

**T.C.**  
**YALOVA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ULUSLARARASI KURULUŞLAR AÇISINDAN ÇALIŞMA  
HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ  
POLİTİKALARI VE TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINA  
YANSIMALARI**

**Esra Nur KAZAR**

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**  
**Enstitüsü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Elif Yüksel Oktay**

**Ocak 2016**

T.C.  
YALOVA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ULUSLARARASI KURULUŞLAR AÇISINDAN ÇALIŞMA  
HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ  
POLİTİKALARI VE TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINA  
YANSIMALARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esra Nur KAZAR (147209011)

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri

Bu tez .../.../..... tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY Prof. Dr. Eyüp ZENGİN Doç. Dr. H. Yunus AĞAR

Jüri Başkanı

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Esra Nur KAZAR**

**Ocak 2016**

## ÖNSÖZ

Çalışma hayatında kadınların durumu Sanayi Devrimi'nden itibaren tartışmalı konulardan biri olmuştur ve kadınlar erkeklere kıyasla çalışma hayatında hep erkeklerin gerisinde bırakılmışlardır. Bunun önemli sebeplerinden biri toplumsal rollerin kadının ekonomik bağımsızlığını elde etmesi yönünde engelleyici sorunlar meydana getirmesidir. Kadın, ülke nüfuslarının yarısını oluşturmaktadır; ama ekonomik hayata katılmada sınırlamalarla baş etmek zorunda kalmıştır. Bu sınırlamaları aşabilmek ülkelerin toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların üzerindeki yüklerini hafifletebilmelerine bağlıdır. Bu sebeple de, sosyal politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate alarak gerçekleştirilmesinin önemi büyüktür.

Geçmişten günümüze değin uluslararası kuruluşların çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik gerçekleştirdikleri sosyal politikalar, kendilerine üye olan birçok ülkenin ulusal mevzuat ve programlarını etkilemektedir. Türkiye' de bu uluslararası kuruluşların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalarından etkilenmekte ve günümüzdeki toplumsal cinsiyet eşitsizliği makasını daraltmaya çalışmaktadır.

Uluslararası kuruluşların çalışma hayatındaki toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik gerçekleştirdikleri politikaları incelemek ve Türkiye' deki yansımalarını belirtmek Türkiye'nin bu konudaki mevcut politikalarının ve yasalarının etkinliğini anlayabilmek adına önemli bir yer teşkil etmektedir.

Bu tezi hazırlama sürecinde bana huzur veren ve manevi desteklerini her daim hissettiren Annem' e ve Babam' a, varlığıyla, kişiliğiyle gurur duyduğum en zor zamanımda ilk yanımda olan ağabeyime, benden yardımını esirgemeyen Danışmanım Prof. Dr. Elif Yüksel Oktay'a teşekkürlerimi sunarım.

**Esra Nur KAZAR**

**29.11.2015**

# İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	viii
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	x
<b>GRAFİK LİSTESİ</b> .....	xi
<b>ÖZET</b> .....	xii
<b>SUMMARY</b> .....	xiii
<b>GİRİŞ</b> .....	1
<b>1. ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ YERİ VE KARŞILAŞTIKLARI TOPLUMSAL CİNSİYET SORUNLARI</b> .....	4
1.1. Çalışma Hayatında Kadının Yeri .....	4
1.1.1. Dünyada Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri .....	4
1.1.2.1. Osmanlı Döneminde Kadının Çalışma Hayatındaki Durumu .....	9
1.1.2.2. Cumhuriyet Döneminde Kadının Çalışma Hayatındaki Durumu.....	11
1.2. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyete İlişkin Sorunlar .....	17
1.2.1. Kavramsal Olarak Toplumsal Cinsiyetin Tanımı .....	17
1.2.2. Çalışma Hayatında Karşılaşılan Toplumsal Cinsiyet Sorunları .....	18
1.2.2.1. Ayrımcılık Sorunu .....	18
1.2.2.1.1. Mesleki Yönlendirmede Cinsiyet Ayrımcılığı .....	18
1.2.2.1.2. İşe Alım Sürecinde Yaşanılan Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Türleri .....	19
1.2.2.1.2.1. İş İlanlarında Cinsiyet Ayrımcılığı .....	20
1.2.2.1.2.2. İşe Eleman Alımında Cinsiyet Ayrımcılığı.....	20

1.2.2.1.2.3. Ücretle İlgili Cinsiyet Ayrımcılığı .....	21
1.2.2.1.3. İşin Devamı Sürecinde Yaşanılan Cinsiyet Dayalı Ayrımcılık Türleri .....	22
1.2.2.1.3.1. Terfi Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık .....	22
1.2.2.1.3.2. Performans Değerlendirme Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık .....	23
1.2.2.1.3.3. Tayin ve Eğitim Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık .....	23
1.2.2.1.4. İşten Çıkarılma Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık .....	24
1.2.2.2. Kariyer ve Anneliğe İlişkin Sorunlar .....	24
1.2.2.2.1. Kadının Kariyer Sorunu .....	24
1.2.2.2.1.1. Cam Tavan Sorunu .....	24
1.2.2.2.2. Kadının Annelik ve İş-Aile Çatışması Sorunu .....	26
1.2.2.2.2.1. Kadının Annelik Sorunu .....	26
1.2.2.2.2.2. İş-Aile Çatışması Sorunu .....	28
1.2.2.3. Psikolojik Taciz Sorunu .....	30
<b>2. ULUSLARARASI KURULUŞLAR AÇISINDAN ÇALIŞMA HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI .....</b>	<b>34</b>
2.1 Tarihsel Süreç İçerisinde Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları .....	34
2.2. Birleşmiş Milletler Örgütü .....	34
2.2.1. Birleşmiş Milletler Örgütü'nün Belgelerinde Kadın .....	35
2.2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi .....	35
2.2.1.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi .....	36
2.2.1.3. Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi .....	37
2.2.1.4. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW) .....	37
2.2.1.5. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi'nin İhtiyari Protokolü .....	38

2.2.1.6. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu .....	38
2.3. Avrupa Konseyi .....	40
2.3.1. Avrupa Konseyi Belgelerinde Kadın .....	40
2.3.1.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi .....	40
2.3.1.2. Avrupa Sosyal Şartı .....	41
2.3.1.3. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı .....	42
2.3.1.4. Uluslararası İstanbul Sözleşmesi .....	44
2.4. Uluslararası Çalışma Örgütü .....	44
2.4.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası .....	45
2.4.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgelerinde Kadın .....	45
2.4.2.1. Philadelphia Bildirgesi .....	45
2.4.2.2. Cinsiyet Eşitliği Bildirgesi .....	46
2.4.2.3. Çalışma Hayatına İlişkin Temel İlke ve Haklar Bildirgesi .....	46
2.4.2.4. Adil Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi .....	47
2.4.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinde Kadın .....	47
2.4.3.1. Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 Sayılı Sözleşme .....	47
2.4.3.2. Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme .....	48
2.4.3.3. İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında 111 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi .....	48
2.4.3.4. Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi .....	49
2.4.3.5. 175 Sayılı Kısmi Çalışma Sözleşmesi .....	49
2.4.3.6. 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi .....	50

2.4.3.7. 189 Sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi .....	50
2.4.3.8. 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi .....	51
2.4.3.9. İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkında 142 Sayılı Sözleşme.....	51
2.4.3.10. İstihdamın Geliştirilmesi ve İşsizliğe Karşı Korumaya İlişkin 168 Sayılı Sözleşme.....	51
2.4.3.11. Ailevi Sorumlulukları Bulunan Çalışanlara İlişkin 156 Sayılı Sözleşme.....	51
2.4.3.12. 181 Sayılı Özel İstihdam Ajansları Sözleşmesi .....	52
2.4.3.13. 4 Sayılı Gece Çalışma Kadınlar Sözleşmesi .....	52
2.4.3.14. 89 Sayılı Gözden Geçirilmiş Gece Çalışma Kadınlar Sözleşmesi ve 171 Sayılı Gece Çalışma Sözleşmesi.....	52
2.4.3.15. 183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi.....	53
2.5. Avrupa Birliği.....	54
2.5.1. Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları' nda Kadın .....	54
2.5.1.1. Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması (Roma Antlaşması) .....	54
2.5.1.2. Avrupa Birliği Antlaşması (Maastricht Antlaşması) .....	55
2.5.1.3. Avrupa Topluluklarını Kuran Antlaşma (Amsterdam Antlaşması).....	55
2.5.1.4. Lizbon Antlaşması .....	56
2.5.1.4.1. Avrupa Birliği Antlaşması .....	56
2.5.1.4.2. Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma .....	57
2.5.1.5. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı .....	57
2.5.2. Avrupa Birliği İkincil Hukukunda Kadın .....	58
2.5.2.1. 75/117 Sayılı Eşit Ücret Yönergesi.....	59
2.5.2.2. 76/207 Sayılı İşe Alınma ve Çalışma Koşullarında Eşit Muamele Yönergesi .....	59



2.5.2.3. Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeklerle Muamele Eşitliği ile İlgili 79/7 Sayılı Yönerge .....	60
2.5.2.4. Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkeğe Eşit Davranılması İlkesinin Yaşama Geçirilmesi Hakkında 86/378 Sayılı Yönerge .....	60
2.5.2.5. Tarım Dahil Bağımsız Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 86/613 Sayılı Yönerge.....	60
2.5.2.6. Hamile, Loğusa veya Emziren Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Konusundaki 92/85 Sayılı Yönerge.....	61
2.5.2.7. 2010/18 Sayılı Ebeveyn İzni Hakkında Yönerge.....	61
2.5.2.8. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Durumlarında İspat Mükellefiyeti Hakkında 97/80/EC Sayılı Yönerge.....	61
2.5.2.9. İşyerinde ve Meslekte Eşit Muamele Alanında Genel Bir Çerçeve Oluşturan 2000/78 Sayılı Yönerge .....	62
2.5.2.10. Kadınlara ve Erkeklerle İş ve Meslekle İlgili Konularda Eşit Davranma ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2006/54 Sayılı Birleştirilmiş Yönerge .....	62

### **3. TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ**

<b>POLİTİKALARI.....</b>	<b>63</b>
3.1. Kalkınma Planlarında Çalışma Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	63
3.1.1. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967) .....	63
3.1.2. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972).....	64
3.1.3. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977).....	64
3.1.4. Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983) .....	64
3.1.5. Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planları (1985-1989).....	65
3.1.6. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994) .....	65
3.1.7. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000).....	66
3.1.8. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005) .....	67

3.1.9. Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) .....	68
3.1.10. Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) .....	69
3.2. Kanunlarda Çalışma Hayatı ve Toplumsal Cinsiyet .....	70
3.2.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası .....	70
3.2.2. Türk Borçlar Kanunu .....	71
3.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu .....	71
3.2.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu .....	72
3.2.5. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu .....	74
3.2.6. İş Kanunları .....	74
3.2.6.1. 4857 Sayılı İş Kanunu .....	75
3.2.6.1.1. Kadın İşçinin İş İlişkisinin Kurulması Sırasında Korunması .....	75
3.2.6.1.2. Kadın İşçinin Eşitlik İlkesi Bakımından Korunması .....	75
3.2.6.1.3. Kadın İşçinin Analık Durumunda Korunması .....	76
3.2.6.1.4. Kadın İşçinin Tacize Karşı Korunması .....	78
3.2.6.1.5. Kadın İşçinin Feshe Karşı Korunması .....	79
3.2.6.1.6. Kadın İşçinin Kıdem Tazminatı Bakımından Korunması .....	80
3.3. Çalışma Hayatına Yönelik Diğer Düzenleme, Plan ve Programlar .....	81
3.3.1. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu .....	81
3.3.2. Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Başbakanlık Genelgesi .....	82
3.3.3. Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi .....	82
3.3.4. Kadınların Şirket Yönetim Kurullarına Katılımının Teşviki .....	83
3.3.5. Prim Kolaylığının Sağlanmasıyla Genç ve Kadın İstihdamının Teşviki .....	83

3.3.7. Kadın Çalışanlar ve Kıyafet Yönetmeliği .....	85
3.3.8. Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı .....	85
3.3.9. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023).....	86
3.3.10. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013 ve 2014-2018).....	87
3.3.11. Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi .....	88
<b>SONUÇ</b> .....	89
<b>KAYNAKÇA</b> .....	95
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	102

## KISALTMALAR

<b>AB:</b>	Avrupa Birliği
<b>ABTHŞ:</b>	Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı
<b>AİHS:</b>	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
<b>AK:</b>	Avrupa Konseyi
<b>ASS:</b>	Avrupa Sosyal Şartı
<b>BM:</b>	Birleşmiş Milletler
<b>CEDAW:</b>	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination of against Women
<b>ÇATOM:</b>	Çok Amaçlı Toplum Merkezleri
<b>ÇSGB:</b>	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>DİSK:</b>	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>DPT:</b>	Devlet Planlama Teşkilatı
<b>ESKHS:</b>	Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi
<b>GAP:</b>	Güneydođu Anadolu Projesi
<b>GGASS:</b>	Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal
<b>GREVIO:</b>	The Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence
<b>HAK-İŞ:</b>	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>KAMU-SEN:</b>	Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
<b>KESK:</b>	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu

<b>KHK:</b>	Kanun Hükümünde Kararname
<b>KSGM:</b>	Kadının Statüsü ve Genel Müdürlüğü
<b>M.:</b>	Madde
<b>MEMUR-SEN:</b>	Memur Sendikaları Konfederasyonu
<b>OECD:</b>	Organization for Economic Co-operation and Development
<b>SGK:</b>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SSGSK:</b>	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<b>TBMM:</b>	Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TBK:</b>	Türk Borçlar Kanunu
<b>T.C.:</b>	Türkiye Cumhuriyeti
<b>TCEUEP:</b>	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı
<b>TCK:</b>	Türk Ceza Kanunu
<b>TİSK:</b>	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜİK:</b>	Türkiye İstatistik Kurumu
<b>TÜRK-İŞ:</b>	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>UÇÖ:</b>	Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>UIS:</b>	Ulusal İstihdam Stratejisi

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> İş Kanunu Kapsamına Giren Ücretliler İçerisinde Kadın ve Çocuk Çalışanlar (1937-1947).....	13
<b>Tablo 2.</b> 1955-1980 Yılları Aralığındaki Erkek ve Kadın İşgücüne Katılım Oranları .....	13
<b>Tablo 3.</b> 1988-2011 Yılları Aralığındaki Erkek ve Kadın İşgücüne Katılım Oranları .....	14
<b>Tablo 4.</b> Cinsiyete Göre İşveren Olarak Çalışanların Dağılımı 2012-2013 .....	25

## GRAFİK LİSTESİ

<b>Grafik 1.</b> Mesleklere Göre Cinsiyet Dağılımı .....	19
--	----

## YAÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

<b>Tezin Başlığı:</b> Uluslararası Kuruluşlar Açısından Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları Ve Türkiye’de Çalışma Hayatına Yansımaları	
<b>Tezin Yazarı:</b> Esra Nur KAZAR	<b>Danışman:</b> Prof. Dr. Elif Yüksel OKTAY
<b>Kabul Tarihi:</b>	<b>Sayfa Sayısı:</b> XIII (ön kısım) + 101 (tez)
<b>Anabilimdalı:</b> Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	<b>Bilimdalı:</b> İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri
<p>Geçmişten günümüze dek çalışma hayatının birinci aktörleri hep erkekler olmuştur. Kadınlar ise çalışma hayatında silik roller üstlenmiş olup sınırlı gelir getirici uğraşılarda yer alarak çalışma hayatının ikinci aktörleri konumunda kalmışlardır. Kadınların çalışma hayatındaki bu ikincil konumu, biyolojik ve fiziksel özelliklerine atıf yapılarak toplumsal cinsiyet sorunları bağlamında açıklanmaktadır. Bu yüzden, kadınların çalışma hayatındaki pasif konumu toplumsal cinsiyet sorunlarını gündeme getirmiştir. Uluslararası arenada ortak bir sorun olan kadınların çalışma hayatına sınırlı katılımı Uluslararası Kuruluşların çalışma hayatında toplumsal cinsiyete ilişkin çalışmalar yapmalarını gerekli kılmıştır. Böylelikle, uluslararası arenanın başlıca aktörleri olan Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi ve Uluslararası Çalışma Örgütü kadınların çalışma hayatına yönelik olarak önemli toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları geliştirmeye başlamıştır.</p> <p>Bu çalışmada, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları başlıca toplumsal cinsiyet sorunlarına değinilmektedir ve bu sorunların çözümü için Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye’nin geçmişten günümüze gerçekleştirdikleri yasal düzenlemeler, güncel plan ve programlar incelenmektedir. Çalışmanın sonucunda, Türkiye’deki toplumsal cinsiyet eşitliğini içeren mevzuata yönelik düzenlemeler uluslararası kuruluşların seviyesini yakalamaya çalışmasına rağmen uygulamada ayrıca mevzuatı destekleyici plan ve projelere ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır.</p>	
<b>Anahtar kelimeler:</b> Kadın, çalışma hayatı, toplumsal cinsiyet, uluslararası kuruluşlar	



## Yalova University Insitute of Social Sciences Master Thesis Summary

<b>Thesis Title: In Terms of International Organizations The Gender Equity Policies in the Working Life and The Reflections in the Working Life in Turkey</b>	
<b>Thesis Author: Esra Nur KAZAR</b>	<b>Advisor: Prof.Dr.Elif Yüksel Oktay</b>
<b>Date of Acceptance:</b>	<b>Total Number of Pages: : XIII (initial pages) + 101 (thesis)</b>
<b>Department : Labor Economics And Industrial Relations</b>	<b>Field of Study: Human Resources and Working Relations</b>
<p>From past to present, men are the first actors of working life. Women take minor roles in the working life and remain in the second position of working life by getting limited income. The secondary position of women in work is explained as gender problems with reference to biological and physical properties by the general opinion. Therefore, the passive position of women in work has brought gender issues. The limited participation of women in working life that is a common problem in the international arena makes it necessary to do work on the gender. Thus, as the main actors in the international arena, the United Nations, the European Union, the Council of Europe and the International Labor Organization begin to develop important gender equality policies that are about women's working life.</p> <p>In this thesis, The main gender issues that are about in the working life are discussed and in order to solve these issues, the legislations, the current plans and programs are realized by the United Nations, the European Union, the Council of Europe and the International Labor Organization and Turkey are examined. In conclusion, although the regulations related to gender equity in the working life in Turkey approaches the level of international organizations, In practically, It is also a need the realization of plans and programs that support legislation.</p>	
<b>Keywords: Woman, Working Life, Gender, International Organizations</b>	

## GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeklere atfedilen ve kendilerinden gerçekleştirmeleri beklenen toplumsal rollerin genel adıdır. Zamanla oluşan ve basmakalıp yargılara dönüşmüş olan toplumsal cinsiyet rolleri toplumun hemen her aşamasında kendisini göstererek kadın ve erkeğe mekânsal ayrımı meşrulaştırır ve adeta bir toplumsal dogmaya dönüşen bir kalıp yargılar bütünüdür. Kadın, yaratılışından sahip olduğu fiziksel ve duygusal özellikleri gereği erkeğe kıyasla kamusal alanda pasifleştirilmiştir. Kadının toplumsal rolü özel mekana ait olan ev işleri, çocuk ve yaşlı bakım işleri gibi rollerle, erkeğin toplumsal rolü ise kamusal mekanda gelir getirici işlerde çalışarak evini geçindirme rolüyle sınırlandırılmaktadır. Toplumsal yapıda hakim olan bu cinsiyete dayalı iş bölümü toplumların ekonomik ve sosyal kalkınmasını da sınırlandırarak gelişme ve ilerleme düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde toplumsal cinsiyet rollerinin daha baskın olduğu ve bu nedenle çalışma hayatında aktör olan tarafın erkekler ve figüran olan tarafın ise kadınlardan oluşması dikkati çekmektedir. Kadın, çalışma hayatında var olabilme mücadelesi sanayi devrimi öncesi ve sonrasında farklılıklar gösterse de çalışma sahasına indiği asıl zaman ücret karşılığında çalışmaya başladığı sanayi devrimi sonrasındaki dönemi kapsamaktadır.

### ÇALIŞMANIN KONUSU

Çalışmanın konusu, kadınların toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları ve bu sorunların çözümü için başlıca uluslararası kuruluşlardan olan BM, AB, AK, UÇÖ tarafından gerçekleştirilen düzenlemeleri belirterek bu düzenlemelerin Türkiye'ye olan yansımalarını incelemektir.

### ÇALIŞMANIN ÖNEMİ

Gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmalarının önündeki en büyük engellerden biri üretim sürecine katılmayan nüfustur. Gelişmekte olan ülkelere biri olan Türkiye' de üretim sürecine dahil olmayan yani istihdam edilmeyen nüfus kadın ve erkekler açısından kıyaslandığında kadınların aleyhine bir durum söz konusudur. Kadınların çalışma hayatındaki düşük katılımının nedenleri incelendiğinde oldukça çeşitli sebepler ortaya çıkmaktadır. Bu sebepler arasında en önemlilerinden birisi toplumsal cinsiyet rolleridir. Bu sebeple, çalışma hayatındaki toplumsal cinsiyet sorunlarının belirtilip bu sorunların çözümüne

yönelik girişimlerde bulunmak kadınların çalışma hayatında söz sahibi olmasını ve ülkenin geleceğine katkıda bulunmasını sağlayacaktır. Bu çalışma, çalışma hayatındaki kadınların karşılaştıkları toplumsal cinsiyet sorunlarının belirtilmesi ve bu sorunların uluslararası kuruluşlar ve Türkiye açısından değerlendirilmesini inceleyerek mevcut durumu belirtmeye çalışmaktadır.

## **ÇALIŞMANIN AMACI**

Türkiye’de çalışma hayatında kadınlara yönelik oluşan toplumsal cinsiyet sorunlarının çözümü için gerçekleştirilen girişimlerin yasal ve uygulamaya yönelik boyutunu gözler önüne sermektir. Aynı zamanda, uluslararası kuruluşların bu alandaki girişimlerinin Türkiye’deki yansımalarını belirterek ülkedeki toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının uluslararası normlara uygunluğunu değerlendirmektir.

## **ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ**

Çalışmanın hazırlanmasında kadınların çalışma hayatına ve toplumsal cinsiyet sorunlarına yönelik olarak yayınlanmış birçok kitap, akademik makale, rapor ve kanun incelenerek literatür taraması yapılmıştır. Çalışmanın genelinde incelenen yasalar, sözleşme ve antlaşmalar, bildirgeler, plan ve projeler toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadınlar açısından değerlendirilmiştir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde, kadının çalışma hayatındaki yeri incelenecek olup, çalışma hayatındaki yeri zamansal olarak sanayi devrimi öncesi ve sonrası, Türkiye’ de ise Cumhuriyet dönemi öncesi ve Cumhuriyet dönemi olarak ayrı başlıklar altında değinilecektir. Bölümün devamında toplumsal cinsiyet sorununa kavramsal bir zeminde tartışılarak çalışma hayatında mesleki yönlendirmede, işe giriş, işte çalışma ve işten ayrılma süreçlerinde, kadınların iş ve aile hayatı çatışmalarında yaşanan toplumsal cinsiyet sorunlarına değinilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, kadınları çalışma hayatından uzaklaştıran veya çalışma hayatına girmelerini engelleyen toplumsal cinsiyet sorunlarının çözümü için uluslararası kuruluşlardan olan BM, AB, AK, UÇÖ kuruluşlarının gerçekleştirdiği toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları anlatılacaktır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, Türkiye’de Kalkınma Planları, Anayasa, Türk Ceza Kanunu, Borçlar Kanunu, İş Kanunları, Genelgeler, Kanun tasarıları, kapsamında gerçekleştirilen veya gerçekleştirilmesi hedeflenen çalışma hayatındaki toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına değinilecektir. Böylelikle, Türkiye’de çalışma hayatındaki toplumsal cinsiyete yönelik eşitlik politikalarının uluslararası kuruluşların düzenlediği mevzuat ve politikalara yakınlığı incelenerek, Türkiye’deki mevcut durum belirtilmeye çalışılacaktır.

# 1. ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ YERİ VE KARŞILAŞTIKLARI TOPLUMSAL CİNSİYET SORUNLARI

## 1.1. Çalışma Hayatında Kadının Yeri

### 1.1.1. Dünyada Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri

Dünya çalışma tarihi, insanlığın var oluşundan şuan ki mevcut aşamaya gelinceye değin birçok farklı durum ve koşullardan oluşan dinamik bir oluşum sürecidir. Dünya çalışma tarihinin aktörleri incelendiğinde, kadınlar ve erkekler, yaşadıkları dönemin toplumsal gelişmişlik durum ve seviyelerine göre bir takım değişken süreçlerin etkisinde kalıp mevcut durumu hem etkileyip hem de mevcut durumdan etkilenen baş aktörler olmuşlardır. Zamansal olarak dünyadaki insanoğlunun çalışma tarihi değerlendirildiğinde ise insanoğlunun çalışmasının ilkel toplumlardan günümüzdeki kapitalist toplum düzenine kadar bir gelişim süreci içerisinde olduğu söylenilebilir.

İlkel toplumlarda, kadın ve erkeğin çalışma ilişkileri incelendiğinde, temel yaşamsal ihtiyaçlarının giderilmesi için (besin, barınak, giysi vb.) karşılıklı bir işbölümünün uygulandığı anlaşılmaktadır. Bu karşılıklı ve ortaklaşa yapılan iş bölümüne göre, erkekler barınaklarından uzağa giderek avcılıkla uğraşmışlar, kadınlar ise barınaklarına yakın yerlerde bitki toplayıcılığı yapmışlardır (Erdem ve Sayılğan, 2011:103). Kadınların, barınaklarından fazla uzağa gidememesinin başlıca sebebi kendilerinde doğuştan var olan türün üremesini sağlayan doğurganlık özelliği ve türün beslenerek gelişiminin sağlayacak biyolojik donanıma sahip olmasıdır. Bu yüzden, hamile kadınların yabani hayata atılarak türün üremesi riske atılmak istenilmemiş, hamile veya küçük çocuğu olan kadınların bu tehlikelerden uzak kalması amacı güdülmüştür ki bu topluluğun korunması adına yapılmıştır (Fettah, 2006:4).

İnsan soyunun devamını sağlayan biyolojik işlevler, ilkel toplumlarda karşılıklı ilk iş bölümünün oluşması sonucunu beraberinde getirmiştir. Çünkü insanoğlu diğer canlılardan farklı olup, dünyaya getirilmesi, bakımı ve beslenmesi sebebiyle kendinden büyüklere çok daha uzun bir süre bağımlı olarak yaşamak zorundadır. İnsan türü, doğumundan itibaren kemik ağırlığının gelişim sürecinin yavaş olması, bağışıklık sisteminin sıfıra yakın olması ve beslenmesi sürecinde annesi tarafından bir yıl kadar emzirmeye muhtaç olması gibi zayıflıkları yüzünden uzun bir süre anneye bağımlı konumundadır. Bu zorunluluklar neticesinde kadının hamilelik, doğum ve emzirme gibi biyolojik işlevlere sahip olması sebebiyle çocuğun bakım yükümlülüklerini kadın yerine getirmektedir (Coşar, 2013:36).

İnsan soyunun üremesi, devamı ve besinlerin pişirilmesinde kadınların kontrolü elinde tutması ilkel toplumlarda kadının konumunu ve prestijini arttırmıştır (Fettah, 2006:4). Sadece besinlerin temin edilmesinde, kadınların erkeklere olan bağımlılığı, erkeklerin soyların üremesinde kadınlara olan bağımlılığı ilkel toplumlarla zorunlu iş bölümünü meydana getirirse de o dönemlerde kadına yönelik bilinçli bir eşitsizlik mevcut değildir (Coşar, 2013:36-37). Anatomik sebepler yüzünden gerçekleştirilen karşılıklı ve ortaklaşa üretim biçimlerinde herhangi bir hiyerarşik sistemin olmadığı ilkel toplumlarda çalışma ve üretim ilişkileri doğal olarak şekillenmiş olup, anaerkil bir toplum özelliğinin hakim olduğu söylenebilir (Erdem ve Sayılğan, 2011:103).

Cinsiyete dayalı işbölümünden kaynaklanan eşitsizliklerin görülmediği, ana soylu hukukun egemen olduğu, kadınlar tarafından herhangi bir baskı ve otorite düzeninin oluşturulmadığı düşünülen toplumlar olan anaerkil toplumların tarih öncesi çağlardan itibaren on binlerce yıl yaşadığı düşünülmektedir (Erdem ve Sayılğan, 2011:103). Anaerkil toplum yapısı, toprağı ekip biçme aletlerinin icadı ve hayvanların evcilleştirilmesi sürecinde ve bu aletlerin sahipliğini erkeklerin üstlenmesiyle zarar görmeye başlamıştır. Çünkü bu durum sonucunda, toprağın işlenmesi sonucu artı ürünler elde edilip servetin birikmesine ve özel mülkiyet anlayışının ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Engels, 1979:53-55).

Engels' e göre, kadınların erkekler karşısındaki eşitsizliğe uğramaları belli bir zaman sonrasında ortaya çıkmıştır ve özel mülkiyet anlayışının bu sonuçla bağlantısı olduğunu belirtmektedir (Öztürk, 2010:92). Özel mülkiyet anlayışının ilk olarak ortaya çıkış süreci ise, erkeklerin besinlerin elde edilmesinde icat ettikleri aletlerin sahibi olmasıdır (Coşar, 2013:39). İcat edilen saban, tekerlek ve hayvanların evcilleştirilmesi neticesinde, göçebe yaşamdan yerleşik yaşama geçiş yaşanmış; tarımda uzmanlaşma, madencilik, balıkçılık gibi yeni uğraşların kazanımı ile birlikte toplumdaki cinsiyet rollerinde farklılıklar meydana gelmiştir (Kaya, 2009:9).

Yerleşik düzene geçiş ile birlikte nüfusun artması, artı ürünün giderek büyümesi ve zanaatın gelişimi ile birlikte ilkel toplumdaki erkeklerin elinde servetin birikmesi sonucunda kadının toplumsal konumu zayıflamaya başlamıştır (Öztürk, 2010:99). Kadının görevleri bu ilişkiler ağında küçümsenmeye başlanmış olup, üretim artışına paralel olarak emek gücüne duyulan ihtiyaç da artmıştır. Böylelikle, emek gücüne duyulan ihtiyaç da savaşların yaşanmasına ve köle ve köle sahipleri adı altında köleci toplum düzenine geçişin yaşanmasına sebep olmuştur (Coşar, 2013:36-39).

Köleci toplum düzenine geçiş, ilkel toplumların yerleşik düzene geçişi ile başlamış olup X. Yüzyıla kadar devam etmiştir (Kaya, 2009:11). Köleci toplum düzeninde, savaş tutsakları köle olarak alınıp satılmış ve bu kölelerin çoğu ise kadınlardan oluşmuştur Köle kadın ve köle erkek arasında herhangi bir ayrımcılık uygulanmamış her iki cinsin de işgücü emeğinden faydalanılmıştır ve karşılığında herhangi bir ücret ödenmesi ise söz konusu olmamıştır (Şenol ve Mazman, 2013:153). Köleci toplum yapısı, X. Yüzyıldan sonra değişime uğrayarak yerini Feodal toplum yapısına bırakmış olup, feodal düzen ise Orta Çağ' da XV. Yüzyıla kadar hakim olmuştur ( Fettah, 2006:6).

Köleci sistem yapısından sonra ortaya çıkan, feodal sistem, evrensel bir toplum yapısını değil, Orta Çağ' da ki Batı toplumlarının ekonomik ve siyasi yapısını ifade eden bir kavramdır (Ülgen, 2010:3). Feodal toplumların ana geçim kaynağı, tarımsal üretime dayanmakta olup, toprağın mülkiyetinin büyük bir kısmı kiliseye ait olmuştur. Kilisenin Orta Çağ Avrupası'na hükmetmesi ile toprak mülkiyeti giderek artmış ve tartışmasız Kilise ve Papalık tek hükümler konumuna getirilmiştir. Bu Çağ' da kilisenin yöneticisi olan Papa' ya bağlı krallıklar kurulmuş olup, krallığa bağlı da derebeyliklerin hükümlerliği söz konusudur. Parçalı ve istikrarsız bir siyasi yapı arz eden Orta Çağ Avrupası'nda en korunmasız kesim ise köylüler olmuştur. Feodal toplumlarda üretimi gerçekleştiren köylüler olmuştur. Toprak üzerinde köylülerin sınırlı mülkiyet hakları, feodal beylerin ya da senyörlerin ise özel mülkiyet hakları olmuştur (Kılıç ve Demirçelik, 2011:183). Köylüler arasında, serfler denilen toprak ile birlikte alınıp satılabilen ve bağlı olduğu topraktan kaçma özgürlüğü olmayan yarı köle statüsünde bir sınıf da ortaya çıkmıştır (Koray, 2005:36).

Tarımsal üretimin hakim olduğu feodal toplumda, senyörler topraktan artı ürün elde edebilmek için serflerin üretime daha fazla katılmalarına ihtiyaç duymuş ve bu sebeple serfler hem kendi geçimlerini sürdürmek hem de senyörler adına artı ürün elde edebilmek için tüm aile üyeleri ile birlikte tarımsal üretime katılmak zorunda kalmışlardır. Kadınlar bu dönemde, ailesiyle birlikte tarımsal üretimin yanında, evlerde ev hizmeti yapmışlar ve bunun karşılığında barınma ve yiyecek gereksinimlerini de gidermeye çalışmışlardır (Fettah, 2006:6).

Kırsal kesimde tarım ile uğraşan Orta Çağ kadını kentlerde küçük el sanatlarının gelişimi ile birlikte ticaretle uğraşmışlardır. Bu dönemde, aynı mesleği yapanların kurdukları loncaların ortaya çıkışı ile birlikte, kadınlar loncanın kontrolünde az da olsa kar elde etmişlerdir (Kaya, 2009:14).Feodal düzendeki kadınların çalışma durumu genel olarak incelendiğinde ataerkil

bir aile düzeni içinde, evin temizliği, aile üyelerinin yiyecek ve bakımları ile meşgul bir yandan da sınırlı da olsa aile bütçesine ek gelir sağlamaya çalışmış, karınlarını doyurmaya çalışan bir yarı köleci sistemde yaşamışlardır.

