

birlik haberleri

OCAK-ŞUBAT 2025 SAYI: 1

Orta Sayfa

Başlarken Yayın Kurulu | **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Değişen Bir Şey Yok** Bedri Tekin | **Üniversitelerde İSG Eğitimi** Murat Can Ocaktan | **Son 15 Yılın İş Kazaları ve İş Cinayetleri İstatistiklerinin Gösterdikleri** Adil Güneş Akbaş | **Kadın Emeği Perspektifinden Çalışan Esenliği** Selin Pelek | **TMMOB Kadın Çalışmaları Kronolojisi**

DOSYA: KADIN EMEĞİ

DOSYA: İŞÇİ SAĞLIĞI
VE İŞ GÜVENLİĞİ



BAŞLARKEN

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği kurulduğu 1954 yılından bu yana geçen 70 yıllık süreçte ülkemizdeki mühendis, mimar, şehir plancılarının yegane örgütsel yapısı olmuştur. Bu süreçte mühendis, mimar, şehir plancılarının sorunlarını, iş yaşantılarını ve mesleki gelişmelerini ilgilendiren konularda görüşler oluşturmuştur. Tüm bu çalışmalar ve söylemler de 1950'lerin sonundan bu yana TMMOB'nin yayın organı Birlik Haberleri'nde yer almıştır

O günlerden bu yana yayın hayatına devam eden Birlik Haberleri halen TMMOB'nin yaptığı çalışmaları mühendis, mimar, şehir plancılarının bilgisine suna gelmiştir. Bu dönem TMMOB Yönetim Kurulu'nun kararı ile Birlik haberlerinde mühendis, mimar, şehir plancılarının temel ve teknik sorunlarını ele alan konuların da birer dosya çalışması olarak ele alınması gerektiği kararlaştırılmıştır.

Bu bağlamda Yayın Kurulu olarak 2025 yılının ilk sayısı olan 213. Birlik Haberleri'nde bizler 3 Mart İş Cinayetlerine Karşı Mücadele günü ve 8 Mart Dünya Kadınlar gününü hedefine koyarak "Çalışan Esenliği" (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği) ve Kadın Emekini konu alan bir dosya çalışması hazırlamıştır. Bundan sonraki Birlik Haberleri'nde de mühendis, mimar, şehir plancılarının temel sorunlarını ele alan konularla devam edecektir. Ele alacağımız konularda sizlerin görüş ve önerileri Yayın Kurulu olarak bizlere yol gösterici olacağı kanaatindeyiz.

Bundan sonraki sayılarımızda tekrar bir araya gelinmesi dileklerimizle...

YAYIN KURULU

İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE DEĞİŞEN BİRŞEY YOK



Çalışma yaşamı sadece işçi sağlığı ve güvenliği yönünden değil, her yönüyle sermaye çıkarına hizmet eden kurullarla düzenlenmiş durumda. AKP iktidarında mevzuatta sermaye lehine yapılan düzenlemelerle bu durum daha da pekiştirildi. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işçi sağlığı ve iş güvenliği Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB) olarak adlandırılan “taşeron”a devredildi.

Gün geçmiyor ki; Yüksekten düşme, elektrik akımına kapılma, zehirlenme, boğulma, grizu patlaması, göçük, koruyucusuz makinalara uzvun kaptırılması sonucu can kaybı haberi ile uyanmayalım. Her gün en az 5 canı iş cinayetlerinde yitiriyoruz.

Çalışma yaşamı sadece işçi sağlığı ve güvenliği yönünden değil, her yönüyle sermaye çıkarına hizmet eden kurullarla düzenlenmiş durumda. AKP iktidarında mevzuatta yapılan düzenlemelerle sermaye çıkarı daha da pekiştirildi. Önce 1475 sayılı İş Kanunu yerine 4857 sayılı İş Kanunu kabul edildi. Daha sonra 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, ardından da 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe konuldu.

4857 sayılı İş Kanunu ile esnek, uzun süreli çalışma, taşeron çalışması, ödünç işçilik kuralları esas kurallar haline getirildi.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile çalışanların sosyal güvenlik alanında elde ettikleri birçok hak ellerinden alındı.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 1980 darbesinden sonra kabul edilen 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda yer alan işkolu, işyeri, işletme barajları, yetki itirazları, grev hakkının kullanımına getirilen yasaklar sürdürüldü.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işçi sağlığı ve iş güvenliği Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB) olarak adlandırılan “taşeron” a devredildi. Yasa TBMM’de kabul edildikten sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca ülkenin her yerinde düzenlenen tanıtım etkinliklerinde yasanın tüm çalışanları kapsayacağı, önleyici yaklaşımı içerdiği, kazaları önleyeceği anlatıldı. Gelineen noktada görüyoruz ki; kazalar, kaza sıklık hızı, kaza ağırlık oranı azalmak yerine arttı. SGK İstatistiklerine göre 2012 yılında iş kazası sonucu ölüm sayısı 736 iken, 2023 yılında 1966 oldu. 2012 yılında iş kazası sıklık hızı (her 100 çalışandan iş kazasına uğrayan sigortalı sayısı) 0,55 iken 2023 yılında 3,18 oldu, 2012 yılında iş kazası ağırlık oranı (Çalışılan her 100 saatte kaybedilen iş saati) 0,32 iken 2023 yılında 0,45 oldu. AKP iktidarında en az 33.000, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kabulünden sonra en az en az 20.000 emekçi iş kazalarında can verdi.

Meslek hastalıkları ise tespit edilmiyor. SGK istatistiklerinde, 1990’lı yıllarda her yıl meslek hastalığı sonucu en az 150 emekçinin can verdiği bilgisi yer alırken, son olarak açıklanan 2023 yılı istatistiklerinde meslek hastalığı sonucu ölüm tespit edilemedi. Oysa Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre iş kazası sonucu bir ölüm olayı meydana gelmişse meslek hastalığı sonucu beş ölüm olmaktadır.

Ülkemizde, en az 150 yıldır işçi sağlığı ve güvenliği olarak ifade edilen kavramı, AKP iktidarı, 4857 sayılı İş Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği kavramına dönüştürdü. TMMOB 40. Olağan Genel Kurulunda, alınan kararlardan birisi de,



“TMMOB; 4857 sayılı İş Yasası’ndan farklı olarak “İş Sağlığı ve İş Güvenliği” adlandırmasını “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” olarak değiştirilmesini yasama organına önerir” kararı idi. TMMOB Kadroları arasında bile halen İş Sağlığı Güvenliği kavramının yaygın olarak kullanıldığına rastlamaktayız. Mademki kast edilen bir işin gerçekleştirilmesi sırasında o işi yapan kişilerin sağlıklarını korumak, güvenliklerini sağlamaktır. Öyleyse, İşçi Sağlığı ve Güvenliği kavramı kullanılmalıdır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ve öğretilerde “işyerlerinde İSİG’ in sağlanması işveren yükümlülüğü” olarak belirtilmesine rağmen ikincil mevzuat ile uygulamada iş güvenliği uzmanı yükümlülüğümü gibi davranılmaktadır.

İşyerlerinin %85’i iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi hizmetini ticari kuruluş olan OSGB’lerden almaktadır. OSGB ile hizmet verilen işyeri arasındaki ilişkide ağırlıklı olarak hizmetin niteliğinden çok, fiyatı öncelikli olmaktadır. Hatta işyerlerinin, uzman ve hekimlerin önerilerini yerine getirmek yerine uzman ve hekimin değiştirilmesini OSGB’lerden istemesi yaygın bir uygulama olarak görülmektedir.

İşçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında görevleri olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kazaları, ölümleri seyretmekte, işyerlerini denetlememekte, ceza uygulamamaktadır. Kaza meydana geldiğinde de işverenlerden hesap sorulmamaktadır.

AKP iktidarı ile tüm alanlarda olduğu gibi işçi sağlığı ve güvenliği alanında da mühendislik, bilim, teknik, TMMOB, Odalar yok sayıldı, işyerlerinde iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilen mühendis, mimar, şehir planlarının eğitimi, belgelendirilmeleri, denetiminde saf dışı edildi.

İşyerlerinde İSİG gerekliliklerinin yerine getirilmesi konusunda öneri getirme ve denetiminde işçiler, sendikalar yok sayıldı.

Her iş kazası için mutlaka bir teknik neden söylenebilir. Ancak kazaya yol açan teknik gerekliliklerini yerine getirilmemek, yaşam hakkını yok saymak, ölümlere razı olmak politik tavidir.

Kazaların, ölümlerin önlenmesi için;

1- Öncelikle; İSİG ile ilgili politikaların oluşturulması, kararların alınması ve işyerlerinde denetim, diğer sosyal tarafların görüşleri önemsemeden tek başına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından yapılmaktadır. Ancak mevcut durum gösteriyor ki doğru kararlar alınmamakta, istenen uygulamalar hayata geçirilememektedir. ÇSGB’nin bu konularda tek yetkili olması ölümlerin, sakat kalmaların başlıca nedenleri arasındadır. Sendikalar, Üniversiteler, TMMOB, TTB, ÇSGB ve Sağlık Bakanlığının katılımı ile idari ve mali yönden bağımsız, çoğunluğunu emek örgütlerinin oluşturduğu ulusal bir enstitü/kurul oluşturulmalıdır. Enstitü/kurul, politika, mevzuat oluşturan, kararlar alan, iş yerlerini denetleyen, iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve sağlık personelinin eğitimlerini veren, sicillerini tutan yetkilere sahip bir yapıda olmalıdır.

2- Esnek çalışmayı, işveren çıkarlarını esas alan 4857 sayılı İş Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu başta olmak üzere çalışma yaşamı ve sağlığa ilişkin tüm mevzuat iptal edilerek, yeni ve çalışanlar lehine bir mevzuat, oluşturulacak olan Ulusal İşçi Sağlığı Güvenliği Enstitüsü/Kurul önerileri doğrultusunda hazırlanmalıdır. Yapılan düzenlemede Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmanın her çalışanın hakkı olduğu, İSİG’in sağlanmasının öncelikle devletin ve işverenin görevi olduğu benimsenmelidir. İSİG hizmetlerinin piyasalaştırılması, yaşanan sorunların temel kaynaklarındandır. Yapılacak düzenlemelerde, iş yerlerine verilecek İSİG hizmetleri, bir kamu hizmeti olarak ele alınmalıdır.

