



ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN SÖZLEŞMELER ve YASALAR

Türkiye'nin de İmzaladığı Roma Anlaşmasına Göre;

- İşe başvuruda, eşit muamele ve fırsat eşitliği, cinsiyete dair hiçbir kısıtlama yapılmadan mesleği seçebilmeyi içerir (141.mad. V.18)
- Eşit muamele ilkesine göre, bir üye devletin çalışma yaşamında kadın ve erkek arasında tam bir eşitlik sağlamak üzere, daha az temsil olunan cinsiyetin iş sahibi olabilmesini kolaylaştıracak veya mesleklerdeki dezavantajlarını giderecek veya önleyecek önlemleri kabul etmesini ve sürdürmesini öngörmektedir. (141.mad.V.13)
- Yükselme ve çalışma koşullarında kadın ve erkek için eşit muamele ilkesinin yürürlüğe konulmasına dair direktif.
- Yine 1982 tarihli "Kadınlar İçin Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi Konsey Sonuç Kararı", fırsat eşitliğinin geliştirilmesi için olumlu önlemlerin uygulamada yürürlüğe konulmasını öngörmektedir.
- Sosyal güvenlik konularında kadın ve erkek için eşit muamele ilkesine dair direktif, muamele eşitliğini cinsiyet temelinde doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmaması olarak tanımlamaktadır. Direktif eşit ücret ilkesi-

ni aynı iş veya aynı değerin atıldığı iş için ödemeye ilişkin olarak cinsiyet temelinde herhangi bir ayrımcılık yapılmaması olarak tanımlanır.

A-İLO SÖZLEŞMELERİ VE TAVSİYE KARARLARI

İLO Sözleşmeler Ve Tasfiye Kararları yoluyla uluslar arası çalışama standartlarını belirler. Sözleşmeleri onaylayan devletlerin sözleşmeleri uygulama ve sözleşmeler çerçevesinde denetime tabi olmayı zorunlu kılar. İLO bünyesinde FEMMES adıyla bir toplumsal cinsiyet birimi bulunmaktadır. İLO, çalışma standartlarını evrensel düzeyde belirlemeye çalıştığı için, sözleşmenin büyük bir bölümünde esnek ve genel ifadelere yer vermekte, üye devletler kolaylık sağlamak amacıyla aynı hususta birden fazla çözüm tarzı sunmaktadır. Dolayısıyla üye devletlerin iç hukukunu düzenlemesi noktasında sıkıntılar devam etmektedir.

Devlet İLO sözleşmesini onaylamakla iç mevzuatını o sözleşmeye uyumlu hale getirme yükümlülüğü altına girmiştir. Türkiye'nin onayladığı İLO sözleşmeleri, iç hukukumuz da düzenleme yapılmadan doğrudan uygulanması mümkün değildir. Ülkemiz tarafından onaylanan uluslar arası çalışma sözleşmelerinin onaylanması ile iç hukukumuzda uygulanması noktasında sıkıntılar maalesef devam etmektedir.

Bu bağlamda özellik Türkiye'nin AB'ye uyum amacıyla 7 Mayıs 2004'te değiştirdiği Anayasanın 90'nıncı maddesinde; "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır" şeklinde yaptığı yasal değişiklik oldukça önemli bir gelişmedir. Ancak pratikte bütün alanlarda olduğu gibi kadın alanına ilişkin çıkarılan yasalar ya da onaylanan uluslar arası sözleşmelerin uygulamaya geçirilmede yaşanan ciddi zorluklar varlığını sürdürmektedir.

İLO-100 Sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek Ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme

1951 Tarih ve 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücret Sözleşmesi; ücret konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklamayı amaçlar. Çalışma yaşamında kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasını öngörmektedir. Kadına erkeğe oranla daha düşük ücret ödenmesi ve kadının daha zor iş bulabilmesi, biyolojik, sosyal geleneksel, ailevi, tarihi ve politik nedenlerle eğitim farklılığına dayandırılmaya çalışılmıştır.

Madde 1: Bu Sözleşme bakımından "ücret" deyimini, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya aynı olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır; "Eşit değerde iş için erkek ve

kadın işçiler arasında ücret eşitliği" deyimini, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder.

Madde 2: Her üye, ücret hadlerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerinde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle telifi kabil olduğu nispette temin edecektir. Bu prensip: Millî mevzuat, mevzuatla kurulmuş veya tanınmış herhangi bir ücret tespit düzeni, işverenlerle işçiler arasında yapılan toplu sözleşmeler; veya bu çeşitli usullerin birleştirilmesi yoluyla uygulanabilir.

ILO 111 Sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayırım Hakkında Sözleşme;

1958 tarih ve 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayırım Hakkında Sözleşme; çalışma yaşamında ayrımcılığı ve bu meyan da cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılığı yasaklamaktadır.

Madde 1: Bu sözleşme bakımından "Ayırım" deyimini ; Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşee bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,

İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ifade eder.

Belirli bir iş için, o işin mahiyeti icabı yapılan, herhangi bir ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ayırım sayılmaz. Bu sözleşme bakımından "İş" ve "Meslek" terimleri, mesleki eğitime, bir işe ve çeşitli mesleklere girmeyi ve çalışma şartlarını kapsar.

Madde 2: Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak maksadıyla, iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan millî bir politika tespit ve takip etmeyi taahhüt eder.

