



**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL GELİŞİMİ VE ILO
STANDARTLARI İLE AVRUPA SOSYAL ŞARTI ÇERÇEVESİNDE
ENTEGRASYON POLİTİKALARININ ANALİTİK DEĞERLENDİRİLMESİ**

**NEŞE ÖNDER YAŞAR
1230225075**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Kenan ÖREN**

ISPARTA – 2019



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Neşe ÖNDER YAŞAR
Anabilim Dalı	ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Tez Başlığı	TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL GELİŞİMİ VE İLO STANDARTLARI İLE AVRUPA SOSYAL ŞARTI ÇERÇEVESİNDE ENTEGRASYON POLİTİKALARININ ANALİTİK DEĞERLENDİRİLMESİ
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)	

Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında jürimiz 11/01/2019 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için;

OY BİRLİĞİ OY ÇOKLUĞU²

ile aşağıdaki kararı almıştır.

- Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez **KABUL** edilmiştir.
 Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin **DÜZELTİLMESİ**³ kararlaştırılmıştır.
 Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin **REDDEDİLMESİ**⁴ kararlaştırılmıştır.

TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	Kabul/Ret	İmza
Danışman	Prof. Dr. Kenan ÖREN/Süleyman Demirel Üniversitesi	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK/Süleyman Demirel Üniversitesi	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret	
Jüri Üyesi	Dr. Öğretim Üyesi Şerife DURMAZ /Akdeniz Üniversitesi	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret	
Jüri Üyesi		<input type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret	
Jüri Üyesi		<input type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret	

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

YÖK LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 9-(8) Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç üç ay içinde düzeltmeleri yapılan tezi aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunma sonunda da başarısız bulunarak tezi kabul edilmeyen öğrencinin yükseköğretim kurumu ile ilişkisi kesilir.


⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir.

Bu form bilgisayar ortamında doldurulacaktır.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Türkiye’de Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi Ve ILO Standartları İle Avrupa Sosyal Şartı Çerçevesinde Entegrasyon Politikalarının Analitik Değerlendirilmesi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.


Neşe ÖNDER YAŞAR
11.01.2019

(Önder Yaşar, Neşe, Türkiye'de Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi ve ILO Standartları İle Avrupa Sosyal Şartı Çerçevesinde Entegrasyon Politikalarının Analitik Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Isparta,2019)

ÖZET

Bu çalışmada, değişen çalışma hayatı rutininde kadınların karşı karşıya geldikleri sorunların çözümü için dünya genelinde oldukça prestiji olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nce (ILO) kabul edilen sözleşme hükümleri ve sosyal haklara ilişkin olan Avrupa Sosyal Şartı'nda belirtilen standartlara Türkiye'nin gösterdiği uyum incelenmektedir.

Çalışmada özellikle yıllar itibariyle ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı çerçevesinde gerçekleşen mevzuat yeniliklerine değinilmiştir. Bu sebeple tarihsel sürece yer verilen çalışmada Türkiye'de önemli dönemlerin özelliklerine de yer verilmiştir.

TÜİK verileri ile Türkiye'nin kadın istihdamına ilişkin profili çıkarılmak istenen çalışmada yapılan mevzuat yenilikleri akabinde bu yasal mevzuatın ILO Standartları ile Avrupa Sosyal Şartına oldukça uyumlu olmasına rağmen uygulamada suistimallere açık olduğu ve toplumdaki, kadının asıl görevinin ev işleri olduğuna ilişkin inancın kadının çalışma hayatını olumsuz anlamda şekillendirmeye devam ettiği, devletin tüm kamu kurumları aracılığıyla gerçekleştirdiği planlar dahilinde bu inancın yıkılmasına odaklandığı ve kadını çalışma hayatında güçlü konuma getirmeye yönelik politikalar uygulamaya gayret ettiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: ILO, Avrupa Sosyal Şartı, Kadın, İşgücü, İstihdam

(Onder Yasar, Nese, The Historical Development Of The Woman Workforce In Turkey And Analytical Evaluation of Integration Policies within the Framework of ILO Standards and the European Social Charter, Master Thesis, Isparta,2019)

ABSTRACT

In this study, conformity shown by Turkey to convention provisions which are accepted by Interneational Labour Organisation (ILO) and specified standards in European Social Charter which is related social rights for the solution of the problems of women in the changing working life routine.

In this study, especially, legistative innovations which are realized by years within the framework of ILO Conventions and European Social Charter are mentioned. For this reason, given place to historical process in the study, also the characteristics of important periods of Turkey have been included.

The study which is wanted to create the profile of Turkey's women workforce with TUIK datas, following the legislative innovations, although the legal legislation is quite compatible with the ILO Standarts and the European Social Charter, it is determined that legislations are open to abuse in practice and the belief of housework is the main task of women in society continue to shape of women work life negatively, the government focuses on the demolition of this belief within the plans realized by all public institutions and tries to implement policies to bring the women to a strong position in working life.

Key Words: ILO, Europen Social Charter, woman, labor, employment

İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI	i
YEMİN METNİ SAYFASI	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	xii
TABLolar	xiii
ÖNSÖZ	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ VE AVRUPA SOSYAL ŞARTI

1. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ	4
1.1. Uluslararası Çalışma Örgütünün Amacı Ve Çalışma Alanları	7
1.2. Uluslararası Çalışma Örgütünün Anayasası ve Philadelphia Bildirgesi İle Yapısal Özelliği Ve Organları	8
1.2.1. ILO'nun Anayasası ve Philadelphia Bildirgesi	8
1.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütünün Yapısal Özelliği Ve Üyelik Hususu 12	
1.3. Uluslararası Çalışma Örgütünün Organları.....	14
1.3.1. Uluslararası Çalışma Konferansı	14
1.3.2. Yönetim Konseyi	16
1.3.3. Uluslararası Çalışma Bürosu	17
1.4. Uluslararası Çalışma Standartları, Güncel Sözleşme Ve Tavsiye Kararları Ve Kadın Çalışanlar Özelinde Hükümler	19
1.4.1. Uluslararası Çalışma Standartları, Güncel Sözleşme Ve Tavsiye Kararları 19	
1.4.2. Uluslararası Çalışma Örgütünün Kadın Çalışanlar İle İlgili Sözleşme Hükümleri21	
1.4.2.1. 3-103-183 No'lu Analığın Korunması Hakkında Sözleşmeler (1919-1952-2000)	24
1.4.2.2. 4- 41- 89- 171 No'lu Kadınların Gece Çalışması Hakkında Sözleşmeler (1919-1934-1949-1990)	28