3- Sendikalar, örgütlü olduğu ya da olmadığı işkolundaki tüm işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda denetim yapabilmelidir.

4- Ölümlü kaza olan işyerlerinde, TMMOB, Sendikaların içerisinde bulunduğu ekip tarafından kazanın nedeni olarak belirlenen teknik eksiklik giderilinceye kadar iş durdurulmalıdır.

5- İş güvenliği uzmanı eğitimleri ve denetimi TMMOB’ye bağlı odalar tarafından yerine getirilmelidir.

Bedri TEKİN

TMMOB İşçi Sağlığı Güvenliği Çalışma Grubu Başkanı

ÜNİVERSİTELERDE İSG EĞİTİMİ



2025 yılı itibarıyla Türkiye’de ön lisans düzeyinde 63 devlet ve 20 vakıf üniversitesinde 142 programda (örgün, ikinci, uzaktan ve açık öğretim), lisans düzeyinde 8 devlet, 2 vakıf üniversitesinin 13 programında (örgün ve ikinci öğretim) İSG eğitimi verilmektedir

Avrupa Birliği uyum sürecinde 2003 yılında ülkemizde mevcut olan 1475 sayılı iş kanunu iptal edilip 4857 sayılı iş kanunu yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı kanunun beşinci bölümü 77.-89. maddeleri arası “İş Sağlığı ve Güvenliği” başlığını taşımaktaydı. Sonrasında bu kanun bağlamında çıkarılan yönetmeliklerle alan yönetilmeye başlandı. İş güvenliği uzmanı kavramı da bu süreçte hayatımıza girdi. 2012 yılında 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği” kanununun yayınlanmasının ardından iş kanunundaki maddeler geçersiz bir hale geldi ve önceden yayınlanmış olan yönetmelikler bu seferde 6631 sayılı kanuna uygun olarak yeniden yayınlandı. Bu süreçte ülkemiz üniversitelerinde de iş sağlığı güvenliği ön lisans, lisans ve yüksek lisans eğitimleri de vermeye başlamıştır.

2025 yılı itibarıyla Türkiye’de ön lisans düzeyinde 63 devlet ve 20 vakıf üniversitesinde 142 programda (örgün, ikinci, uzaktan ve açık öğretim), lisans düzeyinde 8 devlet 2 vakıf üniversitesinin 13 programında (örgün ve ikinci öğretim) İSG eğitimi verilmektedir (1). Lisansüstü düzeyinde ise 62 üniversitede 36 tezli yüksek lisans, 57 tezsiz yüksek lisans ve 10 doktora olmak üzere toplam 103 ana bilim dalında İSG eğitimi sürdürülmektedir (2).

2017 yılında ülkemizde 39 üniversitede İSG yüksek lisans ve 6 üniversitede ise doktora programı yürütülmekteydi. Sekiz sene içerisinde iş sağlığı ve güvenliği yüksek lisans programlarının sayısında % 59, doktora programlarının sayısında ise % 67’lik bir artış görülmektedir. Bu artışlarda iş sağlığı ve güvenliği doktora derecesi sahiplerinin “A” sınıfı, iş sağlığı ve güvenliği yüksek lisans derecesi sahiplerinin “B” sınıfı uzmanlık sınavlarına doğrudan giriş hakkı olmasının payının büyük olduğunu söylemek çok da yanlış olmaz.

Ülkemizde ön lisans derecesi ile mezun olan iş sağlığı ve güvenliği teknikeri olarak adlandırdığımız profesyoneller alanda yoğun bir şekilde istihdam edilmektedirler. Ön lisans bölümü mezunları önce eğitime katılmak ve sonrasında sınavda başarılı olmak şartıyla “C” sınıfı uzman olabilirler.

Ön lisans programları, meslek yüksek okulu, teknik bilimler meslek yüksek okulu, sosyal bilimler meslek yüksek okulu, sağlık hizmetleri meslek yüksek okulu gibi üst yapıların içerisinde kurulmuştur. Bu bölümler Yüksek Öğretim Kurumları (YKS) sınavının Temel Yetenek Testi (TYT) sınavı ile öğrenci almaktadır. İSG ön lisans programlarına yerleşen öğrencilerin sınav başarısı incelendiğinde ağırlıklı olarak Türkçe ve Sosyal derslerindeki netleri ile bu programı kazandıkları görülmektedir (3). Detaylı bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.



Tablo 2- Bir Vakıf Üniversitesinin Ders Programı

BİRİNCİ DÖNEM		
DERSİN ADI	KREDİ	AKTS
İş Sağlığı ve Güvenliğine Giriş	2	3
Makina ve Teçhizat	2	3
Elektrik Tehlikeleri ve İş Güvenliği	2	4
İsg Yönetim Sistemleri ve Organizasyonu	2	3
Pozitif Psikolojiye ve İletişim Becerilerine Giriş	2	3
Sosyal Sorumluluk Projesi	2	2
Üniversite Kültürü I	1	1
Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi I	2	3
Türk Dili I	2	3
İngilizce I	3	3
İKİNCİ DÖNEM		
DERSİN ADI	KREDİ	AKTS
İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı	3	4
Çevre Sağlığı ve Güvenliği	2	2
İstatistik	2	2
Meslek Etiği	2	2
Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği	2	3
Üniversite Kültürü -II	1	1
Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Iı	2	3
Türk Dili II	2	3
İngilizce II	2	3
Yaz Stajı		9

Bu bölümlerin ders programları hakkında bilgi sahibi olmak için rassal olarak seçtiğimiz bir vakıf ve bir devlet üniversitesinin ders programlarını inceleyerek iş sağlığı ve güvenliği ön lisans mezunlarının nasıl bir donanım ile mezun olduğu hakkında bir miktar bilgi sahibi olabiliriz. Üniversitelerin ön lisans programlarının içeriği Tablo 2 ve 3’de verilmiştir.

Tablo 1- İSG Ön Lisans Programları TYT Sonuçları(2024)

2024 TYT NETLERİ		
DERSLER	EN DÜŞÜK NET CEVAP	EN YÜKSEK NET CEVAP
TÜRKÇE	2,00/40	32,00/40
SOSYAL	-2,25/20	17,50/20
MATEMATİK	-3,75/40	25,75/40
FEN	-3,00/20	8,75/20

ÜÇÜNCÜ DÖNEM

DERSİN ADI	KREDİ	AKTS
İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	3	4
Bakım Onarımında Çalışan Güvenliği	2	7
Yer Altı Yapılarında İş Sağlığı ve Güvenliği	2	4
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları I	6	11
Acil Durum ve Afet Yönetimi	2	4
İş Güvenliğinde Tehlike ve Risk Değerlendirme Yöntemleri	3	5

DÖRDÜNCÜ DÖNEM

DERSİN ADI	KREDİ	AKTS
Yangın Tehlikesi ve Yangın Güvenliği	2	4
İlk Yardım	2	3
Çalışma Ortamında Biyolojik ve Kimyasal Etkenler	2	3
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları II	6	13
Ergonomi	2	4





BİRİNCİ DÖNEM		
DERSİN ADI	KREDİ	AKTS
Atatürk İlkeleri ve Devrim Tarihi I	2	2
Türk Dili I	2	2
Yabancı Dil	2	2
Mesleki Matematik I	3	4
İş Sağlığı ve Güvenliğine Giriş	2	4
Kimyasallar ve Tehlikeleri	3	4
Bilgi ve İletişim Teknolojisi	1	3
Makine ve Teçhizat I	2	5
Ergonomi	2	4
Kariyer Planlama	1	1
İKİNCİ DÖNEM		
DERSİN ADI	KREDİ	AKTS
Atatürk İlkeleri ve Devrim Tarihi I	2	2
Türk Dili I	2	2
Yabancı Dil	2	2
Makine ve Teçhizat II	2	5
Sektörel İş Sağlığı ve Güvenliği	2	4
İş Hukuku	4	5
İş Kazaları ve Süreç Yönetimi	2	4
ÜÇÜNCÜ DÖNEM		
DERSİN ADI	KREDİ	AKTS
İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı	2	4
Yangın ve Yangından Korunma	2	3
Entegre Yönetim Sistemleri ve Dökümantasyon	2	3
Risk Değerlendirmesi ve Yönetimi	2	4
Staj		4

DÖRDÜNCÜ DÖNEM		
DERSİN ADI	KREDİ	AKTS
İş Sağlığı ve Güvenliğinde Dönem Projesi	2	4
Afet Acil Durum ve Endüstriyel Kazalarda İş Sağlığı ve Güvenliği	2	3
Sağlık, Güvenlik İşaretleri ve Kişisel Koruyucu Donanımlar	2	4
Sağlık Gözetimi ve Meslek Hastalıkları	2	3
Staj		4

Bu iki örnekten yola çıkarak ders içeriklerinin üniversitelerin kültürlerine ve öğretim kadrosuna bağlı olarak değişiklik gösterdiği söylenebilir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, iş kazaları ve meslek hastalıkları, risk yönetimi, ergonomi, acil durum ve afet yönetimi gibi önemli konular örnek verilen her iki üniversitenin de müfredatında yer almaktadır.

