



T.B.M.M.
BARİŞ ve DEMOKRASİ PARTİSİ
Grup Başkanlığı

Sayı: 722
Tarih: 28.04.2010

10/795

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

Türkiye'de kadının çalışma hayatında karşılaştığı sorunların ve ayrımcı uygulamaların araştırılması ve tespit edilmesi, bu konuda kapsamlı bir raporun hazırlanması, bulguların bu konuda ilerleme sağlanması için gerekli yasal ve fiili düzenlemelerin yapılabilmesinde kullanılabilmesi amacıyla Anayasanın 98'inci, İçtüzüğü'nün 104 ve 105'inci maddeleri gereğince Meclis Araştırması açılması için gereğini arz ederiz. 28.04.2010

- 1-SEBAHAT TUNCEL
- 2-SELAHATTİN DEMİRTAŞ
- 3-GÜLTAN KIŞANAK
- 4-AYLA AKAT ATA
- 5-BENGİ YILDIZ
- 6-AKIN BİRDAL
- 7-EMİNE AYNA
- 8-FATMA KURTULAN
- 9-HASİP KAPLAN
- 10-HAMİT GEYLANI
- 11-İBRAHİM BİNİCİ
- 12-M. NURİ YAMAN
- 13-MEHMET NEZİR KARABAŞ
- 14-MEHMET UFUK URAS
- 15-OSMAN ÖZÇELİK
- 16-ÖZDAL ÜÇER
- 17-PERVİN BULDAN
- 18-SEVAHİR BAYINDİR
- 19-SIRRI SAKIK
- 20-ŞERAFETTİN HALİS

İSTANBUL
DİYARBAKIR
DİYARBAKIR
BATMAN
BATMAN
DİYARBAKIR
MARDİN
VAN
ŞIRNAK
HAKKARİ
ŞANLIURFA
MUŞ
BİTLİS
İSTANBUL
SİİRT
VAN
İĞDIR
ŞIRNAK
MUŞ
TUNCELİ

GEREKÇE

Çalışan kadının sorunları Türkiye’de yaşanan kadın sorunlarından ayrı düşünülemez. Yakın zamanda, basına çalışma hayatında cinsiyetçi uygulamalarını çarpıcı bir şekilde gösteren bir olay yaşanmıştır. Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi’nde görev yapan iki kadın hamilelikleri sırasında istifaya zorlanmış ve işten çıkarılmıştır. Hamileliği süresince birçok kez istifaya zorlanan Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası (Dev-Sağlık İş) üyesi Fatma Baytar, 26 Mart 2010 günü işten çıkarılmıştı. Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası üyesi Sibel Yetkin ise bu olaydan yaklaşık bir ay önce, doğum iznine ayrılmak üzereyken istifaya zorlanmıştı. Yaşanan bu olay, çalışma hayatında yaşanan cinsiyetçi ve kadınlara yönelik eşitsiz uygulamaları bir kez daha gündeme getirmiştir. İş Kanunu’nun 5. maddesinde düzenlenen "Eşit Davranma" ilkesi gereğince; "İşveren iş sözleşmesi yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz" maddesi olmasına rağmen maalesef uygulamada farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. İş Kanunu’nun 18. maddesinde ise düzenlenen "Hamilelik, doğum gibi nedenler iş akdinin feshi için geçerli neden oluşturmaz" ifadesi net bir şekilde görülmektedir.

Türkiye’de TÜİK verilerine göre kadın istihdamı %29 iken, tekstil, sağlık, ev içi hizmetlerde çalışanları büyük bir kısmı kadınlardan oluşmaktadır. Çoğunlukla sigortası olmadan, sosyal ve çalışma hakları gasp edilerek, çalışan kadınlar ise çalışma sürelerinde kadın oldukları için pek çok ayrımcı uygulamalara maruz kalmaktadır. Kadına toplum tarafından yüklenen "anne"lik görevi, çalışan kadınlar için engelleyici olarak görülmektedir. İşe alımlarda "üç yıla kadar doğum yapmayacağım" ifadelerinin olduğu sözleşmeler imzalatılarak, kadınların çalışma hayatına katılımları kısıtlanmaktadır. Şirketlerde terfi ve yükselmelerde, kadınların yükselmesinin önü kesilmektedir. Şirketlerde bulunması gereken kreşlerin olmaması, kadınların iş hayatında büyük zorluklar yaşamasına neden olmaktadır. Türk Mühendisler Odası, iş ilanlarındaki ayrımcı maddelere dikkat çekerek özellikle mühendislik ilanlarında kadın mühendislerin daha ilanda elenerek "bay eleman arıyoruz" denmektedir. Kadın mühendisler çoğunlukla satış gibi bölümlere yönlendirilirken, üretimde ve teknik işlerde kadınların olmasına izin verilmemektedir. Elektrik Mühendisleri Odası’nın kadın mühendisler üzerine yaptığı çalışmada, mühendislerin sadece %10’unun kadın olduğu, kadın mühendislerin erkek mühendislerle aynı eğitimi almalarına rağmen daha düşük ücretle çalıştırıldığı ortaya konmuştur. Kadın iş erkek işi ayrımı kadınların istihdamı önündeki büyük bir engel olarak durmaktadır.

TÜRK-İŞ’in yapmış olduğu çalışmada, kadınların çalışma hayatında uğradıkları ayrımcılık türleri şu şekilde belirtilmiştir; ücret ayrımcılığı, işe alımda ve işten ayrılımda/çıkarmalarda uygulanan ayrımcılık, terfi ve yükselmelerde ortaya çıkan ayrımcılık ve işyerinde mobbing, taciz ve kadına yönelik şiddet. Tüm bu konuları içeren verilerin ve bulguların olmaması, bu konuda devletin yapmış olduğu kapsamlı bir araştırmanın olmaması ise büyük bir eksikliktir. Türkiye’nin de taraf olduğu İLO sözleşmesinde, eşit değerlerdeki işler için erkek ile kadının eşit ücret alması gerektiği vurgulanmaktadır. Yine aynı sözleşmede, çalışma hayatındaki ırkçı cinsiyetçi tüm ayrımcı uygulamaların kaldırılması yönünde öneriler bulunmaktadır. Türkiye’de kadının çalışma hayatında karşılaştığı sorunların ve ayrımcı uygulamaların araştırılması ve tespit edilmesi, bu konuda kapsamlı bir raporun hazırlanması, bulguların bu konuda ilerleme sağlanması için gerekli yasal ve fiili düzenlemelerin yapılabilmesi için kullanılması amacıyla bir meclis araştırma komisyonu kurulmasını önermekteyiz.