1.4.2.3.	29-105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Hakkında Sözleşmeler (1930-1957)	30
1.4.2.4.	45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi (1935)	31
1.4.2.5.	87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında Sözleşme (1948)	32
1.4.2.6.	95 No'lu Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme (1949)	32
1.4.2.7.	100 No'lu Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi (1951)	33
1.4.2.8.	111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958)	33
1.4.2.9.	118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Hakkında Sözleşme (1962).....	35
1.4.2.10.	122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi (1964).....	35
1.4.2.11.	142 No'lu İnsan Kaynaklarını Geliştirme Sözleşmesi (1975).....	36
1.4.2.12.	155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında Sözleşme (1981).....	37
1.4.2.13.	156 No'lu Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlara İlişkin Sözleşme (1981).....	38
1.4.2.14.	158 No'lu İstihdam Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşme (1982).....	40
1.4.2.15.	168 No'lu İstihdamı Teşvik ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi (1988).....	41
1.4.2.16.	175 No'lu Kısmi Süreli İş Sözleşmesi (1994).....	42
1.4.2.17.	177 No'lu Evde Çalışma Sözleşmesi (1994).....	42
1.4.2.18.	181 No'lu Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi (1997)	43
1.4.2.19.	189 No'lu Ev İşçileri Sözleşmesi (2011)	44
2.	AVRUPA SOSYAL ŞARTI.....	45
2.1.	Avrupa Konseyi ve Kuruluşu	45
2.2.	Konsey'in Organları ve İşleyişi	47
2.2.1.	Bakanlar Komitesi	47
2.2.2.	Danışma Meclisi	48
2.2.3.	Sekreterlik	48
2.3.	Avrupa Konseyi'nin Bazı Etkinlikleri	49
2.4.	Avrupa Konseyi'nin Temel Sözleşmeleri	50
2.4.1.	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	50
2.4.2.	Avrupa Sosyal Şartı	52
2.4.2.1.	Avrupa Sosyal Şartının Hedefleri.....	53
2.4.2.2.	Avrupa Sosyal Şartının Kadın Çalışanlarla İlgili Maddeleri.....	56
2.4.2.3.	Avrupa Sosyal Şartına Yapılan Ek Protokoller	57

5.2.2.4. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Kadın Çalışanlarla İlgili Maddeleri..	59
---	----

İKİNCİ BÖLÜM

TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDE TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜ

1. OSMANLI DÖNEMİNDE KADIN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMI	61
1.1. Tanzimat Dönemi	62
1.1.1. Tanzimat Döneminde Kadının Eğitimi ve Eğitim Alanında İstihdamı İle İlgili Gelişmeler	63
1.1.2. Tanzimat Döneminde Kadın İstihdamı İle İlgili Yasal Düzenlemeler	65
1.1.3. Tanzimat Döneminde Kadın İşgücü	66
1.2. Meşrutiyet Dönemi	67
1.2.1. Meşrutiyet Döneminde Kadının Eğitimi ve İstihdamı İle İlgili Gelişmeler	67
1.2.2. Meşrutiyet Döneminde Kadın İşgücü	68
1.2.3. Meşrutiyet Döneminde Kadın İşgücü İle İlgili Yasal Gelişmeler	72
1.2.4. Meşrutiyet Dönemi Dernekler ve Kadın İstihdamına Katkıları	72
1.2.5. Meşrutiyet Döneminde Sanatçı Kadınlar	73
1.2.6. Meşrutiyet Döneminde Siyasetçi Kadınlar	74
2. CUMHURİYET SONRASI KADIN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMI	74
2.1. Cumhuriyetin İlk Yılları	74
2.1.1. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Kadının Eğitimi ve İstihdamı İle İlgili Gelişmeler	75
2.1.2. İzmir İktisat Kongresi ve Kadınlar	76
2.1.3. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Kadın İstihdamı İle İlgili Yasal Düzenlemeler	77
2.1.3.1. Medeni Kanun ve Memurin Kanunu	77
2.1.3.2. 1924 Anayasası	78
2.1.3.3. Çalışma Hayatına İlişkin Kanunlar	79
2.1.3.4. Emekli Sandığı Kanunu	82
2.1.3.5. İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun	82
2.1.4. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Kadın İşgücü	82
2.1.5. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Sanatçı Kadınlar	84
2.1.6. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Siyasetçi Kadınlar	85
2.2. 1950 - 1999 Yılları Arası Dönem	86
2.2.1. 1950 – 1999 Yıllarında Kadın İşgücü	87

2.2.2.	1950-1999 Dönemi Siyasette Kadın:	92
2.2.3.	1950-1999 Döneminde Kadın İstihdamını Hedefleyen Yasal Düzenlemeler:	93
2.2.3.1.	1961 Anayasası	93
2.2.3.2.	1982 Anayasası	95
2.2.3.3.	Sendika Kanunları.....	95
2.2.3.4.	Sosyal Sigortalar Kanunu	97
2.2.3.5.	Devlet Memurları Kanunu	100
2.2.3.6.	Esnaf, Sanatkar ve Tarımda Çalışanlar İle İlgili Kanunlar	102
2.2.3.7.	İş Kanunu	102
2.2.3.8.	Medeni Kanun.....	104
2.2.3.9.	Mesleki Eğitim Kanunu	104
2.2.4.	1950-1999 Dönemini Kapsayan Kalkınma Planlarında Kadın İstihdamının Yer Alması ve Akabinde Yaşanan Gelişmeler	105
2.2.5.	Dönemin Kadın İstihdamını Artırmayı Hedefleyen Dernek – Vakıf ve Kuruluşları	109
2.2.6.	Bir Disiplin Olarak Kadın	109
2.3.	2000-2018 Yılları Arası Dönem.....	110
2.3.1.	Kadın İşgücü	113
2.3.2.	Eğitim Durumu	114
2.3.3.	Yaş Durumu	115
2.3.4.	Sektörlere Göre Kadın İstihdamının Dağılımı	115
2.3.5.	Statüsüne Göre Kadın İstihdamının Dağılımı	116
2.3.6.	Türkiye’de Kadın İstihdamının Bölgelere Göre Dağılımı	117
2.3.7.	Meslek Ana Gruplarına Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	118
2.3.8.	Kadının Siyasetteki Yeri	119
2.3.9.	Kamu Yönetiminde Kadın	121
2.3.10.	Meslek Odaları ve Birliklerinin Yönetim Kurullarında Kadın	123
2.3.11.	Akademide Kadın.....	124
2.3.12.	Sendikalarda Kadın	125

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TÜRKİYE’NİN ILO VE AVRUPA SOSYAL ŞARTI’NA ENTEGRASYON
POLİTİKALARI VE BU POLİTİKALARIN ANALİTİK
DEĞERLENDİRİLMESİ

