıl desteklenebilir? Kadın emeğinin değerlendirilmesi konusunda neler yapılabilir? Devlet teşviki, kadınlara özel bir kredilendirme sistemi, kooperatifleşme vb. gibi çalışmalar söz konusu olabilir mi?

Aysun Sayın: Kadınların profesyonel olarak iş hayatındaki deneyimleri çok az veya sınırlı sayıda kadın istihdamda, kadınların üzerlerine kayıtlı malvarlığı %2 oranında, kadınların kamusal alanla

işgücü piyasalarıyla ilişkilenmesi çok az bu durumda siz sadece girişimcilik eğitimleri ile kadınlara iş kurduramazsınız bunun istihdam politikaları ile birlikte ele alınması gerekli. Kadın istihdamını arttırmanın tek yolu girişimcilik olamaz.

Girişimcilik alanında kadınlar için daha kolay kredi alma desteği, devlet teşviki, danışmanlık, inkubasyon merkezlerini yaygınlaştırma, vergi yükümlülüğünde pozitif ayrımcılık gibi bir dizi önlem alınmalı. Bu önlemler ise kadın-erkek eşitliği meselesini daha kapsayıcı bir yerden gören anlayışla mümkün olabilir.

Farklı yöntemler var elbette, kooperatif bunlardan bir tanesi, ama bizim yanılmamız herşeyi moda bir kavram olarak almak, nasıl son yıllarda kadın girişimciliği moda olduysa, kooperatife de bu şekilde bakmamak gerekli. Kooperatif örgütlenmesi kolay bir örgütlenme değil, kadınlara hadi bir araya gelin ve kooperatif kurun demek olmuyor. Bunun da vergisi, muhasebesi, idari işlemleri var, kadınlara bu konuda destek veren mekanizmaları da beraberinde kurmak önemli.

5951 Sayılı "Torba Kanun" Neler Getirdi?

05.02.2010 tarih ve 27484 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan, 28.01.2010 tarih ve 5951 sayılı "AMME ALACAKLARININ TAHSİL USULÜ HAKKINDA KANUN İLE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN" ile bir çok Kanunda değişiklikler yapıldı.

Söz konusu Kanun ile çalışma yaşamına ilişkin bazı kanunlarda da değişiklikler yapıldı. Bunlar aşağıdaki gibi açıklanabilir.

1.0 5/05/1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 12'nci maddesinin üçüncü fıkrasının son cümlesi değiştirildi.

"Bakanlık; yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde, 01/08/2010 tarihinden itibaren kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır. Bu tarihe kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistikleri geçerlidir."

2822 sayılı Yasanın 12'nci maddesi işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkilerinin belirlenmesi ile ilgilidir. Söz konusu yetkinin alınabilmesi için, işçi sendikasının öncelikle kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin yüzde onu oranında işçiyi üye yapmış olması aranır. Bu işçi sayısı, işverenler tarafından yapılan işçi giriş ve çıkış bildirimleri ile (EK 1, EK 2) belirlenir ve her yıl Ocak ve Temmuz aylarında Resmi Gazete'de yayınlanırdı.

28.02.2009 tarih ve 5838 sayılı Kanun ile 2822 sayılı Kanun'un 12'nci maddesi değiştirilmiş ve aşağıdaki

cümle eklenmişti.
"Bakanlık; yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde, kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır."

Bu maddeye göre, 2010 Ocak ayında yayınlanacak Bakanlık istatistikleri Sosyal Güvenlik Kurumu sayıları esas alınarak yapılacaktır. Bu ise uygulamada pek çok işçi sendikasının yüzde on barajının altında kalmasına ve kaosa yol açacaktır.

5951 sayılı Yasa ile yapılan bu düzenleme ile 2010 yılı Ocak ayında yeni istatistik yayınlanmayacak, yayınlanmış son istatistik işlemlere esas alınacaktır. (MD 4)

2. 4447 sayılı Kanunun geçici 8 inci maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesinde yer alan "2008 ve 2009" ibaresi "2008, 2009 ve 2010" şeklinde değiştirilmiştir.

Kısa çalışma ödeneği 2008, 2009 yıllarında en çok üç ay yerine, en çok altı aylık süre için uygulanacaktı. Uygulama 2010 yılında da devam edecek. Madde aşağıdaki hale dönüştü.