156 Sayılı ILO Sözleşmesi

1981 tarih ve 156 sayılı Ailevi Sorumlulukları Haiz Çalışanlar Sözleşmesi; ILO Ailevi yükümlülüklerin kadın ve erkeğe ait olduğunu, eşit bir biçimde paylaşılması gerektiği görüşündedir. Kadın ve erkek işçilere fırsat ve davranış eşitliği sağlanmasını öngören 156 sayılı sözleşme ne yazıkki ülkemiz tarafından henüz onaylanmamıştır.

Tüm bu gelişmelere rağmen Türkiye'de henüz cinsiyete dayalı ayrımcılığın sona erdirilmesi bir devlet politikası haline gelmemiştir. İçeriğinde kadının yasal haklarının tanınmasına ve ayrımcılığın önlenmesine de yer veren her

yasal düzenleme, önemli bir dirençle karşılaşmaktadır. Son yıllarda, AB'nin Kopenhag kriterleri ve Katılım Öncesi Ortaklık Programı çerçevesinde hızlı bir yasal düzenleme dönemi yaşanmaktadır. Bu kapsamda, eşitlik yönünde de bir gelişme kaydedilmekle birlikte, uygulamanın geliştirilmesi için çaba harcanmamakta, hakların yaygın bir şekilde kullanılması için gereken ulusal eylem programları üretilmemekte, kaynak ayırmaya gidilmemektedir.¹⁴

B-4857 SAYILI YENİ İŞ YASASI

Türkiye hukukunda “eşit işe eşit ücret” ilkesi ilk kez 1950 yılında İş Kanunu'nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun ile kabul edilmiştir. Bu ilke sonradan iş yasalarına dahil edilmiştir. Eşit değerde iş için kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliği ilkesi (İLO 1951-100 sayı.)

857 sayılı iş yasası 1971 yılından bu yana yürürlükte olan 1475 sayılı yasanın kıdem tazminatı dışındaki bütün hükümlerini değiştirdi. Yeni düzenlemelerle çalışma ilişkileri önemli oranda esnekleştirildi. Yeni çalışma biçimleri getirildi, çalışmaya düzeni ve iş süreleri ile ilgili hükümlerde değişiklikler yapıldı.

4857 Sayılı Yeni İş Yasasında Eşit Davranma İlkesi

2003'te çıkarılan İş Yasası, işçi statüsü ile çalışan kadın ve erkekler arasında çalışma hayatında ve istihdamda eşit davranma ilkesi yer almaktadır. Genel olarak, işe alınma ve çalışma şartlarında her iki cins arasında eşitliğe aykırı hükümler içermemektedir. Ancak fiili eşitsizlik devam etmektedir. Kadınlar, sadece doğum ve hamilelikle sınırlı şekilde dikkate alınmaktadırlar.

Madde 5:

- İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.
- İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.
- İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.
- Yasanın 5. maddesinde tüm çalışma koşulları bakımından işverenlere, çalıştırdıkları işçilere eşit davranma yükümlülüğü getirilmiş ve cinsiyet ayrımı yapılması yasaklanmıştır. İş ilişkisi devam ederken ve sona ermesi halinde bu ilkeye aykırı davranılması durumunda, işçinin ispat etmesi koşuluna bağlı olarak işverence, işçiye dört aya kadar ücreti tutarında tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmiştir.
- Yasa cinsiyet ve gebeliğe dayalı ayrımı da yasaklamaktadır. Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere

toplam 16 hafta çalıştırılmamaları esası kabul edilirken çoğul gebelik halinde doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta daha eklenmektedir..

4857 sayılı iş yasası ile işçilere getirilen esnek çalışma modeli, kamuda da uygulanacak. Hedef önümüzdeki dönemde kamuda memur sayısının giderek azaltılması yönündedir.

C. PERSONEL REJİMİ YASA TASARISI

Kamuda personel rejiminin "reforma" tabi tutulmasıyla, kadınların sorunlarının daha da büyüyeceği görülüyor. Hedeflenen değişiklikler gerçekleştiği takdirde, kamu çalışanı kadınların çalışma koşulları, "işçi" statüsünde çalışan kadınların çalışma koşullarına benzeyecek. Bugün sağlıkta, eğitimde belirli süreli sözleşmeli istihdama ilgili yasalar çıkmadan, yönetmelikler aracılığıyla uygulanmaya gidilmiş durumda.

Norm Kadro Uygulaması

Çalışan sayısı en aza indirilerek, parçalı çalışma uygulaması getirilmekte, düzenli istihdam ortadan kaldırılmaktadır. Böylece daha az çalışanla daha fazla kar hedeflenmektedir. Eğitim iş kolunda öğretmenler geçici görevlendirmelerle ikamet ettikleri ortamdan çok uzak okullara gönderilmekte, yine aynı dönem içinde birden fazla okulda ders almaktadırlar.

Esnek Çalışma Sistemi

4857 sayılı yeni İş Yasası ile hukuken de geçerlilik kazanan esnek çalışma uygulamaları, işverenlere, iş yoğunlaştırması, uzun çalışma süreleri, performans değerlendirmesi, çalışanları istediği zaman işe alma ve işten çıkarma serbestliği tanımaktadır. Esnek çalışma sistemiyle izin ve haftalık tatil günlerini işveren belirleyecek, iş yoğunluğuna göre belli dönemlerde mesai ücreti ödenmeden yoğun çalıştırabilecek, ihtiyaç duyduğunda farklı alanlara görevlendirebilecektir.