1.	ILO VE AVRUPA SOSYAL ŞARTI’NA ENTEGRASYON POLİTİKALARI	127
----	--	-----

1.1.	Temel Kanunlarda Yapılan ve Kadın Çalışanları Kapsayan Değişiklikler	127
1.1.1.	Anayasa.....	127
1.1.2.	Medeni Kanun.....	128
1.1.3.	Türk Ceza Kanunu	128
1.1.4.	Sosyal Güvenlik Mevzuatı.....	130
1.1.4.1.	506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu.....	130
1.1.4.2.	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ..	131
1.1.5.	İşsizlik Sigortası Kanunu	135
1.1.6.	Devlet Memurları Kanunu	135
1.1.7.	İş Kanunu	137
1.1.8.	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	143
1.1.9.	Borçlar Kanunu.....	144
1.1.10.	Gelir Vergisi Kanunu.....	145
1.1.11.	Mesleki Eğitim Kanunu	146
1.1.12.	Sendika Kanunları.....	147
1.2.	Kadın Çalışanlarına Yönelik Çeşitli Yönetmelik ve Genelgeler	148
1.2.1.	Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Konulu 2004/7 Sayılı Başbakanlık Genelgesi	148
1.2.2.	Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi.....	148
1.2.3.	Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik.....	149
1.2.4.	Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik.....	151
1.2.5.	Asgari Ücret Yönetmeliği.....	152
1.3.	Kalkınma Ve Diğer Eylem Planlarında Kadın İşgücü Ve İstihdamına İlişkin Politikalar	152
1.3.1.	Kalkınma Planları ve Kadın Çalışanlar	153
1.3.1.1.	8. Beş Yıllık Kalkınma Planı.....	153
1.3.1.2.	9. Beş Yıllık Kalkınma Planı.....	154
1.3.1.3.	10. Kalkınma Planı	156
1.3.2.	Diğer Eylem Planları	158
1.3.2.1.	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013).....	158
1.3.2.2.	Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019).....	159

1.3.2.3.	Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)	160
1.3.2.4.	Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016-2018)	160
1.3.2.5.	Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Ulusal Eylem Planı (2012-2016)	161
2.	TÜRKİYE’NİN KADIN İŞGÜCÜNE İLİŞKİN ILO VE AVRUPA SOSYAL ŞARTI HÜKÜMLERİNE ENTEGRASYON POLİTİKALARININ ANALİTİK DEĞERLENDİRİLMESİ	162
2.1.	Türkiye’nin Kadın İşgücüne İlişkin ILO Sözleşmelerine Entegrasyon Politikalarının Değerlendirilmesi	162
2.1.1.	3-103-183 No’lu Analığın Korunması Hakkında Sözleşmeler ve Türkiye	165
2.1.2.	4- 41- 89- 171 No’lu Kadınların Gece Çalışması Hakkında Sözleşmeler ve Türkiye	167
2.1.3.	29-105 No’lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Hakkında Sözleşmeler ve Türkiye	168
2.1.4.	45 No’lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi ve Türkiye	168
2.1.5.	87 No’lu Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında Sözleşme ve Türkiye	169
2.1.6.	95 No’lu Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme ve Türkiye	170
2.1.7.	100 No’lu Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi ve Türkiye	171
2.1.8.	111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi ve Türkiye	172
2.1.9.	118 No’lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Hakkında Sözleşme ve Türkiye	172
2.1.10.	122 No’lu İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Türkiye	173
2.1.11.	142 No’lu İnsan Kaynaklarını Geliştirme Sözleşmesi ve Türkiye	174
2.1.12.	155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında Sözleşme ve Türkiye	175
2.1.13.	156 No’lu Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlara İlişkin Sözleşme ve Türkiye	176
2.1.14.	158 No’lu İstihdam Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşme ve Türkiye	177
2.1.15.	168 No’lu İstihdamı Teşvik ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi ve Türkiye	177
2.1.16.	175 No’lu Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Türkiye	178
2.1.17.	177 No’lu Evde Çalışma Sözleşmesi ve Türkiye	179
2.1.18.	181 No’lu Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi ve Türkiye	180
2.1.19.	189 No’lu Ev İşçileri Sözleşmesi ve Türkiye	181

2.2. Türkiye'nin Kadın İşgücüne İlişkin Avrupa Sosyal Şartı Hükümlerine Entegrasyon Politikalarının Değerlendirilmesi.....	182
SONUÇ.....	188
KAYNAKÇA.....	192
ÖZGEÇMİŞ	219



KISALTMALAR

ABD – Ana Bilim Dalı

ÇATOM - Çok Amaçlı Toplum Merkezleri

ILO – Uluslararası Çalışma Örgütü

İŞKUR – Türkiye İş Kurumu

MÜSİAD - Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği

TESK - Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu

TOBB - Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TÜSİAD - Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği

YÖK – Yüksek Öğretim Kurumu



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Kadınlara İlişkin Sözleşmeleri Onaylayan Üye Ülke Sayısı	22
Tablo 2: İşgücüne Katılan Kadınların Sektörlere Göre Dağılımı (1955-1980)	91
Tablo 3: 2017 Yılında Türkiye’de Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (Bin)	112
Tablo 4: Türkiye’de Kadın İşgücüne İlişkin Temel Veriler (2004-2014-2015-2016-2017) (Bin)	113
Tablo 5: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%) (15+ Yaş).....	114
Tablo 6: Türkiye’de Kadınların Yaş Aralığına Göre İşgücüne Katılım Oranı ve İstihdamı (%).....	115
Tablo 7: Türkiye’de Kadınların Sektörlere Göre Dağılımı (%).....	116
Tablo 8: Türkiye’de Kadınların İşteki Statülerine Göre Dağılımı (Bin).....	116
Tablo 9: Bölgelere Göre Kadın İstihdam Oranı (%).....	117
Tablo 10: Meslek Ana Gruplarına Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010).....	118
Tablo 11: Parlamentodaki Kadın Milletvekili Sayısı ve Oranı (2002-2007-2011-2015 (Haziran) – 2015 (Kasım) – 2018).....	119
Tablo 12: Yerel Seçimlerde Kadın Sayısı ve Oranı (2004-2009-2014).....	120
Tablo 13: Kamu kurumlarında görev yapan kadın sayısı ve oranı (2018).....	121
Tablo 14: İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları (2018).....	122
Tablo 15: Türkiye Meslek Odaları ve Birliklerinin Yönetim Kurullarında Bulunan Kadın Sayısı	123
Tablo 16: Türkiye’de ki Üniversitelerdeki Kadın Öğrenci, Öğretim Üyesi, Öğretim Elemanı, Profesör, Dekan ve Rektör Kadın Sayısı (2018).....	124
Tablo 17: 2016 Ocak İstatistiklerine Göre İş Kollarına Göre Kadın Sendikalı Sayıları (2016) (İşçi Sendikaları)	125
Tablo 18: Hizmet Kollarına Göre Kamu Görevlileri Kadın Sayısı, Sendika Üyesi Kadın Sayısı Ve Kadın Sendikalaşma Oranı (2015-2016)	126
Tablo 19: Yıllar İtibariyle ILO Tarafından Kabul Edilip Türkiye Tarafından Onaylanan/Onaylanmayan Kadına İlişkin Sözleşmeler	163

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim boyunca gösterdiği anlayış için danışman hocam Prof. Dr. Kenan ÖREN'e, yardımları ve dostane yaklaşımları için hocalarım Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK ve Dr. Öğretim Üyesi Şerife DURMAZ'a, yoğun çalışmalarım sırasında gösterdiği sabır ve yardım için eşim Bilal YAŞAR'a, bana bu çalışmayı tamamlamam için fırsat tanıyan minik oğlum Mert YAŞAR'a, çalışma için gerekli kaynaklara ulaşmamı sağlayan ablam Sibel ÖNDER'e ve teknik yardımlarını esirgemeyen meslektaşım Güray GÜR'e canı gönülden teşekkür ederim.