Dört yıllık lisans programı olan sekizi devlet, toplam on üniversite'de bu bölümler Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi hariç Sağlık Bilimleri Fakültelerinin altında yapılandırılmıştır. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi'nde ise Çan Uygulamalı Bilimler Fakültesi altında yapılandırılmıştır. Bu bölümler Yüksek Öğretim Kurumları (YKS) sınavının Alan Yetenek Testi (AYT) sınavı ile öğrenci almaktadır. 2024 yılında yapılan sınavda bu bölümlere giren öğrencilerin netleri Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4- İSG Lisans Programları AYT Sonuçları (2024)		
2024 AYT NETLERİ		
DERSLER	EN DÜŞÜK NET CEVAP	EN YÜKSEK NET CEVAP
MATEMATİK	-0,25/40	-0,25/40
FİZİK	-0,50/40	-0,50/40
KİMYA	-0,75/40	-0,75/40
BİYOLOJİ	0/40	0/40

Sağlık Bilimleri Fakültesinin altında yapılmış olan bir devlet ve bir vakıf üniversitesinin ders programları incelendiğinde bir hayli farklılık gözlenmektedir. Birinci sınıfta her iki üniversitede de matematik, fizik, kimya, biyoloji ve yabancı dil dersleri ağırlıklı bir program mevcuttur. Sonrasında devlet üniversitesinde sağlık ağırlıklı bir müfredat izlenirken vakıf üniversitesinde termodinamik, malzeme ve mukavemet, diferansiyel denklemler gibi teknik dersler ve temel hukuk, iş hukuku gibi sosyal dersler de müfredat içerisinde yer almaktadır. Müfredat bilgilerinden de anlaşılacağı üzere dört yıllık iş



sağlığı ve güvenliği lisans bölümü mezunları için standart bir eğitim programından söz etmek çok mümkün değildir. İş sağlığı ve güvenliği lisans mezunları doğrudan "C" sınıfı uzmanlık sınavına girme hakkına sahiptir.

Ülkemizde elli yedi üniversitede doksan üç programda iş sağlığı ve güvenliği yüksek lisans programı devam etmektedir. Bu programlardaki mezun ve mevcut öğrenci sayıları ile ilgili net bir sayı vermek pek mümkün değildir. Ulusal tez tarama merkezinin ana sayfasında yüksek lisans tezleri için "iş sağlığı ve güvenliği" konusu için aranacak alana tez başlığı yazılıp tarandığında toplam 1346 teze erişilirken, aranılacak alana tümü yazılıp tarandığında 2616 teze erişilmektedir (4). Bu tezler iş sağlığı ve güvenliği yüksek lisans programlarının yanı sıra iş sağlığı, halk sağlığı, çalışma ekonomisi, hukuk ve mühendislik alanlarında çalışılmıştır. Ulusal tez tarama merkezinin ana sayfasında doktora tezleri için "iş sağlığı ve güvenliği" konusu için aranılacak alana tez başlığı yazılıp tarandığında toplam 115 teze erişilirken, aranılacak alana tümü yazılıp tarandığında

265 teze erişilmektedir (4). Bu tezler iş sağlığı ve güvenliği yüksek lisans programlarının yanı sıra iş sağlığı, halk sağlığı, çalışma ekonomisi, hukuk, veterinerlik, eczacılık ve mühendislik alanlarında çalışılmıştır. Son dönemde iş sağlığı ve güvenliği doktora programları da mezun vermeye başlamıştır ancak toplam mezun sayısının iki elin parmaklarını henüz geçmediği tahmin edilmektedir.

Sonuç olarak ülkemizde yüksek öğretim düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği diploma programlarının olması önemli bir gelişmedir. Bu programları daha etkin bir düzeye getirmek için sahanın ihtiyaçlarının konunun bileşenleri ile ortak bir şekilde belirlenmesi ve müfredatın bu ihtiyaçları karşılayacak şekilde yenilenmesi gerekmektedir.

Kaynakça:

1-www.yokatlas.gov.tr, erişim tarihi: 06.01.2025

2-https://www.isguvenligivecalisansagligikongresi.org/bildiriayrinti/onlisans-lisans-lisansustu-is-sagligi-ve-guvenligi-programlarinin-analizi-turkiye-7-bolge-ornegi_39, erişim tarihi: 14.02.2025

3-<https://yokatlas.yok.gov.tr/netler-onlisans-tablo.php?b=30008>, erişim tarihi: 15.02.2025

4-<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, erişim tarihi: 16.02.2025

**Dr. Murat Can Ocaktan/A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı
TMMOB Metalurji ve Malzeme Mühendisleri Odası**



SON 15 YILIN İŞ KAZALARI VE İŞ CİNAYETLERİ İSTATİSTİKLERİNİN GÖSTERDİKLERİ



Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), her yıl bir önceki yılın iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerini yayımlıyor. Ancak bu istatistikler sadece sigortalı olarak çalışan işçilerin istatistiklerini içermesi nedeniyle ülkemizde çok yaygın bulunan kayıt dışı çalışanların geçirdikleri iş kazaları ve meslek hastalıklarını kapsamamaktadır.

Yirmi birinci yüzyılın ilk çeyreğini tamamlamak üzereyiz, Türkiye Cumhuriyeti 100 yaşını çoktan doldurdu. TMMOB'nin 3 Mart gününü "İş Cinayetlerine Karşı Mücadele Günü" ilan etmesine [1] neden olan, 263 maden işçisini yitirdiğimiz Kozlu maden faciasının üzerinden 33 yıl; AKP'nin tek başına iktidara gelişinin üzerinden 22 yıl geçti. 2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasası 12 yıldır yürürlükte. Gelişmiş ülkelerde gerek gelişen teknolojinin gerekse uygulanan sosyal politikaların sayesinde iş kazalarının ve bu kazalardan kaynaklı ölümlerin sayısı düzenli azalma eğilimindeyken, ülkemizde bunun tam tersi bir tabloyla karşı karşıyayız. Bu yüzden, birçoğunu kaza olarak kabul etmediğimiz bu vakalarda işçilerin yaşamlarını yitirmelerine de "iş cinayeti" demeye devam ediyoruz. Bu yazıda, son 15 yılda Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından açıklanan istatistikleri [2] baz alarak işçi sağlığı ve iş güvenliğinde geldiğimiz yeri değerlendirmeye çalışacağız.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), her yıl bir önceki yılın iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerini yayımlıyor. Yayımlanan istatistikler, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre 4A ve 4B statüsünde çalışmakta olan sigortalıların geçirdikleri iş kazaları, ölümlü iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayılarını içeriyor. SGK tarafından en son 2023 yılının istatistikleri yayımlanmış durumda, buradan hareketle 2009-2023 yıllarını kapsayan 15 yıllık aralıktaki sayıları ana hatlarıyla ele alacağız.

SGK'nin istatistiklerini paylaşıp değerlendirmeye başlamadan önce bu istatistiklerle ilgili bazı noktalara değinmeliyiz. İlk olarak, SGK'nin 2017 yılına kadar yayımladığı yıllıklarda sadece 4A kapsamındaki sigortalıların iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerine yer verdiğini, 2017 yılından itibaren ise 4B kapsamındaki sigortalıların iş kazası ve meslek hastalıklarının sayılarını da yayımlamaya başladığını belirtmek gerek. Ancak bu yayımlanan 7 yıllık periyotta 4B kapsamındaki sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sayıları, 4A kapsamındakilerin sayılarıyla karşılaştırınca çok az sayıda görünüyor. Örneğin, 4B kapsamındaki sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sayılarının yayımlandığı ilk yıl olan 2017 yılında iş kazası geçirenlerin sayısı 213, iş cinayeti nedeniyle ölenlerin sayısı 3, meslek hastalığına yakalananların sayısı 2, meslek hastalığı nedeniyle ölenlerin sayısı 2 olarak görünürken en son yayımlanan yıl olan 2023 yılının istatistiklerinde bu sayılar aynı sırayla 254, 6, 1 ve 0 olarak görülüyor. Aynı yıllarda (2017 ile 2023) 4A kapsamındaki sigortalılardan iş kazası geçirenlerin sayıları ise 359653 ve 681401, iş cinayeti nedeniyle ölenlerin sayıları 1633 ve 1972, meslek hastalığına yakalananların sayıları 691 ve 945 iken meslek hastalığı nedeniyle ölen bulunmuyor. Aradaki yıllarda da durum benzer olduğu için 4A kapsamındaki sigortalıların iş kazası ve meslek hastalıkları sayılarının büyüklüğü nedeniyle 4B kapsamındaki sigortalıların iş kazası ve meslek hastalıkları sayıları istatistiksel anlamda büyük fark yaratmıyor. Yazıda yer verdiğimiz tablo, 2017-2023 arasındaki yıllarda 4A ve 4B'li sigortalıların geçirdikleri iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam sayılarını içermektedir.



SGK istatistikleriyle ilgili altı çizilmesi gereken diğer iki konu ise bu sayıların kapsamına dair. Sosyal Güvenlik Kurumu sadece sigortalı olarak çalışan işçilerin istatistiklerini takip edip yayımladığı için bu istatistikler ülkemizde çok yaygın bulunan kayıt dışı çalışanların geçirdikleri iş kazaları ve meslek hastalıklarını kapsamamaktadır. Sigortalı olarak çalışan işçilerin geçirdikleri iş kazalarının ve meslek hastalıklarının her zaman bildirilmemesi ya da tespit edilememesi ise sigortalı çalışanların geçirdiği iş kazası ve meslek hastalıklarının bile SGK istatistiklerinde gerçek sayılardan daha düşük kalmasına yol açan başka bir etken. Dolayısıyla, ülkemizde yaşanan iş kazaları, iş cinayetleri ve meslek hastalıkları sayılarının, SGK'nin açıkladığı yıllıklarda yer alanlardan çok daha fazlası olduğu su götürmez bir gerçektir. Bu konuda alternatif bir çalışma sürdüren İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi, çeşitli kaynaklardan (örneğin basında çıkan haberler, sosyal medya paylaşımları vs.) iş kazaları ve iş cinayetlerini takip ederek hemen hemen her yıl SGK istatistiklerinde yer alandan çok daha fazla sayıda iş cinayeti yaşandığını kamuoyunun gözleri önüne sermektedir. Öte yandan, gerçek sayılardan çok daha az olduğunu bildiğimiz, SGK tarafından açıklanan resmî sayılar bile bize oldukça kötü bir tablo çizmekte, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki çalışmalarımızı artırmamız gerektiğini anımsatmaktadır.

İş kazaları, iş cinayetleri ve meslek hastalıklarının SGK istatistiklerine göre son 15 yıllık bilançosunu tablo olarak önümüze koyduktan sonra, bu istatistiklerin bize gösterdiklerini incelemeye çalışalım.