Sanayi devrimi öncesi toplumların geçirdiği aşamalar incelendiğinde, sadece ilkel toplumlarda kadın ve erkek cinsleri arasında bir eşitliğin olduğunu söylemek mümkündür. Özel mülkiyetin ortaya çıkması ile birlikte köleci sistemden itibaren kadın erkeğe kıyasla daha çok eşitsizliğe maruz kalmıştır. Feodal sistemde de toplumsal cinsiyet farkı gözetilmiş olup, kadınların üzerindeki yük erkeğe nazaran hep daha fazla olmuştur.

Sanayi devriminden önce işçi sınıfı henüz doğmadığı için, çalışma hayatındaki kadınların sorunları tüm toplumlarda benzer özellikler göstermiştir. Sanayi devrimi ile birlikte, işçi sınıfının doğması kadını, kadın olmasından dolayı acımasız sorunlarla baş başa bırakmıştır. Toplumsal cinsiyetin sanayi devrime ile birlikte çalışma hayatına yansması güç sorunları beraberinde getirmiştir.

Orta Çağ'da feodal sistemdeki mevcut siyasi ve iktisadi istikrarsız yapı, coğrafi keşiflerin ve ticaret burjuvazisinin ortaya çıkışı ile birlikte çözülme sürecine girmiştir. Avrupa'ya gerçekleştirilen altın ve para akımı, ticaretin önemini arttırmış olup, güç kaynağı sayılan toprak sahipliğinin önemini ise azaltmaya başlamıştır. Bu dönemde kentsoylu denilen burjuva sınıfı ortaya çıkmıştır (Koray, 2005:40). Diğer bir yandan kilisenin tek başına hüküm sürmesi, kralları, prensler ve burjuvaziye rahatsız etmiş, merkezi tek otoritenin oluşması için, krallar burjuvazinin desteğini alarak, Reform ve Rönesans hareketlerini desteklemişlerdir (Koray, 2005:43).

Rönesans ve reform hareketleri ile birlikte aydınlanma çağına doğru bir sıçrayış yaşanmaya başlanmış olup, toprak sahipliğinin ve fiziksel gücün statüyü belirlemesi zayıflamış ve feodalizm çöküş sürecine girmiştir. Toprak sahipliği ve fiziksel güç yerine, sermayenin önem kazanması ve 18. Yüzyılda başlayan Endüstri devrimi ile birlikte toplumsal yapı baştan sona değişime uğramıştır (Zencirkıran, 2013:192).

18. yüzyılda yaşanan Endüstri Devrimi ile birlikte, üretim sürecinin yapısı değişmiş, tarımsal üretimde insan emeğinin yerini makinelerin yer alması, kırsal alandaki işsizliği arttırmıştır. Kırsal alanda işsiz kalan köylülerin, kentlerde fabrika düzeninde kendisine iş bulma ümidi köylüleri kentlere doğru göç etmelerini zorunlu kılmıştır.



18. yüzyılın ikinci yarısında İngiltere’ de başlayan bahar gücünün makineleri hareket ettirmesi ile birlikte üretimin yapısında yeni teknolojilerin yer alması süreci zamanla tüm Avrupa’ ya yayılmıştır (Kaya, 2009:7). Üretimden, ulaşım, haberleşmeye kadar bir dizi yaşanan devrim niteliğinde gelişmeler ile birlikte Orta Çağ dönemi sona ermiş, sanayi devrimi dönemi başlamıştır.

Sanayi devrimi dönemi, kadınların bugünkü anlamda ilk defa ücretli işçi olarak çalışmaya başladığı dönem olmuştur. Bu dönemde, tarım toplumunun çözülmeye başlamış olması, tarımsal üretimle geçimini sağlayan birçok kadın ve erkeğin kentlere göç etmesine neden olmuştur. Kentlerde fabrikalarda gerçekleşen merkezi yoğun kitle üretimi işgücü talebini arttırmış olup, ve bu dönemde hakim olan “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler”, klasik iktisat anlayışı kadınların sömürülmesinin önünü açmıştır (Tokol ve Alper, 2014:305).

Sanayi devrimi döneminde, kadınlar daha çok dokuma sektöründe çalışmışlar, aldıkları ücret erkeklere kıyasla çok daha düşük olmuştur. Ücretlerin rekabet sebebiyle giderek düşmesi, bir ailenin geçimini sağlamak için çocuklarını bile zor çalışma şartlarında ve çok uzun sürelerde fabrikalarda çalıştırmalarına sebep olmuştur. Kadınların ve çocukların bu dönemde yoğun sömürüye maruz kalması sosyal politikanın doğuşuna da zemin hazırlamıştır. 19. Yüzyılın ortalarından itibaren klasik iktisat anlayışından korumacı ekonomik düzene geçilmeye başlanması kadınlar ve çocuklar lehine yasal düzenlemelerin uygulanması sonucunu doğurmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005:197-198).

Kadınların ve çocukların uzun çalışma sürelerinde ve kendilerine uygun olmayan işlerde çalışmaları İngiltere, Almanya ve Fransa gibi erken sanayileşen ülkelerde bir takım yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesine neden olmuştur. Bu sebeple öncelikli olarak çalışma sürelerinin azaltılması ve yer altında çalışmanın yasaklanması gibi hukuki düzenlemelerin hayata geçirilmesi 19. Yüzyılın sonlarına doğru gerçekleşmiştir (Tokol ve Alper, 2014:306).

Sanayi devriminde dokuma sektöründe yoğunlaşan kadın işgücü, 19. Yüzyılın sonlarında meydana gelen kimya, otomotiv vb. sektörlerde yaşanan teknolojik gelişmeler neticesinde daralmaya gitmiştir. Ancak I. ve II. Dünya Savaşlarında erkeklerin silahaltına alınması sonucunda kadınların işgücü piyasasına katılımının tekrar arttığı gözlemlenmiştir (Kocacık ve Gökkaya 2005:198). I. Dünya savaşı sonucunda Versay Antlaşması ile birlikte kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü ile birlikte çalışma hayatında kadın ve çocuklara yönelik uluslararası sözleşmeler yapılmıştır (Kaya, 2006:11).

II. Dünya Savaşı sonucunda uluslararası sosyal politikaların önem kazanması kadınların çalışma hayatında maruz kaldığı eşitsizliklerin giderilmesi adına girişimlerin başladığı dönem olmuştur. 1950’li yıllara gelindiğinde ise hizmet sektörünün genişlemesi neticesinde, kadınların çalışma hayatına katılımının arttığı gözlemlenmiştir. Kadınların çalışma hayatında düzenli olarak yer almaya başlaması sonrasında 1970’ler çalışma hayatında kadın sorunlarının konuşulduğu yıllar olmuştur (Şenol ve Mazman, 2013:155). Çalışma hayatında kadının düzenli yer alışı, bu tarihlerden sonra Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği gibi önemli kuruluşların kadınlar için bir takım politika ve girişimlerini gerçekleştirmeye yöneltmiştir.

## **1.1.2. Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri**

### **1.1.2.1. Osmanlı Döneminde Kadının Çalışma Hayatındaki Durumu**

Osmanlı Devleti’nin ekonomik dayanaklarını ağırlıklı olarak tarımsal üretim ve buna ilaveten sınırlı zanaat ve sınai üretim faaliyetleri oluşturmuştur. Ekonomik faaliyetlere katılım açısından Osmanlı kadının herhangi bir çalışma sorumluluğu bulunmamakla birlikte, bu tür faaliyetlerde söz sahibi olduğu da bilinmektedir. Osmanlı kadını genel olarak saray kadını ve köy ya da kent kadını diye tabir edilebilen bir ayrıma tabi tutulmuştur. Saray kadını tüketici konumunda iken, köy kadını ya da kent kadını çalışma hayatının içerisinde tarımsal faaliyetlerde bulunarak ya da tüccarlık, zanaat üreticiliği yaparak yer almıştır (Özbay, 2003:36). Ekonomik üretime öncelikli olarak eşini kaybeden geçimi için çalışmak zorunda kalan kadınların katıldığı bunun yanı sıra yönetici sınıfının yakınları olan kadınların çiftlik yöneticiliği yaparak katıldığı kayıtlarda yer almaktadır (Çakınberk, 2011:5).

Osmanlı çalışma hayatında yer alan ekonomik faaliyetler arasında kadınların erkeklere kıyasla büyük bir çoğunluğu tarımsal üretimde emek harcamışlardır (Özbay, 2003:36). Oransal olarak, kadın ve çocukların % 81’ e yakını tarımsal üretimde ve hayvancılık faaliyetlerinde bulunmuşlardır. Tarımsal üretimin yanı sıra, ticarethane sahibi kadınlar, tüccar kadınların da olduğu bilinmektedir. Ticarethane sahibi kadınlara örnek olarak “ Fatma” adında dükkanı olan ve “ Efendibula” adında değirmen sahibi olan kadınlar gösterilebilir (Çakınberk, 2011:6).

Sınai faaliyetlerde bulunan Osmanlı kadınları incelendiğinde, kadınların daha çok evlerinde dokuma tezgahları bulunduğu ve bu tezgahlarda dokumacılık özellikle halıcılık üretimini gerçekleştirdikleri anlaşılmaktadır (Makal, 2010:17). Dokumacılık alanında kadınların yoğunlaşmasının en önemli nedeni, kadının bu iş için evden dışarıya çıkmasına ihtiyaç

duymamasıdır (Dulum, 2006:56). Osmanlı kadınlarının ev içinde, esnek bir zaman diliminde dokumacılık işiyle uğraşabilmeleri bu işi seçmesinde önemli bir gerekçe olmuştur.

Osmanlı Devleti'nde 1678 yılında Bursa' da üç yüz mancınığın yüz ellisi kadınlara ait olmasına rağmen, dönemin mevcut lonca teşkilatlarına üye olamayan kadınlar, çoğu zaman esnaflar tarafından baskı görüp şikayet edilmişlerdir. Babasından miras yoluyla kadınlara geçen lonca üyelikleri bile baskı yoluyla satılmaya zorlanması, kadınların çalışma hayatında yaşadığı sıkıntıların önemli bir göstergesidir (Dulum, 2006:56).

Fabrikalarda çalışan kadınların ise çoğunluğu Müslüman olmayan kadınlar oluşturmuştur. Örnek olarak, 1872 yılında Bursa'daki yetmiş beş ipek işletme fabrikasında % 84'ü yetişkin kadın, %12'si kız çocuğu, % 4'ü erkek olan toplam 5 415 kişinin % 95' ini Ermeni ve Rumlar oluşturmuştur (Makal, 2010:17-18). Böylelikle, yarısından çoğunu kadınların oluşturduğu fabrika işçilerinin arasında Müslüman kadınların katılımı oldukça düşüktür.

Osmanlı Devleti'nde kadınlar, kendi el emekleri ile ürettikleri ürünleri 'Avrat Pazarı' denilen yerlerde satabilme imkanı bulmuşlardır. Ayrıca, bohçacılık, çeyizlik eşya satan pazarlamacı kadınlara da rastlanılmaktadır. Kadınların konumunda Tanzimat Dönemine kadar pek bir ilerleme olmamıştır. Tanzimat Dönemi ile birlikte Osmanlı kadınlarının pasif hayatı Batı kadını ile kıyaslanıp aydınlar tarafından tartışma konusu olmuştur. Tanzimat Döneminde kadınlara yönelik yapılan girişimler özellikle eğitim alanında gerçekleşmiştir. Örneğin, 1870' te 'Darümuallimat' açılarak kız okullarındaki öğrencilere kadın öğretmen yetiştirme amacı güdülmüştür. 1872' de ilk kadın öğretmen, 1882' de ise ilk kadın okul yöneticisi okula atanmıştır. (Çakınberk, 2011:7-9). Böylelikle, Osmanlı Devlet'inde ilk memureler eğitim alanında atanmıştır.

Osmanlı Devleti'nde okullara atanan kadın yönetici ile erkek yönetici arasında tam manasında bir eşitlikten söz edilemez. Okuldaki kadın müdürlerin statüsü, erkek müdürlerin statüsünden düşük tutulmuş ve ödenen maaşlar da daha düşük olmuştur (Dulum, 2006:69).

Ancak, II. Meşrutiyet' in ilanı ile birlikte, Osmanlı döneminde özgürlük, eşitlik gibi fikir akımlarının özgürce tartışılabildiği bir ortam oluşmuştur. Bu tartışma ortamında kadınların sosyal ve ekonomik durumuna dikkat çekilerek bir takım kadın dergilerinde kadınların özgürce ve eşit bir konumda eğitim hayatına, çalışma hayatına atılımı için kamuoyu oluşturulmaya çalışılmıştır. II. Meşrutiyet yıllarında yaşanan savaşlar sebebiyle, fabrikalarda erkek işgücünün azalması kadınların fabrikaya yönelmelerine neden olmuş, 1913 yılı dokuma

fabrikalarda çalışan kadınların oranı %50'yi bulmuştur (Demir, 1999:112). I. Dünya Savaşı'na kadar, fabrikalarda çalışan kadınların çoğunu azınlıklar oluşturmuş olup, Müslüman kadınların fabrikaya girişi I. Dünya Savaşı'ı yıllarını bulmuştur (Makal, 2010:18).

I. Dünya Savaşı'nda erkek memurların yerini kadın memurlar doldurmaya başlamıştır. 1911-1934 yılları arasında kapsayan dönemde Osmanlı Bankası'nda çalışan memurların %55'i Osmanlı veya Türk vatandaşlarından oluşmuştur (Çakınberk, 2011:10).

Osmanlı Devleti'nde kadın çalışanların tercih edilmesinin nedenleri olarak kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücret almaları ve daha uzun çalışma saatlerine sahip olmaları sıralanabilir. 1913-1915 yılları arasında gerçekleşen Sanayi Sayımı sonuçlarına göre, farklı sektörlerde ve işlerde çalışan erkek çalışanların ücretleri kadınlara göre 2 ile 2,5 kat daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır (Çakınberk, 2011:14).

Osmanlı Döneminde genel olarak kadın çalışanların durumunu değerlendirmek gerekirse, belirli iş alanlarında yoğunlaştıkları ve esnek üretim yapabilecekleri işleri tercih ettikleri sonucu çıkmaktadır. Ailenin reisi erkek olması sebebiyle, kadınlar ek iş olarak çalışma hayatına girmeyi seçmişlerdir. Dönemin gerek siyasi ve sosyal ortamı kadınları çalışma hayatından tamamen tecrit etmese de kısıtlı bir çalışma imkanı sunmuştur. Tanzimat ve II. Meşrutiyet ile birlikte siyasi ve sosyal ortam değişik fikir akımlarının tartışılmasıyla dönüşüm sürecine girmiş bir nevi kadın hareketleri, kadın dernekleri ve kadın dergileri ile Osmanlı feminizm rüzgarlarının estiği yargısına ulaşılabilmektedir.

Osmanlı döneminde II. Meşrutiyet ile başlayan Osmanlı feminizm sürecinde, Batı'daki feminizm hareketinden farklı bir seyir izlemiştir. Türk kadınları, çalışma ve eğitimde hayatında fırsat eşitliği, evlilik ve boşanma sürecinde hukuki yapının düzenlenmesi yönünde uğraşlar verirken, Batı'daki feminizm daha çok siyasi mücadele göstermişler (Demir, 1999:113).

### **1.1.2.2. Cumhuriyet Döneminde Kadının Çalışma Hayatındaki Durumu**

Tanzimat ve II. Meşrutiyet dönemleri ile birlikte kadının toplumsal hayattaki yeri ve konumu tartışılmaya başlanmış olup, bu tartışmaların sonuçları Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte devrimci reformların gerçekleşmesini sağlamıştır. Cumhuriyet'in ilanından önce toplumsal hayattaki kadının pasif ve sessiz konumu, Cumhuriyet ile birlikte değişmeye başlamıştır.

Cumhuriyet ilan edilmeden önce kadınların hak talepleri 1923 İzmir İktisat Kongresi'nde dile getirilmiştir. Kongrede, çalışan kadınları temsilen bir araya gelen heyet çalışan kadınlar için doğum öncesi ve sonrası için doğum izni ve ücretli izinler hakkında yasa teklifinde bulunmuşlardır. Bu yasa teklifindeki talepler, 1930 yılında kabul edilen Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda değerlendirilerek kabul edilmiştir. Böylelikle, gebe işçilerin doğumdan önceki üç aylık sürede ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları yasaklanmış, doğum öncesi ve sonrası üçer hafta ücretli izin verilmiştir. Doğum sonrası işe başladığında altı ay süre boyunca günde yarımşar saat iki emzirme izni verilmesi kabul edilmiştir (Demir, 2008:19).

İş yaşamına kapsamlı ilk müdahale 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu'nun kabul edilmesiyle gerçekleşmiştir. Bu kanuna göre kadınların çalışma şartlarına ve analık durumuna yönelik koruyucu düzenlemeler getirilmiştir. Ancak eşit ücret konusuna yönelik bir düzenleme getirilmemiştir. Kadınlara sosyal güvence sağlayan ilk yasa ise 1945 yılında kabul edilen “ İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu” ile gerçekleşmiştir. 3008 sayılı kanun 1971 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. 3008 sayılı İş Kanunu 1961 Anayasasına uygun olmaması sebebiyle onun yerine 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğü girmiştir. 2003 yılına kadar yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu ise 2003 yılında yerini 4857 sayılı İş Kanununa bırakmıştır (Önder, 2013:39-40).

Cumhuriyetin ilanından sonra istihdam edilen kadın çalışanlar ile ilgili sayısal bilgi veren kaynak 1927 yılında gerçekleştirilen Sanayi Sayımı sonuçlarıdır. Bu sayım, sanayi sektöründe faaliyet gösteren, dört ve üzerinde işçi çalıştıran işletmeleri kapsamıştır. Bu sonuçlara göre, toplam 147.128 işçiden 37.640'ı kadındır. Bir başka tabirle, hemen hemen çalışan her dört kişiden biri kadındır. 1936 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu ile birlikte yasa kapsamına giren işyerleri artsa da elde edilen verilerin tüm işyerlerini kapsamıyor olması sebebiyle hatalar mevcut olsa da dönemin istihdam oranları ile ilgili tahmin etmede önemli bir yeri vardır (Makal, 2010:23).

**Tablo 1. Türkiye’ de İş Kanunu Kapsamına Giren Ücretliler İçerisinde Kadın ve Çocuk Çalışanlar (1937-1947)**

	1937		1943		1947	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
<b>Çocuk (12-18 yaş)</b>	23.347	8.80	51.871	18.86	20.845	7.21
<b>Kadın</b>	50.131	18.89	56.937	20.70	50.851	17.59
<b>Erkek</b>	191.863	72.11	166.275	60.45	217.451	75.20
<b>Toplam</b>	265.341	100.00	275.083	100.00	289.147	100.00

**Kaynak:** Makal, 2010:23.

Tablo 1’de kadın çalışanların 1937-1947 yılları aralığındaki istihdam durumu gösterilmiştir. Tablodan da anlaşılacağı üzere 1943’te erkek çalışanların oranı azalmış kadın çalışanların ise artmıştır. Bunun öncelikli sebebi Türkiye’nin II. Dünya Savaşına girmese de seferberlik ilan etmesi sonucu erkeklerin silahaltına alınmasıdır. 1943’te kadın çalışanların ağırlıklı olarak çalıştığı sektörlerin dağılımını belirtmek gerekirse, % 23,7’ si dokuma sanayiinde, % 63,9’ u ise gıda, içki ve tütün ürünleri alanında çalışmıştır (Makal, 2010:25).

Türkiye’de 1950’li yıllara gelindiğinde aktif kadın nüfus oranı % 72’ye yükselerek tarihinin en üst seviyesine ulaşmıştır. Ancak bu oranın yüksek olmasının en büyük sebebi kırsal alanlarda çalışan kadınların ücretsiz aile işçileri olmasıdır (İlkkaran, 1998:2).

**Tablo 2. Türkiye’ de 1955-1980 Döneminde Erkek ve Kadınların İşgücüne Katılım Oranları**

Yıllar	Erkek	Kadın	Toplam
1955	95.3	72.0	83.7
1960	93.6	65.3	79.6
1965	91.8	56.6	74.3
1970	79.5	50.2	64.9
1975	80.9	47.3	64.5
1980	79.8	45.8	62.9
1985	78.3	43.6	61.1
1990	78.2	42.8	60.6

**Kaynak:** Devlet İstatistik Enstitüsü, İstatistik Göstergeler Tablo 1.8, 1926-1996. (Çevrimiçi): <http://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0013732.pdf>, 1955-1965 arası veriler 15 yaş ve daha yukarisındaki nüfusu, 1970-1990 arası 12 yaş ve daha yukarisındaki nüfusu kapsamaktadır.

Türkiye’de 1950’li yıllardan sonra yaşanan sanayi ve hizmet sektöründeki gelişmelere paralel olarak tarım sektöründeki istihdamda çözümler yaşanmaya başlanmıştır. Kırsal alandan kente yaşanan göç sonrasında, kentli nüfusun sayısının artmasına rağmen kadınlar kentsel alanlarda istihdamdan uzak kalmışlardır ve bu da işgücüne katılım oranını giderek düşürmüştür (Özer ve Biçerli,2003-2004:64).

**Tablo 3. Türkiye’ de 1988-2011 Döneminde Erkek ve Kadınların İşgücüne Katılım Oranları**

<b>Yıllar</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	<b>Toplam</b>
1988	81.2	34.3	57.5
1989	80.6	36.1	58.1
1990	79.7	34.1	56.6
1991	80.2	34.1	57.0
1992	79.6	32.7	56.0
1993	78.0	26.8	52.1
1994	78.5	31.3	54.6
1995	77.8	30.9	54.1
1996	77.3	30.6	53.7
1997	76.7	28.8	52.6
1998	76.7	29.3	52.8
1999	75.8	30.0	52.7
2000	73.7	26.6	49.9
2001	72.9	27.1	49.8
2002	71.6	27.9	49.6
2003	70.4	26.6	48.3
2004	70.3	23.3	46.3
2005	70.6	23.3	46.4
2006	69.9	23.6	46.3
2007	69.8	23.6	46.2
2008	70.1	24.5	46.9
2009	70.5	26.0	47.9
2010	70.8	27.6	48.8
2011	71.7	28.8	49.9

**Kaynak:** TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2011, s.131.



Tablo 3'te gösterildiği üzere kadın işgücüne katılım oranında 1980'li yıllardan 2000'li yıllara kadar düşüş yaşanmıştır. Özellikle 1990'lı yıllardan itibaren uygulanan neo-liberal politikalar neticesinde, tarım sektöründe geçimini sağlayan nüfus geçimini sağlayamaz hale gelmiştir. Kırdan kente göç ile birlikte kentsel nüfusa dahil olan kadınlar vasıfsız işçi konuma gelmiş ve formel sektörlerde istihdam alanı bulamamaya başlamıştır. Böylelikle, kadınlar ev kadını olmayı seçmiş ve işgücüne katılım oranları da düşmüştür. Çalışmayı seçen kadınların birçoğu ise atipik işlerde kayıt dışı çalışmayı göze almışlardır. Bu durum da kadınların istihdam oranının düşmesine sebep olmuştur. Diğer bir yandan teknolojik gelişmeler sanayi sektöründe yeni istihdam alanlarının oluşturulmasını engellemiştir. Sanayi sektöründe yeni iş fırsatlarının oluşturulmaması, hizmet sektörünün gelişmesi ile birlikte de kadınlar hizmet sektöründe daha çok yer almaya başlamışlardır (Çakınberk, 2011:43).

Türkiye' de kadınların işgücüne katılım oranlarının seyri ile ilgili genel bir değerlendirme yapmak gerekirse, 1950'li yıllardan sonra azalan bir seyir izlediği ve bunun birden çok nedene bağlı olarak gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bu nedenler, nüfusun artması, toplumdaki ataerkil zihniyet, istihdama girenlerin yıllık artış hızının aynı yılda oluşturulan yeni işlerin artış hızından fazla olması, kadınların eğitim seviyesinin düşük olması, tarımsal istihdamın çözülmeye başlayıp kente göçe etmesi, yüksek işsizlik oranlarının işsizlerin ümidini kesip iş aramaktan vazgeçmesi, erken emeklilik, enformel ekonomi ve sermaye birikiminin yetersizliğidir (Karacan, 2011:14).

TÜİK'in yayınladığı güncel istatistiki bilgilere göre 2013 yılında toplam işgücüne katılım oranı %50,8'dir. Kadınların işgücüne katılım oranı % 30,8, erkeklerin % 71,5'tir. 2013 yılındaki istihdam oranlarına bakıldığında, toplam istihdam oranı % 45,9, kadınların istihdam oranı % 27,1, erkeklerin istihdam oranı ise % 65,2'dir (TÜİK, 2015). 2013 yılında istihdam edilen kadınların sektörel dağılımına bakıldığında, % 37,0'si tarımda, % 47,7'si hizmetler sektöründe, % 15,3'ü, sanayi sektöründe çalışmaktadır (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması Bölgesel Sonuçlar, 2013:79).

## **1.2. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyete İlişkin Sorunlar**

### **1.2.1. Kavramsal Olarak Toplumsal Cinsiyetin Tanımı**

Toplumsal cinsiyet, bir toplumu oluşturan kadın ve erkeklerin farklı cinsiyetlere sahip olması sebebiyle toplumun kendilerine yükledikleri farklı rol ve beklentilerin tanımı için kullanılan bir kavramdır (Uluocak ve Aslan, 2011:24). Cinsiyet kavramı tek başına kullanıldığında bireylerin biyolojik farklılıkları, toplumsal cinsiyet olarak kullanıldığında ise cinsiyete yakıştırılan davranışlar, rol ve beklentiler arasındaki farklılıklar anlamına gelmektedir. Yani, toplumsal cinsiyet kültürel bir olgu olup toplumdaki bireyler için öğrenilen/öğretilen özelliği taşımaktadır. Örneğin, kız çocuklarının pembe renk giysilerin alınması erkek çocukları için ise mavi renkli olanlarının alınmasıdır (Omay, 2013:156).

Kadın ve erkeğe gösterilen farklı muamelelerin kadın ve erkeğin sahip olduğu cinsiyet farklılıklarından mı ya da toplumun sahip olduğu kalıplaşmış yargılardan dolayı mı uygulandığı birçok psikolog, psikiyatrist, davranış bilimci ve sosyoloğun uzun dönem tartışma konusu olmuştur. Böylelikle iki farklı düşünce akımı ortaya çıkmıştır: Bunlar, doğacı görüş ve gelişmeci görüştür (Ecevit, 2011:5).

Doğacı görüş, erkeklerin doğuştan gelen biyolojik özellikleri gereği daha güçlü, sert ve rasyonel olduklarını ve bu yüzden evin dışına çıkarak kamusal alanın aktörü olduklarını ileri sürmektedir. Kadınlar ise, duygusal, zayıf ve narin ve anne olması sebebiyle özel alanda yaşamaktadır (Sancar, 2008:217). Bu sebeple, doğacı görüşü savunanlar, kadın ve erkek arasındaki farklılıkların sebebini cinsiyetler arasındaki biyolojik farklılıklarla özdeşleştirmektedir.

Gelişmeci görüş, kadın ve erkek arasındaki farklılıkların sebebini biyolojik farklılıklardan kaynaklandığı görüşünü zayıf bulmaktadır. Kadın, çocuk doğurur; fakat bunun dışında kadın ve erkeğin biyolojik farklılıklarının pek bir önemi kalmadığını savunurlar. Çünkü teknolojik gelişmenin ilerlemesi kas gücünün önemini azaltmıştır. Ev işleri adı altında gerçekleştirilen çocuk bakımı ev bakımı gibi işlerin erkekler tarafında da yapılabileceğini düşünürler. Bu sebeple kadın ve erkeğe yüklenen rollerin sosyal ve kültürel olduğunu benimsemektedirler (Ecevit, 2011:5).

## **1.2.2. Çalışma Hayatında Karşılaşılan Toplumsal Cinsiyet Sorunları**

### **1.2.2.1. Ayrımcılık Sorunu**

#### **1.2.2.1.1. Mesleki Yönlendirmede Cinsiyet Ayrımcılığı**

Cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşayan kadınların çalışma hayatına atılmak üzere karşılaştıkları ilk ayrımcılık türü meslek seçiminde gerçekleşmektedir. Mesleki yönlendirmede yaşanan ayrımcılık, çalışma hayatında toplumsal cinsiyetçi kalıplara göre bazı işlerin erkek işi bazı işlerin ise kadın işi olarak ayrışmasıdır. Bu nedenle, kadın ve erkeklerin kendilerine uygun olduğu düşünülen mesleklere yönelmelerinde toplumsal cinsiyetçi kalıpların etkisi olabilmektedir. Örneğin toplumda sekreter, kasiyer, hemşire gibi mesleklerin cinsiyete bürünerek kadınsılaştığı, işveren, yönetici, mühendis gibi mesleklerin ise erkeksileştiği görülmektedir. Mesleklerin bu tür cinsiyet farkına göre seçilmesi veya seçilmeye zorlanması meslek dağılımında da bir adaletsizliğe yol açmaktadır. Çünkü kadınların seçebileceği meslekler erkeklere nazaran daha sınırlı sayıdadır. Bu da kadınların enformel sektörlere başvurmasına neden olabilmekte ve ekonomiye de zarar vermektedir (Çakınberk, 2011:87-92).

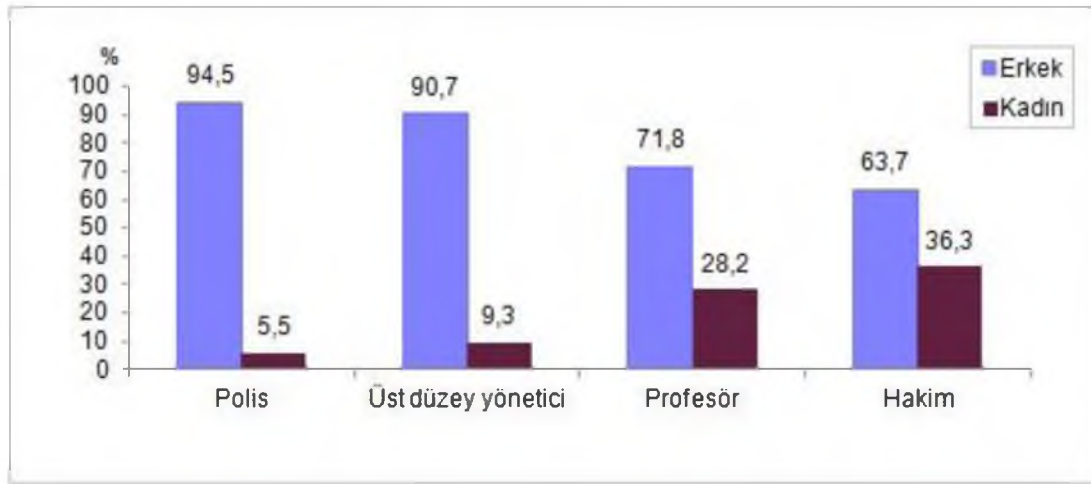
Kadınların çalışma hayatında seçeceği meslekler kadınlara atfedilen özelliklerin bir tür uzantısı olduğu da söylenilebilir. Örneğin evin içinde anne olan kadının yapacağı işte de annelik rolü gereği daha sabırlı, fedakar, anlayışlı olması beklenir (Özkaplan, 2009:18-19). Bu nedenle kadınlarla özdeşleştirilen bir takım davranış ve duygu kalıpları, kadınlara en uygun olacağı düşünülen mesleklerde kadınların yoğunlaşmasına neden olur. Gerçekleşen bu yoğunlaşma ise çalışma hayatında yatay ayrışma olarak adlandırılmaktadır (Gün, 2011:96).

Yatay ayrışmayı Türkiye’den örneklendirmek gerekirse işgücü piyasasındaki kadınlarla ilgili istatistiki bilgileri değerlendirmek gerekir. Türkiye’de erkekler nüfusun % 50,2’ sini, kadınlar ise % 49,8’ini oluşturmaktadır. İstihdam oranı ise, erkeklerin % 65,2, kadınların % 27,1’ dir. Erkeklerin istihdamı, kadınların istihdamından 2,4 katı kadar fazladır (Tüik, 2014). İstihdam edilen kadınların mesleki dağılımları incelendiğinde ise %28,7’si nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde, % 20’si ise niteliksiz işlerde çalışmaktadır. Meslek grupları kırsal ve kentsel alanda değerlendirildiğinde ise, kırsal alanda yaşayan kadınların %62,4’ü nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışmaktadır. Bu durumda çalışan kadınlar ise ekonomiden emeğinin karşılığının alamayan kesim olan ücretsiz aile işçileridir. Kentsel alanda yaşayan kadınların %17,9’i niteliksiz işlerde, %17,1’i

profesyonel mesleklerde, %16,9'u büro ve müşteri hizmetlerinde ve hizmet ve satış elemanı olarak çalışmaktadır. İşgücüne dahil olmayan kadınların %61,2'si ev kadını, %11,1', çalışamaz halde, %11'i ise eğitimde olmaktadır (TBMM Erkek ve Kadının Eşitliği Komisyonu, 2013:91).

Kadınların erkeklere kıyasla mesleki ayrışmaya maruz kaldığının bir başka örneği alt grafikte gösterilmektedir.

**Grafik 1. Türkiye' de Mesleklere Göre Cinsiyet Dağılımı**



**Kaynak:** TÜİK, İstatistiklerle Kadın 2013.

Grafik 1'de gösterildiği gibi, polis mesleğinde çalışanların %94,5'i erkek, %5,5'i kadınlardır. Bu sonuçtan polis mesleğinin erkek işi bir meslek olarak yatay olarak katmanlaştığı anlaşılmaktadır.

#### **1.2.2.1.2. İşe Alım Sürecinde Yaşanılan Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Türleri**

İş hayatına katılım sürecinin farklı aşamalarında cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulanabilmektedir. İşe alım sürecinde uygulanan cinsiyet ayrımcılığı ilk üç aşamada kendini göstermektedir: Birinci aşama, uygun iş ilanlarının duyurulmasında ilanın içeriğinde, ikinci aşama, iş görüşmesine gelen adaylarla görüşme sırasında, üçüncü aşama, işe alınacak adayın ücretinin belirlenmesi sırasında cinsiyet ayrımcılığı uygulanmaktadır (Özkan ve Özkan, 2010:93-94).