Sözleşmeli İstihdam Sistemi

Sözleşmeli istihdam sistemiyle, iş güvencesiz, sigortasız ve sendikasız çalıştırma yaygınlaşacaktır. Örgütlenme olanakları ortadan kalkan çalışanların, işlerini kaybetme kaygısıyla sisteme entegre olmaları daha da kolaylaşacaktır. Örgütlü mücadele sonucu kolektif olarak yapılan toplu sözleşmeler yerine, işverenle bire bir, bireysel sözleşmeler yapılmak istenmektedir. Sözleşmeli istihdamın en olumsuz sonucu çalışanların iş güvencesini yok etmesidir. Eğitim işkolunda öğrenci, veli, iç denetmen ve okul amirinin çalışanların performansına yönelik yapacakları değerlendirme, sözleşmeli çalışanların terfi-atama ve ücretlerini belirlediği gibi, öğretmenin iş sözleşmesini de etkileyecektir.

Mevzuatta hastalık izinleri memurların yarısı kadar olan sözleşmelilerin, ücretsiz izin ve ücretsiz doğum izni hakkında bahsedilmiyor. Sosyal güvende emeklilik yaşı ve prim ödeme gün sayıları artırılırken, emeklilik ve sağlık hizmetleri şirketlere açılmak isteniyor. Belirli süreli sözleşme ile

çalıştırılan kadınların, emeklilik ve prim ödeme gün sayısını doldurmalarını daha da zorlaştıracaktır. Sözleşmeli personel alımında, sözleşme süresi en az 6 ay, en fazla bir yıl olarak düzenlenecektir. Milli Eğitim Bakanlığına 2005 yılında 30 bin sözleşmeli personel alındı.

Öte yandan kısmi zamanlı istihdam edilen öğretmenlerin, sözleşme metinlerine göre çalışma süresi günde en fazla 6 saat, haftada ise 4 gündür. Sözleşme sebep göstermeksizin feshedilebilecek ve fesih halinde tazminat ödenmeyecek. 9 aylık düzenlenen sözleşmede saat karşılığı ücretlendirme yapıldığından hafta sonu ve yaz tatili hakları da öğretmenlerin elinden alınıyor. Yani 9 ay çalışan öğretici 3 ay işsiz gezecek. Sosyal güvencesi olmayan öğreticinin, bir sözleşme döneminde 5 gün hastalanma hakkı var. Sözleşmelerinin bir sonraki eğitim döneminde yenilenip yenilenmeyeceği de belirsiz olan öğretmenler, sürekli işsizlik kaygısı taşıyacaklar.

Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 S, 22/01/1990 - 399 tarihli Kanunun Hükmünde ki Kararnamenin 2. maddesinin b bendinde; "Verimlilik ve karlılık ilkelerine bağlı olarak maliyet bi-linci içinde çalıştırılması", d bendinde ise; "Yaratıcılığı, girişimciliği, başarı ve çabasının maddi ve manevi olarak değerlendirilmesinin teşviki" öngörülmektedir. Yine 14. madde de "Sözleşmeli personelin herhangi bir sendikaya üye olması, sendikal faaliyette bulunması, grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılması, desteklemesi veya teşvik etmesi yasaktır." Şeklinde düzenlenmiştir.

Ücret Sisteminin Performansa Göre Belirlenmesi

Ücretlerin çalışanların gösterdiği performansa göre belirlenmesi, çalışanlar arasında dayanışma duygularını zayıflatmakta ve işyerinde rekabeti ön plana çıkarmaktadır. Performans değerlendirme sistemi, objektif kriterlerin belirlenmemesi durumunda, siyasi kayırmacılığa ve kişisel tercihlere açık bir yön içermektedir. Ücret dağılımında yaratılacak uçurum, ücretlere yönelik müzakerelerde de ciddi sıkıntılar yaratacaktır. Performans değerlendirme sistemi sözleşmeli personel sistemiyle bütünleştirildiğinde, çalışanların iş güvencesi, örgütlenme imkanları tamamen ortadan kalkacaktır.

Cinsiyet ayrımcı yaklaşımların toplumun bütün kesimlerince içselleştirildiği bir ortamda, kadınların performans notlarının yüksek olabileceğini söylemek mümkün değildir. Zaten eşitsiz konumda olan kadınların, bu rekabet ortamında başarılı olmasını beklemek mucize olsa gerek. Objektif kriterler göz önünde bulundurulmadan performans değerlendirilmesine tabii tutulan kadınların, ücret artışı, yükselme, terfi ve atamalar, iş güvencesi, ek ödemeler gibi özlük ve sosyal haklardan faydalanabilmeleri iyice imkansız hale geliyor. Ev ve aile sorumluklarının yükünü taşıyan kadınların hamile ve çocuk sahibi olması durumunda, olumsuz çalışma koşullarıyla birlikte yaşamları tamamen kaosa dönüyor.

Toplam Kalite Yönetimi

Toplam Kalite Yönetimiyle, nitelikli hizmet anlayışı, "kalite" kavramı çerçevesinde piyasa koşullarında tanımlanarak iş tanımları belirsizleşmektedir. Hizmetten yararlananlar "müşteri" olarak tanımlanarak, her tür hizmeti "müşteri"lerden istenmekte ve beklenmektedir. TKY ile birlikte "İç-dış müşteri memnuniyet" kavramıyla, çalışanlar üzerinde yeni bir denetim mekanizması oluşturularak, birbiriyle rekabete girmeleri ve bireysellik teşvik edilerek, sendikalar dışlanıyor. Verimlilik-maliyet-kalite çemberini kapsayan bu modelin temel amacı, çalışanları ikna yöntemiyle iş saatleri, iş yoğunluğu ve çeşidi ile denetim altına almaktır.