"2008, 2009 ve 2010 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere, ek 2 nci maddenin ikinci fıkrasında kısa çalışma için öngörülen azami üç aylık



Ömer BENOKAN

süre, altı ay olarak uygulanır; üçüncü fıkrasında öngörülen kısa çalışma ödeneği miktarı % 50 oranında artırılarak ödenir ve kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmez. Bu maddenin yayımı tarihinden önce uygunluk tespiti yapılan kısa çalışma başvurularında süre, işverenin talebi halinde aynı şartlarla ve bu maddede öngörülen süreyi aşmamak kaydıyla uzatılır." (MD 6)

3. 4447 sayılı Kanunun geçici 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesinde yer alan "Nisan ayına" ibaresi "Ekim ayına", "31/12/2009 tarihine kadar" ibaresi "31/12/2010 tarihine kadar", ikinci cümlesinde yer alan "31/12/2009 tarihini 30/06/2010 tarihine kadar"

ibaresi "31/12/2010 tarihini 30/06/2011 tarihine kadar" şeklinde değiştirilmiştir. Söz konusu madde, "2009 yılı Ekim ayına alt prim ve hizmet belgelerinde yer alan işçi sayısına ek olarak, 31/12/2010 tarihine kadar, işe alınma tarihinden önceki üç aylık dönem içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışındaki kişilerden olmak kaydıyla işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için; 5510 sayılı Kanununun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, altı ay boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır. Bu madde kapsamında işe almaya ilişkin 31/12/2010 tarihini 30/06/2011 tarihine kadar, primlerin Fondan karşılanma süresini ise altı aya kadar daha uzatmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir." Şekline dönüşmüştür.

Değişiklikle, Nisan ayına alt prim ve hizmet belgesi yerine 2009 Ekim ayına ait belgenin esas alınacağı, 31.12.2009 tarihine kadar işe alınan işçiler yerine 31.12.2010 tarihine kadar işe alınan işçilere uygulanacağı öngörülmüştür. Bakanlar Kurulu bu süreyi altı ay daha uzatabilecektir. (MD7)

4. – 27/02/2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanununun 12 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MADDE 12 – Türkiye dışında ikamet eden yabancılar, çalışma izni başvurularını buldukları ülkelerdeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine yapar. Temsilcilikler bu başvuruları doğrudan Bakanlığa iletir. Bakanlık ilgili mercilerin görüşlerini alarak 5 inci maddeye göre başvuruları değerlendirir; durumu uygun görülen yabancılar çalışma izni verir. Bu izin,

çalışma vizesi ve ikamet izninin alınması halinde geçerlilik kazanır. Çalışma izin belgesini alan yabancıların, bu belgeyi aldıkları tarihten itibaren en geç doksan gün içinde ülkeye giriş vizesi talebinde bulunmaları, ülkeye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç otuz gün içinde İçişleri Bakanlığına ikamet tezkeresi almak için başvurularını zorunludur. Türkiye'de geçerli ikamet izni olan yabancılar veya bunların işverenleri başvurularını Bakanlığa yurt içinden de yapabilir.

Mesleki hizmetler kapsamında çalışacak yabancılar akademik ve mesleki yeterlilik ile ilgili işlemleri tamamlanmaya kadar, ilgili mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla bir yılı geçmemek üzere ön izin verilebilir. Mesleki eğitim alanı dışında istihdam edilecek yabancı uyruklu personel için bu Kanunda belirtilen görüşler alınmaz. Bu kişiler, akademik ve mesleki yeterlilik ile lisans talep ve yeterlilik uygulamasına tabi değildir.

Çalışma izinleri, ikamet sahibi yabancılar veya bunların işverenlerinin Bakanlığa yazılı talebi üzerine, bu Kanun ve bu Kanuna göre çıkarılan yönetmelik hükümlerine göre verilir ve uzatılır. Usulüne uygun olarak yapılan başvurular, belgelerin tam ve eksiksiz olması kaydıyla Bakanlık tarafından en geç otuz gün içinde sonuçlandırılır."