### **1.2.2.1.2.1. İş İlanlarında Cinsiyet Ayrımcılığı**

İş ilanlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık iki farklı şekilde kendini göstermektedir. Bunlar dolaylı ayrımcılık ve doğrudan ayrımcılıktır. Dolaylı ayrımcılık türünde, iş ilanlarında açıkça cinsiyete dair bir ifade yer almaz; fakat tercih edilen cinsiyete dair örtük bir ima söz konusudur. Örneğin, iş ilanında askerlikle ilişkisi kesilmiş ifadesinin yer alması iş için erkeklerin tercih edileceğinin bir göstergesidir. Bu durum dolaylı ayrımcılığa girmektedir. Doğrudan ayrımcılık, iş ilanlarında aranılan özellikler kısmında erkek olarak bir cinsiyet sınırlandırılmasının koyulmasıdır. Bu tür bir cinsiyet sınırlaması ise iş ilanına başvuracak kadınların doğrudan eleneceğini belirtir (Çakınberk, 2011:94).

İş ilanlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık her iki cinse karşı yapılsa da genellikle kadınların aleyhine bir durum vardır. Erkeklerle karşı uygulanan ayrımcılık sınırlı ilanlarda ve kadınlarla özdeşleştirilmiş bazı mesleklerin ilanlarında söz konusudur. Bu tür iş ilanları ise genellikle cinsiyetçi kalıp yargıların bir sonucu olarak yayınlanmaktadır. Örneğin, yayınlanan bir sekreter bulma iş ilanında aranılan özelliklere bayan şartının eklenmesi erkeklerle yönelik bir ayrımcılıktır; fakat bu durum yaygın bir ayrımcılık uygulaması değildir.

Kadınlara yönelik iş ilanında uygulanan ayrımcılığa örnek olarak 2004 yılında gerçekleşen KPSS yerleştirme kılavuzunda Maden Tetkik Arama Genel Müdürlüğü'nün 100 adet mühendis kadrosundan 88'inin erkek olma şartını koymasındadır. Bu cinsiyet şartı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği tarafından dava edilmiş ve Danıştay tarafından bu şartın yürürlüğü durdurulmuştur (Çakınberk, 2011:95).

Kadınlara yönelik iş ilanlarında uygulanan cinsiyet ayrımcılığının işverenler tarafından uygulanmasının nedenleri arasında kadına yönelik cinsiyetçi kalıp yargılar ve kadınların kadın olmasından kaynaklanan biyolojik özelliklerinin sonuçları yatmaktadır. Kadının belirli periyotlarda yaşadığı rahatsızlıklar, doğum iznine ayrılması, kadınlar için emzirme odası, çocukları için bakış ve kreş yerlerinin açtırılması zorunluluğu gibi ek maliyetlere girmek işverenlerin kadınları işe almaktan alıkoymaktadır (Çakınberk, 2011:94-95).

### **1.2.2.1.2.2. İşe Eleman Alımında Cinsiyet Ayrımcılığı**

İş görüşmelerinde insan kaynakları yetkilileri tarafından adaylara yöneltilen soruların içeriği iş gören adaylarının cinsiyetine dayalı ayrımcılık suçuna neden olabilir. Adaylara sorulan sorular adayın yapacağı işin olmazsa olmazlarından biri değilse eğer, bu soru ayrımcılık teşkil

edebilir. Bu süreçte işe eleman alımında genellikle kadınlara yönelik cinsiyetçi soruların sorulması yaygın bir ayrımcılık türüdür.

İş görüşmelerinde kadın adaylara özel hayatına yönelik soruların sorulması doğrudan bir ayrımcılıktır. Örneğin, kadın adaylara yöneltilen evlilikle ilgili, hamile kalınması ile ilgili gibi sorular neticesinde işverenler bu adayları istihdam etmekten kaçınabilmektedir (Çakınberk, 2011:96). 2013 yılında, Yenibiris.com'un gerçekleştirdiği bir araştırmada 1271 kadın ankete katılmıştır. Kadınlardan 927 kişi iş aramaktadır ve 344 kadın işe alım uzmanıdır. Yapılan değerlendirme neticesinde işe alım uzmanlarının % 45'i işe alma görüşmelerinde kadın adaylara evlilik ve çocuk planları ile ilgili sorular yönelttiğini belirtmiştir (Erkan, Campaign Türkiye:2013). Bu tür cinsiyet ayrımcılığı suçunu işlemek için, örgütler iş tanımı ve analizleri yapmalıdır. Yapılan analizler neticesinde iş için gerekli olan kriterlerin tüm iş gören adaylarının taşıyıp taşımadığına eşitlikçi bir değerlendirme ortamında sonuçlandırılmalıdır (Çakınberk, 2011:96).

### **1.2.2.1.2.3. Ücretle İlgili Cinsiyet Ayrımcılığı**

Ücret, bağımlı iş ilişkisi çerçevesinde kişinin bedensel veya düşünsel emeğinin bir karşılığıdır (Işığışık, 2011:415). Kişinin toplumsal yaşam standardını doğrudan etkileyen ve kişiyi motive edici özelliği bulunan önemli bir araçtır. İş görenler için bir kazanç, işverenler açısından bir maliyet unsuru olan ücret faktörü yapısı itibariyle çalışma hayatında ayrımcılığa neden olabilecek en somut göstergedir. Ücret ayrımcılığı, eşit verimliliğe sahip iş görenlerin ücretlerinde haksız bir düşüklüğün meydana getirilmesidir. Ücret ayrımcılığı, cinsiyet, ırk, dil, din, mezhep, siyasi düşünce ve sendikal faaliyetler gibi nedenlerden kaynaklanan keyfi bir uygulamadır ve önyargılara dayanmaktadır (Işığışık, 2011:425).

Kadın ve erkek çalışanların ücretlerinde ayrımcılık uygulanmasının bir takım sebepleri vardır. Birincisi, kadınların bilinçli olarak düşük ücretli işlere yönelmesidir. Bu duruma dağılım ayrımcılığından kaynaklanan ücret ayrımcılığı denilmektedir. İkincisi, erkek ve kadın çalışanların aynı işi yapmalarına rağmen kadın çalışanların ücretinin düşük olmasıdır. Bu duruma işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı denilmektedir. Üçüncüsü ise, erkeklerin çoğunlukta olduğu bir sektörde kadınların işe alınmasıyla erkeklere nazaran kadınlara düşük ücret verilmesidir. Bu duruma değersel ayrımcılık denilmektedir (Özkan ve Özkan, 2010:95-96).

Kadınların erkeklere nazaran ücret ayrımcılığına maruz kalmalarının bir başka sebebi ise ataerkil toplumlarda kadına karşı oluşmuş toplumsal cinsiyet rollerinin işverenler üzerindeki etkisidir. Annelik, hamilelik, çocuk bakımı ve ev işlerinin yürütülmesi kadının sorumluluğuna terk edildiği için kadın çalışan iş hayatında çok fazla aktif olamaz düşüncesi birçok işverenin bakış açısını etkilemektedir. Bu sebeple, işverenler kadınları istihdam etmekten kaçınmakta ya da kadın çalışanları düşük ücretle istihdam etme yoluna girmektedirler (Çakınberk, 2011:104).

### **1.2.2.1.3. İşin Devamı Sürecinde Yaşanılan Cinsiyet Dayalı Ayrımcılık**

#### **Türleri**

İşin devamı sürecini kapsayan terfide, performans değerlendirmede, tayin ve eğitime katılmada ve işten çıkarmalarda cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulanmaktadır.

#### **1.2.2.1.3.1. Terfi Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**

Güç ve zor şartlar altında cinsiyet ayrımcılığına maruz kalarak iş hayatına katılmayı başarabilen kadınların işin devamı sürecinde de bu tür ayrımcılıklara maruz kaldığı bilinmektedir. Terfi süreci ise kadınların işine devam sürecinde yaşadıkları bir diğer ayrımcılık türüdür.

Kadınların terfi etmelerinin önündeki başlıca engeller, kadınların vasıfsız işlerde yoğunlaşmaları, düşük eğitim seviyeleri, aile içi rollerinin getirdiği cinsiyetçi önyargılardır (Çakınberk, 2011:106). Kadınların önlerindeki bu engeller onları terfi ayrımcılığına maruz bırakmaktadır. Kişilerin yetenek, bilgi ve hüner kazanabilmek için kendilerine yaptıkları eğitim harcaması olan beşeri sermaye donanımları (Ekodialog, 2015) kadın ve erkeğin aynı olsa dahi terfi sürecinde ayrımcılığı kadınlar yaşamaktadır. Beşeri sermaye donanımları aynı olan kadınlar ve erkekler aynı meslekte farklı iş pozisyonlarında yer alarak dikey katmanlaşma yaşanmaktadır (Parlaktuna, 2010:1222).

Kadınların terfi sürecinde bir yerlere gelebilseler dahi yönetici kademelerine yükselebilmeleri çok zordur ve önlerine aşılmayan engeller çıkartılmaktadır. Kadınların yükselememe sorunu olarak gündeme gelen cam tavan sorunu (Çakınberk, 2011:106) kariyer ve annelik başlığı altında ayrıntılı olarak incelenecektir.

### **1.2.2.1.3.2. Performans Değerlendirme Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**

Kadın ve erkek çalışanlar cinsiyetlerinden kaynaklanan farklılıklar sebebiyle farklı yetenek, beceri ve davranışlara sahiptir. İşletmenin standart ve normları eril özellikler göstermesi sebebiyle erkekler işletmelerin parlayan yıldızı olmuşlardır. Kadınlar ise kadın olmalarından dolayı çalışma hayatında aşması gereken engellerle hep yüz yüze bırakılmıştır. Bu engeller performans değerlemeden terfi aşamasında kadar kadının önüne çıkmaktadır. Yapılan bir takım çalışmalar performans değerlendirme sürecinde hem değerlendiricinin hem de değerlendirilen kişilerin cinsiyeti baz alındığında birbirleriyle çelişkili bulgular elde edilmiştir. Örneğin, bazı çalışmalarda kadın yöneticilerin erkekleri daha katı bir tutumda değerlendirdiği sonucuna ulaşılmış olsa da erkek yöneticiler kadın çalışanlar hakkında daha fazla önyargıya sahip olduğu anlaşılmıştır. Erkek yöneticiler kendi cinslerinin performans değerlemesinde erkekleri daha yetenekli bulurken, kadın çalışanlarının yeteneklerini ise şans ile bağdaştırdıkları sonucuna ulaşılmıştır (Baltacı ve Burgazoğlu, 2014:165-166).

Kadınlar, kadın olması sebebiyle iş hayatında hamilelik, çocuk bakımı, ev işleri ve yeri geldiğinde eşinin baskılarına maruz kalması sebebiyle stres ve huzursuzluk hali içinde işinde çalışmaya başlamaktadır. Bu huzursuzluk hali kadın çalışanın iş performansına olumsuz yansıtılmaktadır. Bunun nihayetinde kadının performans değerlemesi de düşük olabilmektedir. Bu duruma kadına yönelik cinsiyetçi kalıp yargılar eklendiğinde kadınların performansı kadınların yeteneksizliği ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Erkeklerin düşük performansı ise şanssızlık olarak yorumlanmaktadır (Çakınberk, 2011:107-108).

### **1.2.2.1.3.3. Tayin ve Eğitim Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**

Kadınların çalışma hayatında ayrımcılığa uğradıkları bir diğer süreç tayin edilme ve eğitime katılım sürecidir. Kadınlar, aile içi rollerinin getirdiği baskı sebebiyle, tayin edilmemeyi ve eğitime katılmamayı seçtiklerine dair bir yargı söz konusudur. Kadınlar, ev işlerinin çocuk bakımının getirdiği baskı sebebiyle mesleki eğitimlere katılmakta zorlanabilirler. Fakat yapılan bazı araştırmalar kadınların işi bırakma ve mesleki eğitimlere katılmamayı seçtiklerini desteklememiştir. İşletme içerisindeki yüksek cinsiyetçi önyargıların varlığı kadınların işe bağlılıklarını azalttıkları sonucu elde edilmiştir (Çakınberk, 2011:108-109).



#### **1.2.2.1.4. İşten Çıkarılma Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**

Çalışma hayatında kadınlar, mesleğe yönelme sürecinden işin devamına ve sonunda işten çıkarılma sürecinde dahi toplumsal rolleri gereği dezavantajlı konuma getirilmektedir. İşverenler, annelik, ev işleri, çocuk bakımı gibi toplumsal rolleri gereği kadınları istihdam etmekten kaçındığı gibi, işten çıkarılma sürecinde de cinsiyet ayrımına giderek öncelikli olarak kadınları seçmektedir (Arabacı, 2012:78).

Kadın, cinsiyeti gereği elde ettiği gelir ek gelir olarak görülmekte ve iş piyasasındaki konumu da geçici bir durum olarak düşünülmektedir. Bu sebeple, iş sözleşmeleri feshedilen öncelikli olarak kadınlar olmaktadır. İşverenler, kadın erkek tüm çalışanlarına karşı eşit davranma borcu altındadır ve bu borcu Anayasa ile İş Kanunu'nda hükme bağlanmıştır. İşverenler, çalışanlarının iş sözleşmesini cinsiyet ayrımına giderek feshetmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi gereği suçtur ve işverenlerin bu tür bir suç işlemeleri neticesinde bir takım tazminat ve idari para cezalarına çarptırılması kararlaştırılmıştır (Çakınberk, 2011:109-110).

#### **1.2.2.2. Kariyer ve Anneliğe İlişkin Sorunlar**

Çalışma hayatında kadınlar, kariyerine ve anne olma durumlarına göre bazı sorunlar yaşamaktadırlar. Bu çalışmada, kadınların kariyer sorunları kapsamında cam tavan sorununa, annelik sorunları kapsamında ise iş-aile çatışması sorununa değinilecektir.

##### **1.2.2.2.1. Kadının Kariyer Sorunu**

Kadınlar iş hayatına atıldıktan sonra kariyer yaşamlarında yol kat etmeleri erkek ile kıyaslandığında kolay bir süreç değildir. Kariyer hayatında, kadın toplumsal rolleri gereği iş-aile çatışması yaşayabilmekte ve işinde terfi edebilmesi, yönetici olabilmesi aşamasında cam tavan sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunlar, ayrı bir başlık altında değerlendirilecektir.

##### **1.2.2.2.1.1. Cam Tavan Sorunu**

Kadınların iş hayatına son yirmi yılda katılımı artmasına rağmen yönetici ve üst yönetici pozisyonlarına geçişlerinde kadınlar bir takım engellemeler ile karşılaşmaktadırlar. Üst düzey yönetici olamama sorunu olan cam tavan kavramı ilk kez 1986 yılında Wall Street gazetesine Hymowitz ve Shellhardt tarafından verilen röportajda kullanılmıştır (Aksu v.d., 2013:134).

Cam tavan kavramı, kadınların iş hayatındaki verimlilik, yetkinlik, başarı, liyakat ve performanslarına bakılmaksızın yönetim tarafından benimsenen cinsiyetçi kalıplar sebebiyle kadınların yönetim kademelerine yükselmelerine mani olan ve görünmeyen engeller manasına gelmektedir (Mızrahi ve Aracı, 2010:150).

Cam tavan sorunu örgütsel yönetim tarafından kaynaklanan engellerin yanı sıra kadın yöneticilerin kendilerinden ve kişinin de kendi kendine koyduğu engellerden de kaynaklanmaktadır. Örgütsel yönetimden kaynaklanan engellerin başında ataerkil yönetimin benimsenmesi, erkeklerin gücü elinde tutma isteğinin olması, kadınların kişilik, azim, yetkinlik ve başarı açısından yetersiz olarak bulunması sıralanabilir. Kadın yöneticiler tarafından koyulan engeller ise, kadın yöneticinin kendini referans alma yanılığısına düşmesi, yani kadın yöneticinin kendisine “ben buraya kolay gelmedim herkes benim geçtiğim zorluklardan geçmeli”, düşüncesine kapılarak kendini öne sürmesidir. Bir diğer engel ise, kraliçe arı sendromudur. Bu sendromun sebebi, üst yönetimde tek kadın yöneticinin olması, kadın yönetici tarafından başarı ve övünç kaynağı olarak düşünülmesinden kaynaklanmaktadır. Kişinin kendi kendine koyduğu engeller ise, kadınların cinsiyetçi kalıpları sorgulamadan içselleştirmesi, iş-aile çatışması durumunda kendini suçlu hissetmesi, özgüven ve kararsızlık yaşamasıdır (Örücü v.d., 2007:119-120).

UÇÖ'nün 2014 yılında yayınladığı Küresel Cinsiyet Uçurumu adlı raporunda, cam tavan sorununa yönelik dünyadan istatistiki örnek veriler sunmuştur. Rapora göre, dünyada en büyük şirketlerinin sadece % 5'inin üst yöneticileri kadındır. Bu cinsiyet eşitsizliğinin ancak 81 yıl sonra kapanacağı ileri sürülmüştür. Kadın müdürlerin en çok olduğu ülke sıralamasında ise, Jamaika % 59,3 ile birinci sırada, Yemen % 2,1 ile sonuncu sırada yer almaktadır. Türkiye ise 94. Sıradadır (Hürriyet Haber, 13 Ocak 2015).

Türkiye'de işveren olarak girişimci kategorisinde çalışanların cinsiyet dağılımı incelendiğinde de aradaki cinsiyet uçurumu dikkat çekicidir. TÜİK 2013 yılında yayınladığı veriler aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

**Tablo 4. Türkiye’ de Cinsiyete Göre İşveren Olarak Çalışanların Dağılımı 2012-2013 (+15)**

	<b>Toplam</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>
<b>2012</b>	100,0	92,5	7,5
<b>2013</b>	100,0	92	8

**Kaynak:** TÜİK, Girişimcilik 2013.

Türkiye’de tablo 4’te de belirtildiği üzere, toplam istihdam içerisinde işveren olarak çalışanların oranı % 4,6 olup, kadın işverenlerin oranı % 8, erkek işverenlerin oranı ise % 92’dir.

İşletmelerde var olan cam tavan sorununu kırmak için hem kadın tarafından hem de işletme tarafından uygulanması gereken bir takım stratejilere ihtiyaç vardır. Kadınların uygulaması gereken stratejiler, öncelikle kadının kendine inanması, azimli ve inançlı olarak kendisine bir kariyer yol haritası çizmelidir. Bu yönde genel ve mesleki eğitim hizmeti almalı, mentordan destek almalıdır. İşletmede yüksek performans göstermeleri ve sosyal ilişkilerini sağlam tutmalıdır. İşletmedeki insan kaynakları birimi tarafından uygulanması gereken stratejiler ise yönetimin erkek egemen örgüt kültürünü değiştirmek, yönetici adayı olan kadın çalışanlarının kendilerini ispatlamalarına imkan tanımaktır (Çakınberk, 2011:276-278).

#### **1.2.2.2.2. Kadının Annelik ve İş-Aile Çatışması Sorunu**

##### **1.2.2.2.2.1. Kadının Annelik Sorunu**

Kadınlar, biyolojik özellikleri ve toplumsal rolleri gereği çalışma hayatında ayrımcılığa uğramakta ayrıca iş-aile hayatında çatışma yaşayabilmektedir. Çalışma hayatında kadınların ayrımcılığa uğramasının en önemli nedenlerinden biri hamilelik ve annelik durumlarıdır. Hamile kadının hamilelik süresince yaşayacağı fiziksel ve psikolojik zorlanmaları anne adayını yıpratılabilmekte ve iş performansını düşürebilmektedir. Bu doğal süreç kadının çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kalmasına sebep olabilmektedir.

Kadınlar, işe alım sürecinde, işin devamında ve işten çıkarılma sürecinde hamilelik ve annelik rolleri gereği dezavantajlı konuma sokulabilmektedir. İşe alım sürecinde bekar kadınlar evli kadınların yerine, çocuksuz kadınlar çocuklu kadınların yerine daha çok tercih edilmektedir (Çakınberk, 2011:209).

Hamilelik sürecinden sonra çalışan ve ilk kez anne olacak kadınların çocuk bakımı ile ilgili endişeleri de kadınların çalışma hayatını doğrudan etkileyen bir sorundur. Çocuğun bakımı için kreşlerin nicelik ve nitelik olarak yetersiz oluşu, özel kreşlerin maliyetinin fazla oluşu gibi sebepler çalışan annelerin doğum izninden sonra çalışma hayatına geri dönme zamanında karar verme süreçlerini olumsuz olarak etkilemektedir (Sayıl v.d., 2009:2). Türkiye’den örnek vermek gerekirse, işyerinde sayısal olarak yüz elli ve üzerinde kadın çalışanı olan işverenlerin kreş ve emzirme odası açması yasal bir görevidir. Fakat bu yükümlülüğün yasal olarak gerçekleştirilip ya da gerçekleştirilmediğine dair herhangi bir düzenli denetim yapılmamaktadır. Türkiye’de yüz elli ve üzerinde kadın çalışana sahip olan resmi ve özel kurumların sayısı yaklaşık dokuz bindir. Denetlenen kurumların sayısı ise yaklaşık üç yüzdür. Denetlenen kurumların % 65’inde emzirme odası, % 45’ inde kreş bulunmamaktadır (Radikal Haber, 2013).

Türkiye’de çocuk bakım evlerinin sayısının az oluşu çalışma hayatına geri dönecek çalışan anneleri çocukları için evde bakıcı tutması zorunluluğuna itmektedir. Fakat evde çocuk bakıcısı tutmanın maliyetli olması çalışan annelerin çalışma hayatına geri dönme isteklerini azaltabilmektedir.

Çalışan anneler doğumdan sonra iş hayatına döndükten sonra da çalıştığı kurumdan bir takım ayrımcı muamelelere maruz kalabilmektedir. Kadınların, doğum izninden döndükten sonra, aynı pozisyondaki işini bulabileceğine dair herhangi bir düzenleme yoktur (Delen ve Uşen, 2011:158-159). Bu sebeple, işletmeler ve özellikle insan kaynakları birimleri hamile dostu politikalar almaya çalışmalıdır. Kadının hamileliği ve doğum izni sebebiyle, kadının rızası olmadan statüsü değiştirilmemelidir. Eşit ücret politikası benimsenmeli, hamile ya da doğum izninde olan kadına ücret adaletsizliği yaşatılmamalıdır (Çakınberk, 2011:214-215).

Çalışan kadınlar, anne olduktan sonra toplumsal rolleri gereği aile-iş çatışması yaşamamak adına evinde çocuğu ya da çocukları ile geçireceği sürenin uzun ya da kısa oluşuna aldırmış etmemelidir. Önemli olan çocuğu ya da çocuklarıyla geçireceği zamanın nitelikli olmasıdır. Yapılan bir araştırma sonucuna göre, çalışan annelerin kız çocukları da annelerini kendilerine model almaktadır ve ilerideki akademik başarısı daha yüksek olmaktadır. Çalışan annelerin çocukları başkalarına daha az bağımlı, kendi kendine yetebilen, özgüveni yüksek bireyler olmaktadır (Aktaş, 1994:8-9).

Sonuç olarak, kadının çalışması toplumların kalkınmasını sağlamaktadır. Toplumların en küçük yapı taşı olan ailelerde de kadının çalışması daha demokratik, ekonomik yönden

kendine yeten, daha sağlıklı bireylerin yetişmesine ortam hazırlamaktadır. Aileden tüm topluma yayılan kalkınma ve refah ortamının sağlanmasında kadının istihdam edilmesinin rolü büyüktür. Bu sebeple, kadının çalışma hayatından kopmaması adına çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması sağlanmalı ve çalışan annelere yönelik toplumsal önyargıların kırılması önemlidir.

#### **1.2.2.2.2. İş-Aile Çatışması Sorunu**

Çalışma hayatında yer alan kadınlar, iş piyasasında yer almak ve mevcut konumunu korumaya çalışırken diğer bir yandan da kendisinden beklenen toplumsal roller gereği kendini bir çatışmanın içerisinde bulmaktadır. Kadın, her ne kadar çalışan bir kadın olsa da ev bakımı, çocuk bakımı gibi rolleri kendisiyle çatışmaya itmektedir. Ailevi yönden kendisine yüklenen roller, iş yaşamını olumsuz etkilemektedir. İş yaşamına olan aşırı bağlılığı ise bu sefer aile yaşamını olumsuz etkilemektedir. Erkeğe kıyasla kadın iş-aile çatışmasına ya da aile-iş çatışmasına daha fazla maruz kalmaktadır. İş-aile çatışması, bireyin işindeki rolünü yerine getirmesi neticesinde ailedeki rolünü yerine getirememesi sonucunda oluşan çatışmadır. Aile-iş çatışması ise kadının ailedeki rolü gereği iş yaşamında olumsuzluklar yaşaması sonunda oluşan çatışma türüdür. Aile ve iş yaşamı bireyler için iki önemli alandır. Ailesi ile birlikte kendi temel gereksinimlerini karşılamakta, işi ile birlikte ise ekonomik yönden bağımsızlığını elde etmektedir. Bu sebeple, iki alanda kişinin tüm hayatını etkilemektedir. İki yaşam alanı da iç içe geçmiştir ve birbirinden bağımsız olamazdır (Arslan, 2012:102-103).

İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması incelendiğinde, iş-aile çatışmasının kişilerde daha yoğun bir şekilde çatışmaya neden olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü iş-aile çatışmasında kişi işini çok fazla kontrol edememektedir. Teknolojinin ilerlemesinin de bu duruma zemin hazırladığını söylemek yanlış olmayacaktır. Örneğin, bir çalışan bilgisayar sayesinde işini evine taşıma imkanı bulmuştur. Bu durum da kişide bir rol çatışmasına neden olabilmektedir (Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2014:129).

Çalışma hayatında daha yoğun olarak yaşanan iş-aile çatışması, Greenhouse ve Beutell (1985) tarafından zaman temelli, gerginlik temelli ve davranış temelli olmak üzere üç türe ayrılmıştır ((Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2014:129) : Zaman temelli iş-aile çatışmasında, iş yaşamında harcanılan uzun zamanın aile yaşamındaki rolünü engellemesiyle ortaya çıkmaktadır. Buna sebep olan faktörler, uzun çalışma saatleri veya işin eve götürülmesi örnek olarak gösterilebilir. Gerginlik temelli iş-aile çatışmasında, iş yaşamında yaşanan bir

gerginliğin aile yaşamındaki rolüne yansıtılmasıdır. Örneğin, kötü ve stresli geçirilen bir iş günü sonunda kişinin ailesine kötü davranmasıdır. Davranış temelli iş-aile çatışmasında, kişinin iş yaşamında takındığı davranış ve tutumunu aile yaşamında da devam ettirmesidir. Örneğin, iş yerinde agresif olan çalışanın aile yaşamındaki rolünde de aynı tutum ve davranışı devam ettirmesidir.

İş-aile çatışmasını yaşayan çalışanların yaşamlarında hem iş hayatına yönelik hem de aile ve bireysel hayatına yönelik olumsuz sonuçları olabilmektedir. Bu tür bir çatışma yaşayan çalışan iş hayatında iş tatminsizliği yaşayabilir ve çalışanın örgütsel bağlılık düzeyinde azalma meydana gelebilir. Bu durum da çalışanın düşük performans sergilemesine sebep olur. Bu yaşadığı çatışma ve olumsuz sonuçları düzeltebilmek ve kendi hayatında bir denge kurabilmek adına çalışan işinde devamsızlık yapma, işinden bir süreliğine uzaklaşma ya da işinden ayrılma yollarından birini seçmek zorunda kalabilir (Çakınberk, 2011:172).

İş-aile çatışmasını yaşayan çalışanlarda, yaşam memnuniyetsizliği, tükenmişlik ve moralsizlik hissi meydana gelmektedir. Bu belirtiler de çalışanın evliliğin anlamının sorgulamasına ve aile memnuniyetsizliği yaşamasına ve evliliğini bitirme kararı almasına sebep olmaktadır (Taslak, 2007:69).

Çalışanın iş yaşamından ya da aile yaşamından kaynaklı rollerinin kendisinde çatışmaya sebep olmaması için bir takım önlemler ve politikalar alınması gerekir. Bu önlemleri alacak olan taraflar ise işletmeler ve devlettir.

Çalışanın iş hayatındaki uzun ve esnek olmayan çalışma saatlerinin düzenlenmesinde insan kaynakları politikalarının ve yöneticilerinin rolü önemlidir. İnsan Kaynakları Yönetimi, çalışana sadece iş odaklı değerlendirmek yerine, çalışanın özel hayatına da zaman ayırabilecek şekilde esnek iş saatleri uygulamasına geçebilirler. Özellikle insan kaynakları tarafından çalışanlar için aile dostu politikalarının uygulanması, çalışanın iş-aile çatışmasını yaşamasına mani olabilir. Kadınlara zaman kaynaklı iş- aile çatışma türünü yaşatmamak adına esnek çalışma saatlerinin yanı sıra kadınların home-ofis türü çalışması da sağlanabilir (Çakınberk, 2011:176).

Kadınların iş hayatını sekteye uğratan diğer önemli bir sorun ise çocuk bakımındır. Türkiye’de genellikle okul öncesi eğitimin 5-6 yaş arasına yönelik olarak yaygınlaştırılma çalışmaları mevcuttur. 0-3 yaş arasında yönelik kreşlerin varlığı ise son derece azdır. Mevcut kreşlerin ücretlerinin yüksek oluşu da bu dönem aralığında düşük ücret karşılığında çalışan kadınların

istihdamdan çekilmesine neden olmaktadır. Daha yüksek statüde çalışan kadınlar ise bu dönemde dışarıdan ya bakıcı tutarak ya da çocuklarını kreşe vererek çalışma hayatına devam etmektedirler (Ecevit, 2010:110).

Türkiye’de 150 üstü kadın işçi çalıştıran işletmelerde kreş açma zorunluluğu bulunmasına rağmen, bu konuya yönelik denetimler ve resmi verilere ulaşılamamaktadır. Bu da işletmelerin bu kanunu uygulamalarında keyfi davranmalarına neden olmaktadır (Sendika.org, 2014). Çocuk bakımı kadın erkek eşitliğinin sağlanmasında ve iş-aile çatışmasının azaltılmasında çözülmesi gereken bir sorundur. Devletin bu soruna yönelik denetim mekanizmalarını etkinleştirmeleri ve çalışan kadınlara çocuk bakımı için maddi yönden yardım yapılmalıdır.

### **1.2.2.3. Psikolojik Taciz Sorunu**

Son yıllarda çalışma hayatına yönelik olarak gerçekleştirilen araştırmaların çoğunda psikolojik taciz olgusu ele alınmaktadır. Psikolojik taciz, bir diğer yaygın kullanımı ise “mobbing” olan kavram ilk kez kullanan Leymann olarak bilinse de daha öncesinde Alman bir etolog olan Lorenz tarafından hayvanların grup davranışlarını tanımlamak için kullanılmıştır. Lorenz, küçük hayvan gruplarının birleşerek daha iri bir hayvanı kaçırtmak için gerçekleştirdikleri saldırıya “mobbing” adını vermiştir. Daha sonra İsveçli Doktor Heinmann, okuldaki teneffüs zamanlarında çocukların birleşerek tek başına buldukları bir çocuğa karşı gösterdikleri zorbalığı tanımlamak için Lorenz’in mobbing kavramını kullanmıştır. Daha sonra Stockholm Üniversitesi profesörü Leymann, 1980’lerde işyerlerindeki benzer davranışları belirtmek için de mobbing kavramını kullanmıştır (Minibaş ve İdiğ, 2009:3).

Mobbing kavramı, terminolojik olarak Latince “mobile vulgus” sözcüğünden türetilmiş olup, kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk anlamına gelmektedir ve İngilizcede “mob” fiili bir yerde toplanmak, saldırmak gibi anlamları ifade etmek için kullanılmaktadır (Karşlıoğlu, 2013:19-20). Türk Dil kurumu ise mobbing kavramını “bezdiri” olarak çevirmiştir.

Psikolojik taciz kavramına benzer olarak literatürde “psikolojik şiddet, yıldırma, işyeri terörü, duygusal yıldırma, zorbalık, duygusal taciz, duygusal zorbalık, taciz, psikolojik terör” gibi farklı terimler de kullanılmaktadır. Psikolojik taciz, işgörenlere, üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışma arkadaşları tarafından sistemli bir şekilde kötü davranış, tehdit, şiddet ve aşağılanmaya maruz kalma sürecinin adıdır (Tokat v.d., 2011:8).

Mobbing sürecinde yer alan aktörler üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar mobbingi uygulayanlar, mobbing mağdurları ve mobbing izleyicileridir. Mobbinge neden olan olaylar ise karmaşık bir

yapı arz etmektedir. Genellikle bu sebeplerin kaynağı, mobbingi uygulayan saldırganların kişilik yapısı ve psikolojisi, örgütün kültürü, mobbinge uğrayan mağdurların kişilik yapısı ve psikolojisi, anlaşmazlığa neden olan bir durumun ortaya çıkması ve toplumsal değerlerdir (Çakınberk, 2011:137-139).

Örgütsel yapıda mobbing, uygulanış türleri açısından üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar, dikey mobbing, yatay mobbing ve aşağıdan yukarıya doğru mobbingdir. Dikey mobbing, örgüt içerisinde amir veya yönetici pozisyonunda olan birinin doğrudan astına yönelik olarak uyguladığı saldırgan davranış türüdür. Dikey mobbingin uygulanmasının başlıca sebepleri, amirin sosyal imajını tehdit edilir hissetmesi, astı ile arasındaki yaş farkı, amirin kayırılan bir kişi olması ve astı ile aralarındaki politik görüş farklılıklarının olmasıdır (Tınaz, 2011:124-128). İkinci mobbing türü, yatay mobbingdir. Yatay mobbing, birbirleriyle eşit statüde ve aralarında işlevsel ilişkilerin olduğu çalışanların birbirlerine karşı uyguladıkları mobbing türüdür. Yatay mobbing türünün uygulanmasının başlıca sebepleri, kıskançlık, yarışma, çekememezlik ve ırkçılıktır (Tokat v.d., 2011:48-49). Üçüncü mobbing türü aşağıdan yukarıya doğru mobbingdir. Çok az rastlanılan bir mobbing türü olan bu durumda çalışanlar birlik olarak otoriteyi tanımamaktadır. Verilen görevlerin yerine getirilmemesi ya da uzun sürede gerçekleştirilmesi şeklinde uygulanır (Karlıoğlu, 2013:42).