Öğretmenlerin Sınıflandırılması -"Apolet yasası"

Öğretmenlerin derecelendirilmesi düzenlemesi, kamu yönetiminde ve kamu personel rejiminde yapılmak istenen değişikliklerin eğitim ayağını oluşturmaktadır. Yasa, çalışma barışını bozacak, öğretmenler arasındaki mesleki dayanışmayı ve paylaşmayı ortadan kaldıracak, onları yarışa sokacak, aralarındaki güven ilişkisini zedeleyecek özellikler içermektedir. Öğretmenler arasında hiyerarşi yaratmak, farklı ücret politikası uygulamak, eşit işe eşit ücret ilkesini ortadan kaldıracaktır. Aynı okulda, aynı düzeydeki sınıfları okutan iki öğretmen arasındaki ücret farklılığı, telafi edilmesi güç sonuçlar yaratacaktır.

Her yıl ÖSYM tarafından düzenlenecek sınava girecek olan öğretmenlerin, sınavda aldığı puanın yanı sıra, başarı, kıdem, eğitim gibi kıstaslar dikkate alınarak kariyerleri ve ücretlerinin derecelerine göre belirlenmesi planlanmaktadır. Ayrıca; aynı sınıfta ders veren öğretmenler, öğrenciler ve veliler açısından da değerlendirilecektir. Veliler de öğretmenleri seçerken derecesine göre hareket edecektir. Bu durum, farklı derecelerdeki öğretmenler için olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Böylece öğretmenlik mesleğinin ve öğretmenin saygınlığı öğrenci ve velilerin farklı değerlendirmeleri ile polemige açılacak, öğretmenin onuru büyük ölçüde zedelenecektir. Düzenleme bu haliyle, şaibeli ilişkileri, eğitim kurumlarındaki kastaşmayı, kayırmacılığı kışkırtacaktır. Yapılmak istenen, çalışan-yöneten ilişkisinde bağımlılığın hakim kılınması, yönetime itiraz etmeme ve ona yaranmanın öne çıkmasıdır.

Oysa eğitimde başarının ölçümünün tek başına sınavla belirlenemeyeceği tüm eğitimciler tarafından bilinmektedir. İster "baş öğretmen", ister "uzman öğretmen" yada öğretmen olsun, birer eğitimci olarak hepsi aynı işi yapacaktır. Bu nedenle yapılmak istenen derecelendirme sistemi öğretmenlik mesleği ile uyuşmamaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yoğun olarak yaşandığı ülkemizde, tüm bu uygulamaların en büyük mağduru kadınlar olacaktır. Yeni çıkarılan "Apolet Yasası" tüm bu uygulamalarla bütünleştirildiğinde, kadın emekçilerin önüne tüm yönleriyle adeta çelikten bir set çekiyor.

Bu uygulamaların en büyük mağduru elbette ki yine kadınlar olacaktır.

Bu düzenlemelerle birlikte kadınlar;

- Günü, çalışma saati, izni, tatili belli olmayan bir iş düzenine boyun eğmeye zorlanacak,
- Evlilik ve hamile kalma, kadının çalışmasının önünde engel olarak gösterilebilecek, çocuk sahibi olma, işini kaybetme nedeni olabilecek,
- Kariyer basamaklarının en altında yığılmaları daha da hızlanacak ve artacak. Kadınların doğum ve benzeri durumlardan dolayı çalışma yaşamlarına verdiği aralar, değişen teknoloji ve organizasyon biçimlerini takip edememelerini ve edindikleri deneyimlerini unutmalarına neden olacağından, işe dönüşlerinde yeterli etkinliği göstermelerini engelleyecek,
- Kadın çalışanların, zaten kısmi bir şekilde yararlanabildiği mesleki eğitimin tamamen dışında kalmasını ve nitelsiz eleman konumuna düşmesini de beraberinde getirecek, bu durum kadınların uğradıkları çifte sömürüyü daha da derinleştirecek,
- Toplumsal, siyasal yaşma katılımı sınırlı olan kadınlar, bütün yoğunluklarını işyeri sorunlarına vererek, bu alanlardan tamamen uzaklaşacak,
- Objektif kriterler göz önünde bulundurulmadan performans değerlendirilmesine tabii tutulacak kadınların, ücret artışı, terfi ve atamalarda ciddi zorluklarla karşılaşmaları kaçınılmaz olacak,
- Belirli işkollarında vasıfsız olarak çalıştırılacak kadınların yoğunluğu ve aralarındaki rekabet artacak, ucuz emek gücü olarak konumlandırılacak,
- Düzensiz iş koşullarında aile yaşamını sağlıklı sürdürmesi zorlaşacağından, işten atılma ve işten ayrılma oranları artacak,
- Eğitim işkolunda çalışan yardımcı personel ve memurlar, eğitimin her kesiminde büro ve destek hizmetlerinin özelleştirilmesi ve kadroların daraltılması nedeniyle sayısal olarak daha da azalacak, eğitimin rutin işleri (temizlik, büro, baskı, yemek, vb) özelleştirildiği ölçüde kadrolu personel tasfiye edilmektedir. Yeni yasalar çerçevesinde bu alandaki iş güvencesi tamamen kaldırılacaktır.

SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU TASARISI**I-Sosyal Sigortalar (Emeklilik):**

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası yasa tasarısının genel mantığı incelendiğinde, sağlığın hak olmaktan çıkarıldığı, devletin anayasada belirtilen sosyal devlet olma rolünü terk ederek bireylerin sağlık sorunlarından kendilerinin asli olarak sorumlu olduğu, sağlığı koruma, geliştirme ve esenlendirme görevinden devletin elini çekip, kişilere bıraktığı görülmektedir.

Tasarının Yasallaşması Durumunda:

Emeklilikle ilgili olarak;

- Emeklilik yaşı 68'e çıkacaktır.
- Emeklilik için, "çalışarak ölmek" anlamına gelecek, 9 bin işgünü prim ödenmesi zorunluluğu, getirilecektir.
- Esnek çalışanlar, belirli süreli çalışanlar, mevsimlik işlerde çalışanlar, sözleşmeli olarak çalışanlar, çalıştıkları sürece prim ödemelerine karşın emeklilik haklarını elde edemeyeceklerdir.
- Emekli aylıklarının hesaplanma yöntemi değiştirilerek, emekli maaşları, dörtte bir ile üçte bir arasında değişen oranlarda azalacaktır.
- Kamu görevlilerinin prim yükü artırılarak ücretleri düşecektir.
- Emeklilerin ulusal gelir artışından pay almaları önleğinden, bugün geçinmeye yetmeyen aylıklar sefalet ücretine dönüşecektir.
- Tüm çalışanlar arasında norm ve standart birliği sağlanması, bir aldatmaca olmayı sürdürecektir; başta milletvekilleri olmak üzere ayrıcalıklı kesimlerin korunmasına devam edilecek, Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı uygulamalar hayata geçirilecektir.

Sağlıkla ilgili olarak;

- Sağlık temel hak niteliğinden uzaklaştırılarak, devletçe ödediğimiz vergilerle karşılanan sosyal bir hak olmaktan çıkarılacaktır.
- Aylık geliri, 127 lira olan herkesten, gelirine göre her ay için 64-431 lira arasında değişen miktarlarda sağlık sigortası primi alınacağı gibi, tedavi için başvuranlardan ayrıca kurumca belirtenecek miktarda katkı payı alınacaktır.
- Genel Sağlık Sigortası primlerini ödemeyen esnaf ve sanatkarlar ile çiftçiler sağlık hizmetinden yararlanamayacaktır.
- Prim ödeyemeyeceklerin sayısı, işsizler, kayıt dışı ekonominin büyüklüğü ve kayıt dışı istihdamın yaygınlığı nedeniyle herkesi kapsayacak bir genel sağlık sigortası için yeterli kaynak gösterilmemektedir. Sistem, kayıtlı olarak çalışan bir grubun ödeyeceği primler, vergiler ve katkı payları ile oluşacak bir kaynağın kullanımına dayalıdır. Bu kaynağın yetersiz kalacağı açıktır. SSK hastanelerinin devri sonucunda, SSK'nın sağlık hizmeti satın almaya başlaması ile ortaya çıkan kaynak sorunu bu durumun en güçlü kanıtıdır. Bu nedenle verilecek sağlık hizmetlerinin süresini miktarını belirleme yetkisi kuruma verilerek sigortalıların sağlık hakkı kurum yönetiminin takdirine bırakılmaktadır.
- Sağlık hakkı, sadece belirli hizmetlerin karşılanması ile sınırlandırılabilir.

cektir. Tedavi için gerekli olan yöntem ve hizmetlere ulaşmak parası olanların "hakkı" olacaktır.

- Sistemin bu şekilde tasarlanması ile özel sağlık sigortalarına yönelme teşvik edilecek, sosyal güvenlik kurumundan kaçış hızlanacaktır

Yeni düzenlemelere göre, istisnalar dışında 20 yılını doldurmayan hiç bir kadın memur emekliliğini isteyemez. Ancak, 20 hizmet yılına dolduran kadın memurlar için, ek olarak yaş hususunun da tamamlanması gerekmektedir. Kadın memur, 20 hizmet yılını tamamlaması halinde de emekli olabilir ama bu halde kendisine aylık bağlanmaz. Aylık bağlanabilmesi için 20 hizmet yılına ek olarak yaş şartı boyunca da çalışılması gerekmektedir.

	Kadınların 23.05.2002 tarihi itibarıyla 20 hizmet yılını tamamlamasına kalan süre	Gerekli yaş şartı
1	2 yıl veya daha az	40
2	2 yıldan fazla-3 yıl ve daha az	41
3	3 yıldan fazla-4 yıl ve daha az	42
4	4 yıldan fazla-5 yıl ve daha az	43
5	5 yıldan fazla- 6 yıl ve daha az	44
6	6 yıldan fazla- 7 yıl ve daha az	45
7	7 yıldan fazla- 8 yıl ve daha az	46
8	8 yıldan fazla- 9 yıl ve daha az	47
9	9 yıldan fazla- 10 yıl ve daha az	48
10	10 yıldan fazla- 11 yıl ve daha az	49
11	11 yıldan fazla- 12 yıl ve daha az	50
12	12 yıldan fazla- 13 yıl ve daha az	51
13	13 yıldan fazla- 14 yıl ve daha az	52
14	14 yıldan fazla- 15 yıl ve daha az	53
15	15 yıldan fazla- 16 yıl ve daha az	54
16	16 yıldan fazla- 17 yıl	55
17	17 yıldan fazla	58

23.5.2002 Tarihi ve Öncesinde Memur Olanların Durumu

Kadın memurların 20 hizmet yılını doldurmalarına kalan süreye göre tespit edilen tamamlanması gerekli yaş koşulları aşağıdaki gibidir.