Neşe ÖNDER YAŞAR
Ocak, 2019



GİRİŞ

Türkiye’de kadının çalışma yaşamındaki yeri ve önemine değinmeden önce Türkiye’de genel olarak ‘kadın’ algısının irdelenmesi gerekmektedir. Öyle ki kadının çalışma hayatına atılması, kendine bir yer bulması ve bu yeri genişletmesi genel olarak yaşadığı toplumda kadına biçilen değer ve rol ile yakından alakalıdır.

Bilindiği üzere Türk toplumunun bilinen ilk dönemlerinde kadın önemli roller üstlenerek toplum düzeninde karar verici görev ve statülerde bulunmuştur. Gerek göçebe yaşamın sürdürüldüğü dönemlerde zor şartlara ‘erkek’ ile birlikte göğüs germek zorunda kalmış gerekse yerleşik yaşam döneminde sürekli yaşanan savaşlar nedeniyle erkeklerin yaşadığı alanlardan uzaklara gitmeleri kadının ailesini ve yaşadığı toplumu koruyup kollamasını gerektirmiş, bazı dönemlerde kadınlar erkekler ile birlikte savaşa da katılmıştır. Türk kadınının devlet yönetiminde söz sahibi olduğu, tek başına kararlar verebildiği Türk tarihine ışık veren Dede Korkut Masallarında da belirtilmektedir. Bunlara ilaveten kadın, erkek ile birlikte tarım ve hayvancılık ile meşgul olmuş ve temel ihtiyaçların karşılanmasında birlikte hareket etmiştir.

Yerleşik düzene tamamıyla geçilmesi ile birlikte sosyal ve siyasal yaşamda değişiklikler meydana gelmiş, anaerkil toplum yapısı çözülerek yerini ataerkil yaşam biçimine bırakmış böylece Türk kadını da ailesine dönük bir hayata yönelmiştir. Zamanla ailede misafir olarak görülmeye başlanan kız çocuğu, erkek çocuğun yararlandığı eğitim, meslek sahibi olma, ilerleyen Osmanlı İmparatorluğu döneminde nüfus sayımlarında yer alma ve seçme-seçilme gibi sosyal ve ekonomik haklarda geri planda kalmıştır. Kadına kalan tek değerli maharet onun anneliği olmuştur. Kadının görevi sadece çocuk yetiştirmek olarak algılanmıştır. Ancak bununla birlikte kadın emeği kırsalda tarım ve hayvancılıkta ‘bedava’ kullanılmaya devam edilmiştir. Osmanlı İmparatorluğunun son dönemlerinde bir takım akımlar ortaya çıkmaya başlamış, bu akımlardan bazıları da kadının sosyal hayatına yönelik değişiklikleri talep etmiştir. Bu akımların başında gelen ‘Genç Türkler’ kadınların eğitilmesi gerektiğine inanarak, eğitilmiş kadının daha iyi bir anne olarak daha iyi kuşakların yetiştirilmesindeki önemini vurgulamıştır. Böylece kız

çocuklarının eğitimine başlanmış, ilerleyen dönemlerde kadınlar üniversitelere başvurmaya başlamıştır. Eğitimin artmasıyla birlikte kadınlar siyasi roller üstlenmeye, siyasi fikirlerini erkeklerle birlikte meydanlarda dile getirmeye başlamıştır. Yazın ve edebiyat dünyasında da boy göstermeye başlayan kadınlar gazetelerde köşe yazıları yazmaya, roman ve hikayelerini yayımlamaya başlamıştır. Kurtuluş Savaşında da aktif rol oynayan Türk kadını Cumhuriyetin ilanı ile getirilen yenilikler çerçevesinde toplumsal statüsünde ilerleme sağlamıştır. Cumhuriyetin ilk yıllarında kazandığı sosyal, ekonomik ve siyasal haklarla kadın tekrar toplum hayatında daha aktif olmaya başlamıştır.

Kadının kazandığı bu hızlı ilerleme ilerleyen dönemlerde beklenen hızla artmaya devam edememiştir. Kız çocuklarının aileleri tarafından eğitimlerine devam ettirilmediği, okul çağındaki çocuk ve genç kızların aileleri ile birlikte tarımda 'bedava' işgücü olarak kullanıldığı, aile içinde kadına şiddetin uygulandığı, toplumsal yapının kadına biçtiği 'anne ve eş'e ait görevler nedeniyle kadınların çalışma hayatına giremediği, girdiği durumlarda ise yüksek statülere getirilmediği gibi birçok sosyal ve ekonomik zorluklar yaşamıştır. Kadın açısından olumsuz giden bu ilerleyiş gerek ulusal gerekse uluslararası platformlarca fark edilmiş, çeşitli mevzuat, sözleşme hükümleri ve eylem planları ile kadının yaşadığı ve yaşayacağı sözü edilen problemlere karşı önlemler alınmaya çalışılmıştır.

Avrupa'nın şuan gelişmiş ülkeleri arasında sayılan İngiltere, Fransa, Almanya gibi ülkelerinde sanayileşmenin gerçekleşmesi ile ortaya çıkan işçi sınıfının insana yaraşır hayat sürdürmesi, çalışma şartlarının düzenlenmesi gibi meselelerin çözümü için bir araya gelen ülke temsilcileri tarafından temeli atılıp Birleşmiş Milletler nezdinde kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kadın çalışanların çalışma hayatı içerisinde yer almalarının teşvik edilmesi ve çalışma hayatına dahil oldukları noktalarda korunmasına yönelik bir takım sözleşmeleri bulunmaktadır. Aynı zamanda Avrupa Konseyi'nce ilan edilen Avrupa Sosyal Şartı ve Güncellenmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda kadınların çalışma yaşamına dair iyileştirici ve koruyucu hükümler içermektedir. Hem Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmeleri hem de Avrupa Sosyal Şartı'nın hükümleri uluslararası kabul görerek birçok ülkenin ulusal mevzuatını şekillendirmiştir. Bu sebeple ülkemizin

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı'na gösterdiği uyumun analizi aynı zamanda uluslararası platformdaki yerini de gösterecektir.