4817 Sayılı Yasanın 12'nci maddesinde yapılan değişiklikle, mesleki hizmetler kapsamında çalışacak yabancıların çalışma izinlerine kolaylık sağlanmıştır. Mesleki hizmetler kapsamında yer alan işlerde (mühendislik, mimarlık gibi) izin prosedürü oldukça uzuyordu. Mesleğin denkliliğinin belirlenmesi işlemleri zaman alıyordu. Değişiklikle bu yabancılar bir yılı geçmemek üzere ön izin verilebilecek. Bu kapsamdaki kişiler

için bir başka sorun ise, mesleki hizmet yapmayacak fakat örneğin idari görev yapacak kişilerin de bu prosedüre tabi olmalarıydı. Bu kişiler için akademik ve mesleki yeterlilik ile lisans talep ve yeterlilik uygulaması yapılmayacaktır. (MD 8)

5. 29/01/2004 tarihli ve 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan "31/12/2009" ibaresi "31/12/2012" şeklinde ve 7 nci maddesinin birinci fıkrasının (h) bendinde yer alan "31/12/2004 tarihine kadar tamamlananlar için 31/12/2009" ibaresi "31/12/2007 tarihine kadar tamamlananlar için münhasıran 4 üncü maddenin uygulaması açısından 31/12/2012" şeklinde değiştirilmiştir. (MD 10)

Bu madde ile, sigorta primi teşvikleri ile enerji desteği açısından Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığınca 2001 yılı için belirlenen fert başına gayri safi yurt içi hâsıla tutarı, 1500 ABD Doları veya daha az olan iller ile bu iller dışında kalan ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığınca 2003 yılı için belirlenen sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasına göre endeks değeri eksi olan illerde,

a) 01.04.2005 tarihinden itibaren yeni işe başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, en az on işçi çalıştırmaları koşuluyla, bu iş yerlerinde çalıştırdıkları işçilerin,

b) 01.04.2005 tarihinden önce işe başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinden asgari on işçi çalıştıranların iş yerlerinde fiilen çalışan işçilerin, Prime esas kazançları üzerinden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 72 ve 73 üncü maddeleri uyarınca hesaplanan sigorta primlerinin işveren hissesinin;

organize sanayi veya endüstri bölgelerinde kurulu iş yerleri için tamamı, diğer yerlerdeki iş yerleri için yüzde sekseni Hazinece karşılanır.

Hazinece karşılanacak tutar, işçi sayısı ile Sosyal Sigortalar Kanununun 78 inci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırına göre hesaplanan işveren hissesi prim tutarının çarpımı sonucu bulunacak değer üzerinden, yukarıda belirtilen oranlara göre saptanan tutan aşamaz.

İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Kuruma verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin işçi hissesine isabet eden tutan ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Bu maddeye göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazinece Kuruma yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir." Şeklindeki maddenin uygulanması 31.12.2011 yılına kadar uzatılmıştır.

5.1. h) Bu Kanunun 3, 4 ve 6 ncı maddelerinde yer alan destek ve teşvikler, bu maddelerde belirtilen sürelerle bakılmaksızın Kanun kapsamına giren illerdeki yeni yatırımlardan; 31/12/2007 tarihine kadar tamamlananlar için münhasıran 4 üncü maddenin uygulaması açısından 31/12/2012 tarihine kadar, 31/12/2007 tarihine kadar tamamlananlar için 5 yıl, 31/12/2008

tarihine kadar tamamlananlar için 4 yıl, 31/12/2009 tarihine kadar tamamlananlar için 3 yıl süreyle uygulanır.

7 h kapsamındaki teşvikle de 31.12.2012 tarihine kadar uzatılmıştır. (MD 10)

6. 31/05/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"GEÇİCİ MADDE 26- 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı ve hak sahiplerine;

a) 2010 yılı başından önce bağlanmış gelir ve aylık tutarları, dosya bazında ödenmesi gereken miktar esas alınmak kaydıyla;

1) 2010 yılı Ocak ödeme döneminden geçerli olmak üzere 60 TL tutarında artırılır. Ancak, bu artış tutarının 55 inci madde gereğince yapılması gereken artış tutarından az olması halinde 55 inci maddeye göre artırılarak ödenir.