Mobbing, sektörel bazda incelendiğinde bankacılık, sigortacılık, sivil hizmetler, savunma sektörü, üniversiteler, sağlık ve eğitim sektörü, acil servisler ve kiliselerde daha çok yaygın olduğu belirtilmektedir. İşletme büyüklüğü açısından incelendiğinde ise büyük işletmelerde daha çok yaşandığı ifade edilmektedir. Mobbinge maruz kalanlar cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, kadın yoğun işyerlerinde daha çok gerçekleştiği, kadınların özellikle diğer kadınlara karşı daha saldırgan davranışlarda bulunduğu belirtilmektedir. Dördüncü Çalışma Koşulları anketi sonuçlarına göre ise, kadınlar erkeklerden üç kat fazla mobbinge karşılaşmaktadır. İşyerlerinde uygulanan etik dışı davranışların kadınların düşük olan işgücüne katılımlarını daha da çok düşürmeye sebep olduğu ifade edilebilir (Çakınberk, 2011:130-132).

### **1.2.2.3.1. Psikolojik Tacizin Etkileri**

Psikolojik taciz, uygulanması suç olan ve etkileri itibariyle son derece zararlı sonuçlara neden olabilen bir olgudur. Psikolojik taciz etkileri açısından değerlendirildiğinde, mağdur, örgüt, aile ve toplum için olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Tınaz, 2011:157).



Psikolojik tacizin mağdura olan etkileri incelendiğinde, mağdur üzerinde ciddi psikolojik rahatsızlıklara sebep olmaktadır. Bunlar, uyku düzensizliği, gerginlik ve öfke, konsantrasyon bozukluğu, depresyon, panik atak, sigara ve alkol kullanma, aşırı yemek yemektir. Mobbinge uzun süre maruz kalanlarda ise savaşa katılan askerlerin, işkence ve tecavüz gibi büyük bir felakete uğrayan kişilerde oluşan travma sonrası stres bozukluğu gibi ciddi bir psikolojik rahatsızlığa sebep olduğu bilinmektedir (Karşlıoğlu, 2013:55-56).

Psikolojik tacizin örgüte olan etkileri incelendiğinde, mağdurun kendisinin ve mağduru izleyenlerin üzerinde bir gerginlik meydana getirerek işyerindeki verimliliklerini düşürmektedir. Mağdur, işyerinde yaşadığı stres sebebiyle işe devamsızlık yapmaya meyilli hale gelmektedir. 1998 yılında İngiltere’ de yapılan bir araştırma sonucuna göre, iş yerinde psikolojik taciz ortalama 3.3 milyon iş saati kaybolmaktadır. Ayrıca, mağdurun örgüte açtığı taciz davalarından örgütler maddi kayıplar yaşamaktadır. Mağdur, çözüm olarak işten istifayı düşündüğünde bu durum işletmelerde işgücü devir oranı da yükselmektedir (Minibaş ve İdiğ, 2009:70-71).

Psikolojik tacizin etkileri aile ve toplumsal açıdan değerlendirildiğinde aile içi tartışmalar ve ayrılıklara da neden olabilmektedir. İşyerinde mutsuz ve stresli olan kişi bu durumunu ailesine yansıttığında aile içi çatışmaları tetikleyebilmektedir. Mağdur olan kişi tekrardan iş hayatına dönmek istememekte bunun sonucunda mesleki yeterliliğinin kaybetmektedir. Mağdurun yaşadıkları neticesinde iş hayatından kopması toplumsal açıdan bir değer yitirilmesine sebep olmaktadır. Ayrıca psikolojik taciz için gerçekleştirilecek hastane masrafları da devlete birer yükür. Psikolojik tacizi gerçekleştiren saldırganların statü kazanması ve cezalandırılmaması ise bu tip kişilerin davranışlarının toplum tarafından örnek alınmasına sebep olabilmektedir (Karşlıoğlu, 2013:57-58).

### **1.2.2.3.2. Psikolojik Taciz ile Mücadele Yöntemleri**

Psikolojik taciz ile mücadele yöntemleri iki türlü boyutta gerçekleşebilir. Bunlar, bireysel mücadele ve örgütsel mücadeledir. Psikolojik taciz ile bireysel mücadele yönteminde, mağdurların her şeyden önce psikolojik tacizin ne olduğunu bilmesi ve öğrenmesi gerekir. Bu olguya karşı farkındalığı artan mağdur, yaşadığı belirsizlikten sıyrılacak, yaşadığı zorba davranışları anlamlandırmaya başlayacak ve böylelikle de korkusu azalacaktır. Mağdur, yaşadığı zorbalığa karşı açıkça itiraz etmeli, yaşadığı tüm olayları yazılı olarak kaydetmelidir. Yaşadığı süreci örgütteki yetkili organa kanıtlarıyla rapor etmeli, gerekirse psikolojik destek almalı bu aldığı desteği de kanıt olarak sunmalıdır. Mağdur, yaşadığı olayları iş arkadaşlarıyla

paylaşmalıdır. Çünkü bu durumdan iş arkadaşları da rahatsız olabilir ve grupça iş arkadaşlarını savunabilirler. Mağdurun yakın çevresi de mağduru yalnız bırakmamalı, yasal danışman veya avukat ile görüşmesi için randevu ayarlayabilirler. Mağdur, stresle baş etmek için yoga, meditasyon, nefes teknikleri gibi fiziksel rahatlama egzersizleri de yapmalıdır (Tokat v.d., 2011:61-62).

Psikolojik taciz ile örgütsel mücadele yönetiminde, örgüt içindeki yöneticilerin psikolojik taciz olgusuna karşı bilinçlendirilmesi gerekir. Örgüt, örgüt politikalarının belirtildiği metinde psikolojik taciz olgusunu ve bunu gerçekleştirenlere karşı uygulayacak yaptırımları açık bir dille ifade etmesi gerekmektedir. Örgüt kültürünün de kişilerin birbirlerine saygı duyduğu bir ortamın oluşmasını sağlamalıdır. Örgüt kültürü, stresi azaltan, çatışmayı yönetebilen bir ortam sunuyorsa psikolojik taciz vakalarının azalmasını sağlayabilmektedir. Örgütlerdeki insan kaynakları yönetimi de psikolojik taciz vakalarının önlenmesinde aktif bir rol almalı, örgüt içi koçlar ve psikolojik danışmanlık hizmetlerine yer vermelidirler (Minibaş ve İdiğ, 2009:139-145). Bu tür önlemlerin alınması, mağdurun kendisini yalnız hissetmesini engellemekte ve mağdura aidiyet duygusunun kazandırılmasını sağlayarak bu tür vakaların önüne geçilebilmektedir.

## **2. ULUSLARARASI KURULUŞLAR AÇISINDAN ÇALIŞMA HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI**

### **2.1 Tarihsel Süreç İçerisinde Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları**

Kadınlar, Avrupa tarihi boyunca toplumsal, ekonomik ve siyasi hayatta hak ettiği yerini alabilmek için uzun zaman sorunlar yaşamış ve bu sorunların çözümü için birçok zorlu süreci atlatmak zorunda kalmışlardır. Kadınların tarihsel süreç içerisinde yaşadığı sıkıntılar Ortaçağ Avrupası'na kadar uzanmaktadır. Ortaçağ Avrupası'nda, kadınların miras hakkının, mülkiyet hakkının olmaması, sözleşmelerde alınıp satılması, evleneceği kişiyi seçme hürriyetine sahip olmaması, cadı avı altında yakılması gibi dramatik sahnelerin öznesi olması kadınların yaşadığı zorlu süreçlerden biridir. Aydınlanma çağı ile birlikte modernleşmenin gelmesi kadınlara umut verse de uygulamada kadınlar kamusal alanda dışlanmışlar ve hayal kırıklığı yaşamışlardır. Sanayi devrimi ile birlikte, kadınların fabrika ve evin kölesi haline gelmesi kadını fazlasıyla yormuştur. Tüm bu zorlu süreçler kadınların bilinçlenmesine ve kendi hakları için mücadele etmelerine sebep olmuş ve feminizm fikir akımının da doğmasına imkan sağlamıştır (Öztürk, 2011:32-42).

Sanayi devrimi ile birlikte kadınların ilk defa ücretli işçi adı altında çalışmaya başlaması ancak ucuz kadın emeği adı altında sömürülmeye çalışılması kadına dair toplumsal cinsiyet temelli sorunların daha da derinleşmesine neden olmuştur. Erken kapitalistleşen ülkelerde, kadın işgücünün artması, kadının çalışma hayatındaki eşitsiz konumuna yönelik düzenleyici hükümlerin gerçekleşmesini zorunlu kılmıştır. II. Dünya Savaşı'nda Uluslararası Kuruluşların sosyal politika merkezli düzenlemelere ağırlık vermeleri kadınların çalışma hayatındaki adaletsiz konumunu düzeltme amacı taşımaktadır (Tokol ve Alper, 2014:313). Uluslararası Kuruluşlardan Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi ve Uluslararası Çalışma Örgütü kadınların çalışma hayatındaki toplumsal cinsiyet sorunlarının çözümüne yönelik düzenlemeler yapan başat kuruluşlardandır.

### **2.2. Birleşmiş Milletler Örgütü**

Birleşmiş Milletler, II. Dünya Savaşı'nda sonra, dünyada uluslararası barış ve güvenliğin, eşitliğin ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması için 24 Ekim 1945 yılında kurulmuş olan uluslararası bir kuruluştur. Birleşmiş Milletler, Türkiye'nin de kurucu üye olarak dahil olduğu

51 ülkenin katılımı ile kurulmuştur. Günümüzde ise BM'ye üye ülkelerin sayısı 192 olmuştur. (Birleşmiş Milletler Türkiye).

### **2.2.1. Birleşmiş Milletler Örgütü'nün Belgelerinde Kadın**

Birleşmiş Milletler Örgütü'nün toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili düzenlemeler gerçekleştirdiği başlıca belgeleri: İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, ikiz sözleşmeler olarak tanınan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesidir (Kökkılınç, 2013:7).

#### **2.2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi**

Uluslararası düzeyde insan hakları konulu ilk belge olma niteliğini taşıyan ve toplam otuz maddeden oluşan İnsan Hakları Evrensel Bildirisi 10 Aralık 1948 yılında ilan edilmiştir (Kökkılınç, 2013:7).

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde, "Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler ve birbirlerine karşı kardeşlik zihniyeti ile hareket etmelidirler." (İHEB, m.1) hükmü yer alarak herkesin özgür ve eşit olduğu vurgulanmaktadır.

İkinci maddesinde, "Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer herhangi bir akide, milli veya içtimai menşee, servet, doğuş veya herhangi diğer bir fark gözetilmeksizin işbu Beyanname' de ilan olunan tekmil haklardan ve bütün hürriyetlerden istifade edebilir." (İHEB, m.2) hükmü yer almaktadır. Böylece, hiç kimse sahip olduğu farklı kimlik özellikleri nedeniyle herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan sözleşmenin tüm hükümlerinden yararlanma haklarının olduğu belirtilmektedir.

Çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği adına yapılan düzenlemeler 22. ve 23. maddede yer almaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde yer alan

"Her şahsın, cemiyetin bir üyesi olmak itibarıyla, sosyal güvenliğe hakkı vardır; haysiyeti için ve şahsiyetinin serbestçe gelişmesi için zaruri olan ekonomik, sosyal ve kültürel hakların milli gayret ve milletlerarası işbirliği yoluyla ve her devletin teşkilatı ve kaynaklarıyla mütenasip olarak gerçekleştirilmesine hakkı vardır." (İHEB, m.22).

maddesinde, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu vurgusu yapılmıştır.

Bildiri'nin 23. maddesi ise,

"Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır. Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş

karşılığında eşit ücrete hakkı vardır. Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.” (İHEB, m.23).

olarak düzenlenmiştir. Bu maddede, iş seçimleri ve iş koşulları ile ilgili adalet vurgusu yapılmakta ve işsizlik durumlarındaki sosyal güvence hakkına değinilmektedir. Yine herkesin ücret eşitliği hakkına ve sendika kurma ve sendikaya katılma haklarının olduğu belirtilmektedir.

Bildiri'nin 24. maddesinde herkesin dinlenme ve ücretli izne sahip olduğu, 25. maddede ise herkesin kendisi ve ailesi için sosyal hizmetlerden yararlanma hakkına sahip olduğu ve yine aynı maddede ana ve çocuklarının yardım görme hakkına sahip olduğu belirtilmektedir.

Genel olarak belirtmek gerekirse İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, kadın erkek herkesin sosyal hizmet hakkına, eşit ücret hakkına, iş seçimi ve çalışma koşulları ve işsizlik hallerinde korunması gerektiğine dair düzenlemeler gerçekleştirmiştir.

### **2.2.1.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi**

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi 16 Aralık 1966 yılında kabul edilip, 3 Ocak 1976 yılında yürürlüğe girmiştir. Toplam 31 maddeden oluşan sözleşmeyi Türkiye, 2000 yılında imzalayarak 2003 yılında yürürlüğe sokmuştur (Kamu Denetçiliği Kurumu).

Sözleşmenin 3. maddesi, “ Bu sözleşmeye taraf devletler, bu sözleşmede öne sürülen tüm ekonomik, toplumsal ve kültürel haklardan erkeklerle kadınların eşit olarak yararlanma hakkını tanır.” (ESKHS, m.3) olarak düzenlenmiştir.

Sözleşmenin 6. maddesinde herkesin çalışma hakkının tanınması ve korunması gerektiğine dair bir düzenleme yapılmıştır. Sözleşmenin 7. maddesinde, herkes için yaşamlarını idare ettirebilecek düzeyde eşit işe eşit ücret hükmü, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, kıdem ve yeterlik kriterlerine göre işinde eşit terfi alabilme hükmü, dinlenme ve ücretli izin haklarının verilmesi hükmü yer almaktadır. Sözleşmenin 10. maddesinde, annenin doğum öncesi ve sonrası korunması ve ücretli izin haklarının sağlanması hükmü yer almaktadır.

Sözleşmede yer alan hükümler çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından değerlendirildiğinde, ücret eşitliği ilkesi, uygun çalışma ortamı ve koşullarının sağlanması, terfi hakkı, ücretli izin hakkı ve analık izni ile ilgili konularda düzenlemeler içermektedir.

### **2.2.1.3. Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi**

Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi 16 Aralık 1966 yılında kabul edilip, 3 Ocak 1976 yılında yürürlüğe girmiştir. Toplam 53 maddeden oluşan sözleşmeyi Türkiye, 2000 yılında imzalayarak 2003 yılında yürürlüğe sokmuştur.

Sözleşmenin 3. maddesinde cinsiyet eşitliği vurgusu yapılmakta, 26. maddesinde ise herkesin kanunda önünde eşit olduğunu, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi görüş ya da diğer görüşe sahip olmaları nedeniyle ayrımcılığa maruz kalamayacakları belirtilmektedir.

### **2.2.1.4. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW)**

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Örgütü tarafından Uluslararası Kadın Yılı olarak ilan edilen 1975 yılında Meksika’da düzenlenen Dünya Kadın Konferansı’nda kabul edilen ve toplam otuz maddeden oluşan bir sözleşmedir. Sözleşme, 1979’da BM Genel Kurulunca düzenlenmiş olup 1981’de yürürlüğe girmiştir (Kökkılınç, 2013:9). Sözleşme, Türkiye tarafından 1985 yılında imzalandıktan sonra 1986 yılında yürürlüğe girmiştir (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013).

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi’nin 11. maddesinde kadınların çalışmasının ve analık hallerinin korunmasına yönelik düzenlemeler içermektedir. Böylece, kadınların çalışma haklarının korunması için

“Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı (m.11a), İstihdam konularında eşit seçim kriterlerinin uygulanması da dahil, erkelerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı (m.11.b), Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı, çıraklık ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil, mesleki eğitim ve sürekli eğitim görme hakkı (m.11.c), Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı (m.11.d) Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı (m.11.e) Güvenli şartlar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı (m.11.f)” (CEDAW, m.11).

gibi hükümler yer almaktadır.

Sözleşmenin 11. maddesinde kadınların analık hallerinin korunmasına yönelik hükümler de yer almaktadır. Kadınların analık hallerinin korunması için,

“Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak (m.11.2.a), Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek (m.11.2.b), Özellikle çocuk bakımevleri ağının tesisi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini; görev sorumlulukları ve kamu hayatına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek (m.11.2.c), Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak (m.11.2.d)” (CEDAW, m.11).

gibi hükümler yer almaktadır.

Sözleşmede yer alan hükümler çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları kapsamında değerlendirildiğinde, çalışma hakkının korunması, istihdam alanında eşit seçim ve eşit imkanlara sahip olma, mesleğini özgürce seçebilme, terfi sürecinde ve hizmetlerden yararlanma sürecinde erkelerle eşit muamele görme, eşit sosyal yardım ve ücrete tabi olma, işsizlik, yaşlılık, emeklilik gibi durumlarda sosyal güvencesi olma haklarına değinilmiştir.

Sözleşmede analık hallerine yönelik olarak, analık sebebiyle sözleşmelerin feshedilmesini yasaklamak, analık izni ve ilgili tazminatları ödemek, çocuk bakımevlerinin oluşturulması için gerekli sosyal yardımlarda bulunmak ve hamilelik sürecince zararlı işlerde çalıştırılmamak gibi hükümlere değinilmiştir.

### **2.2.1.5. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi'nin İhtiyari Protokolü**

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesini takip eden bir ihtiyari protokol mevcuttur. İhtiyari protokolde iletişim prosedürü ve soruşturma prosedürü yer almaktadır. İletişim prosedürüne göre, bireyler veya kadın gruplar Kadına Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'ne yazılı bir dilekçe ile başvurarak şikayet edebilmektedirler. Soruşturma Prosedüründe ise, Komite İhtiyari Protokole üye olan ülkelerde gerçekleşen kadına yönelik haksızlıklar ile ilgili soruşturma yürütme yetkisine sahip olması demektir (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013: 17).

### **2.2.1.6. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu**

Birleşmiş Milletler Örgütü, 1975'te Meksika'da I. Dünya Kadın Konferansını, 1980'de Kopenhag' ta II. Dünya Kadın Konferansını, 1985'te Nairobi'de III. Dünya Kadın Konferansını, 1990'da Pekin'de IV. Dünya Kadın Konferansını düzenleyerek kadın hakları konusunda dünya çapında bir kamuoyu oluşturmayı amaçlamıştır (Kadınıninsanhakları.org).

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, Birleşmiş Milletler' in 4-15 Eylül 1995 tarihleri arasında Pekin'de düzenlediğini IV. Dünya Kadın Konferansında kabul edilmiştir (Kökkılınç, 2013:12). Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nda Kadınlar ve Ekonomi başlığı altında hükümetler tarafından gerçekleştirilmesi gerekli olan eylemler,

“eşit iş için eşit ücret politikasının uygulanmasıdır (m.165.a). İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarını yasaklamaktır (m.165.b). Gebe veya emzirme dönemindeki kadınların ve gebelik sonrası işe geri dönen kadınların ayrımcılığa uğramaması için gerekli düzenlemelerin gerçekleştirilmesidir (m.165.c). Aile sorumluluklarının paylaşılmasını yaygınlaştırmak amacıyla istihdam politikalarını, çalışma biçimlerinin yeniden yapılandırılmasını kolaylaştıracak şekilde düzenlenmesidir (m.165.m).” (Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, m.165, <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf>).

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nda genel olarak on iki kritik alan belirlenmiştir. Bu alanlar:

“ Kadınların sırtında bulunan ve devamlı olarak artan yoksulluk yükü, eğitim ve öğretimdeki eşitsizlikler ve yetersizlikler, bunlara ulaşmadaki eşitsizlik, sağlık ve bağlantılı hizmetlerdeki eşitsizlikler ve yetersizlikler, bunlara ulaşmadaki eşitsizlik, kadına yönelik şiddet, silahlı veya diğer türden çatışmaların, yabancı işgali altında yaşayanlar dahil, kadınlar üzerindeki etkileri, ekonomik yapılarda ve politikalarda üretime yönelik her tür faaliyette ve kaynaklara ulaşmada eşitsizlik, yetki ve karar almanın bütün düzeylerde paylaşılmasında kadınla erkek arasındaki eşitsizlik, kadının ilerlemesini sağlayacak bütün düzeylerdeki mekanizmaların yetersizliği, kadının insan haklarına saygı eksikliği, bu hakların yaygınlaştırılması ve korunmasında yetersizlik, kadının klişeleştirilmesi ve özellikle medya olmak üzere kadının bütün iletişim sistemlerine katılımında ve ulaşılabilirliğinde eşitsizlik, doğal kaynakların yönetiminde ve çevrenin korunmasında toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler, kız çocuklarına karşı sürekli ayrımcılık ve kız çocuklarının haklarının ihlalidir.” (Kadinininsanhaklari.org).

Belirlenen bu on iki kritik alan 1995 yılından sonra BM' in kadın hakları konusundaki yol haritasını belirlemede etkili olmuştur. (Kadinininsanhaklari.org).

1995'te kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunun 20. Yılı olan 2015 yılını kutlamak ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dikkat çekmek için BM Kadının Statüsü Komisyonu Pekin+20 konulu bir kampanya başlatarak insanları bu konu ile ilgili tartışmalarını sağlamak istemiştir. Bu kampanya 2014 yılında başlatılmıştır (BM Enformasyon Merkezi, 2014). Pekin+20'nin resmi kutlamaları Kadının Statüsü Komisyonunun 59. Oturumunda New York'ta kutlanmış olup, oturumunda hükümetlerin ve sivil toplum kuruluşlarının kadın hakları konusunda şuana kadar kaydettiği ilerlemelere ve bundan sonra da alınacak tedbirlere değinilmiştir (Akçadağ, 2015).



## 2.3. Avrupa Konseyi

Avrupa Konseyi, II. Dünya Savaşı'ndan sonra 5 Mayıs 1949'da, barışın, insan hakları ve özgürlüklerinin, parlamenter demokrasinin sağlanıp sürdürülmesi hedefi ile kurulan siyasi ve ekonomik niteliği olan uluslararası bir kuruluştur. Avrupa Konseyine üye olan ülkelerin sayısı kuruluş aşamasında 10 iken (Belçika, Birleşik Krallık, Danimarka, Fransa, Hollanda, İrlanda, İsveç, İtalya, Lüksemburg, Norveç) bu sayı günümüzde 47 olmuştur (Demir, 2006:157-158). Avrupa Konseyi'nin kuruluşunu izlediği yıl, Türkiye kurucu üye sıfatıyla konseye katılmıştır (tbmm.gov.tr).

### 2.3.1. Avrupa Konseyi Belgelerinde Kadın

Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayıcı hükümleri içerirken, Avrupa Sosyal Şartı ise kadın çalışanların korunması ile ilgili hükümleri içermektedir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Sosyal Şartı'nın revize edilerek zenginleştirilmiş halidir. Uluslararası İstanbul Sözleşmesi, kadına yönelik şiddetle mücadele hükümleri ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gidermeye yönelik düzenleyici hükümler içermektedir.

#### 2.3.1.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 4 Kasım 1950'de konseye üye olan ülkeler tarafından ilan edilmiştir. Sözleşmenin 14. maddesi:

“Bu Sözleşme’ de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.” (AİHS, m.14).

şeklinde düzenlenmiştir.

Sözleşme’ de 12 Numaralı Protokol ile gerçekleştirilen düzenleme sonucunda,

“Tüm insanların hukuk önünde eşit oldukları ve hukuk tarafından eşit derecede korunma hakkına sahip oldukları temel ilkesinden hareket edilerek, ayrımcılığın genel olarak yasaklanmasının topluca uygulanması yoluyla herkesin eşit olduğunun vurgulanması için gerekli tedbirlerin alınması kararlaştırılmıştır. Ayrımcılık yapılmaması ilkesinin, Taraf Devletleri, tam ve etkin bir eşitlik sağlamak amacıyla objektif ve makul gerekçelere dayanan tedbirler almaktan alıkoymayacaktır.” (AİHS, 12 Numaralı Protokol)

şeklinde düzenlenmiştir.

### 2.3.1.2 Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi tarafından herkesin sosyal haklardan yararlanmasını temin etmek için 1965 yılında kabul ve ilan edilmiştir. 1988'de Avrupa Sosyal Şartı'na tamamlayıcı nitelikte yeni hakları içeren “ Avrupa Sosyal Şartı'na Ek Protokol” kabul edilmiştir. 1996 yılında Sosyal Şart tekrardan gözden geçirilmiştir. Böylece, “ Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı” olarak tekrardan imzaya açılmıştır. Türkiye, 2007 yılında bazı maddeleri elimine ederek onaylamıştır (Taşkent ve Kurt, 2014:32).

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin sosyal haklar bakımından tamamlayıcısı niteliğe sahiptir (Kökkılınç, 2013:16). Avrupa Sosyal Şartı'nda, çalışma hakkı, adil çalışma koşulları hakkı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, adil bir ücret hakkı, çalışan kadınların korunma hakkı, mesleğe yöneltme hakkı, mesleki eğitim hakkı, sağlığın korunması hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sağlık ve sosyal yardım hakkı gibi haklar korunma altına alınmıştır. 1988'de kabul edilen Ek Protokol ile yeni maddeler eklenmiş olup, bu maddelerde “istihdamda fırsat ve eşit muamele görme hakkı (m.1), bilgilendirilme ve danışılma hakkı (m.2), çalışma koşullarının iyileştirilmesini uygun bulma hakkı (m.3), Yaşlıların sosyal korunma hakkı (m.4)” yeni eklenen maddelerdendir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014:31-32).

Sözleşmenin 4. maddesinde, çalışan kadın ve erkeklerin eşit ücret alma hakkı ile ilgili düzenleme yer almaktadır. 8. maddede, çalışan kadınların korunma hakkı düzenlenmiştir:

“Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam en az 12 haftalık izin sağlanması kararlaştırılmıştır (m.8.1.). Çalıştırmanın, bir kadına doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmasını veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona derece bir bildirimde bulunmasını yasa dışı saymaktadır (m.8.2). Emzirme döneminde analara, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlanmalıdır (m.8.3.), Endüstride çalışan kadınların gece işlerinde çalışmaları düzenlenmelidir (m.8.4.a.) ve çalışan kadınların yeraltı madenlerinde ve gerektiğinde tehlikeli, sağlığa aykırı ve ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen tüm öteki işlerde çalışmaları yasaklanmaktadır (m.8.4.b).” (ASS, m.8).

1988 yılında kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı Ek Protokol ile birlikte, “İstihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı kabul edilmiştir. Ayrıca, Bölüm II 1. Maddenin 1. Fıkrasında, “Özellikle gebelik, loğusa ve

doğum sonrası dönem ile ilgili olarak kadının korunmasına ilişkin hükümler, bu Maddenin 1. fıkrasında belirtildiği biçimde ayrımcılık sayılmaz.” (ASS Ek Protokol, Bölüm II, m.1) şeklinde düzenleme yer almaktadır.

### **2.3.1.3. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı**

Avrupa Sosyal Şartı, kapsam ve düzeyinin yetersiz olması nedeniyle 1996 yılında genişletilerek yeniden oluşturulmuş ve ilan edilmiştir (Kökkılınç, 2013:17). Türkiye güncellenmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı bazı maddelerine çekince koyarak (yilda dört hafta ücretli izin, insana yakışır yaşam için uygun ücret, örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık hakkı) 2007 yılında imzalamış ve böylece kabul etmiştir (Taşkent ve Kurt, 2014:32). Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile birlikte toplam 31 sosyal hak güvence altına alınmıştır. Bu haklardan 8'i yeni oluşturulmuş olup, 19'u Avrupa Sosyal Şartı'ndan aynen alınmıştır. Geriye kalan 4 sosyal hak ise, 1988 yılında gerçekleştirilen protokol ile birlikte eklenen sosyal haklardır (Erdoğan, 2008:139).

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile birlikte eklenen yeni 8 sosyal haklar “ işten çıkarılma halinde işçinin korunması (m.24), işçinin işverene karşı olan alacaklarının korunması (m.25), iş yaşamında çalışanların onurunun korunması (m.26), aile sorumlulukları olan çalışanların fırsat ve işlem eşitliği (m.27), işçi temsilcilerinin işyerinde korunmaları ve kolaylıklardan yararlanmaları (m.28), toplu işten çıkarmalarda bilgi alma ve kendilerine danışılma (m.29), yoksulluğa ve toplumdan dışlanmaya karşı korunma (m.30), konut hakkına ilişkin (m.31)” haklardır (Kökkılınç, 2013:18).

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı toplumsal cinsiyet açısından değerlendirildiğinde 8. Madde, 20. madde, 26. ve 27. maddelerin kadın haklarına yönelik iyileştirmeler içerdiği anlaşılmaktadır.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 8. maddesine göre,

“ 1- Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlanmalıdır. 2- İşverenin, bir kadının işverene hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı sayılmaktadır. 3- Emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlanmalıdır. 4- Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmaları düzenlenmelidir. 5- Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır

nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmaları yasaklanmaktadır ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun önlemler alınmalıdır.” (GGASS, m.8).

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 20. maddesine göre,

“Akit Taraflar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, bu hakkı tanımayı ve bunun aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı taahhüt ederler; (GGASS, m.20)

- a- İşe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme, b- Mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyon, c -İstihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma koşulları, d- Yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerleme. (GGASS, m.20).

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. maddesine göre,

“ 1- Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemlerin alınması sağlanmalıdır. 2- Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemlerin alınmasını taahhüt edilmektedir.” (GGASS, m.26).

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 27. maddesine göre,

“Akit Taraflar, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlar ve bunlarla diğer çalışanlar arasında fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanılabilmesini sağlamalıdır. Bu sebeple, Mesleki yönlendirme ve eğitim konularında alınacak önlemler de dahil olmak üzere, ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesi ve istihdam edilmeye devam edilmesinin yanı sıra, bu sorumluluklar nedeniyle işten ayrılanların yeniden istihdam edilmesi sağlanmalıdır (m.27.1.a). Çalışma koşulları ve sosyal güvenliğe ilişkin gereksinimlerinin dikkate alınması sağlanmalıdır (m.27.1.b). Özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel hizmetleri geliştirmeli ya da teşvik edilmelidir (m.27.1.c). Her bir ebeveyne, süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenecek, doğum izni sonrasında bir dönemde, çocuğa bakmak için aile izni verilmesi olanağı sağlanmalıdır (m.27.2). Bu tür ailevi sorumlulukların, geçerli bir işe son verme nedeni oluşturulmaması sağlanmalıdır (m.27.3).” (GGASS, m.27).

Yukarıdaki maddelerde de belirtildiği üzere, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda yer alan toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik konular, analık halinde çalışanın korunması, işe

girişte ve işin devamındaki süreçte fırsat ve işlem eşitliği muamelesi, cinsel taciz durumunda çalışanın korunması ve bu tür vakaların önlenmesi, ailevi sorumluluklarının paylaşılması için aile izni ve kreş imkanlarını kapsamaktadır.

#### **2.3.1.4. Uluslararası İstanbul Sözleşmesi**

2014 yılında yürürlüğe giren İstanbul Sözleşmesi, kadına yönelik şiddetle mücadelede ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gidermeye yönelik girişimlerde uluslararası arenada sorumluluğu getirmektedir. Türkiye'nin de taraf olduğu sözleşme gereği, kadına yönelik şiddet ve eşitsizliklerin uluslararası olarak raporlanması, denetlenmesi kararı alınmıştır. Böylelikle, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından oluşturulacak GREVIO adında bir uzman birimin kurulması, bu birimin sözleşmeye taraf ülkelerin gerçekleştirdiği uygulamaları denetlemesi kararı alınmıştır (Kadincinayetlerinedurduracagiz.net, 2014).

Sözleşme' de kadınlara yönelik şiddet tanımlanmış, şiddetin önlenmesine yönelik faaliyetler belirlenmiş, zorla evlendirme, toplumsal cinsiyet politikaları, cinsel ve psikolojik şiddete kadar geniş bir yelpazede kadın sorunları dile getirilmiş ulusal ve uluslararası koruyucu hükümlere yer verilmiştir.

#### **2.4. Uluslararası Çalışma Örgütü**

Uluslararası Çalışma Örgütü, I. Dünya Savaşını bitiren Versay Antlaşması ile birlikte 1919 yılında kurulan uluslararası bir kuruluştur. UÇÖ, 1946 yılında BM' in bir uzmanlık kuruluşu olmuştur. Çalışmalarını ve faaliyetlerini hükümet, işçi ve işverenlerden oluşan üçlü yapıda gerçekleştirmektedir. UÇÖ' nün amacı, çalışma hayatında uluslararası standartlar ve iyileştirmeler getirerek hükümet, işçi ve işverenlerin katılımı ile birlikte çalışan kadınların ve erkeklerin ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlamaktır. Bu amacın gerçekleştirilmesi için ise ilgili sözleşmeleri, tavsiye kararları ve bildirgeleri yayınlamaktadır. (ILO Ankara Ofisi).

Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri, UÇÖ' nün Genel Konferansı tarafından kabul edilir. Kabul edilen sözleşmelerin onaylanması üye devletlerin insiyatifinde olup, onaylanması halinde ilgili ülke, onayladığı sözleşme gereği ulusal mevzuatını uygun hale getirme yükümlülüğü içerisine girmektedir. Tavsiye kararları, genellikle sözleşmeler ile birlikte aynı anda kabul edilen ilgili sözleşmenin uygulanması ile ilgili ayrıntılar taşıyan sözleşmeye rehber niteliğindeki belgelerdir. Bildirgeler ise, UÇÖ organları tarafından kabul edilen çeşitli sosyal politika araçları için referans niteliği taşıyan belgelerdir (Kökkılınç, 2013:19-20).

## 2.4.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası

UÇÖ Anayasası 1919 yılında kabul edilmiş olup, günümüze kadar bir takım değişiklikler yaşamıştır. Anayasanın Başlangıç bölümünde,

“Evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temeline dayalı olması nedeniyle; Çok sayıda insan için, adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığı ve bunun dünya barışı ve ahengini tehlikeye düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açtığı ve bu koşulların örneğin günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması...” (UÇÖ Anayasası)

gibi önlemlerin alınması gerektiği belirtilmiştir.

Başlangıç Bölümünde, kadınların korunması, sosyal güvenlik haklarının sağlanması ve ücret eşitliği politikalarının uygulanması belirtilmektedir.

## 2.4.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgelerinde Kadın

Uluslararası Çalışma Örgütü, kuruluşundan günümüze kadar 6 bildirme kabul etmiştir. Bu bildirmeler: Uluslararası Çalışma Örgütü Hedef ve Amaçlarına İlişkin Bildirgesi (1944), Güney Afrika Irkçılık (Apartheid) Politikasına İlişkin Bildirgesi (1964), Cinsiyet Eşitliği Bildirgesi (1975), Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi (1977), Çalışma Hayatına İlişkin Temel İlke ve Haklar Bildirgesi (1998) ve Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesidir (2008) (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014).