Bu tabloya göre;

- 1- Kanunun yürürlük tarihinden işe başlanılan tarih çıkarılır.

Kanunun yürürlük tarihi 23.05.2002

İşe başlama tarihi: ????.19??

ÇALIŞMA SÜRESİ

- 2- Emekli olmak için gerekli 20 yıllık süreden, birinci madde de elde edilen çalışma süresi çıkarılır.

20 yıllık sürenin rakamsal açılımı	19.11.30
Çalışma süresi:	???.19??
20 yılı doldurmaya kalan süre

3- İkinci basamakta elde edilen 20 yılı doldurmaya kalan süre için yukarıdaki tabloya bakılır ve gerekli yaş bulunur.

23.5.2002 Tarihinden Sonra Memur Olanların Durumu

Bu tarihten sonra memur olanlar hakkında Kanunun 39'uncu maddesinin (b) fıkrası uygulanacaktır. Buna göre, bu kişiler 20 fiili hizmet yılını doldurmaları ve 58 yaşını tamamlamaları halinde, istekleri üzerine emekli edilebilecektir.

Tasarının Bazı Maddeleri:

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte; kadın iştirakçilerden 20, erkek iştirakçilerden 25 fiili hizmet yılını dolduranların istekleri üzerine emekli aylığı bağlanır. (Ek ibare: 23/5/2002-4759/5 md.) 23.5.2002

38. madde: Emekli yaşları oldukça yükseltilmekte, mezarda emeklilik getirilmektedir. Ayrıca yaş artışı yetmiyormuş gibi emekli olabilmek için 9000 gün prim ödenmesinin getirilmesi ile, esnek çalışmanın kural haline getirildiği, başta İş Kanunu olmak üzere Kamu Personel Kanun Tasarısı gibi düzenlemelerle emeklilik mezarda bile mümkün olmayacaktır.

Yasa tasarısının 38. maddesinde belirtilen yaş ve prim gün sayısı ise şöyledir: "Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm (emeklilik) sigortaları primi ödemiş olmaları şartı ile yaşlılık aylığından yararlanabilirler.

39. madde: Emekli aylığının hesaplanması tamamen değiştirilerek yeni bir sistem getirilmektedir. Bu sistemin en önemli özelliği Tüketici Fiyat Endeksinin kullanılacak olmasıdır.

54. madde: Fiili hizmet zammı süreleri düzenlenmiştir. Mevcut yasal düzenlemelerden farklı bir uygulamaya gidilmemiş, çok büyük bir kesimin fiili hizmetten yararlanması engellenmiştir.

55. madde: Fiili hizmet zammından yararlananların emeklilik sürelerinden en çok beş yıllarının indirileceği ifade edilerek, fiili hizmet zammı sınırlandırılmıştır.

87. madde: Temel teminat paketinin dışındaki sağlık hizmetlerinin verilebilmesi için ayrıca ödeme yapılması veya özel sağlık sigortalarından bu hizmetlerin karşılanması gerektiği ifade edilmektedir.

110. madde: Prime esas kazançlar düzenlenmiştir. Buna göre, şimdi uygulandığı gibi maaştan değil, maaş dahil her türlü ek ödenekler ile ikramiyeler ve diğer ödemelerden de kesinti yapılacağı ifade edilmektedir.

111. madde: Prim oranları düzenlenmiştir. Buna göre, malullük, yaşlılık ve ölüm diye tabir ettiğimiz emeklilik prim oranı, prime esas kazancın

%20'sidir. Bunun %9'u sigortalı, %11'i işverene aittir. Devlet ayrıca %5 katkı sunacaktır. Prime esas kazancın her türlü ödemenin brüt tutarı üzerinden belirlenecek olması özellikle kamu emekçilerinin fazla prim ödemesi anlamına gelmektedir. Bu madde de GSS prim oranının da %12.5 olması ve bunun %5'ini sigortalının ödemesi çalışanların prim yükünü artıracaktır. Halen kamu çalışanları maaşlarının ele geçen tutarlarının yaklaşık %16'sı kadar emeklilik primi vermektedirler. Sağlık primi ise vermemektedirler.

112. madde: Prim ve verilecek ödeneklerin hesabında günlük kazancın alt sınırının asgari ücretin 30'da biri, üst sınırının ise bunun 6.5 katı olması düzenlenmiştir. Böylelikle prim toplamada üst gelir grupları kollanmış, bunların gelirlerine göre yüksek prim ödemelerinin önüne geçilmiştir.

119. madde: Ödenen primlerin vergiden düşülmesi öngörülmüştür.

144. madde: 657 sayılı kanunun hastalık izni başlıklı 105. maddesi, raporları verecek hekim ve sağlık kurulları hakkında yönetmelik başlıklı 107. maddesi, hastalık ve analık sigortası başlıklı 188. maddesi, doğum yardım ödeneği başlıklı 207. maddesi, tedavi yardımı başlıklı 209. maddesi ve yasama organı üyeleri ile bakanların tedavi yardımını düzenleyen ek 22. maddeleri kaldırılmıştır. Böylece kamu çalışanları için devlet tarafından karşılanan sağlık güvencesi prime dayalı olarak sürdürülecektir.