2) 2010 yılı Temmuz ödeme döneminden geçerli olmak üzere, 55 inci maddeye göre 2010 yılı Temmuz ayı ödeme dönemine ait artış oranında artırılarak ödenir.

b) 2010 yılında bağlanacak malullük, yaşlılık veya ölüm aylıklarının 27 nci, 29 uncu, 33 üncü ve geçici 2 nci maddelere göre 2010 yılı Ocak ayı itibarıyla hesaplanan aylık tutarları, (a) bendinde belirtilen şekilde artırılarak ödenir.

c) İş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasından hak kazanılan gelirlere esas günlük kazanç hesabına giren;

1) Son takvim ayı 2010 yılının

birinci yarısına ait olanlara bağlanacak gelirler birinci fıkranın (a) bendinin (f) numaralı alt bendine göre,

2) Son takvim ayı 2010 yılının ikinci yarısına ait olanlara bağlanacak gelirler sadece birinci fıkranın (a) bendinin (2) numaralı alt bendine göre, artırılarak ödenir.

d) Birinci fıkranın (a) bendinin (1) numaralı alt bendine göre yapılacak artış tutarı;

1) İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasından sürekli iş göremezlik geliri almakta olanlara, gelir bağlanmasına esas olan sürekli iş göremezlik derecesi oranında,

2) Ölüm dosyalarında hak sahiplerinin hisseleri oranında,

3) Yabancı ülkelerle akdedilen sosyal güvenlik sözleşmeleri uyarınca kısmi gelir veya aylık alanlara, ülkemiz mevzuatına tabi olarak geçen prim ödeme gün sayılarının, sosyal güvenlik sözleşmesine göre nazara alınan toplam prim ödeme gün sayısına olan oranına göre uygulanır.

e) Birinci fıkranın (a), (b) ve (c) bentlerinde belirtilen şekilde artırılan gelir ve aylıklar, 2010 yılında bu maddede belirtilen artışlar dışında 55 inci maddeye göre ayrıca artırılmaz." (MD 11)

7. Kanun maddelerinin yürürlük tarihleri ise şöyle belirlenmiştir.

a) 2 nci maddesi 31/12/2009 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,

b) 7 nci, 10 uncu ve 11 inci maddeleri 01/01/2010 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,

c) Diğer hükümleri yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Eczacıbaşı Hijyen Projesi'ne Milli Eğitim Bakanlığı Desteği

Uluslararası ödüllerle taçlandırılan proje, Milli Eğitim Bakanlığı'nın desteğiyle daha fazla okula ulaşacak.

Eczacıbaşı Topluluğu, Yatılı İlköğretim Bölge Okulları'nın (YİBO) fiziki şartlarını iyileştirerek çağdaş, kaliteli ve sağlıklı yaşam koşulları sağlamanın yanı sıra, öğrencilere hijyen eğitimi de vermeyi hedefleyen ve uluslararası pek çok ödüle layık görülen Eczacıbaşı Hijyen Projesi için Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği protokolü imzaladı. Protokol kapsamında, öncelikli ihtiyaç sahibi YİBO'lardaki ıslak mekanların tesisat altyapısının Bakanlık tarafından

onarılmasının ardından, banyo ve tuvaletleri VitrA ve Arterna markalı ürünlerle yenilenecek. Söz konusu YİBO'lardaki öğrencilere, Solo tarafından kişisel hijyen ve tuvalet eğitimi de verilecek. 2015 yılının sonuna kadar geçerli olacak protokolle ayrıca, belirlenen 31 şehirde yer alan 210 YİBO'nun yaklaşık 72 bin öğrencisi de Solo'nun kişisel hijyen eğitimiyle buluşturulacak. 8 Ocak 2010 Cuma günü İstanbul Modern'de düzenlenen



imza törenine, Milli Eğitim Bakanı Nimet Çubukçu ve Eczacıbaşı Holding Yönetim Kurulu Başkanı Bülent Eczacıbaşı katıldı. Törende konuşan Milli Eğitim Bakanı Nimet Çubukçu, "Çok küçük yaşlarda ailelerinden uzakta yetişen bu çocuklarımıza temel yaşam becerilerini kazandırmak, hayata ve geleceğe hazırlamak, bu okullarda öğrenim gören bir bakıma dezavantajlı çocukların yaşadığı mekânların niteliğini artırmak bizlere düşmektedir" diyerek,

bu hizmetin yerine getirilmesinde eğitime gönül vermiş tüm paydaşların desteğine de ihtiyaç duyulduğunu söyledi. Bakan Çubukçu, "Eczacıbaşı Hijyen Projesi'nin de; insan haklarının bir parçası olan sağlık ve sosyal kalkınma konularına yatırım yaparak; iş dünyasının kendi iş alanlarında toplum bilincini nasıl arttırabileceğine ve topluma nasıl katkı sağlayabileceğine güzel bir örnek oluşturduğunu vurguladı.