Bu bildirmelerden toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili olanlar Philadelphia Bildirgesi, Cinsiyet Eşitliği Bildirgesi, Çalışma Hayatına İlişkin Temel İlke ve Haklar Bildirgesi ve Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesidir. Bu sebeple bahsi geçen bildirmeler incelenecektir.

### 2.4.2.1. Philadelphia Bildirgesi

1944 yılında kabul edilen Philadelphia Bildirgesi'nde“ Irk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli bir

şekilde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürmek hakkına sahiptirler.” (Philadelphia Bildirgesi, II. Bölüm) ifadesi yer alarak cinsiyet eşitliğine değinilmiştir.

Bildirgenin III. Bölümünde, “ Çocukların ve annelerin korunması” ifadesine yer verilerek analığın korunmasına değinilmiştir.

#### **2.4.2.2. Cinsiyet Eşitliği Bildirgesi**

Cinsiyet Eşitliği Bildirgesi 1975 yılında kabul edilmiştir. Bildirgenin 1. maddesinde, kadın v erkek tüm işçiler için fırsat ve muamele eşitliği ilkesi benimsenmektedir. Ayrıca cinsiyetler arası eşitliği sağlamak için uygulanacak özel ve pozitif muamelelerin ayrımcılık olarak sayılmayacağı kabul edilmiştir. Bildirgenin 2. maddesinde, Birleşmiş Milletler tarafından kadın ve erkeklerin ekonomik ve sosyal yaşantısında fırsat eşitliğini sahip olmaları için kabul ettikleri tüm uluslararası antlaşma, tavsiye kararları ve bildirelerin içeriklerinin dikkat edileceği hükmü yer almaktadır. Bildirgenin 3. maddesinde kadınların çalışma haklarının devredilemez bir insan hakkı olduğu ifadesi yer almaktadır. Bildirgenin 5. Maddesinde kadınların mesleki eğitim ve mesleki yönelmede erkeklerle eşit olanaklara sahip olacağı belirtilmektedir. Bildirgenin 6. maddesinde, kadınların erkeklerle birlikte çeşitli sektör ve işlerde dengeli dağılması için gerekli teşviklerin yerine getirilmesini, kadınların medeni hal, yaş ve ailevi sorumlulukları sebebiyle ayrımcılığa maruz kalamayacağı ve üst konumlara ulaşma sürecinde erkeklerle eşit muamele göreceği belirtilmektedir. Bildirgenin 7. maddesinde eşit değerde iş için eşit ücret alma hakkından bahsetmektedir. Bildirgenin 8. maddesinde, çalışan kadınlara hamilelik ve doğum sonrasında herhangi bir ayrımcılığa maruz kalamayacağı belirtilmektedir. Bildirgenin 9. maddesinde, kadınların çalışma koşulları ile ilgili korunması, 10. maddesinde, çalışanların çocuk bakım ve eğitim hizmetlerinin karşılanması için gerekli sosyal hizmetlerin sağlanmasını, 11. maddesinde, sosyal güvenlik, emeklilik ve emeklilik ödenekleri için kadınlara karşı ayrımcılık uygulamayacağı ifadeleri yer almaktadır (Kökkılınç, 2013:24-26).

#### **2.4.2.3. Çalışma Hayatına İlişkin Temel İlke ve Haklar Bildirgesi**

1998 yılında kabul edilen Çalışma Hayatına İlişkin Temel İlke ve Haklar Bildirgesi’nde dört alanı temel hak olarak belirtmiştir. Bu temel haklar: “ Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması, zorla ya da zorunlu çalışmanın tüm biçimlerinin ortadan

kaldırılması, çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi, istihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır.” (Özdemir, 2002:22).

#### **2.4.2.4. Adil Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi**

2008 yılında kabul edilen Adil Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi, küreselleşmenin zararlı etkilerine çözüm bulmak için Saygın İş Gündemi oluşturmayı amaçlamaktadır. Saygın İş Gündemi, örgüte üye olan ülkelerin ekonomik ve sosyal adaletin istihdam, sosyal koruma, sosyal diyalog ve işyerinde temel haklar olarak dört stratejik hedef doğrultusunda oluşturulması anlamına gelmektedir (Kökkılınç, 2013:23). Bildirgede, “Kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılık yapılmaması yukarıda bahsi geçen stratejik hedeflerde yer alan meseleler olarak görülmelidir.(I/B)” ifadesi yer almaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014).

#### **2.4.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinde Kadın**

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kadın çalışanlara yönelik kabul edilen sözleşmeler: Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme, İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında 111 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme, 175 Sayılı Kısmi Çalışma Sözleşmesi, 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi, 189 Sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi, 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi, İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkında 142 Sayılı Sözleşme, İstihdamın Geliştirilmesi ve İşsizliğe Karşı Korumaya İlişkin 168 Sayılı Sözleşme, Ailevi Sorumlulukları Bulunan Çalışanlara İlişkin 156 Sayılı Sözleşme, 181 Sayılı Özel İstihdam Ajansları Sözleşmesi, 4 Sayılı Gece Çalışma Kadınlar Sözleşmesi, 89 Sayılı (Gözden Geçirilmiş) Gece Çalışma Kadınlar Sözleşmesi, 171 Sayılı Gece Çalışma Sözleşmesi, 183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesidir (Kökkılınç, 2013:26-44).

##### **2.4.3.1. Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 Sayılı Sözleşme**

1935 yılında kabul edilen 45 Sayılı Sözleşme'nin 2. maddesinde, “Kadın cinsinden hiç bir şahıs, yaşı ne olursa olsun maden ocaklarında yeraltı işlerinde çalıştırılmaz.” ifadesi yer almaktadır. 3. maddesinde,



“Sevki idare vazifesi ile mükellef olup, bedenen çalışmayan şahıslar (a), Sıhhi ve sosyal hizmetlerde çalışan şahıslar (b), Mesleki bilgilerini tamamlamak maksadıyla bir maden ocağında yeraltı işlerinde staj görmelerine müsaade edilen tahsildeki şahıslar (c), Bedenen çalışma mahiyetinde olmayan bir sanatın icrası için bir maden ocağının yeraltı kısımlarına tesadüfi olarak inmesine lüzum görülen diğer bütün şahıslar (d).” (UÇÖ 45 Sayılı Sözleşme, m.3).

ifadesi yer alarak kadın çalışanların istisnai durumları belirtilmektedir.

### **2.4.3.2. Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme**

1951 yılında kabul edilen 100 Sayılı Sözleşme'nin 1. maddesine göre,

“ Ücret deyimi, 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 (a).“Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği” deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder (b).”(UÇÖ 100 Sayılı Sözleşme, m.1)

İfadesi yer alarak ücretin tanımı ve cinsiyetler arası ücret eşitliği ilkesinin tanımı yapılmaktadır.

Sözleşmenin 2. maddesinde,

“Her üye, ücret hadlerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde 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.”(UÇÖ 100 Sayılı Sözleşme, m.2)

ifadesi ile üye devletlerin kadın ve erkek çalışanlar için ücret eşitliğini teşvik edecek uygulamaları gerçekleştirmesi gerektiğini belirtilmektedir.

### **2.4.3.3. İş ve Meslek Bakımından Ayırım Hakkında 111 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi**

1958 yılında kabul edilen 111 Sayılı Sözleşmenin 1. maddesinde “Ayırım” tanımı yapılmaktadır. 1. maddesine göre Ayırım,

“İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye 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 (a), (UÇÖ 111 Sayılı Sözleşme, m.1)

“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 (b)” (UÇÖ 111 Sayılı Sözleşme, m.1)

şeklinde ifade edilmektedir.

Sözleşmenin devamında ise, “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.” (UÇÖ 111 Sayılı Sözleşme, m.1) ifadeleri yer almaktadır. Böylelikle, sözleşmenin 1. maddesinde belirtildiği üzere, çalışanların ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç ve etnik köken gibi özellikleri dolayısıyla eşitsiz muameleyle tabi tutulmaları ya da onlara karşı herhangi bir üstün ve ayrı tutulmaları ayırım olarak nitelendirilmiştir. İşin yapısı gereği çalışana yapılan farklı muamelenin ayırım olarak nitelendirilemeyeceği belirtilmiştir.

Sözleşmenin 2. maddesinde ve 3. maddesinde ise çalışanlara ayırım gözetilmesine engel olmak için gerekli milli politika, uygulamaların ve teşviklerin gerçekleştirilmesi gerektiğine değinilmektedir.

#### **2.4.3.4. Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi**

1982 yılında kabul edilen 158 Sayılı Sözleşme'nin 5. maddesinde, “İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken (d), Doğum izni esnasında işe gelmeme (e)” (UÇÖ 158 Sayılı Sözleşme, m.5) durumlarında işverenin çalışanlarının iş sözleşmelerini feshedemeyeceği belirtilmektedir.

#### **2.4.3.5. 175 Sayılı Kısmi Çalışma Sözleşmesi**

1994 yılında kabul edilen 175 Sayılı Sözleşme' de, sözleşmeyi onaylayan üye devletlerin kendi ulusal mevzuatlarında istihdam ve meslekte ayrımcılık, analığın korunması gibi konularda kısmi süreli çalışanlarla tam süreli çalışanlar arasında aynı korunmanın sağlanması için gerekli tedbirlerin alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin

182 Sayılı Tavsiye Kararı'nda da, kısmi süreli çalışanların sosyal güvenlik sistemlerinde, analık halinde, aile ödeneklerinde, ebeveyn izni gibi durumlarda tam süreli çalışanlarla eşit haklarının olması gerektiği belirtilmektedir (Kökkılınç, 2013:31).

#### **2.4.3.6. 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi**

1996 yılında kabul edilen 177 Sayılı Sözleşme'nin 1. maddesinde, “Evde Çalışma, bir kişi tarafından yürütülen iş anlamına gelmektedir ve bu kişi evde çalışan anlamına gelmektedir.” Olduğu ifade edilmektedir. Sözleşmenin evde çalışanların,

“kendi seçtikleri kuruluşları kurma ve bu kuruluşların faaliyetlerine katılma hakkı”, “istihdam ve meslekte ayrımcılığa karşı korunması”, “iş sağlığı ve güvenliği alanında korunması”, “ödeme yapılması”, “yasal sosyal güvenlik korunması”, “eğitime erişim”, “çalışmaya ya da işe kabul edilmek için asgari yaş”, “analığın korunması” (UÇÖ 177 Sayılı Sözleşme, m.2).

gibi alanlarda eşit muamele görmesi için üye devletlerin teşvik edici uygulamalar getirmesi gerektiği belirtilmiştir. Evde çalışmaya ilişkin kabul edilen 184 Sayılı Tavsiye Kararı'nda da, evde çalışmanın gözetimi, evde çalışanların asgari ücret, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, ücretlendirme, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma ve dinlenme süreleri, sosyal güvenlik ve analığın korunması gibi başlıklarda ifade edilmiştir (Kökkılınç, 2013:32).

#### **2.4.3.7. 189 Sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi**

2011 yılında kabul edilen 189 Sayılı Sözleşme'nin 1. maddesinde ev işi ve ev işçisinin tanımı yapılmaktadır. Sözleşme'nin 3. maddesinde, üye devletlerin ev işçilerinin insan haklarının korunmasını ve teşvik edilmesini sağlaması gerektiğini, ev işçilerinin örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının kabul edilmesi, zorla çalışma biçimleri, istihdam ve meslekte ayrımcılığın tasfiye edilmesini sağlaması için önlemler alacağı ifadesi yer almaktadır.

Sözleşme'nin 10. maddesinde, ev işçileri ile genel olarak çalışan işçiler arasında izin günleri için eşit davranılacağından bahsedilmektedir. Sözleşme'nin 11. maddesinde, “Her Üye, asgari ücret uygulaması kapsamında olan yerlerde, ev işçilerinin asgari ücret üzerinden güvence altına alınmaları için gerekli tedbirleri alacak ve ücretler cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin belirlenecektir.” (UÇÖ 189 Sayılı Sözleşme, m.11) ifadesi yer alarak ev işçileri arasında cinsiyet ayrımını yasaklamaktadır.

#### **2.4.3.8. 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi**

1964 yılında kabul edilen 122 Sayılı Sözleşme'nin 1. maddesinde, üye devletlerin iktisadi ve ekonomik kalkınmayı teşvik etmesinden, işsizliği azaltmak için uygun politikalar almasından ve her çalışanın ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, sosyal köken gibi nedenlerle ayrımcılığa maruz kalamayacağından bahsedilmektedir.

#### **2.4.3.9. İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkında 142 Sayılı Sözleşme**

1975 yılında kabul edilen Sözleşme' de

“Her üye, özellikle kamu istihdam hizmetleri aracılığı ile istihdam ile yakından ilişkili olarak kapsamlı ve koordineli mesleki rehberlik ve mesleki eğitim politika ve programları kabul edip, geliştirecektir. Politika ve programlar toplumun ihtiyaçları da dikkate alınmak suretiyle kişilerin kendi çıkarlarına ve beklentilerine uygun olarak çalışma kabiliyetlerini geliştirip kullanmalarını eşitlik esasına dayalı ve herhangi bir ayırım gözetmeksizin teşvik edecek ve mümkün kılacaktır.” (UÇÖ 142 Sayılı Sözleşme, m.1).

İfadesi yer alarak mesleki eğitim alacak kişiler arasında herhangi bir ayırım yapılamayacağı belirtilmektedir.

#### **2.4.3.10. İstihdamın Geliştirilmesi ve İşsizliğe Karşı Korumaya İlişkin 168 Sayılı Sözleşme**

1991 yılında kabul edilen 168 Sayılı Sözleşme üye devletlerin istihdamı geliştirmesi ve işsizliğe karşı önlemler almaları gerektiği vurgusunu yapmaktadır. Sözleşme'nin 6. maddesinde de, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, sosyal köken, sakatlık ve yaş nedenli ayırım yapılmaksızın herkese eşit işlem güvencesinin sağlanması gerektiğinden bahsedilmektedir (Kökkılınç, 2013:33-34).

#### **2.4.3.11. Ailevi Sorumlulukları Bulunan Çalışanlara İlişkin 156 Sayılı Sözleşme**

1981 yılında kabul edilen 156 Sayılı Sözleşme'nin 3. maddesinde, üye devletlerin kadın ve erkek çalışanlardan aile sorumlulukları olanlar arasında fırsat ve işlem eşitliğinin uygulaması için ulusal politika hedefi belirlemelerini şart koşmaktadır. Sözleşme'nin 5. maddesinde, kadın ve erkek çalışanlardan aile sorumlulukları olanlar için özel veya kamusal nitelikte olsun

çocuk bakımı, aile hizmetleri ve tesisleri gibi kamu yararına olan hizmetlerin teşvik edilmesi sorumluluğu getirmektedir. Sözleşme'nin 8. maddesinde de, aile sorumlulukları nedeniyle işçilerin sözleşmelerinin feshedilemeyeceğinden bahsedilmektedir.

156 Sayılı Sözleşme' ye istinaden kabul edilen 165 Sayılı Tavsiye Kararı'na göre, üye devletler ulusal politikalarında eğitim, istihdam, çalışma koşulları, çocuk bakım hizmetleri, sosyal güvenlik önlemleri almaları gerektiği, çalışma ve dinlenme sürelerinin daha esnek olarak hazırlanması, aile sorumluluğu gibi nedenlerle ayrılmaları halinde işgücüne tekrardan dönebilmelerine imkan verilmesi gerektiği gibi ifadeler yer almaktadır (Kökkılınç, 2013:33-34).

#### **2.4.3.12. 181 Sayılı Özel İstihdam Ajansları Sözleşmesi**

1997 yılında kabul edilen 181 Sayılı Sözleşme' de, özel istihdam ajansları çalışanlarının ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş veya sosyal köken gibi sebeplerle ayrımcılığa maruz kalamayacakları belirtilmektedir (Kökkılınç, 2013:36).

#### **2.4.3.13. 4 Sayılı Gece Çalışma Kadınlar Sözleşmesi**

1919 yılında kabul edilen 4 Sayılı Sözleşme ile birlikte, kadınların 22.00 ve 05.00 saatleri arasındaki süreyi içeren azami 11 saatlik gece döneminde kadınların sanayide çalışmalarına yasak getirmiştir (Kökkılınç, 2013:37).

#### **2.4.3.14. 89 Sayılı Gözden Geçirilmiş Gece Çalışma Kadınlar Sözleşmesi ve 171 Sayılı Gece Çalışma Sözleşmesi**

1948 yılında kabul edilen 89 Sayılı Sözleşme ye göre, kadınların sanayi işlerinde gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır (m.1.2). Gece kavramı ise, gece 22.00'da başlayıp sabah 07.00'a kadar devam aralıksız 11 saati kapsayan zaman dilimine tekabül etmektedir (m.2).

1990 yılında kabul edilen 171 Sayılı Sözleşme'nin 1. maddesinde, kadın ve erkek tüm çalışanların sadece sanayi değil, tarım, hayvancılık, balıkçılık, deniz taşımacılığı ve gemi yolculuğu dışındaki tüm iş kollarında bu sözleşmenin kapsamı altına alınmıştır. Gece çalışmasının tanımı ise, üye ülkelerde en fazla temsile sahip işçi ve işveren sendikalarına danışıldıktan sonra kararlaştırılmış kesintisiz 7 saatlik zaman dilimini kapsayan gece yarısı ile sabah 05.00' e kadar süren çalışma olarak yapılmıştır. Sözleşme'nin 7. maddesinde, kadın işçilere doğumdan önce ve sonra 8 hafta toplamda 16 haftalık doğum izni sürecinde ve bu izne doktor raporu ile eklenen sürelerin de bitiminden sonra gece çalışması yerine başka bir

işin belirli süreliğine ayarlanması gerekli görülmüştür. Çalışanların doğum izninde veya doğum sebebiyle iş sözleşmeleri feshedilemeyecektir.

#### **2.4.3.15. 183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi**

2000 yılında kabul edilen 183 Sayılı Sözleşme'nin 1. maddesinde, tüm kadın çalışanlar kapsam altına alınmaktadır. Sağlığın korunması başlığı altındaki madde' de,

“Her Üye, ilgili işveren ve işçi örgütleri temsilcilerine danıştıktan sonra, hamile veya emziren kadınların anne veya çocuğun sağlığına zarar verir nitelikte olduğu yetkili makamlar tarafından tespit edilmiş ya da anne veya çocuğun sağlığı üzerinde büyük bir tehlike yarattığı düşünülen işleri yapmak zorunda bırakılmamasını sağlayacak uygun tedbirleri alacaktır.” (UÇÖ 183 Sayılı Sözleşme, m.3).

ifadesi yer alarak anne ve çocuğunun sağlığının korunması için üye devletleri ilgili tedbirleri almakla sorumlu tutmuştur.

Sözleşme'nin 4. maddesinde annelik izni ile ilgili şu düzenlemeleri içermektedir. Buna göre,

“Ulusal hukuk ve teamül tarafından belirlendiği şekilde, çocuğun tahmini doğum tarihini gösteren bir sağlık raporu veya başka uygun bir belge sunulması üzerine Sözleşme'nin uygulama alanına dahil olan kadın 14 haftadan az olmayacak bir süreyi kapsayan annelik iznine hak kazanacaktır.” (UÇÖ 183 Sayılı Sözleşme, m.4).

şeklinde devam eden maddenin devamında annelik izninin doğumdan sonra altı hafta zorunlu izni olacağını (m.4.4), doğum öncesi annelik izninin tahmini doğum ve gerçekleşen doğum tarihleri arası kadar doğum sonrası izni azaltmaksızın uzatılabileceğine değinilmektedir (m.4.5).

Sözleşme'nin 5. maddesinde, annelik izni veya sonrasında yaşanan herhangi bir hastalık veya komplikasyon durumunda sağlık raporunun sunulması durumunda izin verileceği ifade edilmektedir. Sözleşme'nin 6. maddesinde anneye ödenen parasal yardımlardan bahsedilmektedir. Buna göre, analık veya hastalık izninde anneye parasal yardımlarda bulunulacağı, annenin ve çocuğun yaşam standardına uygun seviyede olacağından, parasal yardımların kişinin kazancının üçte ikisinden az olamayacağı, anneye yapılacak sağlık yardımları annenin doğum öncesi ve sonrası bakım masraflarının yanı sıra hastane masraflarını da karşılayacağı belirtilmektedir.

Sözleşme'nin 8. maddesinde de anneye yönelik iş güvencesi ve ayrımcılık yasağına karşı korunması düzenlenmiştir. Buna göre, işveren çalışanını annelik, doğum izni, emzirme gibi nedenlerle iş sözleşmelerini feshedemezdir. Bu gibi durumların dışında feshederse ispat yükü işveren üzerinde olacaktır.

Sözleşme'nin 9. maddesinde işe alım sürecinde işe başvuran kadından hamilelik testi istemesi yasak olduğu belirtilmektedir.

Sözleşme'nin 10. maddesinde de emziren annelere yönelik olarak emzirme izninin günde birkaç defa ara verilerek ya da günlük çalışma sürelerinden indirim yapılarak uygulanacağı ifade edilmektedir.

## **2.5. Avrupa Birliği**

Avrupa Birliği kuruluşu 1950'li yıllara dayanan ekonomik ve siyasi bir uluslar üstü örgütlenmedir. Avrupa Birliği, geçmişinden bugüne kadar kurucu antlaşmaları ve çıkardığı bir takım yönerge ve direktifleri ile birlikte toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına yönelik düzenleme ve girişimlerde bulunmuştur (Tokol ve Alper, 2014:107).

### **2.5.1. Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları' nda Kadın**

Avrupa Birliği'ni kuran antlaşmalar, 1951 yılında imzalanan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğunu Kuran Antlaşma, 1957 yılında imzalanan Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması, 1992 yılında imzalanan Maastricht Antlaşması, 1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşması, 2000 yılında yürürlüğe giren Avrupa Temel Haklar Şartı Antlaşması, 2003 yılında yürürlüğe giren Nice Antlaşması ve 2009 yılında yürürlüğe giren Lizbon Antlaşmasıdır (Kökkılınç, 2013:46). Çalışma hayatında kadın ve erkek çalışanlar için herhangi bir düzenleme içermeyen Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğunu Kuran Antlaşma ile Nice Antlaşmasına değinilmeyecektir.

#### **2.5.1.1. Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması (Roma Antlaşması)**

1957 yılında Roma Antlaşmasıyla kurulan Avrupa Ekonomik Topluluğu işgücü, mal, hizmet ve sermayenin serbestçe dolaşılması amacını taşıyan ekonomik bir topluluk olarak kurulmuştur (Avrupa Birliğinin Tarihçesi, Avrupa Birliği Bakanlığı). Roma Antlaşması'nda çalışma hayatına yönelik olarak 119. maddesinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik düzenleme yer almaktadır. Bu maddeye göre, "Her üye devlet ilk aşama boyunca, aynı iş için

kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi ilkesinin uygulanmasını temin eder ve daha sonra bu uygulamayı sürdürür” (Roma Antlaşması, m.119) ifadesi yer almaktadır. Antlaşmanın geneline bakıldığında kadın ve erkek işçiler için eşit ücret ifadesi dışında herhangi bir eşitliğe yönelik ifade yer almamaktadır.

### **2.5.1.2. Avrupa Birliği Antlaşması (Maastricht Antlaşması)**

1992 yılında imzalanan ve 1993 yılında yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması'nın resmi adı Avrupa Birliği Antlaşması'dır. Bu antlaşma ile birlikte ekonomik, parasal ve siyasi birlik hedeflenmiştir (Saka, 2010:29). Avrupa Birliği Antlaşması'nda, sosyal politika alanında bir ilerleme İngiltere'nin muhalefet olması sebebiyle sağlanamamıştır. Bu yüzden, Avrupa Birliği Antlaşması'na ek olarak Sosyal Politika Protokolü ve Sosyal Politika Anlaşması'nı eklemiştir (Tokol ve Alper, 2014:107).

Sosyal Politika Anlaşması'nın 1. maddesinde, üye devletlerin istihdamın teşvik edilmesi, çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi, yeterli bir sosyal koruma, işçiler ve işverenler arasında sosyal diyalog, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve dışlanma ile mücadele ile ilgili ifadeler eklenmiştir. Anlaşma'nın 2. maddesinde bu hedeflere ulaşılması için ise kadın ve erkekler arasında fırsat ve muamele eşitliğinin sağlanması için gerekli faaliyetlerin teşvik edilmesine değinilmiştir (Kökkılınç, 2013:49).

Anlaşma'nın 6. maddesinde üye devletlerin kadın ve erkek çalışanları için eşit işe eşit ücret ilkesini sağlayacağına yönelik düzenleme yer almaktadır (Kökkılınç, 2013:50).

### **2.5.1.3. Avrupa Topluluklarını Kuran Antlaşma (Amsterdam Antlaşması)**

1997 yılında imzalanıp 1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile birlikte Avrupa Birliği yeni istihdam stratejisi benimsemiş, ayrımcılıkla ilgili yeni düzenlemeler getirmiş ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını anaakımlaşmasının başlangıcı olarak kabul edilmiştir (Koray, 2011:22).

Amsterdam Antlaşması'nın 2. maddesinde, kadın ve erkekler arasında eşitliğin sağlanmasının üye devletlerin görevi olduğu ifade edilmiştir. Antlaşma'nın 3. maddesinin 2. paragrafında “bu maddede belirtilen tüm faaliyetlerde, Topluluk, erkekler ve kadınlar arasında eşitsizliği gidermeyi ve eşitliği geliştirmeyi amaçlar.” ifadesi yer almaktadır.

Antlaşma'nın 13. maddesinde cinsiyet ayrımcılığına değinilmektedir. Bu maddeye göre,



“Konsey, bu Antlaşma’nın diğer hükümlerine zarar vermeksizin ve Topluluğa Antlaşma tarafından tanınan yetkilerin içinde kalarak, Komisyonun’ un önerisi üzerine ve Avrupa Parlamentosu’na danıştıktan sonra oybirliğiyle hareket ederek cinsiyet, ırk ve etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel konuma dayanan ayrımcılıkla mücadele etmek için uygun girişimlerde bulunabilir.” (Amsterdam Antlaşması, m.13).

ifadesi yer almaktadır. Böylelikle, Konsey’e ayrımcılıkla mücadele etmek için yetkiler tanınmıştır.

Antlaşma’nın 141. maddesinde kadın ve erkek eşitliğine değinilmektedir. Bu maddenin 1. paragrafına göre, “Her Üye Devlet, kadın ve erkek işçilere aynı iş veya aynı değere sahip iş için ücret eşitliği ilkesinin uygulanmasını sağlar.” ifadesi yer almaktadır. Bu maddenin 3. paragrafında Konsey’in ücret eşitliği ilkesi dahil olmak üzere istihdam ve meslek konularında kadın ve erkekler arasında eşit fırsatlar ve eşit muameleyi temin edecek önlemleri aldığı belirtilmektedir.

#### **2.5.1.4. Lizbon Antlaşması**

Avrupa Birliği’nin kurucu antlaşmalarından olan Avrupa Ekonomik Topluluğunu Kuran Antlaşma ilerleyen zamanlarda içerik ve isim olarak değişikliğe uğramıştır. 1993 yılında yürürlüğe giren Avrupa Birliği Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğunu Kuran Antlaşma’nın adı, Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşma olarak değiştirilmiştir. 1 Aralık 2009 yılında yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması ise, Avrupa Topluluklarını Kuran Antlaşma’nın adını “Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşma’nın Değiştirilmesine Dair Antlaşma” olarak değiştirmiştir (T.C Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği).

Lizbon Antlaşması içerik olarak Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği’nin İşleyişine Dair Antlaşma’nın konsolide metinlerinden oluşmaktadır (Kökkılınç, 2013:53).

##### **2.5.1.4.1. Avrupa Birliği Antlaşması**

Avrupa Birliği Antlaşması’nın 2. maddesinde,

“Birlik, insan onuruna saygı, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukukun üstünlüğü ve azınlıklara mensup kişilerin hakları da dahil olmak üzere insan haklarına saygı değerleri üzerine kuruludur. Bu değerler, çoğulculuk, ayrımcılık yapmama, hoşgörü, adalet, dayanışma ve kadın-erkek eşitliğinin hakim olduğu bir toplumda üye devletler için ortaktır.” (AB Antlaşması, m.2).

ifadesi yer alarak Avrupa Birliği’nin kuruluş amaçları belirtilmiştir.

Antlaşma'nın 3. maddesinin 3. paragrafında “Birlik, sosyal dışlanma ve ayrımcılık ile mücadele eder ve sosyal adaleti, sosyal korumayı, kadın-erkek eşitliğini, nesiller arası dayanışmayı ve çocuk haklarının korunmasını destekler.” (AB Antlaşması, m.3) ifadesi yer alarak kadın ve erkek eşitliğine de vurgu yapılmaktadır.

#### **2.5.1.4.2. Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma**

Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma'nın Genel Hükümler başlığı altında bulunan maddede, “Birlik tüm faaliyetlerinde, erkekler ile kadınlar arasındaki eşitsizliği gidermek ve eşitliği desteklemek için çaba gösterir.” (AB İşleyişine Dair Antlaşma, m.8) ifadesi yer alarak kadın ve erkek eşitliğine değinilmiştir. Antlaşma' da, “Birlik, politikalarının belirlenmesinde ve uygulanmasında, cinsiyet, ırk veya etnik köken, dini inanç veya kanaat, engellilik, yaş veya cinsel tercih temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele için çaba gösterir.” (AB İşleyişine Dair Antlaşma, m.10) ve tedbirlerinin ifadesi yer alarak ayrımcılıkla mücadeleyi Avrupa Birliği'nin görevleri arasında yer aldığı belirtilmiştir.

Antlaşma'nın 153. maddesinin 1. fıkrasında, üye devletlerin “işgücü piyasasındaki fırsatlar ve işyerindeki muamele bakımından kadın ve erkek arasında eşitlik” sağlayıcı faaliyetleri desteklediği belirtilmektedir. Antlaşma'nın 157. maddesinin 1. fıkrasında, “Her üye devlet, kadın ve erkek işçilere, aynı veya eşit değerde iş için eşit ücret ilkesinin uygulanmasını sağlar.” ifadesi yer alarak eşit işe eşit ücret ilkesinin benimsenmesine vurgu yapılmıştır. Aynı maddenin 3. fıkrasında, “Avrupa Konseyi ve Avrupa Parlamentosu'nun eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanması dahil olmak üzere, istihdam ve meslek konularında erkekler ve kadınlara eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkelerinin uygulanmasını sağlayan tedbirler alır.” İfadesi yer alarak fırsat eşitliğine vurgu yapılmıştır.

#### **2.5.1.5. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı**

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, Avrupa Parlamentosu, Konseyi ve Komisyon tarafından 2000 yılında Fransa'nın Nice kentinde düzenlenen Nice zirvesinde siyasi bir bildiri olarak imzalanmıştır. Lizbon Antlaşması yürürlüğe girdiğinde Avrupa Temel Haklar Şartı Antlaşma' ya dahil edilerek hukuki nitelik kazanmıştır (Kökkılınç, 2013:56).

Avrupa Temel Haklar Şartı'nın 3. Bölümünde kadın erkek eşitliğine yönelik düzenlemeler yer almaktadır. 3. Bölümde yer alan 20. maddede, “ herkes, kanun önünde eşittir.” ifadesi yer almaktadır. 21. maddede ayrımcılık yapmamaya yönelik düzenleme yer almaktadır. Bu maddeye göre, “Cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya

inanç, siyasi veya diğer her türlü düşünce bir ulusal azınlığa mensubiyet, servet, doğum, sakatlık, yaş veya cinsel eğilime dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır.” (ABTHŞ, m.21) ifadesi yer almaktadır. 23. maddede, “Kadın ve erkek arasındaki eşitlik; istihdam, çalışma ve ücretleri de kapsayacak şekilde her alanda sağlanmalıdır.” ifadesi yer almaktadır.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 4. Bölümü'nün 33. maddesinde, analık durumuna yönelik koruyucu bir ifade yer almaktadır. Bu Madde' ye göre, “Aile ve iş hayatını bağdaştırmak amacıyla, herkes, analıkla ilgili bir sebepten dolayı işten çıkarılmaya karşı korunma ve analık izni ile doğumdan veya evlat edinmeden sonra ebeveyn izni alma hakkına sahiptir.” (ABTHŞ, m.33). 34. maddede sosyal güvenlik ve sosyal yardım konularına değinilmiştir. Bu Maddeye göre,

“Birlik, Topluluk hukuku ile ulusal hukuk ve uygulamalardan kaynaklanan kurallar uyarınca, işini kaybetme halinde ve analık, hastalık, iş kazaları, geçindirilmeye muhtaçlık veya yaşlılık gibi durumlarda koruma sağlayan sosyal güvenlik yardımlarından ve sosyal hizmetlerden yararlanma hakkını tanır ve gözetir.” (ABTHŞ, m.34).

ifadesi yer alarak analık durumunda gerekli sosyal güvenlik ve hizmetlerin verilmesinin Birliği'nin görevi olduğu belirtilmiştir.

### **2.5.2. Avrupa Birliği İkincil Hukukunda Kadın**

Avrupa Birliği'nin ikincil hukuk kaynakları Roma Antlaşması'nın 189. maddesinde “Konsey veya Komisyon, görevlerini yerine getirmek için işbu Antlaşmanın hükümlerine uygun olarak tüzükler yapar, direktifler çıkarır, kararlar alır, tavsiye veya görüşler bildirir.” (Roma Antlaşması, m.189) şeklinde belirtildiği üzere Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi ve Komisyonu tarafından çıkartılan tüzükler, direktifler, kararlar, tavsiye ve görüşlerdir. Tüzükler, direktifler ve kararlar üye devletler için bağlayıcı olup, tavsiye ve görüşler bağlayıcı değildir (Altıntaş, 2007:1).