Çalışmada öncelikli olarak genel yapı ve işleyişine değinilecek olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kadın çalışanları doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen sözleşmelerden ve yine Avrupa Konseyi'nin doğuşu, iş ve işlemlerine değinilerek Avrupa Sosyal Şartının kadın çalışanlara yönelik hükümlerine yer verilecektir. Türkiye'nin devrettiği kültür ve kurumları nedeniyle Osmanlı Döneminden bağımsız yorumlanamayacağı düşünüldüğünden (Makal, 2010) öncelikli olarak Osmanlı Dönemi kadın işgücü ve istihdamına değinilecek ve günümüze kadarki önemli dönemeçlerde kadın işgücü ve istihdamı hakkında bilgiler verilecektir. Burada Türkiye'nin önemli dönemeçleri Osmanlı Dönemi, Cumhuriyetin İlk Yılları ve 1950-1999 yılları arası, 2000-2018 yılları arası olarak belirlenmiştir. Bu belirlemede Osmanlı Döneminin daha önceki devlet biçimi olması, Cumhuriyetin ilk yıllarının yeni devlet biçimi olması ve savaş sonrası iş piyasasının varlığı ve 1950-1999 arası dönemin ise köyden kente göçlerin 1950'li yıllarda başlayıp 2000'li yıllara doğru işgücü piyasasına yeni bir şekil vermiş olması, 2000-2018 yılları arasının çalışma hayatını etkileyen düzenlemelerin ardı ardına ve birbiri ile bağlantılı olarak yapıldığı göz önünde bulundurularak belirlenmiştir. Son bölümde, Türkiye'nin ILO ve Avrupa Sosyal Şartı'na entegrasyon politikaları kapsamında yürürlüğe giren kanun, yönetmelik, genelge ve planlarına değinilerek bu politikaların ILO'nun kadın istihdamına doğrudan ve dolaylı olarak etki eden sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartı hükümlerine gösterdiği uyum değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ VE AVRUPA SOSYAL ŞARTI

1. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

Klasik anlamda bilindiği üzere James Watt tarafından buharlı makinanın icadı ile 18. yüzyılda İngiltere’de insan gücünün yerini alan makinalar esnaf ve sanatkarların rekabet gücünü kırmış, tarımda kullanılmaya başlanılan makinalarla insan gücüne nazaran daha kısa sürede daha fazla verim alması küçük toprak sahiplerinin topraklarını bırakmak zorunda kalmasına neden olmuş netice itibariyle bu insanların hepsini büyük fabrikalarda düşük ücretlerle çalışmaya zorlamıştır. Fabrikalar için niteliksiz işgücü olan bu insanlar son derece ağır koşullarda çalışmaya başlamıştır. Sosyal yapıda hızla değişikliğe neden olan bu durum lonca sisteminin çökerek usta-çırak ilişkisinin yerini işçi-işveren ilişkisinin almasını beraberinde getirmiş ve böylece “işçi sınıfı” doğmuştur. İşçiler arası rekabet ücretlerin düşmesine, ücretlerdeki düşme de kadın ve çocukların da ağır şartlar altında fabrikalarda çalışmaya başlamasına sebep olmuştur.¹ Elbette ki sanayileşmenin artması ile birlikte İngiltere’yi takiben başta Fransa ve İsviçre olmak üzere birçok ülkede benzer gelişmeler yaşanmıştır.

Zamanla gelişmiş ülkeler genelinde işçilerin çalışma saatleri artmaya, ücretleri daha da düşmeye başlamış, sefalet içinde yaşayan işçilerle ilgili düşünürler fikirlerini dile getirip, bu insanların yükselen refahtan paylarını almaları gerektiğini söylemişlerdir. Bir dizi konferans ve düzenleme girişiminde bulunuldu ise de nihai başarıya erişememişlerdir. Aynı zamanda bazı işverenler de işçilerin kötü çalışma şartlarının değiştirilmesi, ücretlerde artış sağlanması gibi fikirlere sahip olsa da uluslararası rekabette güç kaybetmemek açısından iyileştirmelerin uluslararası bir zeminde olması

¹ Hüseyin Sevgi, “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Felsefi Zemini ve Yapısı, Örgütün Küresel Kapitalist Sistemdeki Pozisyonu ve Politikaları”, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Bursa, 2014, s.5-6

gerektiğini dile getirmişlerdir. Bu işverenlerin öncüleri Robert Owen, Jacques Necker, J.A. Blanqui, Villerme, Ducpetiaux ve Daniel Le Grand olarak sayılabilmektedir.²

Tüm girişimlerin neticesinde 1890 yılının Mayıs ayında Berlin’de iki hafta süren uluslararası konferans düzenlenmiştir. Berlin Konferansı olarak tarihe geçen iki haftalık süre içinde fabrika ve maden çalışanlarının çalışma şartları üzerine görüşülmüş, her ne kadar uluslararası düzeyde bağlayıcı yükümlülükler getirilemedi ise de maden işçilerinin Pazar çalışması, çocuk, genç ve kadın çalışanların çalışma şartlarına dair yasaklamalar ve düzenlemeler içeren tavsiye kararları alınmıştır.³

1897 yılının Ağustos ayında Zürih’te Emeğin Korunmasına Yönelik İlk Uluslararası Kongre düzenlenmiş olup, kongreye 14 farklı ülkenin işçi örgütlerini temsilen 400 kişi katılmış ve Uluslararası bir çalışma ofisinin kurulması için hükümetlere çağrıda bulunulmuştur. Bu çağrıyı takiben Profesör Ernest Mahaim öncülüğünde Avrupa’lı ve Amerika’lı düşünürler ile bürokratlar uluslararası çalışma ofisinin prensipleri üzerine çalışmak için bir araya gelmiş ve 1900 yılında Paris’te ilk toplantısını gerçekleştirerek Uluslararası Çalışma Mevzuatı Birliğinin kurularak 1 Mayıs 1901 yılında da Basel’de ilk Uluslararası Çalışma Ofisinin açılmasını sağlayacak ulusal örgütlerin kurulması kararını vermişlerdir.⁴

İşçilerin Yasal Korunması Uluslararası Derneği de 1901 yılında Fransa, İtalya, Hollanda, İsviçre, Almanya, Avusturya ve Belçika’dan katılan üyelerle kurulmuş, Fransa ve İtalya arasında düzenlenen ilk ikili anlaşma ile hükümetleri etkilemeye başlamıştır.⁵

1905 ve 1906 yıllarında düzenlenen Bern Konferansları ile Uluslararası Çalışma Örgütünün ilk sözleşmeleri kabul edilerek kadınların gece çalışmaları ve kibrit fabrikalarında beyaz fosfor kullanımının yasaklanması için uluslararası anlaşmalar