Eczacıbaşı Holding Yönetim Kurulu Başkanı Bülent Eczacıbaşı da, Topluluk markalarından VitrA, Arterna ve Solo'nun sürdürmekte olduğu projenin, Bakanlık desteğine layık bulunmasından onur duyduklarını belirterek, "Bu destek sayesinde projenin, çocuklarımızın 'sağlıklı bir geleceğe' hazırlanmasında daha etkin bir rol oynayacağına inanıyorum" dedi. Eczacıbaşı Hijyen Projesi, YİBO'larda okul ve pansiyon bölümlerindeki banyo ve tuvaletlerin VitrA ve Arterna markalı ürünlerle yenilenmesini, İpek Kağıt markalarından Solo tarafından tuvalet ve kişisel hijyen eğitimi verilmesini ve Topluluk çalışanlarından oluşan Eczacıbaşı Gönüllüleri'nin, öğrencilerin duygusal dünyalarını zenginleştirmeyi hedefleyen çeşitli sosyal projelerini kapsıyor. Eczacıbaşı Topluluğu kuruluşlarının ve çalışanlarının sinerjisi, yerel yönetimlerin katkısı ve Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği'nin işbirliğiyle başlayan proje, 3. yılına Milli Eğitim Bakanlığı'nın desteğiyle girerek, daha fazla okula ve öğrenciye ulaşılmasını hedefliyor.



Duravit, Tasarım Oscarları Ödülleri Topladı

Puravida Banyo Serisi ve Inipi Saunaya Ödül Yağdı.

Banyo mobilyası ve vitrifiye üreticisi Duravit'in, endüstriyel tasarımın duayenleriyle yarattığı PuraVida banyo serisine ve Inipi sauna sistemine ödül yağdı. Phoenix Design'ın Duravit için tasarladığı Red Dot tasarım ödülüne de sahip olan PuraVida banyo serisi; "IF Product Design Award 2010"

ödülünü, Amerika'daki Mimari ve Tasarım Müzesi Chicago Athenaeum'dan en iyi tasarım ödülünü, Alman Tasarım Kulübü DDC'ten altın madalyayı ve Almanya Federal Cumhuriyeti 2010 tasarım ödülleri aldı. Duravit'in EOOS tasarım grubu ile dört yılı bulan çalışmalarının sonucunda

hayat verdikleri Inipi sauna da Duravit'i bir kez daha onurlandıran ödülleri getirdi. Bu güçlü işbirliğinin meyvesi Inipi tasarımın oscar olarak adlandırılan uluslararası ödülleriyle taçlandırıldı. Duravit'in Inipi sauna tasarımı IF product Design Award 2010 ödülünü, Red Dot "best of the best" (en iyinin de iyisi)* ödülünü, Design Plus ödülünü ve "Focus in Silver" ödülünü aldı. Duravit ve EOOS tasarım grubu, Inipi sauna projesini hayata geçirme sürecinde değişik kültürel modelleri inceledi. Lakota yerlilerinin orijinal ter odası, Inipi sauna tasarımına ilham oldu. Tasarım hayat verildi, etkileyici bir şekilde gizlenmiş yüksek teknoloji özellikleri ile donatıldı ve banyolara taşındı.



Karbosan'dan Yeni Tesis

Aşındıncı ve kesici ürünler sektöründe ülkemizin en eski ve en büyük kuruluşu olan üyemiz Karbosan Zımpara Taşı San. Tic. A.Ş. sektöre yeni bir tesis daha kazandı.

Karbosan, Veliköy/Çerkezköy'de açılan yeni tesis ile birlikte kaplanmış aşındıncı ürünler üretimine de başladı.





TÜRKİYE
TOPRAK, SERAMİK, ÇİMENTO VE
CAM SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Levazım Mah. Eren Sokak Petrol-İş Sitesi C Blok D: 8 34340 Levent - İstanbul
Tel: 0 (212) 275 10 20 pbx • Faks: 0 (212) 275 10 22