Yıl	İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı	İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalı Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı	Meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı sayısı
2009	64316	1171	429	0
2010	62903	1444	533	10
2011	69227	1700	697	10
012	74871	744	395	1
2013	191389	1360	351	0
2014	221366	1626	494	0
2015	241547	1252	510	0
2016	286068	1405	597	0
2017	359866	1636	691	0
2018	431276	1542	1047	0
2019	422837	1149	1091	0
2020	384605	1240	909	5
2021	511639	1394	1209	35
2022	589271	1520	955	8
2023	681655	1972	946	0

2013 yılında gerek iş kazalarında gerekse iş cinayetlerinde SGK istatistiklerine de yansıyan büyük bir artış göze çarpmaktadır. Bu artış, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 2013 yılında yürürlüğe girmesiyle açıklanabilmektedir. SGK'nin 2013 yılından itibaren yayımladığı yıllıklarda açıklama olarak eklediği nota göre, "2012 ve öncesi yıllarda iş kazası geçiren sigortalı sayılarına ait istatistikler verilirken ödemesi yapıp kapatılan iş kazası vaka sayıları esas alınmaktaydı. 2013 yılından itibaren iş kazası bildirim formunun elektronik ortamda alınmaya başlanması ile iş kazası geçiren tüm sigortalı sayılarına ait veriler Avrupa Birliği standartları da (ESAW) dikkate alınarak verilmeye başlanılmıştır. ESAW metodolojisine göre iş kazası sonrası işe başlama kazadan sonraki 5. günde meydana gelmiş ise bu iş kazası istatistiklere yansıtılmaktadır." Dolayısıyla 2013 yılında 2012 yılına



göre iş kazaları ve iş cinayetlerinin sayılarının yaklaşık olarak ikiye katlandığını değil, 2013 yılından itibaren yayımlanan iş kazası sayılarının gerçeğe biraz daha yaklaştığını söyleyebiliriz. Öte yandan bu durum bize 2013 öncesi yıllardaki istatistiklerin gerçek sayılardan çok daha aşağıda kaldığını göstermektedir.

SGK istatistiklerinde, gerçekleşen iş kazaları ve iş cinayetlerinin iş kollarına göre dağılımlarına da her yıl ayrıntılı olarak yer verilmektedir. Veriler incelendiğinde, gerçekleşen iş kazalarının ve iş cinayetlerinin sayılarının çokluğuyla hemen hemen her yıl dikkat çeken sektörlerin başında inşaat işleri gelmektedir. 301 maden işçisini yitirdiğimiz Soma katliamının yaşandığı 2014 yılında madencilik sektöründe yaşanan iş cinayetlerinin toplam sayısı 381 iken, aynı yıl inşaat işyerlerinde yaşanan iş cinayetlerinin toplam sayısının 501 olması bunun çarpıcı bir örneğidir. Yayımlanan en güncel istatistik verilerine göre ise 2023 yılında inşaat işyerlerinde toplam 8211 sigortalı iş kazası geçirmiş, iş cinayetine kurban giden işçilerin sayısı 552 olmuştur; yani 2023 yılında gerçekleşen toplam iş kazalarının %12'si, iş cinayetlerinin ise %28'i inşaat sektöründe gerçekleşmiştir. Yine aynı istatistiklerde dikkat çeken bir başka alan ise "karayolu ve boru hattı taşımacılığı" işleridir. 2023 yılında bu işlerde çalışan 277 işçi, diğer taşımacılık faaliyetlerini de dahil ettiğimizde ise taşımacılıkla ilgili işlerde çalışan toplam 347 işçi iş cinayeti kurbanı olmuştur. İş kolları açısından dikkat çekmek istediğimiz bir başka nokta ise tarım ve ormancılıkta yaşanan iş cinayetleri ve kayıt dışılık konusudur. SGK istatistiklerine göre 2023 yılında bitkisel ve hayvansal üretim ile avcılık ve ilgili hizmet faaliyetlerinde 16, ormancılık ile endüstriyel ve yakacak odun üretiminde 12 işçi olmak üzere tarımla ilişkili 28 işçinin yaşamını yitirdiği kayıt altına alınmıştır. Oysa İSİG Meclisinin derlediği 2023 verilerine göre tarım ve ormancılıkta en az 371 işçi yaşamını iş cinayetleri sonucu yitirmiştir. Bu durum, yazının başında vurguladığımız SGK istatistiklerinin eksikliği ile ülkemizde başta tarım ve ormancılık olmak üzere birçok sektörde kayıt dışı çalışmanın yaygınlığına bir kez çarpıcı bir şekilde gözler önüne sermektedir.

1992 yılında Zonguldak Kozlu'da gerçekleşen maden faciası, 2014 yılına kadar Türkiye tarihinde tek seferde en çok işçinin yaşamını yitirdiği olay olarak kaldı. 2014'te gerçekleşen ve 301 maden işçisini yitirdiğimiz Soma katliamı ne yazık ki bu konuda Kozlu'yu geride bıraktı. Yine ne yazık ki, 2013 yılında 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının yürürlüğe girmesinden sonra gerçekleşen birçok başka işçi katliamı da hâlâ belleklerimizde. 2014'te Ermenek'te 18 madenci ve Mecidiyeköy'de Torunlar İnşaat'ta 10 inşaat işçisi, 2016'da Şirvan'da 16 madenci, 2020'de Sakarya Hendek'te havai fişek fabrikasında gerçekleşen patlamada 7 işçi, 2022'de Amasra'da 43 madenci iş cinayetlerine kurban gitti. Henüz SGK istatistikleri yayımlanmadığı için bu yazıya dahil etmediğimiz 2024 yılında da Erzincan İliç'te siyanürlü toprak kayması sonucu 9 işçinin ve Beşiktaş Gayrettepe'de bir gece kulübünde çıkan yangın nedeniyle 29 işçinin yaşamını yitirdiği katliamların acısı belleklerimizdeki tazeliğini koruyor.

"Katliam" olarak adlandırdığımız, çok sayıda işçinin tek seferde yaşamını yitirdiği bu olayların yaşandığı dönemlerde kamuoyunun dikkati yaşanan bu iş cinayetlerine yönelir ve herkesin bir süreliğine önemseydiği bir konu haline gelir iş cinayetleri. Ancak bu geçici ilginin ardından adeta her şey bir sonraki katliama kadar unutulur. Bu yüzden Soma'dan sonra Ermenek, Ermenek'ten sonra Şirvan, Şirvan'dan sonra İliç katliamları gerçekleşmiştir. Oysa böyle büyük katliamlar yaşanmamış olsa bile ülkemizin çözülmesi gereken en önemli sorunlarından birinin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu olması gerektiğini gösteren başat gösterge, bu yazıda değerlendirmeye çalıştığımız istatistiklerdir. Yetersizliğini birkaç kez vurguladığımız SGK kayıtlarına göre bile her yıl binlerce iş cinayeti gerçekleşmektedir. Bu resmî verilere göre 2009-2023 yılları arasındaki 15 yıllık dönemde toplam 21155 kişi iş cinayetlerinde yaşamını yitirmiştir. 2023 yılında gerçekleşen 1972 iş cinayeti, bize 2023 yılı boyunca her gün 5 ya da 6 işçinin öldüğünü göstermektedir. Bir karşılaştırmayla vurgulamak gerekirse; sadece 2023 yılında en az 6 kez Soma katliamı ölçeğinde bir katliamın yaşandığını, yani 2 ayda bir katliam gerçekleşip her birinde 328 işçinin can verdiğini düşünün. TMMOB'nin yıllardır iş cinayetlerine karşı yürüttüğü mücadelenin önemli söylemlerinden olan "Kaza değil, cinayet! Kader değil, katliam!" ifadesinin doğruluğu bu tabloya bakınca çok daha iyi anlaşılabilir.

İşçilerin yaşamlarının önemsenmediği, sermayenin kârının öncelendiği bu çalışma düzeninde, 2012 yılında kabul edilen ve 2013 yılında yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası da önemli bir yer tutuyor. Yasanın yürürlükte olduğu ve SGK tarafından istatistikleri yayımlanmış olan son 11 yılda (2013-2023) toplam 16096 işçi, yani 11 yıl boyunca

ortalama her yıl 1463 kişi iş “kaza”larında can vermiş. Bu sayılar bize yasanın yürürlüğe girmesinden beri işçi sağlığına katkıları konusunda bir fikir veriyor olsa da, konunun ayrıntılı bir şekilde ele alınmış olduğu bir etkinliği ve yayını anımsatmakta yarar görüyoruz. TMMOB, DİSK, KESK, TTB ve TDB tarafından 11-12 Kasım 2022 tarihlerinde düzenlenen “6331 Sayılı Yasanın 10. Yılında Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu”nda yapılan değerlendirmeler [3] bugün de güncelliğini ve gerçekliğini koruyor.