Avrupa Birliği'nin ikincil hukukunda çalışma hayatına yönelik kadın ve erkek çalışanlara yönelik olarak çıkartılan düzenlemeler, 75/117 Sayılı Eşit Ücret Yönergesi, 76/207 Sayılı İşe Alınma ve Çalışma Koşullarında Eşit Muamele Yönergesi, Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeklerle Muamele Eşitliği ile İlgili 79/7 Sayılı Yönerge, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkeğe Eşit Davranılması İlkesinin Yaşama Geçirilmesi Hakkında 86/378 Sayılı Yönerge, Tarım Dahil Olmak Üzere Bağımsız Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık

Dönemlerinde Korunması ve Tarım da Dahil Bağımsız Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 86/613 Sayılı Yönerge, Hamile, Loğusa veya Emziren Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Konusundaki 92/85 Sayılı Yönerge, 2010/78 Sayılı Ebeveyn İzni Hakkında Yönerge, Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Durumlarında İspat Mükellefiyeti Hakkında 97/80/EC Sayılı Yönerge, İşyerinde ve Meslekte Eşit Muamele Alanında Genel Bir Çerçeve Oluşturan 2000/78 Sayılı Yönerge, Kadınlar ve Erkeklerle İş ve Meslekle İlgili Konularda Eşit Davranma ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2006/54 Sayılı Birleştirilmiş Yönergedir.

### **2.5.2.1. 75/117 Sayılı Eşit Ücret Yönergesi**

1975 yılında kabul edilen 75/117 Sayılı Yönerge' nin 1. maddesinde, Avrupa Toplulukları Antlaşması'nın 119. maddesinde belirtilen eşit işe eşit ücret ilkesinin tanımı yapılmış olup, cinsiyet temelinde herkese eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanması için herkesin aynı kriterler dahilinde değerlendirileceği ve cinsiyet ayrımcılığının uygulanmayacağı ifadeleri yer almaktadır.

Yönerge' nin 2. maddesinde üye devletlerin iş görenlerinin ücret eşitliği uygulanmasında haksızlığa uğradıklarına yargı yolu ile haklarını arayabilmek için gerekli düzenlemelerin iç hukukta yer alması gerektiği belirtilmektedir. 3. maddesinde de, kanun, tüzük ve idari kurallardan kaynaklanan kadın ve erkek ayrımcılıklarının kaldırılması, 4. maddesinde de, üye devletlerin toplu iş sözleşmelerinde, ücret skalasında, bireysel iş sözleşmelerinde yer alan ücret eşitsizliği uygulamalarının değiştirilmesi için gerekli düzenlemeleri alması, 5. maddede ise, üye devletlerin iş görenlerinin iş yerinde ücret eşitsizliğinde haklarını aramak için şikayet yoluna başvurduklarında o işyerinin işvereni tarafından işten çıkartılmasına engel olmak için gerekli önlemleri alması gibi ifadeler yer verilmektedir.

### **2.5.2.2. 76/207 Sayılı İşe Alınma ve Çalışma Koşullarında Eşit Muamele Yönergesi**

1976 yılında kabul edilen 76/207 Sayılı Eşit Muamele Yönergesi' nin 1. maddesinde, üye devletlerin işe girişte, mesleki yükselmede, mesleki eğitimde, çalışma şartları açısından ve sosyal güvenlik açısından kadın ve erkeklere eşit muamele prensibini uygulamaları yönergenin amacı olduğu belirtilmiştir.

Yönerge' nin 2. maddesinde, cinsiyet temelinde doğrudan ya da dolaylı olarak ayım yapılamayacağı, işin yapılacağı ortam gereği cinsiyet faktörünün önemli olduğu durumlarda yönergenin kapsam dışı tutulacağı belirtilmektedir. Yönerge' nin kadınların gebelik ve analık durumlarında korunmasına dair hükümlere aykırı olamayacağını, kadın ve erkekler için fırsat eşitliğinin oluşturulmasın gerekli tedbirlerin alınmasında aykırı olamayacağı ifade edilmiştir. Yönerge, genel olarak işe girişte ve çıkışta mesleki eğitim ve ilerlemede cinsiyet ayrımcılığını yasaklayıcı hükümlerden oluşmaktadır.

### **2.5.2.3. Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkekler Muamele Eşitliği ile İlgili 79/7 Sayılı Yönerge**

1978 yılında kabul edilen 79/7 Sayılı Yönerge' nin amacı, kadınları ve erkekleri hastalık, yaşlılık, malullük, işsizlik, iş kazası ve meslek hastalığı gibi durumlarda sosyal güvenlik ve sosyal koruma sağlamaktır. Yönerge' nin 2. maddesinde de yönergenin kapsamı altına girenler ifade edilmiştir. Bu Madde' ye göre, “kendi adına çalışanlar, iş görenler ve çalışmalarına hastalık, iş kazası ya da gayri iradi işsizlik nedenleri ile ara verenler veya iş arayanlar dahil ve emekli ya da malul iş görenler ve kendi adına çalışanlar girer.”

### **2.5.2.4. Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkeğe Eşit Davranılması İlkesinin Yaşama Geçirilmesi Hakkında 86/378 Sayılı Yönerge**

1986 yılında kabul edilen 86/378 Sayılı Yönerge' nin 1. maddesinde, Yönerge' nin amacının işyeri sosyal güvenlik konularında kadın ve erkekler eşit muamele prensibinin uygulanmasıdır şeklinde ifade edilmiştir. İşyeri Sosyal Güvenlik Yönergesi olarak bilinen bu Yönerge, 79/7 Sayılı Yönerge tarafından düzenlenmeyen sosyal güvenlik mesleki planları tamamlamak amacıyla çıkartılmıştır (m.2). Yönerge' nin 4. maddesinde de işyerinde risk taşıyan durumlara karşı güvence sağlayan işyeri sosyal güvenlik planları, hastalık, malullük, yaşlılık, erken emeklilik, iş kazası, meslek hastalığı, işsizlik, ayni ve nakdi menfaatler geride kalan dul ve yetimler, aile yardımları olarak belirtilmiştir.

### **2.5.2.5. Tarım Dahil Bağımsız Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Prensibinin Uygulanmasına İlişkin 86/613 Sayılı Yönerge**

1986 yılında kabul edilen 86/613 Sayılı Yönerge, tarım alanında çalışanlar dahil olmak üzere serbest çalışan kadın ve erkeklerin eşit muamele görmesi, vergi yükünü azaltmak için kadın

çalışanlarının ücretlerinin düşük tutulmaması, sigortasız çalıştırılmaması gibi önlemlerin alınması üye devletlerin görevleri arasındadır (Moroğlu, 2006:8). Bu yönerge daha sonra 2010 yılında kabul edilen 2010/41 Sayılı Yönerge ile birlikte yürürlükten kaldırılmıştır. 2010/41 Sayılı Yönergede, 86/613 Sayılı Yönerge gibi bağımsız çalışanlar kapsam altına alınmış olup, taciz tanımı yapılmıştır. Taciz, cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul edilmiştir (Konuk, 2014:1733).

#### **2.5.2.6. Hamile, Loğusa veya Emziren Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Konusundaki 92/85 Sayılı Yönerge**

1992 yılında kabul edilen 95/85 Sayılı Yönerge' nin amacı 1. maddesinde belirtildiği üzere, “hamile, loğusa veya emzikli kadın çalışanların iş de sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesini teşvik eden önlemleri belirlemektir.” Yönerge' nin diğer maddelerinde hamile, emzikli kadınların çalışma şartlarının düzenlenmesi, analık izinlerinin verilmesi, iş güvencesinin sağlanması gibi düzenlemeler yer almaktadır.

#### **2.5.2.7. 2010/18 Sayılı Ebeveyn İzni Hakkında Yönerge**

1996 yılında yürürlüğe giren 96/34 Sayılı Yönerge' nin 2. maddesine göre, üye devletler çalışan anne ve babalara yeni doğan veya evlat edindikleri çocuklarına bakabilmek için 8 yaşına kadar ki olan sürede 3 aylık ebeveyn izni almaları için ilgili düzenlemeleri gerçekleştireceği ifadesi yer almaktadır. 96/34 Sayılı Yönerge, 2010/18 yılında yürürlüğe giren Yönerge ile birlikte, yürürlükten kalkmıştır. 2010/18 Sayılı Yönerge, asgari 3 aylık olan ebeveyn iznini 4 aya çıkarmıştır (Moroğlu, 2014:1734).

#### **2.5.2.8. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Durumlarında İspat Mükellefiyeti Hakkında 97/80/EC Sayılı Yönerge**

1997 yılında kabul edilen 97/80 Sayılı Yönerge' nin 2. maddesinde işlem eşitliği ilkesinin tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre, “işlem eşitliği ilkesi deyimi, cinsiyet dayalı doğrudan veya dolaylı her nevi ayrımcılığın yokluğu anlamına gelmektedir.” Yönerge' nin 4. maddesinde ise cinsiyete dayalı ayrımcılığın uygulanmaması için gerekli önlemleri üye devletlerin almasından ve böyle bir ayrımcılık yaşandığında ispat yükünün davalıya ait olduğuna dair ifadeler yer almaktadır.

### **2.5.2.9. İşyerinde ve Meslekte Eşit Muamele Alanında Genel Bir Çerçeve Oluşturan 2000/78 Sayılı Yönerge**

2001 yılında kabul edilen 2000/78 Sayılı Yönerge' nin 1. maddesinde, “Üye Devletlerde eşit muamele ilkesinin uygulanması maksadıyla işe alınma ve mesleki açıdan din, inanç, özürllülük, yaş ve cinsel tercihe (yönelime) dayalı nedenlerle ayrımcılık yapılmasına karşı mücadele için bir genel çerçeve getirmek” bu Yönerge' nin amacı olduğu belirtilmiştir. Yönerge' de doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın, tacizin tanımı yapılmış olup, etkili yargı yolunun açılması ve yumuşatılmış ispat yükümlülükleri gibi düzenlemeler yer almaktadır (Aydınöz, 2009:170).

### **2.5.2.10. Kadınlara ve Erkeklerle İş ve Meslekle İlgili Konularda Eşit Davranma ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2006/54 Sayılı Birleştirilmiş Yönerge**

2006 yılında kabul edilen 2006/54 Sayılı Yönerge' nin 1. maddesinde, istihdam ve mesleki alanlarda, terfi de dahil olmak üzere istihdam edilme ve mesleki eğitime erişim, ödeme dahil çalışma şartları, mesleki sosyal güvenlik planları gibi hususlarda eşit muamele ve fırsat eşitliğinin sağlanması bu Yönerge' nin amacı kabul edilmiştir. 2. maddede, ayrımcılık alanlar, taciz, cinsel taciz, cinsiyet temelinde kişilere karşı uygulanan ayrımcılık, kadınların hamilelik veya doğum izni sırasında daha az avantajlı konuma düşürülmesi gibi hususları kapsadığı belirtilmektedir. 3. maddede kadın ve erkekler için pozitif eylem, 4. maddede ise ücret eşitliği ilkesi ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır.

### **3. TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI**

Türkiye’ de istihdam ve kadın istihdam oranı AB ve OECD ülkeleri ile mukayese edildiğinde oldukça geridedir. Örneğin Türkiye’ de istihdam oranı % 50 iken, OECD’ de % 65,6’dır. Türkiye’ de istihdam oranının düşük olmasının temel nedeni kadınların istihdama ve işgücüne katılım oranlarının düşük olmasıdır. Bu sebeple, Türkiye’ de kadın istihdamını artırmak için ulusal toplumsal cinsiyet eşitliği politikaların varlığına ihtiyaç vardır. (Süral, 2015:7). Öncelikle yasal olarak bu eşitliğin korunma altına alınması gerekir. Yasal olarak korunduktan sonra toplumsal cinsiyet eşitliğini somutlaştırmak için uygun proje ve girişimlerin gerçekleştirilmesi gerekir. Bu bölümde, Türkiye’ de yasal olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik gerçekleştirilen düzenlemeler Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Türk Borçlar Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, İş Kanunları adı altında incelenecektir.

#### **3.1. Kalkınma Planlarında Çalışma Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**

##### **3.1.1. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967)**

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirildiğinde kadınlara yönelik herhangi bir düzenlemeyi içermemektedir. Çalışma hayatındaki kadınlara nüfusun yaşama bileşeni bölümünde ve konserve sanayi bölümünde değinilmektedir. Nüfusun yaşama bileşeni bölümünde, doğurganlığın azalması ile birlikte kadınların çalışma hayatına girmesinin kolaylaşacağı belirtilmektedir (DPT, 1963:72).

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planında, kadınların çalışma hayatına katılmasıyla ilişkilendirilen bir diğer tespit ise, Konserve Sanayi Bölümünde yer almaktadır. Bu bölümde, “Konserve mamulleri genel olarak şehirlerimizde ve kış aylarında yenmektedir. Şehirleşme cereyanları, kadınların iş hayatına atılmaları ve gelirlerin artması ile konserve istihlâkinin önümüzdeki yıllarda artması kuvvetle muhtemeldir.” Şeklinde bir paragraf yer alarak, kadınların iş hayatına katılımının artmasıyla konserve tüketimi arasındaki ilişkiye değinilmektedir.

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda eğitim bölümünde kadınlar için eğitim veren “ Kız Teknik Öğretim” kurumlarının iki ana amacı ifade edilmektedir. Bu amaçlardan birincisi,



kadınların ev kadını olarak değerlendirilip geliştirilmesi, ikinci amaçta da kadınların yapılarına uygun mesleklere hazırlanması gerektiği belirtilmektedir (DPT, 1963:460-461). Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bir düzenleme içermemekte olup tersine kadınların toplumsal cinsiyet rollerinin pekiştirildiği anlaşılmaktadır.

### **3.1.2. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972)**

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planında, kadınların istihdamı ile ilgili bir düzenlemeye yer verilmemektedir. Planda ağırlıklı olarak kadınların eğitimi üzerinde durulmuştur. Bununla beraber, kız teknik eğitiminin amacı kadın işgücünü ekonominin talep ettiği yönde istihdam edebilmek olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca, kız sanat enstitülerinin ve kız teknik öğretim kurumlarının kadınları piyasa koşullarına göre eğitime tabi tutacağı, kız enstitülerinde anneleri çalışan kızlar için de bakım imkanı sağlayacağı belirtilmektedir (DPT, 1968:167).

### **3.1.3. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977)**

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında, kadınların çalışma hayatına yönelik herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Planda, kadınların eğitim seviyelerinin artması ile birlikte iş hayatına olan katılımının artacağına ve akabinde iş olanaklarının da artırılması gerektiğine değinilmektedir (DPT, 1973:108).

Planda, Kız Enstitülerinin ve Kız Teknik Öğretim kurumlarının amaçları ve sağladıkları başarılarının sınırlı olduğu belirtilmiş olup, kız enstitülerinin çağdaş eğitim verecek kız meslek liselerine dönüştürüleceği ifade edilmiştir (DPT, 1973:759). Böylelikle, kadınların toplumsal cinsiyet rollerinin pekiştirilmesi yerine çağdaş mesleklere yönlendirilecekleri belirtilmiştir.

### **3.1.4. Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)**

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında, kadınların çalışma hayatına yönelik herhangi bir düzenlemeye yer verilmemekte olup, kadınlara yönelik işgücüne katılım oranları, ev hizmetlerinde çalışanlar, kadın erkek işçilerin çalışma koşulları için mevcut durum tespiti yapılmıştır. Planda, kadın erkek işgücüne katılım oranlarının düşüş seyri içinde olduğu belirtilmiştir (DPT, 1979:27). Ayrıca, tarımda iş sözleşmesi ile ücret karşılığında çalışanlara ve ev hizmetlerinde çalışan kadınlara yönelik olarak sosyal güvenlik uygulamalarına yönelik durum tespiti yapılmaktadır. Planda, tarımda iş sözleşmesi ile ücret karşılığında çalışanlara ve

ev hizmetlerinde çalışan kadınların sigorta kapsamına alınmasında bazı sorunların yaşandığı ifade edilmiştir (DPT, 1979:138).

Planda kadın erkek işçilerin çalışma koşullarında denetim eksikliklerinin olduğu da ifade edilmektedir (DPT, 1979:155).

### **3.1.5. Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planları (1985-1989)**

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında, kadınlara yönelik olarak doğrudan bir düzenleme yer almamakla birlikte, kadınların işgücü fazlası oranından bahsedilmektedir. İlgili paragrafta da, 15-19 yaş grubunda işgücü fazlası oranının % 28,5'e yaklaştığı, kadınlarda bu oranın % 39,3 olduğu ifade edilmektedir (DPT, 1985:132); fakat planda, kadınları hedef alan bir plandan bahsetmek mümkün değildir. Genç işsizler konusuna vurgu yapılmıştır. Ayrıca planda, çalışan kadınlar için kreş ve gündüz bakımevlerinin kapasitelerinin artırılması için çalışmalar yapılacağı belirtilmektedir (DPT, 1985:156).

### **3.1.6. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)**

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında, kadınlara yönelik olarak gerçekleştirilmesi planlanan hedefler: Aile, kadın çocuk, Temel Sorunlar, Amaçlar ve Politika Esasları bölümlerinde belirtilmektedir.

Aile kadın çocuk bölümünde, kadınların tarım dışı diğer sektörlerde istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik olarak kadınlara mesleki eğitim verilmesi gerektiği belirtilmektedir. İlgili bölümün devamında, “Çalışan kadınların çalışma hayatı, sosyal güvenlik, sağlık, mesleki eğitim, yeniden işe alınma gibi konularda karşılaştıkları uygulamadan kaynaklanan güçlüklerin giderilmesi için tedbirler geliştirilecek, çocuklarının bakım imkanlarının artırılması teşvik edilecektir.”(DPT, 1990:287) ifadesinde de kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların çözülmesi için önlemlerin alınacağı belirtilmektedir.

Planda, temel sorunlar bölümündeki kadının toplumdaki yeri başlığı adı altında, “Kadının eğitimi, sağlığı ve istihdamı konularındaki sorunlar kısmen devam etmektedir.”(DPT, 1990:341) ifadesi yer alarak kadınların sorun yaşadığı temel alanlar belirtilmektedir.

Planda, amaçlar bölümünde, kadınların toplumsal konumlarının güçlendirilmesi için sağlık, eğitim ve istihdam imkanlarının artırılacağı belirtilerek alınması gereken tedbirlere değinilmektedir (DPT, 1990:353).

Planda, istihdam bölümünde, “Kadınların çalışma hayatına daha fazla katılmalarını, sakatların rehabilitasyonunu ve istihdamını sağlayacak meslek edindirme ve beceri kazandırma çalışmalarına ağırlık verilecek, özel programlar ve projeler geliştirilecektir.”(DPT, 1990:354) ifadesinde de belirtildiği üzere, kadınların çalışma hayatına kazandırılması gerektiği ve bunun için de özel projelere ihtiyaç duyulduğuna değinilmektedir.

### **3.1.7. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)**

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, önceki kalkınma planlarına göre kadınlara yönelik daha çok ifadelere yer vermektedir. Planda, kadınların toplumsal konumlarını iyileştirici düzenleme ve tespitlerin yer aldığı bölümler, Dünyada Gelişmeler ve Türkiye, Sosyal Gelişmeler, Nüfus ve Aile Planlamasında yer alan Mevcut Durum, Amaçlar, İlkeler ve Politikalarda yer alan Kadın, Hukuki ve Kurumsal Düzenlemeler, İstihdam ve İşgücü Piyasasında Etkinliğin Artırılması Projesinde yer alan Mevcut Durum bölümleri olarak sıralanmıştır.

Planda, Dünyada Gelişmeler ve Türkiye bölümünde, kadınların kalkınmadaki önemine vurgu yapılmakta ve kadınların eğitiminin kalkınmada itici bir güce sahip olduğu belirtilmektedir (DPT, 1996:4).

Planda, Sosyal Gelişmeler bölümünde, kadın erkek eşitliğine uygun mevzuat düzenlemelerinin gerçekleştirilmesine ve kadınların kalkınmaya katılımlarının artırılması için eğitim, sağlık, istihdam ve sosyal güvenlik alanlarında kadınlara yönelik iyileştirilmelerin yapılması gerektiğine değinilmektedir (DPT, 1990:13). İlgili bölümün devamında kadınların işgücüne katılım oranlarından bahsedilmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranları ile genç işsizlik oranlarına aynı paragrafta vurgu yapılarak her iki kesimin de oranlarının düşük olduğu belirtilmektedir (DPT, 1990:14).

Planda, Nüfus ve Aile Planlaması bölümünde yer alan Mevcut Durum başlığı adı altında kadın erkek eşitliğine atıfta yapılarak, mevzuatın buna göre düzenlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Kadınların, eğitim, sağlık, istihdam ve sosyal güvenlik alanlarında konumlarının iyileştirilmesi gerektiğine tekrardan değinilmektedir (DPT, 1996:35). Böylelikle, düzenlemelerin kadının toplumsal konumunu iyileştireceği belirtilmektedir.

Planda, Amaçlar, İlkeler ve Politikalar bölümünde yer alan Kadın başlığı adı altında, kadınların ekonomik ve toplumsal hayatlarında yaşadıkları eşitsizliklerinin giderilmesi için çalışmalar yapılacağına, kadınların refah seviyelerinin artırılması için, eğitimlerine önem verileceği ifade edilmektedir (DPT, 1996:38).

Planda, Hukuki ve Kurumsal Düzenlemeler bölümünde, Türk Medeni Kanunun kadın erkek eşitliğine göre revize edilmesi, çalışma hayatında gebe ve doğum izni, kreş ve çocuk bakımı konularında düzenlemeler yapılması gibi ifadeler yer alarak kadının toplumsal konumundaki eşitsizliklerin giderilmesi için yapılacak girişimler belirtilmektedir (DPT, 1996:40).

Planda, İstihdam ve İşgücü Piyasasında Etkinliğin Artırılması Projesi bölümünde yer alan Mevcut Durum başlığında, kadınların işgücüne katılım oranları ile ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranı belirtilmektedir. Kadınların ücretsiz aile işçisi olarak istihdama katıldığını ve bu oranının % 80 olduğu ifade edilmekte ve kentlerdeki kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğü belirtilmektedir (DPT, 1996:50).

Planın sonunda Hukuki ve Kurumsal Düzenlemeler adı altında bir tablo yer almaktadır. Tabloda da belirtildiği üzere, kadın erkek eşitliği, çalışan kadınların annelik görevi nedeniyle işten çıkarılmasının engellenmesi, çocuk bakım evlerinin artırılması gibi düzenlemelerin ilgili mevzuatta yer alacağı ifade edilmektedir (DPT, 1996:222).

### **3.1.8. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)**

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında, kadınların çalışma hayatına yönelik tespit ve alınacak tedbirler öncelikli olarak “Sosyal ve Kültürel Alanda Sağlanan Gelişmeler” bölümünde kadınların işgücüne katılım oranları açısından yer almaktadır. Bölümde, 1999 yılında kadınların işgücüne katılım oranlarının % 31,1 olduğu, kentlerde bu oranın % 16,9, kırsal alanlarda % 49,6 olduğu belirtilmektedir (DPT, 2001:16).

Planda, Bölge Planlaması bölümünün mevcut durum başlığı adı altında ise Gap bölgesindeki kadınların sosyal statülerinin yükseltmek amacıyla Çok Amaçlı Toplum Merkezlerinin (ÇATOM) kurulduğu belirtilmiştir (DPT, 2001:65).

Planda, Kadın, Aile ve Çocuk bölümündeki kadın başlığının mevcut durumu adı altında, Kadınların istihdama katılmaları için olanakların artırıldığı, bu sebeple de İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından İstihdam Eğitim Projesi gereğince kadınlar için beceri kazanma kurslarının düzenlendiği ifade edilmiştir (DPT, 2001:93). Bölümde, ayrıca kadınların gelir getirici faaliyetlerde yer almasını sağlamak amacıyla Kadın Statüsü ve Genel Müdürlüğü tarafından bir merkez kurulduğu, kadınlara yönelik hizmetin artırılması için on üç valilikte “Kadının Statüsü Birimi” kurulduğu belirtilmiştir (DPT, 2001:94). Bölümde amaçlar, ilkeler ve politikalar başlığı altında ise, kadınlara eşit fırsat ve imkanların verilmesi, iş

hayatına, karar alma mekanizmalarına ve kalkınma sürecine katılımlarının artırılması sağlanacaktır (DPT, 2001:94).

Planda, “İstihdam” bölümünün mevcut durum başlığının altında ise, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlara değinilmektedir. İlgili bölümde, tarım sektöründe çalışanların % 57,8’i ücretsiz aile işçisi olup, bunun % 74’ünü kadın işgücü oluşturduğu belirtilmektedir. Kentlerdeki işgücüne katılım oranının % 51,8 olduğu, erkeklerin oranının % 73,5, kadınlarınkinin ise % 31,1 olduğu belirtilerek kadınların düşük katılımı sebebiyle genel işgücüne katılımın düşük olduğu ifade edilmiştir (DPT, 2001:103). Bölümün amaçlar, ilkeler ve politikalar başlığının altında ise, kadınlara, gençlere ve özürllülere aktif ve pasif istihdam politikalarının ücretsiz aile işçilerine ve evdeki kadınlara yönelik olarak ise katma değer projelerin uygulanacağı belirtilmektedir (DPT, 2001:104). Planda, “Çalışma Hayatı” bölümünün mevcut durum başlığının altında, kadınlara, çocuklara ve sakatlara çalışma hayatında özel ilgi gösterileceği belirtilmektedir (DPT, 2001:106).

### **3.1.9. Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)**

Dokuzuncu Kalkınma Planında, kadınların çalışma hayatına yönelik tespit ve kadınlar için alınacak tedbirler öncelikli olarak, “İstihdamın Artırılması” bölümünde kadınların işgücüne ve istihdama katılım oranlarının düşük olduğuna ve bu oranların erkeklerin katılım oranlarının üçte biri olduğuna değinilmektedir.

Planda, “Aktif İşgücü Politikalarının Geliştirilmesi” bölümünde, sekizinci beş yıllık kalkınma planında aktif işgücü politikalarına verilen önemin arttığına değinilmektedir (DPT, 2007:39). Planda, “ Gelir Dağılımının İyileştirilmesi, Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele” bölümünde, kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların kentlere göç etmeleriyle birlikte niteliklerinin yetersizliği sebebiyle işgücünden uzaklaştıkları belirtilmektedir. Bu yüzden de sosyal dışlanma ve yoksulluk riskiyle karşı karşıya oldukları ifade edilmektedir (DPT, 2007:43). Planda, “Plan Dönemi Hedef ve Tahminleri” bölümünde aktif işgücü politikaları sayesinde kadınların işgücüne katılım oranının yükseltilmesi, ülke genelindeki işgücüne katılım oranının 2,1 puan yükselmesi planlandığı ifade edilmektedir (DPT, 2007:62).

Planda, “İstihdamın Artırılması” bölümünün işgücü piyasasının geliştirilmesi başlığında, kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması için çocuk bakım hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılacağı (DPT, 2007:37), “Beşeri Gelişme ve Sosyal Dayanışmanın

Güçlendirilmesi” bölümünde ise kadınlarına karşı mesleki eğitim hizmetlerinin artırılacağı belirtilmektedir (DPT, 2007:89).

### **3.1.10. Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)**

Onuncu Kalkınma Planında, kadınların çalışma hayatına yönelik olarak belirtilen tespit ve çalışmalar öncelikli olarak, birinci bölümde yer alan demografik değişiklikler başlığında kadınların eğitim aracılığı ile iş hayatına ve sosyal yaşama katılabilecekleri ve böylelikle ülkenin de kalkınmasını etkileyecek önemli faktörlerden biri olarak nitelendirilmektedir (DPT, 2014:10).

Planda, “Plan Öncesi Dönemde Türkiye’de Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler” bölümünde kadın, çocuk, yaşlı ve engellilerin ekonomik ve sosyal yaşama daha fazla katılmalarını artırmak için önemli adımların atıldığı (DPT, 2014:24), “Temel Hak ve Özgürlükler” bölümünün durum analizi başlığında, kadınlara yönelik olarak yapılacak pozitif ayrımcılığın eşitliğe aykırı olarak kabul edilmeyeceği Anayasada düzenlendiği belirtilmektedir (DPT, 2014:38).

Planda, “Aile ve Kadın” bölümünün durum analizi başlığında, kadının güçlendirilmesi için işgücüne katılımı artırılmış, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun kurulduğu, kadınların istihdama katılmalarını artırma ihtiyacının devam ettiği belirtilmektedir (DPT, 2014:40). Bölümün amaç ve hedefler başlığında, toplumsal cinsiyet bağlamında kadınların ekonomik ve sosyal statülerinin güçlendirilmesi ve toplumsal bütünleşmenin sağlanmasının temel amaç olduğu ifade edilmektedir. Bölümün politikalar başlığı altında, kadınların istihdama katılmalarının artırılması ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme oluşturulması için çalışmaların gerçekleştirileceği belirtilmektedir (DPT, 2014:40).

Planda, “İstihdam ve Çalışma Hayatı” bölümünün durum analizi başlığı altında, öncelikli olarak kadın ve gençlerin istihdama ve işgücüne katılmalarını artırmak, kayıt dışılığı azaltmak, iş ve sosyal güvenliği artırmak gibi çalışma hayatındaki temel sorunların çözümünün önemli olduğu ve buna göre politikaların uygulanması gerektiği belirtilmektedir (DPT, 2014:46). Bölümün amaç ve hedefler başlığında, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanacağı işgücü piyasasının oluşturulmasına (DPT, 2014:47), politikalar başlığında ise, kadınlar ve gençler başta olmak üzere nitelikli istihdam imkanlarının geliştirileceğine ve istihdama ve işgücüne katılmalarının artırılması için iş ve aile yaşamının uyumlaştırılma politikalarının uygulanacağına değinilmektedir (DPT, 2014:47).

Planda, “Nüfus Dinamikleri” bölümünün politikalar başlığında, doğum hızının düşüşünü engellemek için kadınların doğum izni haklarının geliştirileceği, kreşlerin teşvik edileceği ve esnek çalışma imkanlarının sağlanacağı ifade edilmektedir (DPT, 2014:50).

Planda, “Yenilikçi Üretim, İstikrarlı Yüksek Büyüme” bölümünde dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alabilmek için nüfusun üretim sürecine katılımın artırılması gerektiği bu sebeple de kadınların üretim sürecine katılımının son derece önemli olduğu vurgusu yapılmaktadır (DPT, 2014:57). “Büyüme ve İstihdam” bölümünün amaç, hedef ve politikalar başlığında, kadınların iş hayatına katılmalarının önemi belirtilerek, plan sonunda işsizlik oranının 7,2 seviyesine düşürülmesinin hedeflendiği ifade edilmektedir (DPT, 2014:62). Planda, “Girişimcilik ve Kobiler” bölümünün politikalar başlığında, kadınların girişimciliğine, genç ve sosyal girişimciliğe de önem verileceği belirtilmektedir (DPT, 2014:93).

Plan’da “İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı” bölümünde program hedeflerinde, kadınların plan dönemi sonunda, işgücüne katılım oranlarının 34,9’a, istihdam oranlarının ise 31’e çıkarılması hedeflenmektedir. Bu sebeple de kadınlar için istihdam teşviklerinin etkinleştirilmesi, hasta, yaşlı ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve kadın girişimciler için özel destek programlarının uygulanacağı belirtilmektedir (DPT, 2014:164).

## **3.2. Kanunlarda Çalışma Hayatı ve Toplumsal Cinsiyet**

### **3.2.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası**

Yürürlükte bulunan 1982 tarihli Anayasa’nın 10. ve 50. maddelerinde kadın ve erkek eşitliğine yönelik hükümler yer almaktadır. Anayasa’nın 10. maddesinde,

“ Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.” (T.C. Anayasası, m.10).

ifadesi yer almaktadır. Böylece kanun önünde kadın ve erkek eşitliği somut bir biçimde vurgulanmakta olup devlete de eşitliğin sağlanması için görev vermektedir.

Anayasa’nın cinsiyet eşitliğine yönelik olan bir diğer hükmü 50. maddedir. Anayasa’nın 50. maddesinde,

“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” (T.C. Anayasası, m.50).

ifadesi yer almaktadır. Böylece, çalışma şartları olarak kadınların korunacağına değinilmektedir (Taşkent ve Kurt, 2014:35).

### **3.2.2. Türk Borçlar Kanunu**

2011 tarihli Türk Borçlar Kanunu'nun Altıncı Bölümü'nde yer alan Hizmet Sözleşmeleri bölümünde kadın ve erkek ayrımına gidilmeksizin işçilerin hak ve borçları düzenlenmiştir. 417. maddede, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize karşı korunmaları veya bu tür tacize uğrayanların daha fazla zarar görmelerine engel olmak için işverenlerin sorumlu olduğu ifadesine yer verilmektedir (Taşkent ve Kurt, 2014:35).

Türk Borçlar Kanunu'nun 418. maddesine göre,

“İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür. İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle iş görme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır. İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür.” (TBK, m.418).

ifadesi yer almaktadır. Böylece, sosyal sigortadan faydalanamayacak gebeliği olan kadın işçinin korunmasına değinilmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nda işçilerin gebelik hallerine yönelik diğer bir düzenleme ise şöyledir: işçinin doğum izni veya gebelik halleri sebebiyle iş gören borcunu en çok üç ay süreyle yerine getiremediği durumlarda, işverenin işçinin yıllık ücretli izninde indirim yapamayacağı ifade edilmektedir (TBK, m.423).

### **3.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

2012 yılında kabul edilen 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu' nun 10. Maddesi ve 30. maddesi kadın çalışanları da ilgilendiren düzenlemeler içermektedir.

Kanun'da, gebe veya emziren kadınların çalışma durumu ile ilgili risk değerlendirilmesinin yapılacağı ifade edilmektedir (İSGK, m.10). Kanun'un diğer bir maddesinde, gebe ve emziren kadınların çalışma koşulları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının oluşturulmasına



yönelik düzenlemelerin Bakanlıkça çıkarılacak olan yönetmelikler aracılığıyla belirleneceği ifade edilmiştir (İSGK, m.30). Kanun'da kadın çalışanın gebelik durumundaki izin ve ücret alacağı hakkında düzenleme yer almaktadır. Kanun'da kadının gebelik durumu dışında başka bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

### **3.2.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**

2007 yılında yürürlüğe giren 5510 Sayılı SSGSSK kadınlara yönelik olarak, analık ve emeklilik hallerine, ağır engelli çocuğu olan kadınlara, doğum borçlanmasına, yardımcı üreme yönteminden yararlanmak isteyen kadınlara, ev hizmetinde çalışanlara ve gelir vergisinden muaf olanlara göre düzenleyici maddeler içermektedir (Süral, 2015:27-28).