²“Handbook On Assessment Of Labour Provisions In Trade And Investment Arrangements”, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_564702.pdf, (12.05.2018)

³ Michael John Mulcahy, “Regulating Labor: The Formation and Effects Of The World Labor Regime In The Twentieth Century”, Arizona Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü, (Doktora Tezi) 2004, s.79

⁴ Yusuf Alper – Pir Ali Kaya, *Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa-1995, s.12

⁵ Mesut Gülmez, *Uluslararası Sosyal Politika*, Todaie Yayınları, Ankara-2000, s.35-36

imzalanmıştır.⁶ İstisnalar haricinde 10 kişiden çok çalışan olan işletmelerde gece çalışması tüm yaştaki kadınlar için yasaklanmış, gece dinlenmesinin aralıksız 11 saat olacağı ve bu dinlenmenin 22:00 – 05:00 saatleri arasında olacağı (yetişkin kadınların gece çalışmasının düzenlenmediği ülkelerde 3 yıllığına 10 saat ile sınırlandırılması olanağı ile) kararlaştırılmıştır.⁷

Bern Konferanslarında salt hükümet temsilcilerinin katıldığı diğer konferanslardan farklı olarak ilk kez işçi ve işveren temsilcileri de bulunmuş ve bu durum daha sonraki yıllarda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün üçlülük ilkesi olarak kabul edilip örgütün bir özelliği olarak varlığını devam ettirmiştir. 1913 yılında tekrar Bern'de bir araya gelen birlik 16 yaşından küçüklerin ve kadınların çalışma sürelerinin günde 10,5 haftada 60 saat olarak belirlenmesi ve 16 yaşından küçük çocukların gece çalışmasının yasaklanması için iki anlaşmaya daha imza atmıştır. Ancak 1914 yılında başlayan Birinci Dünya Savaşı ile anlaşmalar sonuçsuz kalmış ve ertesi yıl yapılan konferans çağrısı da aynı sebeple karşılığını bulamamıştır.⁸

Savaş döneminde savaşan tarafların sendikaları ile tarafsız ülkelerin sendikaları savaşın sona ermesi ve işçilerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi için yaptıkları tüm çağrılar cevapsız kalınca tavsiye ve tekliflerini savaş sona erdikten sonra uygulanması adına çalışmalarına devam etmiş, savaş bitene kadar da konferans ve kongrelerine de devam etmişlerdir.⁹

Leeds, Bern, 1. ve 2. Londra Konferansları ve Stockholm Kongresinin ortak gayesi barış anlaşmasına işçilerin korunması yönünde maddelerin konulması olmuştur. Nitekim 1919 yılında toplanan Paris Barış Konferansında işçi sendikaları, işverenler ve hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü temsile dayalı Uluslararası Sosyal Mevzuat Komisyonu kurulmuş olup komisyon kararlarının tavsiye niteliğinde ve sanayileşme seviyesi diğerlerine nazaran düşük olan ülkelerde daha ılımlı uygulanmasına karar

⁶ Şenay Gökbayrak, “Uluslararası ve Küresel Sosyal Politika”, Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2, Türk-İş Yay.,Ankara, 2013, s.195-214

⁷ “Anatomy Of A Prohibition: Ilo Standards In Relation To Night Work Of Women In Industry”, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-iii-1b-c2.pdf>, (12.05.2018)

⁸ Gülmez, a.g.e s.37-41

⁹ Alper-Kaya, a.g.e s.13-15

verilmiştir. Versailles Barış Anlaşmasında da yer bulan “Çalışma Şartına” göre 9 prensip belirlenmiştir. Bu prensipler; “emeğin sadece bir mal veya ticari obje olarak görülmemesi; örgütlenme hakkı; makul bir hayat seviyesinin devamını sağlayacak yeterli bir ücret ödenmesi; günde 8 saatten fazla olmamak üzere, haftada 48 saat çalışma esası; haftalık en az 24 saat dinlenme imkanı verilmesi; çocuk işçiliğinin yasaklanması; eşit işe eşit ücret verilmesi; ülke içinde çalışan tüm kişilere eşit uygulama yapılması (özellikle göçmenler için) ve çalışanı koruma amaçlı oluşturulan kanunların uygulanmasını sağlayacak bir teftiş sisteminin oluşturulmasıdır”.¹⁰

Böylece Milletler Cemiyeti ile birlikte Anayasasının giriş bölümünde “adalet ve insanlık duygularıyla, dünyada kalıcı bir barış sağlamak adına hareket ettiğini” belirten Uluslararası Çalışma Örgütü de kurulmuştur.¹¹ Milletler Cemiyetine üye olmak doğrudan örgüte üyelik sağlarken, Milletler Cemiyetine üye olmayan ülkeler ise örgütün “evrensellik” ilkesi gereğince genel kurul kararı ile üye olabilmıştır.¹²

1.1.Uluslararası Çalışma Örgütünün Amacı Ve Çalışma Alanları

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kuruluşu insani, politik ve ekonomik olmak üzere üç temel faktöre dayanmaktadır. Çalışanların çalışma şartlarının düzeltilmesi ve motivasyonlarının güçlendirilmesini içeren insani faktörler, sanayileşmiş ülkelerde başta olmak üzere sosyal barışı sağlamak ve küresel barışa katkı sağlamayı içeren siyasi faktörler ile çalışma standartlarına uluslararası bir mahiyet kazandırarak, bu standartların tüm ülkelerde uygulanmasını sağlamayı ve insan emeği temelli rekabet avantaj ve dezavantajlarını ortadan kaldırmayı hedefleyen ekonomik faktörler ILO’nun amacını da belirlemektedir. Böylece ILO’nun amacı çalışma hayatına kazandırdığı barışın sonuçları

¹⁰Ömer Zühtü Altan , “Uluslararası Çalışma Normlarının Hukuki Niteliği ve Tarihsel Gelişimi”, Yener Şişman(ed.), *Uluslararası Çalışma Normları*, içinde, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1566, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 823, Eskişehir, 2005, s.22,

¹¹Ali Kemal Sayın, “ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi”, *Çalışma Dünyası Dergisi*, Sayı 1 Cilt 1, 2013, s.11

¹² Alper-Kaya, *a.g.e* s.20-21

ile dünya barışının sağlanması ve sürekliliğinin temin edilmesi olarak ifade edilebilmektedir.¹³

Evrensel ve kalıcı barışın ancak sosyal adalet temeli üzerine kurulabileceğini deklare eden ILO'nun temel felsefelerinden biri insan haklarının korunması ve çalışma haklarının iyileştirilmesidir. Ekonomik rekabet endişesi ile alınacak sosyal tedbirlerin getireceği maddi yükü düşünen ülkeler, barışın devamlılığını düşündüklerinde bu iktisadi endişeleri bir kenara bırakarak alınacak tedbirlere odaklanabilecek, aynı tedbirler tüm ülkelere alınacağı için bu tedbirlerin güç dengesini bozucu etkisi ortadan kalkacak ve çalışma hayatına yönelik kurallar daha kolay uygulama yolu bulabilecek ve uluslararası anlaşmaların garantörlüğünde olacaklardır.¹⁴

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çalışma alanları; “uluslararası politika esaslarını ve faaliyet programlarını çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmeye, iş bulma olanaklarını artırmaya ve insan temel haklarını daha ileri düzeylere oturtmaya yönelik katkılarda bulunacak şekilde hazırlamak; hazırlanan bu politikaların ulusal mercilerce onaylanıp uygulanabilmesi için uluslararası düzeyde çalışma standartları oluşturmak ve etkin bir şekilde uygulanabilmesi için hükümetlere yardımcı olacak uluslararası teknik işbirliği programı hazırlamak; etkinliği ilerletebilmek için öğretim, eğitim, araştırma ve yayın faaliyetlerinde bulunmak”¹⁵ şeklinde kategorileştirilebilmektedir.