Açıklanan son 15 yılın SGK istatistikleri üzerinden genel bir değerlendirme yapmaya çalıştığımız bu yazıda işçi sağlığı ve iş güvenliği meselesinin önemli parçalarından biri olan meslek hastalıklarına da kısaca değinmeye çalışacağız. Esasında oldukça önemli bir başlık olan meslek hastalıklarına kısa değinmemizin nedeni ise ülkemizde meslek hastalıklarının tespiti ve kayıt altına alınmasında hâlâ büyük bir eksiklik bulunması. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü’nün (WHO) çeşitli yıllarda yaptıkları çalışmalar ve yayımladıkları raporlar, meslek hastalıklarının ve buna bağlı ölümlerin iş cinayetlerinin sayısının da üzerinde olmasını gerektiriyor. Örneğin ILO’nun 2023 yılında yayımladığı verilere [4] göre dünya genelinde iş nedeniyle bir yılda gerçekleşen yaklaşık 2,9 milyon ölümün yaklaşık 330 bini iş kazaları nedeniyle gerçekleşirken yaklaşık 2,6 milyonu yani neredeyse %90’ı meslek hastalıkları nedeniyle gerçekleşiyor. İşgücünün 3,4 milyar kabul edildiği aynı verilere göre her yıl 160 milyon kişi ise meslek hastalıklarına yakalanıyor. SGK istatistiklerinde son birkaç yılda 4A ve 4B kapsamındaki sigortalıların toplam sayısı 21 ila 23 milyon arasında değişiyor. Bunu ortalama 22 milyon olarak alıp ILO’nun tahminlerine göre hesaplayacak olursak, ülkemizde yılda yaklaşık 100 bin kişinin meslek hastalıklarına yakalanması, yaklaşık 16500 kişinin de meslek hastalıklarına bağlı olarak yaşamını yitirmiş olması beklenir. Oysa SGK istatistiklerinde 2023 yılında sadece 946 kişi meslek hastalıklarına yakalanırken meslek hastalığı nedeniyle kimse ölmemiş! Dahası, 2009-2023 arasındaki 15 yılın 9’unda meslek hastalığı nedeniyle ölüm olmamış. İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında çalışma yapan hemen herkesin ısrarla belirttiğini tekrar vurgulamak gerekirse, ülkemizde meslek hastalıklarının tespitinde büyük eksiklikler bulunuyor. Bu eksikliklerin düzeltilmemesi, meslek hastalıklarının istatistiklere yansımamasıyla kalmıyor, bunlara karşı alınacak önlemlerin ve uygulanacak politikaların belirlenmesini de güçleştiriyor. Dolayısıyla tespit edilemeyen ve kayıt altına alınamayan meslek hastalıkları nedeniyle her yıl binlerce işçi yaşamını yitirmeye devam ediyor.

Ülkemizde neredeyse her yıl iş cinayetleri sayısında rekorlar kırıldığı için işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında çalışma yürüten meslek odaları, sendikalar ve diğer demokratik kitle örgütlerinin çalışmaları da doğal olarak büyük oranda bu noktaya odaklansa da, meslek hastalıklarının tespiti ve önlenmesi konusunda taleplerimizi de daha sık öne çıkarmak gerekiyor.

İş kazaları, iş cinayetleri ve meslek hastalıklarının devletin SGK eliyle açıkladığı, gerçek sayılardan oldukça uzak olduğunu bildiğimiz resmî istatistiklerde yer alan sayıları bile son 15 yılda ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliğinde olmak istediğimiz noktanın çok gerisinde olduğumuzu açıkça gösteriyor. Her yıl binlerce yurttaşımızı iş cinayetlerinde yitiriyoruz, binlercesi ise iş kazaları nedeniyle sakat kalıyor, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle sağlığını yitiriyor. Sermaye sahipleri işçilerin canı uğruna kârlarını katkarken iktidar sahipleri mevcut yasa ve yönetmeliklerin gerekliliklerini yerine getirmekten bile geri duruyor. Bu gidişatı durdurmak, ülkemizdeki her bir emekçinin güvenli ve sağlıklı ortamlarda çalışabileceği çalışma düzenini kurmak için mücadeleyi kararlılıkla sürdürmeliyiz. Birliğimizde, Odalarımızda, diğer meslek ve kitle örgütlerinde yürütülen işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarına tüm meslektaşlarımızın omuz vermesiyle mücadelemiz büyüyecektir. TMMOB çatısı altında yıllardır yürütülen bu çalışmaların en sade sloganlarından biri, bu mücadelenin gerekliliğini en iyi anlatan sözlerden biridir: “Çalışırken ölmek istemiyoruz!”

Adil Güneş AKBAŞ

TMMOB İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışma Grubu

Dipnotlar:

[1] 3 Mart günü, TMMOB’nin 31 Mayıs - 3 Haziran 2012 tarihlerinde gerçekleştirilen 42. Olağan Genel Kurulunda alınan karar sonrası “İş Cinayetlerine Karşı Mücadele Günü” olarak kabul edilmiştir.

[2] <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>

[3] <https://www.tmmob.org.tr/icerik/6331-sayili-yasanin-10-yilinda-turkiyede-isci-sagligi-ve-guvenligi-sempozyumu-kitabi>

[4] <https://www.dev.ilo.org/publications/call-safer-and-healthier-working-environments>



KADIN EMEĞİ PERSPEKTİFİNDEN ÇALIŞAN ESENLİĞİ



8 Mart, sadece kadınların tarih boyunca yüksek bedellerle verdikleri eşitlik mücadelesini hatırladığımız bir gün değil, aynı zamanda kadın emeğinin cinsiyete dayalı çok boyutlu sömürsünü gösterme ve toplumsal hayatın her alanında eşit koşullar için somut adımlar atma gerekliliğini imleyen bir gündür.

8 Mart, sadece kadınların tarih boyunca yüksek bedellerle verdikleri eşitlik mücadelesini hatırladığımız bir gün değil, aynı zamanda kadın emeğinin cinsiyete dayalı çok boyutlu sömürsünü gösterme ve daha adil çalışma koşulları için somut adımlar atma gerekliliğini imleyen bir gündür.

Çalışma hayatı özelinde bakıldığında, Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı hâlâ erkeklerin oldukça gerisindedir ve mevcut çalışma koşulları kadınlar için birçok cinsiyetçi engel içermektedir. Ücret eşitsizliği, iş-yaşam dengesi, cam tavan etkisi gibi sorunlar, kadın çalışanların esenliğini doğrudan etkilemektedir. Kadın istihdamının artırılması ve çalışma hayatında eşitliğin sağlanması, yalnızca kadınlar için değil, bugün ve gelecekte topyekun toplumsal refahın artması açısından da kritik bir meseledir.

Kadın İstihdamı ve Çalışma Koşulları

Ekonomik yapının dönüşümü; tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş ve hizmet sektörlerinin genişlemesi kadınların çalışma yaşamlarını üst yapısal olarak belirleyen etmenler olarak görülebilir. Kuramsal yaklaşıma göre tarımda çözümlenilemeyen kentlere göçen ailelerde kadınlar tarlalarda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmayı bırakıp ev içi ücretsiz emeğe çekilir, ancak kuşaklar değişip eğitim olanakları da genişlerse kadın istihdamı ekonomik değişime paralel olarak bir süre sonra artar. Görsel bir anlatımla kadın istihdam oranlarının önce düşüp sonra artacağı varsayımıyla U şeklinde bir grafik çizmesi beklenir. Ancak bu yaklaşım kır-kent nüfusu kentler lehine son 50 yılda değişim gösteren Türkiye’de tam olarak doğrulanmamış ve kadın istihdamı on yıllarca beklentilerin çok altında oldukça düşük seviyelerde seyretmiştir. Güncel verilere bakılırsa kadınların iş gücüne katılım oranı yüzde 37 civarında iken, erkeklerde bu oran yüzde 72’dir. Bu oranlar, kadınların halen daha ekonomik hayata tam olarak entegre olamadığını göstermektedir. Ayrıca, kadınların işsizlik oranlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu ve istihdam alanlarının güvencesiz, düşük ücretli ve esnek çalışma şartlarının dayatıldığı sektörlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Tekstilde, perakende, kişisel hizmetler ve otelcilik gibi kadın yoğun hizmet sektörlerinde çalışan kadınlar uzun saatler boyunca düşük ücretlere mahkum edilmektedir. Türkiye bir asgari ücretliler toplumu haline gelirken, asgari ücret bir kadın meselesi olarak 8 Mart gündeminde yer almaktadır.

İş-Yaşam Dengesi ve Bakım Yükü

Kadın çalışanların iş hayatında en büyük karşılaştığı engellerden biri, bakım yükünün neredeyse tamamen kadınların omuzlarında olmasıdır. TÜİK’in 2022 toplumsal cinsiyet istatistiklerine göre, Türkiye’de kadınların aile bakım emeği süresi 4,5 saat iken, erkeklerde bu süre yalnızca 51 dakikadır. Çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi sorumluluklar, kadınların iş gücüne katılımını ve kariyerlerinde ilerlemelerini doğrudan etkilemektedir. Kamusal kreş ve bakım hizmetlerinin yetersizliği ve



özel bakım evlerinin pahalılığı nedeniyle, kadınlar çoğu zaman işten ayrılmak zorunda kalmakta veya kayıt dışı, güvensiz, esnek işlere yönelmektedir. İş-yaşam dengesinin kadınların aleyhine bu denli bozuk olması, işteki verimliliğin yanı sıra kadınların psikolojik esenliğini de doğrudan etkileyerek, tükenmişlik sendromuna yol açabilmektedir.

Cam Tavan Etkisi ve Kariyer Gelişim Engelleri

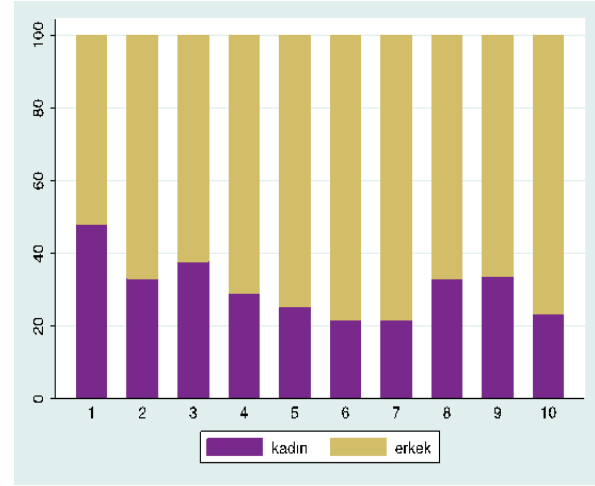
Kadınlar iş dünyasında yönetici pozisyonlarına yükselme konusunda ciddi engellerle karşılaşmaktadır. Türkiye’de şirketlerin üst yönetim pozisyonlarında kadın oranı sadece yüzde 17’dir. Vakıf ve kamu tüm üniversitelere bakıldığında, kadın rektörlerin oranı yüzde onun altındadır. Oysaki profesörlerin yüzde 33’ü; doçenlerin ise yüzde 40’ı kadındır. Kadın çalışanların terfi süreçlerinde erkeklere kıyasla daha fazla engelle karşılaşması, yerleşik toplumsal cinsiyet algılarından kaynaklanan bir sorundur. DİSK-AR’ın kadın çalışanlarla yaptığı bir araştırmaya göre kadınların yüzde 23,2’si çalışma hayatının ilk aşaması olan işe alımda; yüzde 12’si aynı iş ve pozisyonlar için ücret ve kazançlarda; yüzde 11’i ise terfi ve atamalarda ayrımcılık yaşadığını belirtmiştir. Ayrıca kadınlar işyeri yöneticilerinin kadın işçilerin görüşünü alması konusunda da negatif ayrımcılık yaptıklarını, sözlerinin sistematik biçimde değersizleştirildiğini ifade etmişlerdir. İş yaşamında yaygın bir pratik olarak kadınların “liderlik yetenekleri” sıklıkla sorgulanırken, erkek egemen iş kültürü içerisinde kadınların görünürlüğü piramidin üst basamaklarına çıkıldıkça çarpıcı şekilde azalmaktadır.