2- Genel Sağlık Sigortası

GSS, gelirin %12.5'u (TBMM'ye sevk edilen tasarıda bu oran Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenecektir) oranında prim ödeme esasına dayanmaktadır. GSS yasa taslağında prim ödemeyenlerin sağlık hizmetinden yararlanamayacağı belirtilmektedir. Resmi Gazetenin 31 Ekim 2004 mükerrer sayısında yayınlanan Başbakanlık 2005 yılı Programına göre, 2003 yılı itibarı ile Türkiye nüfusu 70.847.000 kişi olup, bunun %85.4'ü sağlık bakımından sosyal güvenlik kuruluşları kapsamındadır. Geriye kalan %14.6'lık kesimin hiçbir sağlık güvencesi yoktur. Bu durumda işsiz ve yoksullar prim ödeyemeyecektir. Prime tabi gelir üst sınırı sigorta tutarı ile sınırlandırılıyor. Yani yaklaşık 3 Milyarın üzerinde geliri olan da %12.5'i oranında prim ödeyecektir. GSS'de primde eşitlik de bulunmamaktadır.

Kanun tasarısının amaç maddesinde de belirtildiği üzere; sağlık yardımı tanımı ile sağlık temel bir insan hakkı olmaktan çıkarılarak, yardım olarak tariflenmiş, kişilerin sağlık riskleri ile sağlık harcamaları bakımından güvence yaratılmak amacıyla GSS kurulmuştur. Oysa Anayasada ve 224 sayılı kanunda belirtilen sağlığın tanımı ile GSS tasarısının 1. maddesindeki amaç birbiriyle açık olarak çelişmektedir.

Sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişiler arasında tariflenen, öğrenim görmeyen çocuklar için (Tasarının 85. maddesi) 18 yaşını doldurduğu günden itibaren sigortalılığın sona ermesi, işsizliğin yüksek olduğu ülke koşullarında bu kişilerin "sağlık yardımı"ndan yararlanamayacağı anlamına gelmektedir. Özellikle kadınların istihdamının problemlili olduğu ülkemizde

18 yaş sonrası bireyler sağlıksız yaşam koşullarına terk edilmektedir.

87. madde: Temel teminat paketinin dışındaki sağlık hizmetlerinin verilebilmesi için ayrıca ödeme yapılması veya özel sağlık sigortalarından bu hizmetlerin karşılanması gerektiği ifade edilmektedir. 87. maddesinin d bendine göre; ağız ve diş sağlığı hizmetlerinin büyük kısmından yararlanma esası için 15 yaş şartı getirilmiştir. 15 yaşından sonraki ağız diş sağlığı hizmetleri bazı şartlara dayandırılarak, sigorta kapsamına dahil edilmiştir.

88. madde: Yardımcı üreme teknikleri ve alternatif tıp uygulamaları "sağlık yardımı" kapsamı dışında bırakılarak, yurttaşların kazanılmış hakları gasp edilmiştir. Yine bu madde gereği kullanılacak yetkilerin uygulama yöntem ve kriterleri yönetmeliğe bırakılmıştır.

92. madde: Sağlık yardımlarından yararlanma şartı için 90 gün işveren tarafından prim ödeme şartı getirilmiş olup, şu anda mevcut 657'ye tabi olarak çalışanlar için bu açıkça hak gaspıdır. 657'lilerin sağlık hizmetlerinden yararlanması için halen işe başladıkları gün yeterlidir.

93. madde: Katılım payı düzenlenmiş, ayaktan tedavideki muayenelerde 2 YTL, ayaktan tedavide verilen ilaçlar ile sağlanan ortez, protez, iyileştirme araç ve gereç bedelleri dahil %10 ila %20, ayaktan diğer sa' hizmetleri için %3 ila %6 katılım payı alınacağı öngörülmüştür.

95. madde: Sevk zinciri düzenlenmiş, sevk zinciri kapsamında ilk başvuru-
lacak yerin aile hekimi olduğu ifade edilmiştir. İş kazası ile meslek hastalığı ve acil haller dışında sevk zincirine uyulmadan yapılan sağlık hizmeti giderlerinin kurumca ödenmeyeceği ifade edilmiştir.



Tasarıda, yararlanılacak sağlık hizmetlerinin kapsamı başta olmak üzere bir çok konunun yönetmeliklere bırakılmış olması, GSS kurumunun çok geniş yetkilerle donatılması anlamına gelmektedir. Bu durum önceden bilinemeyecek gelişmelere neden olabilir. Örneğin kişiler prim ödedikleri halde ileride dış tedavilerinden yararlanamayabilirler.

Kadın nüfusun tamamı sağlık açısından sosyal güvenlik kapsamında değildir. Ayrıca, üç ayrı sosyal güvenlik kuruluşunun sağlık ve sosyal güvenlik programları arasında farklılıklar mevcuttur. Örneğin, SSK emeklisi kadınlar ve emekli olan kocası üzerinden dolaylı olarak sigorta kapsamında bulunan kadınlar, gebelik ve doğumdaki sağlık sigortası hizmet ve yardımlarından yararlanamamaktadır.¹⁵

E-ANNELİK HAKLARI-DOĞUM İZİNİ (ULUSLARARASI BELGELERDE ANNELİK HAKLARI)

1-Yeni Uluslararası Standart

Kadınlar tüm dünyada ayrımcı uygulamalara maruz kalıyorlar. Bu sebeple

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO Haziran 2000'de yeni bir Annelik Koruması Sözleşmesi kabul etmiştir. Bu ILO Sözleşmesi uluslararası düzeyde tanınan minimum standartları belirlemektedir.