1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Anayasası ve Philadelphia Bildirgesi İle Yapısal Özelliği Ve Organları

1.2.1. ILO'nun Anayasası ve Philadelphia Bildirgesi

Anayasasını;

¹³ Alper-Kaya, *a.g.e* s.31

¹⁴ Pir Ali Kaya, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, Nobel Yayınları, Ankara, 2007, s.35-36

¹⁵ Kamil Ateşoğulları, “Uluslararası Çalışma Örgütü (Uçö-Ilo) Türkiye İlişkileri Belgeler”, *Sosyal-İş Sendikası Genel Merkezi Eğitim Yayınları:2*, Ankara, 2014, s.13

“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, sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi ve benzer diğer önlemler bakımından bu koşulları iyileştirmenin acilen gerekliliği nedeniyle;

Gerçekten insancıl koşullara sahip bir çalışma düzeninin herhangi bir ulus tarafından kabul edilmemesi kendi ülkelerinde çalışanların durumlarını iyileştirmeyi arzu eden diğer ulusların çabalarına engel oluşturması nedeniyle;

Adalet ve insaniyet duygularından hareketle, aynı zamanda sürekli bir dünya barışını sağlamak arzusu ve bu belirtilen hedeflere ulaşmak amacıyla hareket ettiğinden” bahisle onayladığını belirten Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Anayasası örgütün genel yapısı, işleyişi, genel hükümleri ve diğer tedbirleri başlıkları altında toplamda 40 maddeden oluşmaktadır.¹⁶

Kullanılan “herkes”, “tüm insanlar”, “tüm ilgililer”, “gereksinimi olan herkes” ve “tüm halklar” gibi terimler ile özel bir kesim yerine tüm insanlığa hitap eden Philadelphia Bildirgesi 1941 yılında New York'ta toplanan Genel Konferans ile ilan edilmiş, 1944 yılında oybirliğiyle kabul edilmiştir. Kabulünden iki yıl sonra da ILO Anayasası'nın “Genel İlkeler” bölümünün yerini almıştır. ILO Anayasası'nda değinilen 5 madde Philadelphia Bildirgesi'nin 5 bölümüdür. Bu maddeler şu şekilde sıralanabilmektedir;

¹⁶ “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası”, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf, (12.05.2018)

Emeğin bir mal olmadığı; dernek kurma ve ifade özgürlüğünün desteklenen bir ilerlemenin vazgeçilmez şartı olduğu; yoksulluğun bulunduğu yerlerde, herkesin refahına yönelik bir tehlike oluşturduğu; fakirliğe karşı savaşın, her ulusun kendi ülkesi içerisinde tükenmez bir güçle ve kamu yararının sağlanması amacıyla işçi ve işveren temsilcilerinin hükümet temsilcileri ile eşit şartları içinde katılımlarıyla yapacakları serbest tartışmalara ve alacakları demokratik kararlara hakim olarak sürekli ve ortak bir uluslararası gayretle yürütüleceğine dair ILO'nun dayanak kabul ettiği temel ilkelerin sıralandığı Birinci Madde¹⁷;

ILO'nun Anayasası'nda yazılı bulunup, sürekli bir barışın ancak sosyal adalet temeli üzerinde kurulabileceğine dair olan bildirgenin doğruluğunun tecrübe ile tamamen ortaya çıktığına kanaat getirildiğine değinerek ırk, renk ve cinsiyet ayrımı götürmeksizin bütün insanların madde ve manevi gelişmelerini, özgür ve insan onuruna yaraşır şekilde ve ekonomik güvence altında, eşit şartlar altında sürdürmeye hakkı olduğunu ifade eden İkinci Madde;

Konferansın, tam istihdamın sağlanması ve hayat seviyesinin yükseltilmesinin ILO için önemli bir yükümlülük oluşturduğunu kabul eden Üçüncü Madde;

ILO'nun, bütün ulusların sağlık, eğitim ve refahının iyileştirilmesi hususunda kendisine bir sorumluluk payı ayırmış olan bütün uluslararası kuruluşlarla tam bir işbirliği yapmayı kendisine görev bildiğini belirten Dördüncü Madde;

Konferansın, bu bildirmede bahsedilen ilkelerin bütün uygar dünyayı ilgilendirdiğini kabul eden Beşinci Madde'dir.¹⁸

Philadelphia Bildirgesi ILO'nun amaç ve hedeflerini yeniden düzenlemiştir. Öyle ki ILO'nun yalnızca bedensel çalışanları yerine bedensel ve düşünsel çalışanları, sadece bağımlı çalışanlar yerine kendi adına bağımsız çalışanları, sadece özel kesim çalışanlar

¹⁷ Yener Şişman, "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Tarihsel Gelişimi ve Kurumsal Yapısı" Yener Şişman(ed.), *Uluslararası Çalışma Normları*, içinde, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1566, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 823, Eskişehir, 2005 (1), s.37

¹⁸ Alper – Kaya, *a.g.e* s.23-27

yerine kamu çalışanları ve memurları da kapsamına alması ve çalışanlar ve çalışma hayatı dışında tüm insanlığa ve tüm konulara yönelik çalışma ve faaliyetlere yönelmesi Philadelphia Bildirgesi 'nin sağlamış olduğu katkı neticesidir. Dolayısıyla Philadelphia Bildirgesi için ILO'nun esin kaynağı denilebilmektedir.¹⁹

Philadelphia Bildirgesi'nden sonra örgütün başka bildirimleri de olmuştur. Bunlar insan hakları konusunda örgütün açık ve kapsamlı taahhütlerini ortaya koyduğu ilk belge olan Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi ile Adil Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesidir. Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi diğer hakların yanında istihdam ve meslekte kadın erkek arasında eşitliğe, cinsiyete dayalı ayrımcılığının kaldırılmasına yönelik içeriğe sahiptir.²⁰ Adil Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi ise "Saygın İş Gündemi" vasıtasıyla istihdam, sosyal koruma, sosyal diyalog ve işyerinde temel haklar olarak belirlenen stratejik hedefler doğrultusunda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılığın önlenerek kadınlara ve erkeklere eşit koşullarda, iktisadi açıdan güvenceli, üretken ve saygın bir iş sahibi olma fırsatı sağlamayı amaç edinmiştir.²¹