Ücret Eşitsizliği ve Finansal Güvence Eksikliği

Türkiye’de yapılan tüm çalışmalar cinsiyete dayalı ücret farkını yüzde onun üzerinde olduğunu ileri sürmektedir. Bu oran, kadınların aynı işi yapmalarına rağmen erkeklerden ortalama en az yüzde on düzeyinde daha az kazandığını göstermektedir. Ücret eşitsizliği,

kadınların finansal bağımsızlığını olumsuz etkileyerek onları ekonomik şiddete karşı daha savunmasız hâle getirmektedir. Ayrıca, kadınların düşük ücretli sektörlerde yoğunlaşması ve kayıt dışı çalıştırılma oranlarının yüksek olması, sosyal güvenceye erişimlerini de sınırlamakta, sadece iş hayatında değil ekonomik bağımsızlığın kısıtlanmasından ötürü özel hayatlarında da özgürleşmelerine ket vurmaktadır. Aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi, asgari ücret ve civarındaki ücret diliminde kadın-erkek oranları yakınsarken ücret basamakları yükseldikçe kadınların payı azalmaktadır.

Şekil 1: Ücret dilimlerinde kadın-erkek oranları



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2020

İş Yerinde Cinsiyet Temelli Ayrımcılık ve Taciz

Kadınların iş yerinde maruz kaldığı ayrımcılık ve taciz, çalışma esenliği açısından büyük bir tehdit oluşturmaktadır. Taciz üzerinde çalışılması ve veri toplaması oldukça zor ve hassas bir konu olduğundan ilişkin sağlıklı istatistikler çok yaygın değildir. Ancak ILO’nun 2024 yılında yayınladığı bir rapora göre her dört



kadınlardan biri iş hayatları boyunca en az bir kez cinsel şiddete maruz kaldığını ifade etmiştir. Kadınlar için cinsel şiddetin yaygınlığı erkeklerin iki katından fazladır. Bunun yanı sıra, iş yerinde cinsel taciz vakaları çoğu zaman yeterince rapor edilmemekte ve kadınlar mağduriyet yaşadıklarında hukuki yollarla korunamamaktadır.

Politika ve Mücadele Önerileri

Güvenceli İstihdam ve Çalışan Örgütlülüğü

Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için çalışan esenliğini kadın emeği özelinde değerlendiren modellerinin yaygınlaştırılması gerekmektedir. Özellikle kadınları tam zamanlı güvenceli işlerden uzaklaştırmayı engelleyecek ve emek sömürsünü teşhir edecek bir örgütlülük bilincinin inşası büyük önem taşımaktadır.

Kadın Liderliğini Teşvik Eden Programlar ve Kota Uygulamaları

Kadınların yönetici pozisyonlarına yükselmesini desteklemek amacıyla şirketlerde cinsiyet kotası uygulamaları hayata geçirilmelidir. Avrupa Birliği başta olmak üzere dünyanın çeşitli ülkelerinde yaygın olan bu uygulama, kadınların karar alma mekanizmalarındaki temsiliyetini artırmaktadır.

Eşit Ücret Politikalarının Güçlendirilmesi

Ücret eşitsizliğiyle mücadele edebilmek için şeffaf ücret politikaları benimsenmelidir. Aynı iş için aynı ücret prensibi yasal güvence altına alınmalı ve iş yerlerinde ücret farklarının raporlanması zorunlu hale getirilmelidir.



Çalışan Destek Programları :Kreş Desteği, Doğum Sonrası Kariyer Desteği

Kadınların iş hayatında kalabilmesi için devlet destekli kreş ve bakım hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır. Ayrıca, doğum izninden dönen kadın çalışanların kariyerlerine kaldıkları yerden devam edebilmeleri için özel destek programları oluşturulmalıdır.

İş Yerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimleri ve Güvenli Çalışma Ortamları

Cinsiyet eşitliği farkındalığını artırmak için iş yerlerinde düzenli eğitimler verilmeli ve tacize karşı sıfır tolerans politikaları benimsenmelidir. İş yerinde güvenli ve eşitlikçi bir ortam yaratmak, kadınların çalışma esenliğini sağlamak açısından kritik bir adımdır.

8 Mart, kadın emeğinin hak ettiği değeri görmesi için yalnızca bir farkındalık günü olmaktan çıkıp, somut değişimlerin tartışıldığı ve uygulamaya konulduğu bir gün haline gelmelidir. Kadın çalışanların esenliğini artırmak, sadece kadınlar için değil, toplumsal refahın yükselmesi açısından da büyük önem taşımaktadır. Kadın emeğini görünür kılmak için en büyük görev elbette sendikal, meslek ve siyasi örgütlenmelerdeki kadınlara düşmektedir. Sadece işyerlerinde değil, evlerde ve insanın var olduğu her yerde eşitlikçi bir toplumsal dönüşüm için kadın dayanışmasını güçlendirmek ve kadın emeğini değersizleştiren her türlü pratiği teşhir etmek şarttır.

Doç. Dr. Selin Pelek
Galatasaray Üniversitesi



TMMOB KADIN ÇALIŞMALARI KRONOLOJİSİ



TMMOB'de kadın çalışmaları, geçmişten bu güne "kadına cinsiyetinden kaynaklı olarak uygulanan her türlü olumsuz davranış ve politikalara karşı mücadele yöntemlerini tanımlama ve görüş oluşturma." amacıyla sürdürülmektedir. TMMOB'nin kadın çalışmalarının kurumsallaştırılması için adımlar ise 40. Dönem Genel Kurulu'nda karar altına alınmıştır. TMMOB'nin kadın çalışmaları, TMMOB Kadın Çalışma Grubu aracılığıyla sürdürülmektedir. Yapılan çalışmaların ayrıntılı bilgilerine TMMOB Kadın sayfasında yer verilmektedir.

19. DÖNEM (17 Mayıs 1974-23 Mayıs 1975)		TMMOB Yönetim Kurulu İlk Kadın Üyesi- İrem Acaroğlu (ŞPO)
26. DÖNEM (22 Mayıs 1981-27 Haziran 1982)		TMMOB Yüksek Onur Kurulu İlk Kadın Üyesi- Aydan Bulca (MO)
37. DÖNEM (31 Mayıs 2002-27 Mayıs 2004)	22 Şubat 2003	8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü nedeniyle etkinlik planlama, gerçekleştirme ya da başka kuruluşlarla ortak etkinlikler yapma konusunda çalışmalar yapılmasına ve bu çalışmaları yürütmek üzere A.Betül Uyar'ın (Peyzaj MO) yetkilendirilmesine karar verildi (22 Şubat 2003/14 tarih 180 sayılı TMMOB Yönetim Kurulu kararı).
	03 Ekim 2004	KESK'in 22-24 Ekim 2004 tarihlerinde düzenleyeceği Kadın Kurultayı'na katılmasına ilişkin YK kararı (03 Ekim 2004/5 tarih ve 73 sayılı TMMOB Yönetim Kurulu kararı).
38. DÖNEM (27 Mayıs 2004-25 Mayıs 2006)		TMMOB Denetleme Kurulu İlk Kadın Üyesi - Oya Akkan (Peyzaj MO)
	22-24 Ekim 2004	KESK Kadın Kurultayına katılım sağlandı -Ankara
	25 Aralık 2004	Dünya Kadın Yürüyüşü'nün 9-12 Mayıs 2005 tarihlerinde gerçekleştirilecek Türkiye ayağının örgütlenmesi konusunda diğer emek örgütleriyle birlikte çalışmalar yapmak üzere TMMOB YK Sayman Üye A. Betül Uyar'ın (Peyzaj MO) görevlendirilmene karar verildi (25 Aralık 2004/9 tarih ve 150 sayılı TMMOB Yönetim Kurulu kararı) .
39. DÖNEM (25 Mayıs 2006-29 Mayıs 2008)	9-12 Mayıs 2005	Dünya Kadın Yürüyüşü Yunanistan Programına katılım sağlandı.