2-Doğum izni sırasında ücret

ILO 183 sayılı sözleşmesi doğum izninde nakit ücreti bir hak olarak gören modelden hareket ediyor. Annelik ücretinin sosyal güvenlik veya kamu fonlarından ödenmesini veya ulusal sistemde belirlenen bir başka şekilde ödenmesini tanımlıyor. Genel olarak Sözleşme kadın çalışanın gelirinin üçte ikisi oranında ödeme standardını getiriyor.

Kadın çalışanın nakit ödemeler için hak kazanmamış olması durumunda 183 sayılı sözleşme sosyal dayanışma fonlarından faydalanabilmesini öngörüyor.

3-İşten çıkarılmaya ve ayrımcılığa karşı koruma

İşverenin hamileliği veya izni sırasında yada izinden işe döndüğü dönemde kadını işten çıkarması, hamilelikle ilgisiz durumlar haricinde, yasa dışıdır. Bu konuda ispat yükü işverene aittir.

Kadın çalışan eski yaptığı işe veya eşdeğer bir pozisyona dönme hakkına sahiptir. Her ILO üyesi ülke anneliğin istihdamda ayrımcılığa yol açmamasını sağlamak için düzenleme yapmalıdır.

4-Emzirme hakkı

Kadın çalışanın bir veya daha fazla emzirme arası, veya iş saatinden bu ara kadar azaltma hakkı vardır. Bu aralar, iş saatindeki indirimler çalışma süresinden sayılacaktır. Hamile veya emziren kadınlara anne veya çocuk sağlığına zararı tespit edilmiş belirgin bir riski taşıyan işler yaptırılamaz.

22 Aralık 1966 yılında yürürlüğe giren "İş Ve Meslek Bakımından Ayrıım" hakkındaki 111 sayılı ILO sözleşmesinin onaylanmasına dair 811 sayılı kanuna dair hüküm, "ILO'nun kabul ettiği özel koruma ve yardım önlemlerinin yaş, cinsiyet, sakatlık, sosyal ve ekonomik durum nedeniyle yapılan özel koruma ve yardımın ayırım sayılamayacağına" iç hukukumuzda yürürlüğe girmiştir.

Türkiye'nin 1989 yılında imza koyduğu Avrupa Sosyal Şartı'na paralel olarak, İş Kanunu'nda kadınların analık durumunda ve diğer gerekli hallerde çalışırken özel koruma hakkına sahip oldukları hükme bağlanmıştır. 1986 yılında yürürlüğe giren "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme"nin 5. ve 11. maddeleri konuyla ilgili hükümlere yer vermektedir.

F-TÜRKİYE'DE DOĞUM İZİNLERİNE İLİŞKİN YENİ YASAL DÜZENLEME

1-Doğumdan Sonra Alınan Sağlık Raporları ve Aylıksız İzin

Türkiye'de doğum izinlerine ilişkin düzenleme, 21.7.2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Genel gerekçede, cinsiyete dayalı rol ayrımlarının ortadan kalkması, çalışan kadının doğum nedeniyle mağduriyetinin önlenmesi, çocuğun doğumundan ya da evlat edinilmesi amacıyla geçici bakım sözleşmesi yapılması tarihinden itibaren 12 ay kadar geçecek süre içindeki sorumluluğun anne, baba ve devlet ya da işveren tarafından eşit şekilde paylaşılması öngörülmektedir.

Doğum sebebiyle verilecek mazeret izni 657 sayılı yasanın "Mazeret İzinleri" başlıklı 104 üncü maddesi ile yürürlüktedir.

Bu Yasa Çerçevesinde Kamu Çalışanı Kadınlar;

- Doğumdan önce 8 hafta - doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta aylıklı izin hakkı vardır.
- Doğumdan önceki son 3 haftaya kadar olan süreyi doktorun raporla belgelemesi ve uygun bulması halinde ve belirtmesi koşuluyla doğumdan sonraki iznine ekleyerek kullanabilir. Doğumdan önceki 3 haftayı kullanmak zorundadır.
- Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, tabibin onayı ile kadın isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadının çalıştığı süreler, doğum sonrası sürelerle eklenir. Öngörülen süreler kadının sağlık durumuna göre doktor raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir.
- Doğumun sömestre veya yaz tatiline tesadüf etmesi halinde bu süreler izin sürelerine eklenemez. Örneğin doktorun belgelemesi ile doğum öncesi 5 haftalık iznini doğumdan sonra kullanacak olan anne doğumu 1 Temmuz da yaptığı takdirde kullanacağı doğum sonrası 8 hafta+5 hafta = 13 hafta, 1 Temmuzdan itibaren işlemeye başlar. Tatil süresi bu süreden düşülmez. Bu süreler annenin sağlık durumuna göre doktor tarafından uzatılabilir. Bu madde de belirtilen sürenin bitmesinden sonra, memurun isteği halinde 657 sayılı yasanın 108. inci maddesi gereği 12 ay anne veya babaya dönüşümlü olarak aylıksız izin verilir.

2-Süt İzni

Memur annelere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni (mazeret izni) verilir. Bu iznin kullanımında annenin saat seçim hakkı vardır.

Uygulamada öğretmen annelerden yarım gün görevli olanlara amirler tarafından süt izni kullandırılmamaktadır. Yasa ve ilgili 2004/3 sayılı Tebliğ de böyle bir düzenleme mevcut değildir. Bu amirlerin keyfi tutumlarından kaynaklanmaktadır. Annenin gün içerisinde 1,5 saatlik süt izni olduğu açıktır.