SSGSSK' nın 13. 15. 16. Ve 18. maddelerinde kadınların analık hallerine yönelik koruyucu düzenlemeler içermektedir. 13. maddesinde, iş kazası ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. İlgili maddeye göre, emziren kadın çalışanın süt izni zamanlarında geçirdiği kaza iş kazası olarak kabul edileceği ifade edilmektedir (SSGSSK, m.13).

Kanun'da hastalık ve analık hali de tanımlanmıştır. Maddeye göre 4. Madde'nin a ve b bentlerindeki koşulu taşıyan sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı dışındaki rahatsızlıkları hastalık olarak tanımlanmıştır. Analık hali ise, sigortalı kadının, sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi gelirini elde eden kadının, kendi gelirini elde eden erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebelikten doğumdan sonraki ilk sekiz haftasında, çoğul gebelikte doğumdan sonraki ilk on haftaya kadar yaşadıkları rahatsızlık halleridir (SSGSSK, m.15).

Kanun'un 16. Maddesinde, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasından sağlanan haklar belirtilmiştir. Maddede analık halleri gereğinde çalışana günlük geçici iş göremezlik ödeneğinin verileceği ifade edilmektedir. Maddenin devamında 15. maddede belirtilen kişilere her çocuğun yaşaması şartı ile emzirme ödeneği verileceği belirtilmektedir. Emzirme ödeneğine hak kazananların sigortası sona ermiş ise, sona erme tarihinden üç yüz gün içinde çocuk ya da çocukları doğarsa, doğumdan en az on beş ay önce 120 gün prim ödemiş olması şartını taşıdıklarında ödenekten faydalanabilecekleri belirtilmektedir (SSGSSK, m.16).

Kanun'un 18. maddesinde geçici iş göremezlik ödeneği hükümleri yer almaktadır. 18. maddede belirtilen şartları taşıyan sigortalı kadının analık halinde doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere, çoğul gebelik halinde doğumdan sonraki iznine iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneğinin ödeneceği ifade

edilmiştir. Maddenin devamında doktor kontrolünde doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışan sigortalı kadın çalışanın, çalıştığı süreler doğumdan sonraki iznine eklenerek o günler için de geçici iş göremezlik ödeneğinin ödeneceği belirtilmiştir. Analık halinde kadın sigortalının geçici iş göremezlik ödeneği ücreti yatarak tedavilerde günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisi olarak ödeneceği belirtilmiştir.

SSGSSK' nın 28. maddesinde, yaşlılık aylığı ve toptan ödeme, ağır engelli çocuğu olan kadınların emekliliklerine yönelik hükümler yer almaktadır. Bu Maddeye göre, kadınların 58 erkeklerin ise 60 yaşında 9000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığını almaya hak kazanacakları belirtilmiştir. 2048 yılına kadar kadın ve erkek çalışanların yaşlılık aylığı almaya hak kazanacakları yaş hadleri 65 olarak sabitleneceği ifade edilmiştir. Madde'nin devamında, malul çocuğu bulunan sigortalı kadınların emeklilik aylığı bağlanmasını talep ettiği durumlarda, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına ekleneceği ve eklenen bu sürelerin emeklilik yaş hadlerinden indirim sağlayacağı ifade edilmiştir. (Ek fıkra: 17/4/2008-5754/16 md.)

SSGSSK' nın 41. maddesinde kadınların doğum borçlanmasına yönelik düzenleme yer almaktadır. Bu maddeye göre, doğum yapan sigortalı kadının üç defaya mahsus olmak üzere, doğumundan sonraki iki seneyi borçlandırma hakkına sahip olduğu belirtilmektedir.

SSGSSK' nın 68. maddesinde yardımcı üreme yönteminden (tüp bebek tedavisi) faydalanmak isteyen kadınlara yönelik düzenleme yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre, tüp bebek tedavisine başlayacak olan genel sağlık sigortalısı kadının veya bakmakla yükümlü olunan kadının ilk denemesinde % 30, ikinci denemesinde % 25, üçüncü denemesinde % 20 oranında katılım payı uygulanacağı belirtilmektedir.

SSGSSK' nın ek 9. maddesi ise ev hizmetlerinde çalışan işçilere yönelik düzenlemeleri içermektedir. Bu Madde' ye göre, ev hizmetlerinde çalışanlar, çalışma gün sayısı on ve daha fazla olanlar ve çalışma gün sayısı on günden az olanlar olmak üzere iki gruba ayırmaktadır. Çalışma gün sayısı on gün ve daha fazla olan ev hizmetlerinde çalışanlar, 5510 Sayılı Kanun'un 4/1a maddesi kapsamına girmektedir. Ev hizmetlerinde çalıştıranlar ise işveren olarak kabul edilmektedir. İşveren, SGK tarafından hazırlanan belgeyi doldurup Kurum ünitelerine teslim etmeleri gerekmektedir. Bildirimi gerçekleştirilmeyen işverene asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanmaktadır. Ev hizmetlerinde ayda on günden az çalışanları

çalıştıranlar sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasını ödemekle yükümlüdür. 5510 Sayılı Kanun uygulamasında işveren olarak kabul edilmemektedir (Süral, 2015:31).

SSGSSK' nın geçici 16. maddesi gelir vergisinden muaf el sanatlarında çalışan kadınların düşük primle isteğe bağlı sigortalı olmalarına olanak tanımıştır. Gelir vergisinden muaf tutulan kadınlar, isteğe bağlı sigortalı olmaları halinde, indirimli prim ödeme haklarına sahip olmaktadır. Her yıl prim ödeme gün sayısı birer puan artırılarak 2023 yılı ve sonrasında prime esas günlük kazanç alt sınırı 30 katı olacaktır (Süral, 2015:33).

### **3.2.5. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu**

1965 yılında kabul edilen 657 Sayılı Devlet Memurları Kanun'unda kadınlara yönelik düzenlemeler kadınların analık halleri ile sınırlı kalmıştır. Kanun'un 101. maddesinde, “kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.” ifadesi yer alarak kadın memurların analık halinde gece çalışmasında yasak olan süreler belirtilmektedir.

Kanun'da, kadın memurun analık halleri ile ilgili izin durumu düzenlenmiştir. İlgili maddede, kadın memura doğum öncesi sekiz hafta ve doğum sonrası sekiz hafta toplamda on altı haftalık analık izninin verileceği belirtilmektedir. Kadın memurun çoğul gebelik durumunda ise, doğum öncesi sekiz haftalık analık iznine iki hafta daha ekleneceği ve kadın memurun isteği halinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumda çalışabileceğini ve kullanmadığı analık izinlerinin doğum sonrası iznine eklenebileceği ifade edilmektedir. Maddenin devamında, kadın memurun çocuğu için süt izni durumu düzenlenmiştir. Buna göre, kadın memurun analık izni bittikten sonra ilk altı aylık süreçte günde üç saat süt izni, ikinci altı aylık süreçte ise bir buçuk saat süt izni verileceği belirtilmektedir (657 Sayılı Kanun, m.104).

### **3.2.6. İş Kanunları**

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu kadınlara yönelik birçok madde içermektedir. 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda kadının analık durumu ile ilgili düzenlemeler içermektedir. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nda ise kadınlara yönelik herhangi bir düzenlemeye sahip değildir (Taşkent ve Kurt, 2014:35).

### **3.2.6.1. 4857 Sayılı İş Kanunu**

İşçiye yönelik düzenlemeleri içeren iş kanunları, kadın erkek ayrımı yapılmaksızın tüm işçileri kapsamaktadır. Fakat kadınların bedensel özellikleri gereği iş kanunlarında kadın çalışanlar hakkında ayrıca düzenlemeler yer almaktadır. Böylelikle, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu'nda kadın çalışanlar için iş ilişkisinin kurulması, eşitlik ilkesinin sağlanması, analık, taciz, sözleşmenin feshi, kıdem tazminatına hak kazanılması gibi durumlarda düzenleyici ve koruyucu hükümler yer almaktadır (Taşkent ve Kurt, 2014:35).

#### **3.2.6.1.1. Kadın İşçinin İş İlişkisinin Kurulması Sırasında Korunması**

Kadın işçilerin iş sözleşmesinin yapılması sırasında korunmasına yönelik olarak 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. , 72. ve 73. maddelerinde koruyucu hükümler yer almaktadır. Kanun'un 5. Maddesi eşit davranma ilkesi başlığını taşımaktadır. Maddenin 5. maddesi 1. fıkrasına göre, "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz." ifadesi yer alarak, işçinin iş ilişkisinde ayrımcılığa karşı korunmasına değinilmektedir. 5. maddenin 3. fıkrasında, "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." İfadesi yer alarak kadın işçi, bedensel özellikleri gereği iş ilişkisinde korunmasına değinilmektedir.

Kanun'un 72. maddesinde, yer ve su altında çalıştırma yasağı konusu düzenlenmektedir. Bu maddeye göre, "Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır." hükmü yer almaktadır.

Kanun'da gece çalıştırma yasağı konusu düzenlenmektedir. Bu maddeye göre, on sekiz yaşını doldurmamış genç işlerinin çalıştırılmasının yasak olduğu ve on sekiz yaşını doldurmuş olan kadın çalışanların gece vardiyalarında çalıştırılmasına yönelik esasların ÇSGB tarafından hazırlanacak yönetmelik ile belirleneceği ifade edilmektedir (4857 Sayılı İş Kanunu, m.73).

#### **3.2.6.1.2. Kadın İşçinin Eşitlik İlkesi Bakımından Korunması**

4857 Sayılı İş Kanunu kadın işçiler için eşitlik ilkesinin sağlanması bakımından koruyucu maddeler içermektedir. Eşitlik ilkesinin düzenlendiği 5. madde tüm işçiler dahil olmak üzere kadın işçiler için de ayrıca düzenlemeler içermektedir. Bu maddeye göre, iş sözleşmesinin

yapılması sırasında, oluşturulmasında veya sona erdirilmesinde, iş ilişkisi süresinde, ücretlerin ödenmesinde kadın ve erkek işçilere farklı muamele yapılamayacağı belirtilmektedir. Maddede iş ilişkisi sürecinde veya sonlandırılmasında işçilere belirtilen durumlar sebebiyle ayrımcılığa maruz bırakılırsa dört aya kadar ayrımcılık tazminatı ödeneceği de ifade edilmektedir.

Maddede belirtildiği üzere işveren, iş ilişkisi sürecinde ve iş sözleşmesinin feshi sırasında ayrımcılık yaptığında yaptırımı uğramaktadır. İş sözleşmesinin oluşturulmasında veya iş için uygun işçiyi seçme aşamasında işverene esnek bir tercih alanı sunulmaktadır (Taşkent ve Kurt, 2014:38-39).

Kanun'un 5. maddesinde belirtilen hükümler açısından "işverenin aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur."

### **3.2.6.1.3. Kadın İşçinin Analık Durumunda Korunması**

4857 Sayılı İş Kanunu'nda, kadın işçilerin analık durumunda korunmalarına yönelik hükümler 18. , 55. , 66. , 74. ve 104. maddelerde yer almaktadır.

Kanun'un 74. maddesinde kadın işçilerin analık halinde çalışmaları ve süt izni düzenlenmektedir. Bu maddeye göre kadın işçilerin doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta toplamda on altı haftalık ücretli doğum izni vardır. Kadın işçi çoğul gebelik yaşıyorsa doğumdan önceki ücretli iznine iki hafta daha eklenmektedir. Kadın işçi dilediği takdirde hekim raporuyla belgelendirmek şartıyla doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilir. Çalıştığı beş hafta da doğum sonrası ücretli iznine eklenerek on üç hafta ücretli izne ayrılabilir. Kadın işçilerin erken doğum yapması halinde ise, doğum öncesi kullanamadığı süreler doğum sonrası ücretli iznine eklenmektedir. Kadın işçilerin sağlık durumuna veya işin yapısına göre kullanacağı ücretli izinler hekim raporuyla artırılabilir. 74. maddede kadın işçilerin hamilelik sürecinde kendisine periyodik kontroller için ücretli izin verileceği de ifade edilmektedir. Kadın işçi, hekim raporuyla belgelendirmek şartıyla daha hafif işlerde çalıştırılır ve bu sürede ücretinde herhangi bir indirim yapılamaz. Kadın işçi, ücretli doğum iznini tamamladıktan sonra istediği takdirde altı ay ücretsiz izne çıkabilir ve bu süreler yıllık iznin hesaplanmasında dikkate alınmamaktadır. Kadın işçilerin bir yaşından

küçük olan çocukları için günde bir buçuk saat ücretli izin hakkı vardır ve bu iznin gün içerisinde nasıl kullanılacağını işçinin kendisi belirleme hakkına sahiptir.

İş Kanunu'nda, 18. madde, kadın işçilerin 74. maddede belirtilen hallerde ve kadın işçinin çalıştırılması yasak olduğu sürelerde işe gelmemesi halinde iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceği belirtilerek kadın işçiler koruma altına alınmaktadır.

İş Kanunu'nda, 55. maddede, kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrası geçirdikleri ücretli izinlerin yıllık izinlerin hesaplanmasında dikkate alınacağı belirtilmektedir.

İş Kanunu'nun 66. maddesinde, kadın işçilerin çocuklarını emzirmek için işyerinden ayrıldıkları emzirme izni sırasında geçen sürelerinde kadın işçilerin çalışma saatlerinden sayılacağı ifade edilmektedir.

İş Kanunu'nun 104. maddesinde, kadın işçilere doğum öncesi ve sonrası ücretli izin vermeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası yaptırımının uygulanacağı belirtilmektedir.

İş Kanunu'nda, analığı koruyucu hüküm olarak 88. madde işverenlere kadın işçilerin küçük çocuklarını emzirebilme imkanı tanımak için emzirme odaları ve kreş açmaları sorumluluğu getirmektedir. Bu madde yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 Sayılı Kanun'un 37. maddesine göre kadın işçilerin analık halinde korunması kapsam altına alınmıştır. Bu sebeple de 2013 yılında " Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin 6. maddesine göre, gebe veya emzirme halinde olan işçinin işvereni bilgilendirmesini ve sonrasında işverenin işçiye uygun çalışma ortamını sağlamakla yükümlü olduğu ifade edilmektedir. İşçiye işi gereği uygun çalışma ortamına sağlanamayacaksa başka bir diğer işte çalışması sağlanır. Böyle bir imkan mevcut değilse işçinin ücretsiz izne ayrılmasına imkan tanınır (M.7). Yönerge' nin 8. maddesi kadın çalışanın gece çalışmasına yönelik düzenlemeler içermektedir. Bu Madde' ye göre, "Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar." maddenin devamında, "Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır." ifadesi yer almaktadır. Yönerge 'nin 9. maddesinde gebe veya emziren kadınların günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı belirtilmektedir. 10. maddede gebe veya emziren kadınların analık ve süt izinlerinin 4857 Sayılı İş Kanunu 74. madde hükümlerinin uygulanacağı hükmü yer almaktadır. Yönerge' nin 11. maddesinde, gebe ve emziren çalışanlara periyodik kontrolleri için ücretli izin verileceği, 12. maddede, doğum izni biten çalışanların işe

başlamadan önce hekim raporuyla çalışmalarına engel bir durum taşımadıklarını belgelendirmesi gerektiği ifade edilmektedir.

Yönerge' nin 13. maddesi kadın çalışanlarının çocukları için yurt ve kreş açılmasına yönelik düzenlemeleri içermektedir. Bu maddeye göre, “Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışmanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta emzirme odasının kurulması zorunludur.” hükmü yer almaktadır. Maddenin devamında, işyerinde çalışan kadınların 150’den çok olması durumunda, çalışanların 0-6 yaşındaki çocuklarının bakımı için işyerine yakın yerde yurt kurulması zorunluluğu getirmiştir (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, m.13).

#### **3.2.6.1.4. Kadın İşçinin Tacize Karşı Korunması**

Kadın işçinin tacize karşı korunması İş Kanunu’nun 24. ve 25. maddelerinde düzenlenmiştir. 24. maddede işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkının tanındığı haller belirtilmektedir. Bu maddeye göre, “İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa” işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmektedir. Maddenin devamında, “İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa” işçinin haklı nedenler derhal fesih hakkına sahip olduğu ifade edilmektedir.

İş Kanunu’nun 25. maddesinde, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkına sahip olduğu haller belirtilmektedir. Bu maddeye göre, “İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.” durumunda işveren işçinin sözleşmesini derhal feshedebilir.

İş Kanunu dışında cinsel taciz suçunun yaptırımını 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 105. maddesinde düzenlenmektedir. Bu maddeye göre, cinsel tacize uğrayan mağdurun şikayeti üzerine tacizcinin üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına çarptırılacağı belirtilmektedir.

İş Kanunu’nda ve Türk Ceza Kanunu’nda cinsel tacizin gerçekleştiğinde doğuracağı sonuçlara değinilmiştir. Fakat cinsel taciz kavramının tanımı yapılmamıştır. Psikolojik taciz kavramına her iki kanunda da değinilmemiştir. Fakat İş Kanunu’nun 24. ve 25. maddelerinde derhal fesih sebebine doğuran durumlarda “ Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve

benzerleri” başlığı psikolojik tacizi kapsam altına almaktadır (Taşkent ve Kurt, 2014:44). 2012 yılında yürürlüğe giren Borçlar Kanunu’nun 417. maddesinde hem cinsel taciz hem de psikolojik taciz kavramlarına değinilerek işverenin sorumluluğu belirtilmektedir.

Psikolojik taciz durumuna yönelik olarak 2011 yılında “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi” yayınlanmıştır. Bu Genelge’ ye göre, psikolojik taciz, “Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan davranışlardır.” Genelge’ de işçilerin psikolojik tacize korunmasının işverenin sorumluluğunda olduğu, çalışanların bu tür davranışlardan kaçınması gerektiği, psikolojik tacize uğrayan çalışanların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Merkezi’nde kurulan “Alo 170” hattından psikologlar aracılığıyla yardım görmelerine imkan tanınacağı, toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik tacizi önleyici hükümlere yer verilmesi gerektiği, Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu’nun kurulacağı gibi düzenlemeler yer almaktadır.

2012 yılında kurulan Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bünyesinde kurulmuştur. İlgili sivil toplum kuruluşlarının katılımıyla oluşturulan kurul, 2012-2014 yıllarını kapsayan bir “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı” hazırlamıştır. Kurul, ÇSGB Çalışma Genel Müdürü başkanlığında, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı, TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, MEMUR-SEN, KAMU-SEN ve KESK’ in Genel Sekreterlerinin katılımı ile yılda iki kere olağan, gerekli hallerde olağanüstü toplanarak işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik ülke çapındaki politikaların oluşturulmasında destek vermektedir (Süral, 2015:27).

### **3.2.6.1.5. Kadın İşçinin Feshe Karşı Korunması**

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 18. maddesinde işçilerin iş güvencesi durumunu düzenlemiştir. Bu maddeye göre, otuz veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde en az altı aylık kıdemi bulunan işçilerin iş güvencesi kapsamında olduğu belirtilmiştir. İş güvencesi kapsamında olan işçilerin iş sözleşmelerinin belirli haller dışında feshedilemeyeceği düzenlenmiştir. Böylece, 18. maddede “İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenlerin yanı sıra 74’üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek” durumlarında iş sözleşmeleri feshedilememektedir.



İşverenlerin iş sözleşmelerini işçilerin sağlık sebebiyle feshetmeleri de belirli şartlara bağlanmıştır. Buna göre 25. maddede işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi durumlarda işverenin derhal fesih hakkı, işçinin 17. maddede belirtilen bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra için geçerlidir. Doğum ve gebelik hallerinde ise 74. maddede belirtilen ücretli izin bitiminden sonra geçerli olacaktır.

### **3.2.6.1.6. Kadın İşçinin Kıdem Tazminatı Bakımından Korunması**

Kıdem tazminatına yönelik düzenlemeler, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun geçici 6. maddesinde düzenlenmiştir. Geçici 6. maddeye göre, "Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır." ifadesi yer almaktadır. 1475 Sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılmasına rağmen Kanun'un 14. maddesi hala geçerlidir (m.120).

1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde belirtilen haller sebebiyle iş sözleşmesi sona eren işçiye veya işçinin ölümü halinde işçinin mirasçılara kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır. Kıdem tazminatı hakkının doğması için işçinin işyerinde en az bir yıllık kıdeminin olması gerekmektedir. Kıdem tazminatı miktarı ise, işçinin otuz günlük ücretinin çalıştığı yıl ile çarpılması sonucu elde edilen tutardır. 14. maddede belirtildiği üzere, işçi ve işverenin anlaşması sonucu iş sözleşmesinin feshedildiği, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolduğu ve işçinin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla feshettiği durumlarda kıdem tazminatı hakkından söz edilememektedir. Bu maddede kadın işçiye yönelik farklı bir uygulama mevcuttur. Kadın işçi evlendikten sonra bir yıl içerisinde sözleşmesini feshettiğinde kıdem tazminatını almaya hak kazanmaktadır.

### **3.2.6.2. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu**

1952 yılında kabul edilen 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nda kadına yönelik düzenleme sadece 16. maddede askerlikte ve gebelikte ücret başlığı adı altında düzenlenmiştir. Kanunu'nun 16. maddesine göre,

"Kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin 7. ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu süre içinde işyeri gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum gerçekleşmez veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu durumun meydana gelmesinden itibaren bir ay süreyle bu ücret ödenir. Gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu kurumlardan alacağı yardım, bu ödemeye etki etmez."

İfadesinde yer aldığı gibi, kadın gazetecinin hamilelik ve analık izin süreleri ile bu sürede alacağı ücret miktarına değinilmektedir.

### **3.3. Çalışma Hayatına Yönelik Diğer Düzenleme, Plan ve Programlar**

#### **3.3.1. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu**

5840 Sayılı Kanunla 24 Mart 2009 yılında Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, kadın erkek eşitliğine yönelik olarak ulusal ve uluslararası gelişmeleri izlemek, değerlendirmek, TBMM' ye sunulan kanun tasarısı, teklif ve kararnameler ile ilgili ihtisas komisyonlarına görüş bildirmek amacıyla TMBB' de kurulmuştur. Kanun' un 2. maddesinde komisyonun kuruluşuyla ilgili düzenlemeleri içermektedir. Komisyon' un üyeleri belirlenirken kadın milletvekillerine ve insan hakları konusunda uzman milletvekillerine öncelik tanınacağı ve Komisyon' un üyeleri bir yasama döneme içinde iki defa seçileceği ve görev sürelerinin iki yıl olacağı belirtilmektedir.

Kanun' un 3. maddesinde Komisyon' un görevleri belirtilmektedir. Bu görevler, Komisyon' un kendisine verilen temel ve yardımcı işleri görüşüp uygulamak ve Başkanlığın talebi üzerine TBMM Başkanlığına sunulan kanun tasarısı, teklif ve kanun hükmünde kararnamelerin kadın erkek eşitliği konusunda T.C. Anayasasına, uluslararası gelişmelere uygunluğunu denetleyip bu konudaki görüşleri ihtisas komisyonlarına bildirmektir. Her yasama yılı sonunda o yıl içerisinde uyguladıkları faaliyetleri raporlayarak TBMM' ye sunmak, uluslararası arenada gerçekleşen gelişmeleri takip etmek ve bu konuda TBMM' yi bilgilendirmektir. Ulusal mevzuatı, uluslararası anlaşmalarla belirlenen kadın erkek eşitliğine yönelik düzenlemelere uyumlu hale getirmeye çalışmak gerekli değişiklikleri TBMM' ye sunmaktır. Toplumsal cinsiyete, kadın erkek eşitliğine yönelik ayrımcılık iddialarını inceleyip gerekli mercilere iletmek ve kamuoyunu kadın erkek eşitliği konusunda bilgilendirmektir.

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'na hitaben gönderilen dilekçeler, cinsiyetçi yargılar, hak ihlalleri, işe alım süreçlerindeki cinsiyete dayalı ayrımcılık, işyerinde cinsel taciz (mobbing), şiddet gibi konuları kapsamaktadır. Gönderilen dilekçeler incelenip en geç üç ay içerisinde dilekçeyi yazana geri bildirimde bulunmaktadır.

### **3.3.2. Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi**

#### **Başbakanlık Genelgesi**

22 Ocak 2004 yılında Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren Genelge’ de bazı kamu kurum ve kuruluşların işe alım ilanlarında erkek olmak gibi cinsiyet ayrımlarına gidilmesinin Anayasa’ya ve taraf olunan uluslararası anlaşmalara aykırı olduğu belirtilerek hizmet gerekleri dışında cinsiyet ayrımı yapılamayacağı ifade edilmiştir.

### **3.3.3. Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması**

#### **Başbakanlık Genelgesi**

25 Mayıs 2010 tarihinde yürürlüğe giren Genelge ile birlikte toplumların sosyo-ekonomik seviyelerinin yükselmesi için kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır. Bu yüzden, kadınların istihdamının artırılması, eşit işe eşit ücret uygulamalarının gerçekleştirilmesine vurgu yapılmıştır. Genelge’nin devamında kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi için uygulanması gereken bir dizi faaliyetler belirtilmiştir.

Genelge’ de, bir takım bakanlıkların, kamu kuruluşlarının, sendikaların, sivil toplum kuruluşlarının ve akademisyenlerin katılımı ile birlikte “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu” nun oluşturulması kararlaştırılmıştır. Bu Kurul’un oluşturulmasının amacı, kadın istihdamının mevcut sorunlarını tespit etmek, bu sorunların giderilmesine yönelik yapılan faaliyetleri izlemek ve değerlendirmektir.

Genelge’ de, Kamu ve özel sektör işyerlerine yapılacak olan denetimde İş Kanunu’nun 5. maddesine uyulup uyulmadığına denetim raporunda yer verileceği belirtilmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarında işe alım ilanlarında, hizmet içi eğitimlerde, görevde yükselme süreçlerinde kadın erkek eşitliğine uygun hareket edileceğine değinilmiştir.

Genelge’ de çalışma yaşamına yönelik istatistiki verilerin cinsiyet temelinde değerlendirileceği, ev eksenli çalışan kadınlara yönelik araştırma yapılacağı ve bilgi toplanılacağı, 4857 Sayılı İş Kanunu gereği kamu ve özel işyerlerinde kreş ve bakımevlerinin denetleneceği belirtilmiştir.

### **3.3.4. Kadınların Şirket Yönetim Kurullarına Katılımının Teşviki**

11 Kasım 2012 tarihinde Borsa Şirketlerini ilgilendiren yeni bir düzelemeye gidilmiştir. Sermaye Piyasası Kurulunun, “Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğde” değişiklik yapılarak Borsa Şirketlerinin Yönetim Kurullarında az bir kadın üye bulundurulması şartı konmuştur. Bu şarta uymayan şirketlerin gerekçeleriyle birlikte kamuoyuna duyurulması hükmü getirilmiştir.

2013 yılında Bağımsız global araştırma kuruluşunun gerçekleştirdiği bir araştırmada, Norveç’te şirket kurullarındaki kadın oranı % 36.1, İsveç’te % 27.0, Finlandiya’da, %26.8 ile en yüksek oranlara sahip ülkeler olarak belirlenmiştir. Şirket kurullarındaki kadın sayısını artırmak amacıyla düzenlenen yeni bir girişim ise AB Komisyonu’na aittir. AB Komisyonu, 14 Kasım 2012 tarihinde taslak bir direktif kabul ederek, borsaya kayıtlı halka açık şirketlerinin denetim kurullarında kadın kotasının 1 Ocak 2020’ ye kadar en az % 40 olması için bir şart koymuştur. Direktif 31 Aralık 2028’de kendiliğinden yürürlükten kalkacaktır. Direktifte belirtildiği üzere, zorunlu kota yönetim kurulu için değil denetim kurulu için getirilmiş olup, yönetim kurulu kadrosuna esnek kota uygulaması getirilmiştir (Süral, 2015:34).

### **3.3.5. Prim Kolaylığının Sağlanmasıyla Genç ve Kadın İstihdamının Teşviki**

2008 yılında kabul edilen İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun istihdamın teşvik edilmesine yönelik bir takım düzenlemeleri içermektedir. Bu kanun ile birlikte 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na eklenen geçici 7. maddeye göre,

“18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınlardan işe alınanların ve fiilen çalışanların prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin: birinci yıl için yüzde yüzü, ikinci yıl için yüzde sekseni, üçüncü yıl için yüzde altmışı, dördüncü yıl için yüzde kırkı, beşinci yıl için yüzde yirmisi, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.” (4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, geçici m.7).

ifadesi yer almaktadır.

6111 Sayılı Kanun’un 74. maddesi, kadın ve genç istihdam teşvikinin süresini uzatarak, 31 Aralık 2015 tarihine kadar işe ilk kez girecek 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınlar için özel sektör işverenlerine sigorta primi desteği verileceği belirtilmektedir (Süral, 2015:35).

### 3.3.6. 6111 Sayılı Torba Yasası Düzenlemesi

6111 Sayılı Yasa, kamuoyunda “Torba Yasası” olarak bilinmekte olup 25.02.2011 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 6111 Sayılı Yasa, 216 asıl ve 18 geçici maddeden oluşan 6111 Sayılı Yasa, birçok kanunda düzenleme gerçekleştirmiştir. Bu düzenlemelerin çoğu 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu ile ilgilidir (Ören ve Göçmen, 2011:2-3).

6111 Sayılı Yasa ile kadınlara yönelik çalışma hayatında düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu düzenlemeler, erken doğum izni, geçici iş göremezlik ödeneği, kız çocuklarının sağlık hizmetlerinden faydalandırılması ve kadın istihdamının teşviki ile ilgili konulardır (<http://bianet.org/bianet/toplum/128331-torba-dan-kadinlara-ozel-duzenlemeler>, 13.11.2015).

6111 Sayılı Yasa, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 74. maddesinde gerçekleştirdiği düzenleme ile, “Kadın işçinin erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır.” ibaresi eklenmiştir. Böylelikle, kadın işçinin erken doğum yapması durumunda, doğum öncesi iznine yönelik hak kaybına uğraması engellenmiştir. Buna paralel olarak, 5510 Sayılı Kanun’un 18. maddesinde de düzenleme gerçekleştirilerek erken doğum yapan kadın işçinin doğum sonrasına eklenecek doğum öncesi izni için geçici iş göremezlik ödeneğinin ödeneceği belirtilmiştir.

6111 Sayılı Yasa, 5510 Sayılı Kanun’un geçici 12. maddesinde bakmakla yükümlü kız çocukları ile ilgili düzenleme yapmıştır. Böylelikle, evlenerek veya işe girerek tedavi yardımını kaybeden kız çocuklarının, boşanmalarında veya işten ayrılmaları durumunda tekrardan bu yardımdan faydalanmaya başlayacakları belirtilmiştir (<http://bianet.org/bianet/toplum/128331-torba-dan-kadinlara-ozel-duzenlemeler>, 13.11.2015).

6111 Sayılı Yasa’nın 74. maddesi, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun geçici 7. maddesinde düzenlemeler yapmıştır. Böylelikle, 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkeklerin ve 18 yaşından büyük kadınların 01.03.2011 ile 31.12.2015 tarih aralığında işe alındıklarında prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işverene ait tutarının kanunda belirtildiği süreler dahilinde işsizlik sigortası fonundan karşılanacağı belirtilmiştir. Bu düzenleme ile birlikte gençlerin istihdamı teşvik edilmeye çalışılmaktadır.

### **3.3.7. Kadın Çalışanlar ve Kıyafet Yönetmeliği**

Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik gereğince, kadın ve erkek memurların için başı açık çalışma ifadesi kaldırılarak, başörtüsü kullanan kadınların çalışmalarının önündeki engel kaldırılmıştır.

### **3.3.8. Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı**

Kanun Tasarısı 28 maddeden oluşmakta olup, 26 Ocak 2015 tarihinde TBMM' ye sunulmuştur ve henüz kesinleşmemiştir. Kanun Tasarısında, kreş ve bakımevlerinin açılmasına, kadın memurların doğum öncesi ve sonrası iznine, doğum sonrası kısmi çalışma süresine, evlat edinme hallerinde kullanacakları izne, doğum yardımının verilmesine değinilmektedir.

Tasarı'nın 2. , 3. , 4. , 5. , 9. , 13. , 24. ve 26. maddeleri kadın memurların analık hallerine yönelik düzenlemeleri içermektedir.

Tasarı'nın 2. maddesine göre, kadın memurların doğum sebebiyle aylıksız izne çıktıklarında her yıl için bir kademe ilerletileceği ve her üç yıl için bir derece yükseltileceği belirtilmektedir. 3. maddede, erken doğumu ilgilendiren bir düzenleme yapılmaktadır. Analık izninden önce gerçekleşen erken doğumlarda, analık izninin başlayacağı tarihe kadar olan süre doğum sonrası analık iznine ilave edileceği belirtilmektedir. Maddenin devamında, üç yaşını doldurmayan bir çocuğun evlat edinilmesi halinde memur olan eşlere, memur olmayan eş evlat edindiğinde memur olan eşe sekiz hafta izin verileceği belirtilmektedir. Analık izin süresi biten kadın memur, süt izni almaksızın birinci doğumunda iki ay, ikinci doğumunda dört ay, üçüncü doğumunda altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalıştırılmasına izin verileceği belirtilmektedir.

Tasarı'nın 4. maddesinde, üç yaşını doldurmamış bir çocuğun evlat edinilmesi halinde memur olan eşlere yirmi dört ay aylıksız izin verileceği ifade edilmektedir. Bu izinden evlat edinen memurlar da faydalanabilecektir. 5. maddede, çocuğu zorunlu ilköğretime başlayacağı zamandan aybaşına kadar olan sürede memur olan eşlere çalışma süresinin yarısı kadar

çalışmaların imkan tanınacağı, bu dönemde sosyal ve mali hakların yarısını alacağı belirtilmektedir.

Tasarı'nın 13. maddesi, doğumda veya analık izni süresinde ölen annenin memur ya da işçi olan kocasına, annenin analık izinleri aktarılacaktır. Doğum izni biten kadın işçi, çocuğunun hayatta kalması şartıyla, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, üçüncü doğumda altı ay süresince haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği belirtilmektedir. Çoğul doğumda bu süreler otuzar gün ekleneceği, çocuğun engelli doğması halinde ise, bu süre on iki ay olarak belirlenmiştir.