40. DÖNEM (29 Mayıs 2008-27 Mayıs 2010)	Genel Kurul Kararları	2008-2009 çalışma döneminde sekreteryalığını EMO'nun yürüteceği "Kadın Mühendisler, Mimarlar ve Şehir Plancıları Kurultayı"nın düzenlenmesi ile ilgili olarak 40. Dönem TMMOB Yönetim Kuruluna görev verildi.
		Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası'nın kurulması hususunda TMMOB 40. Dönem Yönetim Kurulu'na görev verildi
		TMMOB Mimarlar Odası üyesi ve çalışanı Alev Şahin'in 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Gününe katılımı dolayısıyla devam eden tutukluluk haline ilişkin 20 Haziran 2008 de yapılacak duruşmaya TMMOB'nin, Alev Şahin'e özgürlük talebi çağrısıyla katılım yapılması yönünde 40. Dönem TMMOB Yönetim Kuruluna görev verildi.
	40. Dönem TMMOB YK Çalışma Programı	"Kadına yönelik şiddetin ve toplumsal hayatın her noktasında cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi, politik, ekonomik ve kültürel alanda pozitif ayrımcılığın desteklenmesi, TMMOB örgütlülüğü içinde kadın örgütlenmesinin geliştirilmesi, tüm emekçi kadınların mücadelelerinin yanında olunması-birlikte mücadele edilmesi" ne yer verildi.
	21-22 Kasım 2009	Kadın Üyeler Çalışma Grubu kuruldu "Kadınlar Örgütlü TMMOB Daha Güçlü" temalı TMMOB Kadın Mühendisler, Mimarlar ve Şehir Plancıları 1. Kurultayı yapıldı- İstanbul.
41. DÖNEM (27 Mayıs 2010-31 Mayıs 2012)	Genel Kurul Kararları	İl/İlçe Koordinasyon Kurullarında Kadın Üyeler Çalışma Grupları oluşturulması hususunda çalışma yapmak üzere 40. Dönem TMMOB Yönetim Kuruluna görev verildi.
		Cins Ayrımcılığını Takip Sekreteryasının TMMOB Kadın Üye Çalışma Grubu'nun bünyesinde oluşturulmasına karar verildi.
		TMMOB birimlerinin her dönem en az bir kadın üye toplantısı düzenlemesine karar verildi.
		TMMOB Kadın Üye Çalışma Grubunun her dönem en az 3 kez toplanmasına karar verildi.
		1. TMMOB Kadın Kurultayı kararları kabul edildi.
	41. Dönem TMMOB YK Çalışma Programı	"Kadına yönelik şiddeti ve toplumsal hayatın her noktasında cinsiyet ayrımcılığı önlenmeli, politik, ekonomik ve kültürel alanda pozitif ayrımcılık desteklenmelidir. Tüm emekçi kadınların mücadelelerinin yanında olmak, ortak mücadele etmekle birlikte, TMMOB örgütlülüğü içinde kadın örgütlenmesi geliştirilmelidir." ,fadesi yer aldı.
	Kadın Üyeler Çalışma Grubunun adı Kadın Çalışma Grubu olarak değiştirildi.	
	24 Haziran 2010	TBMM Kadının Çalışma Hayatına Katılımı ve İstihdamının Artırılması" konulu genel bilgilendirme ve istişare toplantısına katılım sağlandı.
	20-22 Eylül 2010	Türkiye Belediyeler Birliği'nin "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalıştayları" kapsamında "Kadın Sığınma Evleri Çalıştayı"na katılım sağlandı - Ankara.
	04 Mart 2011	Türkiye Belediyeler Birliği "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu Toplantısı"na katılım sağlandı.
	02-04 Mayıs 2011	Türkiye Belediyeler "Kadın Sığınma Evleri Çalıştayı"na katılım sağlandı.
17-18 Aralık 2011	TMMOB 2. Kadın Kurultayı yapıldı - Ankara.	

41. DÖNEM (27 Mayıs 2010- 31 Mayıs 2012)	13 Ocak 2012	Türkiye Belediyeler Birliği "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu Toplantısı"na katılım sağlandı.
	12-13 Mart 2012	
	12-13 Mart 2012	Türkiye Belediyeler Birliği "Kadın Yerel Politikacılar Koordinasyon Toplantısı"na katılım sağlandı -Antalya
42. DÖNEM (31 Mayıs 2012-29 Mayıs 2014)	Genel Kurul Kararları	TMMOB 2. Kadın Kurultayı'nda alınan bütün kararların TMMOB'ye bağlı bütün odalar ve bunlara bağlı bütün şubelerde uygulanmasına yönelik gerekli çalışmaları yürütmek üzere TMMOB Yönetim Kuruluna görev ve yetki verildi.
	42. Dönem TMMOB YK Çalışma Programı	TMMOB, kadına yönelik şiddetin önlenmesi, yaşamın içinde hak ettiği yerin kazandırılması için, söylemini "toplumsal cinsiyet eşitliği" temelinde oluşturarak kamuoyuyla paylaşır. Kadın; bedeniyle, kimliğiyle, onuruyla kamusal bir varlık değildir. TMMOB yalnızca kadına ait olan bedeni üzerinde eril devlet tarafından uygulanan gerici politikaları reddeder, kürtaj ve sezaryenin kadının hakkı olduğunu savunur. TMMOB "kadın, erkek omuz omuza yaşamın her alanında" sözü ile "kadınlar örgütlü, TMMOB daha güçlü" sözünü bu dönemde de yüksek sesle söylemeye devam edecektir.
	22 Aralık 2012	Türk Tabipler Birliği Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu- Cinsel Saldırı Sonucu Oluşan Gebelikler ve Kürtaj" Çalıştayına katılım sağlandı.
	24-25 Aralık 2012	Türkiye Belediyeler Birliği Kadın Yerel Politikacılar Platformu Toplantısına katılım sağlandı.
	15 Kasım 2013	"Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası Kuruluş ve Çalışma Yönergesi" TMMOB Yönetim Kurulu tarafından kabul edildi (15.11.2013/ tarih ve 314 sayılı karar).
	16-17 Kasım 2013	"Kadınlar Örgütlenmeye, Mücadeleye" temalı TMMOB 3. Kadın Kurultayı yapıldı - Ankara
	12 Mayıs 2014	TRT Genel Müdürlüğü'ne bağlı TRT Diyanet TV Kanalınının 13.11.2013 tarihli "Yeni Güne Merhaba" programına katılım için TMMOB Gıda Mühendisleri Odası'ndan "gıda mühendisi bir bay" ile program gerçekleştirme talebi ve bu talebin gerekçesinde toplumsal cinsiyet rollerini besleyen "kadın işleri" ve "erkek işleri" ayrımının yapılarak cinsiyet ayrımcılığına yol açan uygulamanın kadın-erkek eşitliğine aykırılığının tespiti ve bu aykırılığın giderilmesi için TMMOB Kadın Çalışma Grubu ve Yönetim Kurulu Kadın üyeleri TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ile görüştü.
43. DÖNEM (29 Mayıs 2014-26 Mayıs 2016)	Genel Kurul Kararları	"TMMOB Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası Kuruluş ve Çalışma Yönergesi" kabul edildi. TMMOB 3.Kadın Kurultayı'nda alınan bütün kararların TMMOB'ye bağlı bütün Odalar ve bunlara bağlı bütün şubelerde uygulanmasına yönelik gerekli çalışmaları yürütmesine karar verildi.
	43. Dönem TMMOB YK Çalışma Programı	TMMOB, kadına yönelik şiddetin önlenmesi, yaşamın içinde hak ettiği yerin kazandırılması için, söylemini "toplumsal cinsiyet eşitliği" temelinde oluşturarak kamuoyuyla paylaşacaktır. TMMOB "Kadın, erkek omuz omuza yaşamın her alanında" sözü ile "Kadınlar örgütlü, TMMOB daha güçlü" sözünü bu dönemde de yüksek sesle söylemeye devam edecektir.

43. DÖNEM (29 Mayıs 2014-26 Mayıs 2016)	22-23 Aralık 2014 29 Aralık 2014 14 Ocak 2015	DİSK, KESK, TTB ve TMMOB'un çağrıcılığını yaptığı Kadın Emegi Platformu toplantılarına katılım sağlandı-İstanbul.
	17 Ocak 2015	"Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" teması ile TMMOB 1. Kadın Sempozyumu yapıldı - Ankara.
	28-29 Ocak 2015	DİSK, KESK, TTB ve TMMOB'un çağrıcılığını yaptığı Kadın Emegi Platformu toplantısına ve Aile ve Dinamik Nüfusun Korunmasına Programı'na ilişkin Basın Açıklamasına ve KEP toplantısına katılım sağlandı.
	5-6 Mart 2015	Nusaybin'den başlayan "Dünya Kadın Yürüyüşü"ne katılım sağlandı.
	17 Eylül 2015	Çankaya Belediyesi Eşitlik Eylem Planı STÖ Toplantısına katılım sağlandı.
	14-15 Kasım 2015	"Gericilik ve Piyasa Sarmalında Kadın" temalı TMMOB 4. Kadın Kurultayı yapıldı- İzmir.
	24 Aralık 2015	Çankaya Belediyesi Eşitlik Eylem Planı STÖ Toplantısına katılım sağlandı.
44. DÖNEM (26 Mayıs 2016-31 Mayıs 2018)	Genel Kurul Kararları	Kadınlara Yönelik Sömürü, Taciz, Tecavüz ve Kadın Cinayetlerine Karşı Mücadele kararı alındı.
		Her ortamda haykırdığımız, barışın, özgürlüğün, eşitliğin, demokrasinin, bir başka dünyanın mümkün olduğuna inancımızla, tüm bu baskı, şiddet, ayrımcılık ve savaş politikalarına karşı, eşit ve özgür bir ülkede yaşayabilmek için; varlığını kadın ve çocuk emeğini sömürüsüne dayandıran, emeğimizden, bedenimizden, kimliğimizden elini çekmeyen; kadını düzenli, güvenceli işler yerine, anneliğe ve ev kadınlığına hapseden; kısmi zamanlı, sermayenin düşük ücretli çalışanı haline getiren AKP'nin kadın ve çocuk düşmanı sapkın politikalarının Genel Kurulumuzca kınanmasına karar verildi.
		TMMOB 4. Kadın Kurultayında yerel kurultaylardan gelen ancak karara bağlanamayan önergelerin TMMOB 5. Kadın Kurultayında görüşülmek üzere doğrudan aktarılmasına karar verildi.
		TMMOB 4. Kadın Kurultayından gelen bütün kararların TMMOB ve Odalarda uygulanmasına yönelik çalışma yapılmasına karar verildi.
	44. Dönem TMMOB YK Çalışma Programı	Kadınlara Yönelik Sömürü, Taciz, Tecavüz ve Kadın Cinayetlerine Karşı Mücadele kararı alındı.
	18 Mart 2017	"Mesele Kadın Olmak!" temalı TMMOB 2. Kadın Sempozyumu yapıldı - Ankara.
	26 Nisan 2017	Çankaya Belediyesi 2016-2019 dönemini kapsayan "Yerel Eşitlik Eylem Planı" Toplantısına katılım sağlandı.
	18 Ekim 2014	"TMMOB Kadın" web sayfası oluşturuldu.
	25-26 Kasım 2017	"Ohal'de Kadınız" temalı TMMOB 5. Kadın Kurultayı yapıldı - Ankara.
	29 Aralık 2017	Çankaya Belediyesi "Yerel Eşitlik Eylem Planı" toplantısına katılım sağlandı.

45. DÖNEM
(31 Mayıs 2018-31 Temmuz 2021)

Genel Kurul Kararları	Kadınlara Yönelik Sömürü, Taciz, Tecavüz, Cinayetlere Karşı Mücadele, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Mücadele kararı alındı. TMMOB Disiplin Yönetmeliğinin 6. Maddesine aşağıdaki fıkranın eklenmesine karar verildi. d) Cinsiyet ayrımcılığı bildirimleri hakkındaki inceleme yapacak Oda Onur Kurullarının çoğunluğu kadınlardan oluşmuyorsa, oda kadın komisyonundan ya da TMMOB Kadın Çalışma Grubundan görevlendirilecek üyelerin katılımıyla kadın çoğunluğu esasları ile yeniden belirlenir ve kurul kararını oluşturur.
45. Dönem TMMOB YK Çalışma Programı	“Kadın ve Çocuklara Yönelik Sömürü, İstismar, Taciz, Tecavüz, Cinayetlere Karşı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Mücadele” başlığına yer verildi.
18 Kasım 2018	DİSK “Sendikal Örgütlenmede Kadınlar ve Kriz Kıskaçında Kadınların Talepleri” başlıklı Forum’a katılım sağlandı.
21 Kasım 2018	Çankaya Belediyesi “Yerel Eşitlik Eylem Planı” toplantısına katılım sağlandı.
23 Şubat 2019	“Kriz Kent Kadın” temalı TMMOB 3. Kadın Sempozyumu yapıldı- Ankara.
16-17 Kasım 2019	“Kadınlar Her Yerde” temalı TMMOB 6. Kadın Kurultayı yapıldı – Ankara.
28 Nisan 2020	TMMOB Yönetim Kurulu tarafından, DİSK Kadın Komisyonu, KESK Kadın Meclisi, TMMOB Kadın Çalışma Grubu, TTB Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu tarafından 6 Nisan 2020 tarihinde yapılan basın açıklamasında (Pandemi Sürecinde, Bedenimize ve Emegimize Yönelik Oluşan Bu Yeni Sömürü Biçimine Asla Rıza Göstermiyoruz!) dile getirilen taleplere ilişkin dört örgüt tarafından yürütülecek ortak çalışmalar için Kadın Çalışma Grubu görevlendirilmesi kararı alındı (28 Nisan 2020/32 tarih ve 523 sayılı karar).
20.03.2021	TMMOB Yönetim Kurulu tarafından “İstanbul Sözleşmesi” olarak bilinen, “Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi”nin feshine ilişkin Resmî Gazetede yayınlanan 20 Mart 2021 tarihli ve 3718 sayılı kararın iptali için her türlü hukuksal işlem yapılmasına, konu hakkında basın açıklaması yapılmasına ve ilgili demokratik girişimlerde bulunulmasına karar verildi (20 Mart 2021/49 tarih ve 748 sayılı karar).



46. DÖNEM
(31 Temmuz 2021- 26 Mayıs 2022)

Genel Kurul Kararları	TMMOB 5. Kadın Kurultayı kararları kabul edildi.
	Genel Kurul kararı doğrultusunda TMMOB Disiplin Yönetmeliğinde yapılan değişiklikler: Disiplin Cezaları ile ilgili Genel İlkeler başlıklı 3. Maddesinde; (Ek ibare: RG-16/9/2021-31600), psikolojik yıldırma/baskı/her türlü taciz uygulayanlara, cinsiyet ayrımcılığı yapanlara verilir./Meslek Uygulamasının Yasaklanması Cezası başlıklı 9. Maddesine ek fıkra, d) (Ek:RG-16/9/2021-31600) Mesleki uygulama ve pratiklerde; psikolojik yıldırma/baskı/taciz uygulamak ve cinsiyet ayrımcılığı yapmak. İlk İnceleme ve Soruşturmacı Atanması başlıklı 16.Maddesinin (b) fıkrasına ek, b) (Ek cümle: RG-16/9/2021-31600) Cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz bildirimlerinde Oda Kadın Komisyonunun önereceği bir kadın Oda üyesinin soruşturmacı olarak atanması zorunludur. Soruşturmanın Yöntemi başlıklı 17. Maddesine ek, (Ek:RG-16/9/2021-31600) Cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz bildirimleri ile ilgili soruşturma kapsamında Oda Onur Kurulunun değerlendirmesini geliştirmek üzere Oda Kadın Komisyonundan ve/veya TMMOB Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryasından konu hakkında görüş oluşturması istenir ve bu görüş raporu değerlendirme kapsamında dikkate alınır. Soruşturmacının bu amaçla yaptığı tüm yazışmalar GİZLİ kaydı ile yapılır.
	KHK ile ihraç edilen ve sözleşmeleri feshedilip yenilenmeyen kadın üyelerin tekrar mesleki faaliyetlerini devam ettirmeleri için Oda Yönetmelikleri gereği alması gereken MİEM eğitimlerinin ve büro tescil faaliyetlerinin belgelenmesinin ilgili Odalar tarafından ücretsiz yapılması.
	"Laiklik, bilim, aydınlanma, demokrasi, kuvvetler ayrılığı, yargı bağımsızlığı, bütün temel hak ve özgürlükler ayaklar altındadır. Kadın düşmanı politikalar taciz, tecavüz ve şiddetin dizginsiz bir biçimde artmasına yol açmıştır. Eğitim başta olmak üzere hâkim kılınan dinselleşme süreci, gericiği güncel yaşamın tehdit edici bir unsuru haline getirmiştir. Kadına ve çocuğa yönelik şiddet ve taciz vakaları, normal hayatın olağan bir parçası gibi sunulmaktadır." İfadesine yer verildi.
46. Dönem TMMOB YK Çalışma Programı	"İstanbul Sözleşmesi'nden Vazgeçmeyeceğiz" temalı TMMOB 4. Kadın Sempozyumu Yapıldı- Ankara.
08 Mayıs 2021	"Haklarımızdan, Eşitlikten, Adaletten Vazgeçmiyoruz! temalı TMMOB 7. Kadın Kurultayı yapıldı -Ankara.
20-21 Kasım 2021	



47. DÖNEM (26 Mayıs 2022- 31 Mayıs 2024)	Genel Kurul Kararları	TMMOB Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası Kuruluş ve Çalışma Yönergesine, “Digital Şiddet: Dijital iletişim araçları aracılığıyla uygulanan flört şiddeti, psikolojik şiddet, cinsel şiddet, ekonomik şiddet ile zarar vermeyi amaçlayan saldırıların tamamı” tanımının eklenmesi için TMMOB 47. Dönem Yönetim Kuruluna yetki verildi.
	47. Dönem TMMOB YK Çalışma Programı	“Kadın mücadelesinin en önemli kazanımlarından birisi olan İstanbul Sözleşmesi’nden çekilmesiyle kadınlara ve dezavantajlı gruplara yönelik şiddetin cezasızlığının önü açıldı. Siyasi iktidar kendisinden olmayan, kendisi gibi düşünmeyen tüm kişi, kurum ve gruplara nefretle saldırarak korku ve şiddeti toplumsal yaşama egemen hale getirdi.” ifadesine yer verildi.
	23 Haziran 2022	İstanbul Sözleşmesi’nin iptaline ilişkin Danıştay’da görülen dava öncesinde, TMMOB Kadın Çalışma Grubu tarafından 23 Haziran 2022 tarihinde, Danıştay önünde, “İstanbul Sözleşmesi Yaşatır!” başlıklı basın açıklaması yapıldı.
	30.06.2022	TMMOB, İstanbul Sözleşmesi’nin feshine karşı açtığı davada beyanda bulundu: “Kadınların Sesine, Sözüne Kulakların Kapatıldığı Günlerden Geçiyoruz!”.
	14 Ocak 2023	TMMOB Yönetim Kurulu tarafından, TMMOB Kadın Çalışma Grubu önerisi doğrultusunda 26 Ocak 2023 tarihinde Anayasa Değişiklik Önerisi ile ilgili çevrimiçi panel düzenlenmesi kararı alındı (14 Ocak 2023/11 tarihli ve 253 sayılı karar).
	15 Nisan 2023	“Var Olmak ve Var Etmek” temalı TMMOB 5. Kadın Sempozyumu yapıldı – Ankara.
	2-3 Aralık 2023	“Cumhuriyetin İkinci Yüzyılında MMŞP Kadınlarının Emek ve Özgürlük Mücadelesi” temalı TMMOB 8. Kadın Kurultayı yapıldı – Ankara.
48. DÖNEM (31 Mayıs 2024 – devam ediyor)	48 Dönem TMMOB YK Çalışma Programı	“Kadınlara Yönelik Şiddet, Taciz, Tecavüz ve Kadın Cinayetlerine Karşı Mücadele” başlığına yer verildi.

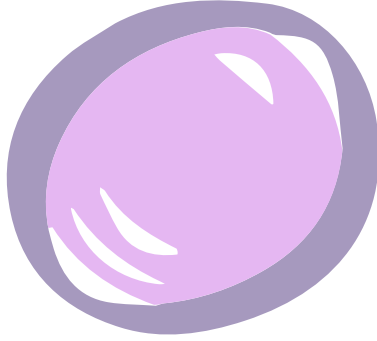
Kronoloji çalışması: Ayşe IŞIK EZER, TMMOB Yüksek Onur Kurulu Üyesi;
Müveddet Hanze GÜRKAŞ, TMMOB Yönetim Kurulu Üyesi;
Özgür Cemile GÖKTAŞ KÜÇÜK, TMMOB Teknik Görevlisi

TMMOB tarafından hazırlanmıştır.

TMMOB kadın sayfası: <https://www.tmmob.org.tr/sayfa/tmmob-kadin>



**YAŞAMDAN
LAİKLİKTE
HAKLARIMIZDAN
VAZGEÇMEYECEĞİZ**



tmmob
— ♀ —

birlik haberleri

OCAK-ŞUBAT 2025 SAYI: 1

Orta Sayfa