Tasarıda, doğum sonrası kısmi çalışacak işçiler için yapılacak ödeme düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, doğum sonrası haftalık çalışma sürelerinin yarısı kadar çalışacak olan kadın işçilerin ücretleri ve sosyal güvenlik primleri işverence işsizlik fonundan karşılanacağı belirtilmektedir. Maddenin devamında, doğum sonrası çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için çalışanın yapması gerekenler düzenlenmiştir: bunlar çalışanın son üç yılında en az 600 gün işsizlik sigortası bildirmiş olması zorunluluğudur. Ayrıca, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışmış olması ve analık izni bitiminden 30 gün içinde kuruma yarım çalışma belgesi ile başvurmasıdır (Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı, m.8).

Tasarının bir başka maddesinde ise, doğum yardımı düzenlenmiştir. Maddeye göre Türk vatandaşı olan anne veya babaya, her ikisi de Türk vatandaşı ise anneye birinci doğumda 300TL, ikinci doğumda 400TL, üçüncü doğumda 600TL doğum yardımının yapılacağı ifade edilmiştir (Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı, m.26).

### **3.3.9. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)**

Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), 30 Mayıs 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve dört temel politikaya dayandırılarak oluşturulmuştur. Bu temel politikalar: eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması, istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesidir (ÇSGB, 2014:2). Kadınlar, özel politika gerektiren grupların içerisinde yer almaktadır. Bu sebeple, UİS' de, kadınlara yönelik öngörülen hedeflenen III. Bölümde yer

alan “Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması” adı altında belirtilmektedir.

III. Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması bölümünde öncelikle durum analizi yapılmış olup sonrasında temel amaca, hedeflere ve politikalara değinilmiştir. Durum analizinde, kadınların işgücü piyasasına girmeleri çeşitli yasalarla teşvik edilmesine rağmen girmedikleri, girenlerin ise düşük vasıflı olmaları sebebiyle kayıt dışı çalışmak zorunda kaldıkları belirtilmektedir. Kadınların eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte işgücüne katılma oranları arasında paralel bir ilişki olduğu, aynı zamanda ev işi ve çocuk bakım işlerinin kadınların omzuna yüklenmesinin kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırdığı ifade edilmektedir. Kadınların ev ve iş hayatlarının uzlaştırılması için esnek çalışma biçimlerinin mevzuata ve çalışma hayatına yeterince uyarlanamaması ve çalışma hayatındaki işlerin toplumsal cinsiyet rollerine göre ayrıştırılması kadınların karşılaştıkları sorunların başında geldiği belirtilmektedir. Bu sebeple UIS’ nin temel amacı, özel grupların işgücüne ve istihdama katılımındaki engellerin ortadan kaldırılmasını gerçekleştirmektir (ÇSGB, 2014:35).

Kadınlara yönelik öngörülen hedefler de, kadınların işgücüne katılma oranlarını 2023 yılına kadar % 41 düzeyine çıkarmak, kayıt dışılık oranlarını % 30’a düşürmektir. Bu oranlara ulaşmayı sağlayacak gerekli politikaların benimseneceği ifade edilmektedir.

### **3.3.10. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013 ve 2014-2018)**

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve ilgili tarafların katılımı 2008-2013 yıllarını kapsayan toplumsal cinsiyet eşitliği ulusal eylem planı hazırlanmıştır. Hazırlanan ulusal eylem planında, toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm kamu politikalarına uyarlanması için bir dizi stratejiler geliştirilmiştir. Bu stratejiler, kadınların eğitim, ekonomi, yoksulluk, yetki ve karar alma mekanizmaları, sağlık, medya, çevre, insan hakları ve şiddet konularıyla ilgilidir (<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/haberler/>, 12.11.2015).

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, Dokuzuncu Kalkınma Planı, CEDAW, AB Müktesebatı ve Binyıl Kalkınma Hedefleri gibi belgeler baz alınarak hazırlanmıştır. 2013 yılı itibarıyla TCEUEP’ nin süresinin sona ermesiyle birlikte, KSGM tarafından 2014-2018 dönemini kapsayacak yeni bir eylem planı için güncelleme çalışmaları ise devam etmektedir (Global Compact Türkiye Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu Ön Rapor, 2014:14).



### **3.3.11. Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi**

Evde Çocuk Bakımı Projesi, çalışan ve küçük çocuk sahibi olan kadınların iş hayatlarına devam etmesinin sağlanması ve evlerde kayıt dışı çalışan çocuk bakıcılarının kayıt altına alınması için Türkiye Cumhuriyet ve Avrupa Birliğinin ortaklaşa finanse ettikleri bir projedir. Projenin uygulanmasında Bursa, İzmir ve Antalya pilot il olarak seçilmiştir. Bursa’ da 1750, İzmir’de 1750 ve Antalya’da 1500 olmak üzere ilk başvuran 5000 anneye gerekli şartları sağlamaları halinde 24 aya kadar 38 milyon Avro mali destek sağlanması amaçlanmaktadır (<http://www.sgk.gov.tr/evdecocukbakimi.pdf>, 12.11.2015).

Proje, 2017 yılının üçüncü çeyreğinde tamamlanacak olup, Projedeki finansal desteğin % 85’i Avrupa Birliği karşılanmaktadır (<http://www.hurriyet.com.tr/sgkdan-evde-cocuk-bakimi-projesi-konferansi-29250600>, 12.11.2015).

## SONUÇ

Kadınların işgücüne ve istihdama katılma oranı ulusal ve uluslararası platformda geçmişten günümüze hep tartışma konusu olmuştur. Kadınların özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki işgücüne ve istihdama düşük katılım göstermesinin birden çok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenlerden biri gelişmekte olan ülkelerdeki toplumsal cinsiyet rollerinin çalışma hayatındaki baskısıdır.

Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma hayatında ücretli işçi olarak ilk defa yer almaya başlayan kadınların fabrikaların ve evin kölesi haline gelmesi, olumsuz çalışma koşulları, düşük ücretlere tabi tutulması gibi birçok sorunlarla baş etmek zorunda bırakmıştır. Böylelikle de toplumsal cinsiyet sorunlarının baskısı kadınların omuzlarına yüklenmiştir. Sanayi devrimi ve teknolojik gelişmelerin hız kazanması tarım sektöründe çözülmeye neden olarak nüfusun kentlere göç etmesine neden olmuş, ücretsiz aile işçisi konumundaki kadınlar kentlerde işgücüne katılmada kısıtlı imkanlara sahip olmuşlardır. Küreselleşmenin hız kazanmaya başlaması ile hizmet sektöründe istihdamın artması kadınları işgücüne katılımını arttırsa da kadınlar üzerinde toplumsal cinsiyet rolleri onları takip etmeye devam etmiştir.

Kadınların omuzlarındaki toplumsal cinsiyet rolleri kadınların çalışma hayatının farklı alanlarında birçok ayrımcılık sorunu yaşamasına sebep olmaktadır. Bu ayrımcılık sorunu, mesleki yönlendirmede, işe alım sürecindeki iş ilanlarında, işe eleman alımında, ücretlerin belirlenmesinde, işin devamı sürecindeki terfi sürecinde, performans değerlendirmede, tayin ve eğitim sürecinde, işten çıkarılma sürecinde, annelik sürecinde, iş-aile çatışması sürecinde ve psikolojik taciz sürecinde sürekli olarak gerçekleşmektedir. Gerçekleşen bu sorunlar neticesinde ise, kadınlar eve hapsolmaktadır ve ülkenin ekonomik yükünün artmasına ve ekonomik kalkınmışlık seviyesini de olumsuz yönde etkilenmesine sebep olmaktadır.

II. Dünya Savaşı'nda sonra sosyal politikaların ağırlık kazanmaya başlaması ve ekonomik, sosyal ve siyasi amaçlarla kurulan Uluslararası Kuruluşların, kadınların çalışma hayatını düzenleyici kararlar alarak kadınların çalışma hayatına yönelik olumlu adımlar atması söz konusu olmuştur. Uluslararası Kuruluşlardan olan BM, AB, AK ve UÇÖ' nün çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlara çözüm olarak gerçekleştirdikleri düzenlemeler kendilerine üye olan ülkelerin ulusal mevzuatlarını etkilemiştir.

BM'nin kadınların çalışma hayatına yönelik olarak gerçekleştirdikleri düzenlemeler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, ikiz sözleşmeler olarak bilinen Ekonomik, Sosyal ve Kültürel

Haklar Sözleşmesi, Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesidir (CEDAW). Bu sözleşmeler de Türkiye tarafından kabul edilmiştir.

AK'nin kadınların çalışma hayatına yönelik olarak gerçekleştirdikleri düzenlemeler, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Uluslararası İstanbul Sözleşmesidir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın bazı maddeleri/fıkraları çekince koyularak Türkiye tarafından kabul edilmiştir.

UÇÖ' nün kadınların çalışma hayatına yönelik olarak gerçekleştirdiği düzenlemeler anayasa, bildirge, sözleşme ve tavsiye şeklindedir. Bu düzenlemeler, UÇÖ Anayasası, Philadelphia Bildirgesi, Cinsiyet Eşitliği Bildirgesi, Çalışma Hayatına İlişkin Temel İlke ve Haklar Bildirgesi, Adil Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesidir. UÇÖ tarafından yapılan kadınlarla ilgili sözleşmeler: 45 Sayılı Yer İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi, 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 158 Sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi, 175 Sayılı Kısmi Çalışma Sözleşmesi, 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi, 189 Sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi, 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi, 142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, 168 Sayılı İstihdamın Geliştirilmesi ve İşsizliğe Karşı Korumaya İlişkin Sözleşme, 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi, 181 Sayılı Özel İstihdam Ajansları Sözleşmesi, 89 Sayılı ve 171 sayılı Gece Çalışma Kadınlar Sözleşmesi ve 183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesidir. Türkiye ise bu sözleşmelerden 175, 177, 189, 168, 156, 181, 89 ve 171, 183 Sayılı Sözleşmeleri henüz onaylamamıştır.

Türkiye tarafından şüana kadar kabul edilen ve yasalara uyumlaştırılan UÇÖ sözleşmeleri ise şöyledir: UÇÖ' nün 45 Sayılı Yer İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi 4857 Sayılı İş Kanunu 72. Maddesinde (Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı) düzenlenmiştir. 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi ve 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, İş Kanununun 5. maddesinde (Eşitlik İlkesi) düzenlenmiştir. 158 Sayılı Hizmet İlişkisine Son Verme Sözleşmesi İş Kanununun 5. Maddesinde (Eşitlik İlkesi) ve 74. maddesinde (Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni) düzenlenmiştir. 175 Sayılı Kısmi Sözleşme Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır; fakat İş Kanununun 5. maddesinde (Eşitlik İlkesi), 9. maddesinde (Türü ve Çalışma Biçimlerini Belirleme Serbestisi), 13. maddesinde (Kısmi süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmesi), 14. maddesinde (Çağrı Üzerine Çalışma) kısmi süreli çalışmaya yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

177 Sayılı Evde Çalışma ve 189 Sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır; fakat evde çalışma 6098 Sayılı Borçlar Kanununun 461. ve 469. maddeleri arasında ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ek 9. maddesinde düzenlenmiştir. 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi İş Kanununun 5. Maddesiyle paralellik taşımaktadır. 142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Sözleşmesi ile uyumlu olarak 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu yürürlüğe girmiştir. 168 Sayılı İstihdamın Geliştirilmesi ve İşsizliğe Karşı Korumaya İlişkin Sözleşme Türkiye tarafından henüz kabul edilmemiştir; fakat bu Sözleşmeye uyumlu olarak 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu yürürlüğe girmiştir. 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır; fakat bu sözleşmenin içeriğinde yer alan çocuk bakım hizmetleri ve esnek çalışma saatlerinin uygulanması gibi konulara paralel uygulamalar başlatılmıştır. Ulusal İstihdam Stratejisi, Evde Çocuk Bakım Projesi gibi girişimler bu uygulamalara örnek olarak gösterilebilir

181 Sayılı Özel İstihdam Ajansları Sözleşmesi, Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır; fakat 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 90. maddesinde (İş ve İşçi Bulmaya Aracılık) ve Resmi Gazete' de yayınlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde, bu sözleşmenin konusu olan özel istihdam ajanslarıyla ilgili düzenlemeler yapılmıştır. 89 Sayılı Kadınların Gece Çalışması Hakkında Sözleşme, Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır. Çünkü bu sözleşmede, kadınların sanayiye ait tüm işlerde çalıştırılması yasaklanmaktadır. 171 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi de Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır. 183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesinde ise, doğum yardımlarının a-tipik işlerde çalışan kadınları da kapsamı gerektiği hükmü yer almaktadır. Türkiye' de doğum yardımları a-tipik işlerde çalışan kadınlara verilmemektedir ve bu sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

AB'nin kadınların çalışma hayatına yönelik olarak gerçekleştirdiği düzenlemeler, AB'nin Roma Antlaşmasında, Maastricht Antlaşmasında, Amsterdam Antlaşmasında, Lizbon Antlaşmasında, AB Temel Haklar Şartında yer almaktadır. AB'nin ikincil hukuku olarak adlandırılan AB Yönergelerinde kadınlara yönelik gerçekleştirilen düzenlemeler ise, 75/117 Sayılı Eşit Ücret Yönergesi, 76/207 Sayılı İşe Alınma ve Çalışma Koşullarında Eşit Muamele Yönergesi, 79/7 Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Eşit Muamele Yönergesi, 86/378 Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Eşit Davranılması Yönergesi, 86/613 Sayılı Tarım Dahil Bağımsız Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Yönergesi, 92/85 Sayılı Hamile, Loğusa veya Emziren Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin

Yönerge, 2010/18 Sayılı Ebeveyn İzni Hakkında Yönerge, 97/80 Sayılı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Durumlarında İspat Mükellefiyeti Hakkında Yönerge, 2000/78 Sayılı İşyerinde ve Meslekte Eşit Muamele Alanında Genel Bir Çerçeve Oluşturan Yönerge, 2006/54 Sayılı Kadınlara ve Erkeklerle İş ve Meslekle İlgili Konularda Eşit Davranma ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Birleştirilmiş Yönerge'dir.

Türkiye tarafından ulusal mevzuata uyumlaştırılan AB Yönergeleri ise şu şekildedir: 2006/54 Sayılı Kadınlara ve Erkeklerle İş ve Meslekle İlgili Konularda Eşit Davranma ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Birleştirilmiş Yönerge, 75/117, 76/207, 86/378, 97/80 Sayılı erkek kadın eşitliğine yönelik oluşturulan yönergeleri yürürlükten kaldırmıştır. 2006/54 Sayılı Yönerge' ye uyumlu olarak 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi (Eşitlik İlkesi), ve 74. maddesi (Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni) Türk Ceza Kanununun 105. maddesi (Cinsel Taciz Suçu), Türk Borçlar Kanununun 417. maddesi (Cinsel ve Psikolojik Taciz) düzenlenmiştir. Ayrıca, işe alım ilanlarında cinsiyet ayrımcılığını önlemek amacıyla "Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Başbakanlık Genelgesi" yayınlanmıştır. 92/85 Sayılı Hamile, Loğusa veya Emziren Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Yönerge ile ilgili olarak 4857 Sayılı İş Kanununun "Gebe veya Çocuk Emziren Kadınlar İçin Yönetmelik" yayınlanmıştır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda bu yönde düzenlemeler mevcuttur. 2010/18 Sayılı Ebeveyn İzni Hakkında Yönerge' ye uygun olarak Türkiye' de uyumlu herhangi bir düzenleme şuan için yoktur; fakat doğum izinlerinin yeniden düzenlenmesi içeren kanun tasarısında ebeveyn izni ile ilgili düzenleme yer almaktadır. 2000/78 Sayılı Yönerge ayrımcılıkla ilgili düzenlemeleri içermektedir. Buna uygun olarak 4857 Sayılı İş Kanununun 5. maddesi (Eşitlik İlkesi) ve 18. Maddesi (Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması) düzenlenmiştir.

Uluslararası Kuruluşların kadınlara yönelik düzenlemelerine göre Türk Ulusal Mevzuatı incelendiğinde, özellikle 4857 Sayılı İş Kanununda psikolojik taciz ve cinsel taciz tanımları yer almamaktadır ve psikolojik taciz özel bir başlık olarak herhangi bir maddede yer almamaktadır. Günümüzde artan psikolojik taciz davaları, akademik alanda da bu konunun canlı tutulması bu durumun ne kadar yaygın olarak gerçekleştirildiğinin bir kanıtıdır. İş Kanunu'nda psikolojik taciz konusunda özel olarak yer verilmesi işçilerin ve işverenlerin bu olguya karşı bilinçlenmelerini sağlayacaktır ve bu yöntemden kaçınmaları için caydırıcı bir unsur olacaktır. Dolayısıyla, kanımızca psikolojik tacizin İş Kanunu'nda özel olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

Türkiye’de kadınların istihdam oranı ile AB’ye üye olan ülkelerdeki kadınların istihdama katılma oranları arasındaki farkın kapatılması için Türkiye’deki toplumsal cinsiyet rollerinin kadınlar üzerinde yükünün hafifletilmesi gerekmektedir. Bu sebeple çalışan kadınların çocuk bakım hizmetlerine olan ihtiyacının karşılanması gerekmektedir. Yönetmelikte 150 ve üzeri kadın işçi çalıştıran işyerlerinde kreş açma zorunluluğu hükmü kadın çalışanların aleyhine işleyen bir düzenlemedir. Kanımızca, bu ifadenin 150 çalışan olarak revize edilmesi kadınlara yönelik ayrımcılığı azaltabilecek bir düzenleme olacaktır. Ayrıca, çalışan kadınların çocuk bakım hizmetlerinin karşılanması için hukuki düzenlemelerin ve denetimlerin yapılması ve devlet desteğiyle gerçekleştirilmeye başlanan “Evde Çocuk Bakım Projesi” gibi projelerin artırılmasının önemi büyüktür.

Türkiye’de kadınların istihdam oranının artması ile ilgili kadın ve genç istihdamının teşviki için 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yapılan değişiklik yapılmıştır ve 6111 Sayılı Kanunun kabul edilmesi ile birlikte işverenlere sigorta prim desteğinin verilmesi kararlaştırılmıştır.

Türkiye’de kadınların çalışma hayatına yönelik olarak gerçekleştirdiği diğer düzenlemeler ulusal ve uluslararası cinsiyet eşitliğine yönelik uygulamaları takip etmekle görevli Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur. İşe alım ilanlarında cinsiyet ayrımcılığını önlemek amacıyla yayınlanan Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Başbakanlık Genelgesi yayınlanmıştır. Kadın istihdamının önündeki sorunları tespit etmek, kamu kurum ve kuruluşlarında işe alım, hizmet içi eğitimlerde, görevde yükselmede kadın erkek eşitliğini denetlemek amacıyla Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulunun kurulmasını sağlayan Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi yayınlanmıştır. Kadınların şirket yönetim kurullarına katılımının teşviki için sermaye piyasası kurulunun kurumsal yönetim ilkelerinde değişiklik yapılmıştır. Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve KHK’lerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısında kreş ve bakım evlerinin açılması, kadın memurların doğum öncesi ve sonrası doğum izni, doğum sonrası kısmi çalışma süresi, evlat edinme hallerinde kullanacakları izin ve doğum yardımları ile ilgili düzenlemeler yapılmaktadır. Ulusal istihdam stratejisi kadın çalışanların istihdamının artırılmasına yönelik politikalara vurgu yapmakta, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm kamu ve kurumlara uyarlanması için bir dizi stratejiler geliştirmektedir. Evde Çocuk Bakım Hizmetlerinin Sağlanması ile Kayıtlı İstihdamının

Artırılması Projesi ile ise çalışan kadınların çocuklarının evde bakımının bir süreliğine üç pilot ilde sağlanması Türkiye ve AB işbirliğinin finansman desteği ile yürütülmektedir.

Türkiye’de Uluslararası Kuruluşların çalışma hayatındaki kadınlara yönelik düzenlemelerin önemli bir kısmı ulusal mevzuata uyarlanmıştır; fakat uygulamada yasaların denetiminin artırılması ve yasaları destekleyici plan ve projelerin artırılması çalışma hayatındaki kadınlar için daha somut adımların atılmasını sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

AK, “İstanbul Sözleşmesi”, <http://kadincinayetleriniidurduracagiz.net/hukuk/2250/istanbul-sozlesmesi-tam-metni>, 10.10.2015.

AKGEYİK, Tekin; (1998), “İşyerinde Cinsel Taciz”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 41, s.215-224.

AKSU, Ali, F., Çek, B., Şenol; (2013), “Kadınların Müdür Olmalarının Önündeki Cam Tavan ve Cam Tavanı Aşma Stratejilerine İlişkin İlköğretim Okulu Müdürlerinin Görüşleri”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 25, s.133-160.

AKTAŞ, Gül; (2013), “Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak”, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 30, Sayı:1, s.53-72.

ALTUN, Hakan; (2008), *Feminist Kuram Doğrultusunda Bir Okuma/Sahneleme ve Bir Örnek Çalışma: Denizden Gelen Kadın*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

ARABACI, Bahar; (2012), “*Çalışan Kadınların Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Algıları: Bursa Dokuma Sanayii Örneği*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

ARSLAN, Mustafa; (2012), “İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, *Birey ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 3, s.99-113.

ATAMAN, Muhittin; (2009), “Feminizm: Geleneksel Uluslararası İlişkiler Teorilerine Alternatif Yaklaşımlar Demeti”, *Alternatif Politika Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, s.1-41.

AYDEMİR, Muzaffer; (2007), *İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı*, Ekin Kitabevi, 1. Baskı, Bursa.

AYDINÖZ, Gonca; (2009), “Avrupa Birliği Direktifleri ile AFAD Kararları Çerçevesinde Ayrımcılık Yasağı ve Ayrımcılığın İspatı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 22, s.163-192.



BALTACI, Adem ve Hüseyin Burgazoğlu; (2014), “Performans Değerlendirmenin Etkinliği Açısından Değerlendirme Amacının ve Cinsiyetin Rolü”, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 1, s.163-174.

COŞAR, Hasan; (2013), *Tarihte ve Günümüzde Kadın*, 2. Baskı, Sınırsız Kitap ve Yayıncılık, Ankara.

ÇAKINBERK, Arzu, Karaca; (2011), *İş'te Kadın Olmak*, Nobel Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara.

ÇASGEM; (2014), “Avrupa Sosyal Şartı”,

<http://www.casgem.gov.tr/Casgem/content/conn/casgem/path/Contribution%20Folders/csgb/Dosyalar/Kitap/03.pdf>.

ÇSGB, “Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023”, <http://www.uis.gov.tr/Media/Books/UIS-tr.pdf>, 10.10.2015.

DEMİR, Nesrin; (2006), “Avrupa Konseyi Sözleşme ve Şartlarının Avrupa Birliği Kopenhag Kriterlerine Göre Değerlendirilmesi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2, s.157-167.

DEMİR, Nilüfer Özcan; (1999), “II. Meşrutiyet Dönemi Osmanlı Feminizmi”, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 2, s.107-115.

DÖKMEN, Zehra; (2009), *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, Remzi Yayınevi, İstanbul.

DPT; (1963), I. Beş Yıllık Kalkınma Planı 1963-1967, [www.kalkinma.gov.tr](http://www.kalkinma.gov.tr).

DPT; (1968), II. Beş Yıllık Kalkınma Planı 1968-1972, [www.kalkinma.gov.tr](http://www.kalkinma.gov.tr).

DPT; (1973), III. Beş Yıllık Kalkınma Planı 1973-1978, [www.kalkinma.gov.tr](http://www.kalkinma.gov.tr).

DPT; (1979), IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979-1983, [www.kalkinma.gov.tr](http://www.kalkinma.gov.tr).

DPT; (1985), V. Beş Yıllık Kalkınma Planı 1985-1989, [www.kalkinma.gov.tr](http://www.kalkinma.gov.tr).

DPT; (1990), VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı 1990-1994, [www.kalkinma.gov.tr](http://www.kalkinma.gov.tr).

DPT; (1994), VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı 1994-2000, [www.kalkinma.gov.tr](http://www.kalkinma.gov.tr).

DPT; (2001), VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005, [www.kalkinma.gov.tr](http://www.kalkinma.gov.tr).

DPT; (2007), IX. Kalkınma Planı 2007-2013, [www.kalkinma.gov.tr](http://www.kalkinma.gov.tr).

DPT; (2014), X. Kalkınma Planı 2014-2018, [www.kalkinma.gov.tr](http://www.kalkinma.gov.tr).

DULUM, Sibel; (2006), *Osmanlı Devleti'nde Kadının Statüsü, Eğitimi ve Çalışma Hayatı (1839-1918)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

ECEVİT, Yıldız; (2011), “Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç”, *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, e-Kitap, Eskişehir, s.2-25.

ENGELS, Friedrich; (2003), *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni*, Düz. Eriş Yayınları, <http://www.kurtuluscephesi.com/orjinal/aile.pdf>,

ERDOĞAN, Gülnur; (2008), “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, *TBB Dergisi*, Sayı: 77, s.123-165.

FETTAH, Melek; (2006), *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

GERNİ, Mine; (2001), “İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 56, Sayı: 3, s.19-46.

GÜN, Servet; (2011), “Meslek Ayrımcılığı”, *Türk İş Yaşamında Ayrımcılık*, Nobel Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara, s.85-103.

Hürriyet, “Türkiye Kadın Yönetici Sayısında İkinci Sırada”, <http://www.hurriyet.com.tr/avrupa/27954372.asp>, 13.01.2015.

İŞİĞİÇOK, Özlem; (2011), “Ücretlendirmede Ayrımcılık: Ücret Yönetiminde Adaletin Sağlanması”, *Türk İş Yaşamında Ayrımcılık*, 1. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara, s.409-431.

İLKKARACAN, İpek; (1998), “Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı”, *Bilanço 98: 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, s.285-302.

Kalkınma Bakanlığı, “Kalkınma Planları”, <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/KalkinmaPlanlari.aspx>, 10.10.2015.

KAYA, Burcu Erdem ve Özge Baydaş Sayılğan; (2011), “Ataerkil ve Anaerkil Toplumun Tarihsel Savaşımının “ Avatar” Filmi Bağlamında İncelenmesi”, *İstanbul Arel Üniversitesi İletişim Fakültesi İletişim Çalışmaları Dergisi*, Yıl: 1, Sayı: 1, s.99-120.

KAYA, Canan; (2009), *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

KARA, Nurten; (2006), “Feminizm(ler)in Toplumsal Hareket Olarak Medyada Yansıma(ma)sı”, *Küresel İletişim Dergisi*, Sayı: 1, s.1-33.

KARACAN, Esin; (2011), *Çalışma Yaşamında Kadın: Kocaeli İlinde Bir Araştırma*, Umuttepe Yayınları, 1. Baskı, Kocaeli.

KESKİN, Doruk; <http://bianet.org/bianet/toplum/128331-torba-dan-kadnlara-ozel-duzenlemeler>, 13.11.2015.

KILIÇ, Ramazan ve Mine Demirçelik; (2011), “Mülkiyet Kavramının Tarihsel Gelişimi Sürecinde Ortaçağ ve Reform Hareketi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 30, s.181-190.

KOCACIK, Faruk ve Veda B. Gökkaya; (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, s.195-219.

KONUK, Bahar; (2014), “Avrupa Birliği Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Temel Kavramların Değerlendirilmesi”, *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, s.1725-1752.

KORAY, Meryem; (2005), *Sosyal Politika*, İmge Kitabevi, Ankara.

KÖKKİLİNÇ, Ayşe, Gül; (2013), *İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması*, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul.

KULU, Abdülkadir; (2015), “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Değerlendirilmesi”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, Sayı: 1, Ankara, s.105-123.

MAKAL, Ahmet; (2010), “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 25, s.13-39.

MIZRAHI, Rozi ve Hakan Aracı; (2010), “Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, s.150-155.

Milliyet, “Çalışan Annelere Evde Çocuk Bakımı Hibesi Bugün Başlıyor”, <http://www.milliyet.com.tr/calisan-annelere-evde-cocuk-bakimi/ekonomi/detay/2078802/default.htm>, 25.06.2015.

MİMAROĞLU, Hande ve Hüseyin Özgen; (2008), “Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 1, s.321-334.

MOROĞLU, Nazan; (2006), “Avrupa Birliği Antlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın Erkek Eşitliği”, *MESS-SİCİL İş Hukuku Dergisi*, Sayı: 4, s.209-217.

MUSTAFAYEVA, Lale, Serkan Bayraktaroğlu; (2014), “İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere’deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması”, *Sakarya Üniversitesi İşletme Bilimi Dergisi*, Cilt: 2, S: 1, s.127-145.

OMAY, Umut; (2013), “Toplum ve Çalışma Yaşamında Cinsiyet”, *Çalışma Sosyolojisi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 3. Baskı, Eskişehir, s.155-177.

ÖNDER, Nurcan; (2013), “Türkiye’ de Kadın İşgücünün Görünümü”, *Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, s.35-61.

ÖREN, Kenan ve Murat Göçmen; (2011), “6111 Sayılı Yasanın Getirdiği Reform ve Değişikliklerin Çalışma Hayatına Yansımaları (Kısmi Bir Analiz)”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 1, s.1-26.

ÖRÜCÜ, Edip, R., Kılıç, T., Kılıç; (2007), “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 2, s.117-135.

ÖZBAY, Rahmi, Deniz; (2003), 19. Yüzyılda Osmanlıda Devletin Emek İstihdamı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ÖZER, Mustafa ve Kemal Biçerli; (2003-2004), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, s.55-86.

ÖZKAN, Gökçe, Sayar ve Bülent Özkan; (2010), “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyiciliğine Yönelik Bir Araştırma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 24, s.91-103.

ÖZKAPLAN, Nurcan; (2009), “Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 21, s.15-23.

ÖZTÜRK, Yaman; (2010), “Aile, Erkek Egemenliği ve Kadının Toplumsal Konumu: Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni’ ne Yeniden Bakış”, *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 32, s.90-108.

PARLAKTUNA, İnci; (2010), “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 4, s.1217-1230.

POUSSARD, Jale Minibaş ve Meltem İdiğ Çamuroğlu; (2009), *Psikolojik Taciz İş Yerindeki Kabus*, Nobel Yayıncılık, Ankara.

SAKA, Yonca; (2010), *Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Gelişimi ve Türkiye’ nin Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyumunu*, Yayınlanmamış Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, Maliye Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı, Ankara.

SANCAR, Serpil; (2008), “Siyasal Katılım”, *Türkiye’ de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, KAGİDER ve TUSIAD yayını, İstanbul, s.17-377.

SAYIL, M., Z., Uçanok, A., Güre, E., Pungello; (2009), “Çalışan ve İlk Kez Anne Olan Kadınların Bebeklerinin Bakımı ve İşe Geri Dönme Süreci: İleriye Dönük Çoklu Etkiler”, *Türk Psikoloji Dergisi*, Sayı: 64, s.1-14.

SOLMUŞ, Tarık; (2005), “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, s.1-14.

SPK, “Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin”, <http://www.spk.gov.tr/apps/teblig/displayteblig.aspx?id=437&ct=f&action=displayfile&subm enuheader=null>, 10.10.2015.

SÜRAL, Nurhan; (2015), “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Hukuki Düzenlemeler ve Sosyal Politikalar”, *TİSK Akademi Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 19, s.7-43.

ŞENOL, Dolunay ve İbrahim Mazman; (2013), “Tarihi Bir Bakışla Çalışma Hayatında Kadın”, Aile ve Kadın Sempozyumu, Kırıkkale, s.151-159.

TASLAK, Soner; (2007), “İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi Yönetim Dergisi*, Sayı: 58, s.67-75.

TAŞKENT, Savaş ve Dilek, Kurt; (2014), “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 40, s.29-50.

TBMM, “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı”, [https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari\\_teklif\\_sd.onerge\\_bilgileri?kanunlar\\_sira\\_no=175325](https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=175325), 10.10.2015.

TINAZ, Pınar; (2011), *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*, Beta Yayıncılık, İstanbul.

TOKAT, B., M., Cindiloğlu, H., Kara; (2011), *Değerlerin Psikolojik Kuşatması*, Ekin Yayıncılık, Kütahya.

TOKOL, Aysen ve Yusuf, Alper; (2014), *Sosyal Politika*, Dora Yayıncılık, Bursa.

TOKSÖZ, Gülay; (2011), *Kalkınmada Kadın Emeği*, 1. Baskı, Varlık Yayınları, İstanbul.

TÜR, Özlem ve Aydın Koyuncu, Çiğdem, “Feminist Uluslararası İlişkiler Yaklaşımı: Temelleri, Gelişimi, Katkı ve Sorunları”, *Uluslararası İlişkiler Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 26, s.3-24.

ULUOCAK, Şeref ve Cumhur Aslan; (2011), *Kadın Bakış Açısından Toplumsal Cinsiyet Rollerini*, 1. Baskı, Çanakkale Kitaplığı Yayıncılık, Çanakkale.

UŞEN, Şelale ve Meltem Güngör Delen; (2011), “Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 54, s.127-182.

ÜLGEN, Pınar; (2010), “Ortaçağ Avrupasında Feodal Sisteme Genel Bakış”, *Mardin Artuklu Üniversitesi Mukaddime Dergisi*, Sayı: 1, s.1-17.

YENİ, Güldane Karşlıoğlu; (2013), *Mobbing İş Yerinde Psikolojik Taciz*, Türk Metal Yayınları, Ankara.

ZENCİRKIRAN, Memet; (2013), “Çalışma Kültürünün Dönüşümü”, *Çalışma Sosyolojisi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 3. Baskı, Eskişehir, s.185-192.

## ÖZGEÇMİŞ

Esra Nur Kazar 06/11/1989 tarihinde İstanbul Eminönü'nde dünyaya gelmiştir. İlkokulu Eyüp Merkez İlköğretim Okulu'nda bitirmiş; lise eğitimini Eyüp Lisesi Yabancı Dil Ağırlıklı Bölümünde tamamlamıştır. Lisans Eğitimini İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Bölümü'nde yapmıştır. Lisans eğitimini tamamladıktan sonra özel bir katılım bankasının insan kaynakları ve eğitim geliştirme departmanlarında bir yıl kadar çalışmıştır. Yüksek lisans eğitimini almak için bankadan istifa etmiş, 2012 yılında İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalının Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bilim Dalında yüksek lisansa başlamıştır. Aynı bölümde yüksek lisans programına devam etmekteyken 2014 Ağustos'ta, ÖYP Kapsamında Yalova Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı altında Araştırma Görevlisi unvan ile atanmıştır. O günden beri eğitimine görev yerinde devam etmektedir.