1975 tarihli Kadın İşçiler İçin Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesi ile örgütün cinsiyet temelinde yapılan ve fırsat ve muamele eşitliğini zedeleyen her türlü ayrımcılığa karşı olduğu vurgulanmaktadır. Bildirgede kadın ve erkek tüm işçiler için fırsat ve muamele eşitliği, ekonomik ve sosyal yaşamda eşitliğin sağlanması için kadına karşı ayrımcılığın kaldırılması, çalışma hakkının kadınlar için bir insan hakkı olduğu ve güvence altına alınması için gerekli tüm önlemlerin alınması gerektiği, kız ve erkek çocukların aynı mesleki rehberlik ve eğitime erişmelerinin sağlanması, kız çocuklarının ve kadınların erkek işi olarak bilinen işler dahil tüm işlere rahatlıkla girebilmelerinin ve bu işlere yönelik eğitimleri rahatça alabilmelerinin sağlanması, kadınların medeni durum, yaş ve ailevi sorumlulukları nedeniyle ayrımcılığa tabi olmamaları ve kadınların gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe üst konulara ilerlemesinde erkeklerle eşit bir yarış halinde olmalarının sağlanması, aynı ya da eşdeğer işlerde çalışan kadın ve erkek çalışanların ücretlerinin eşitlenmesi, kadın çalışanların hamilelik ve doğum sebebiyle iş

¹⁹ Gülmez, *a.g.e.*, s.102-108

²⁰ Recep Kapar, "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar Bildirgesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Cilt 6, Sayı 1, s.182-195, 2004

²¹ Özlem Işığışık, "Çalışma Yaşamının Kalitesinin Arttırılmasında "İnsana Yakışır İş"", *Journal of Engineering Sciences and Design*, 6(ÖS:Ergonomi2017), 2018, s.302-311

sözleşmelerinin riske girmesine karşı koruyucu önlemlerin alınması, çocuk bakım izninin sağlanması ve aynı haklardan evlat edinmiş ebeveynlerinde yararlanmasının sağlanması, kadın çalışanların çalışma ortamlarında korunması, iş ve mesleklerinden kaynaklanan risklere karşı bilimsel ve teknolojik gelişmelerden yararlanılarak erkeklerle aynı standartlarda korunmalarının sağlanması, kadın ve erkek çalışanların fırsat ve muamele eşitliğinden eşit şekilde yararlanabilmeleri için çocuk bakım ve eğitim hizmetlerinin kuvvetlendirilmesi için önlemlerin alınması, sosyal güvenlik ve emeklilik koşullarında kadınlara karşı ayrımcılık yapılmamasının sağlanması öngörülmüştür. Benzer olarak örgütün 1995 tarihli Kopenhag Sosyal Kalkınma Bildirgesinde de iş hayatında kadın istihdamının korunması için kadın istihdamını destekleyici ve çocuk bakımını kolaylaştırıcı sosyal hizmetlerin sağlanmasına yönelik analık halinde sosyal koruma, esnekleştirilmiş iş, ebeveyn izni ve isteğe bağlı kısmi çalışmanın sağlanması gibi yasal önlemlerin alınması öngörülmektedir.²²

1.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütünün Yapısal Özelliği Ve Üyelik Hususu

Uluslararası Sosyal Mevzuat Komisyonunun kuruluşunda görülen üçlü yapı 10 Mayıs 1944 tarihinde Philadelphia’da yapılan toplantıda onaylanarak bir ilke olarak benimsenmiş ve ILO’yu Birleşmiş Milletler başta olmak üzere bölgesel kuruluşlar ve denetim sistemlerinde benzeri olmayan bir yapıya sahip kılmıştır. Hem kural üretme aşamasında hem de denetiminde uygulanan bu üçlü yapı ilkesi hem ulusal hem de uluslararası düzeyde geçerlidir. Çalışma hayatına dair alınacak önlemlerde işçi ve işverenlere de danışılması bu önlemlerden doğrudan etkilenecek olan tarafların çıkarlarını korumak ve çatışmaları asgariye indirerek sosyal barışın sağlanmasını hedeflemektedir.²³ ILO’nun Uluslararası Anayasal organlarından ikisi olan Çalışma Konferansı ve Yönetim Kurulunda söz konusu Üçlülük İlkesi uygulanmaktadır.²⁴

²² Gökkılınç, *a.g.e.* s.21-26

²³ Gülmez, *a.g.e.* s.59-61

²⁴ Ali Kemal Nurdoğan, “Uluslararası Çalışma Örgütünün(UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri”, *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, Cilt 3, Sayı4, 2018, s.81-84

ILO Anayasası'nın birinci maddesinin 2,3,4,5 ve 6. alt maddeleri üyelik, üyelikten çekilme ve yeniden üyeliğe alınma koşullarını açıklamaktadır. Buna göre 1 Kasım 1945'te hali hazırda taraf olan Devletler (Birleşmiş Milletlere üye olan ülkeler, ILO üyesi kabul edilmiştir.) ile bu tarihten sonra Birleşmiş Milletlere üye olan/olacak ülkeler ILO Anayasası'ndan doğacak yükümlülüklere kabul ettiğini Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne bildirdikleri takdirde Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye olabilmektedir. Bununla birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, hükümet temsilcilerinin 2/3'ünün toplantıda bulunup oylamaya katıldığı oturumda temsilcilerin 2/3'ünün kabul oyuyla örgüte üye kabul edebilmektedir. Yine bu şekilde kabul alan yeni üye hükümetinin de ILO Anayasası'nın getirdiği yükümlülükleri resmen kabul ettiğini Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne bildirmesi gerekmektedir.²⁵

Üyelikten Çekilme isteği bulunan ülkeler Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne çekilme niyetine dair ön bildirimde bulunmadan üyelikten çekilememektedir. Bu bildirim Genel Müdür'e yapıldığı tarihten iki yıl sonra ve bu tarihte üyenin üyelik sıfatından doğan bütün mali yükümlülüklerini yerine getirmiş ise yürürlüğe girecektir. Bir üye ülke, bir uluslararası çalışma sözleşmesini onaylamış ise, üyelikten çekilse bile sözleşmeden doğan veya onunla ilgili olan yükümlülükleri sözleşmede öngörülen süre zarfında geçerliliğini sürdürmektedir. Üyelikten çekilmiş bir ülke tekrar üye olmak istediğinde ilk kez üye olmak isteyen herhangi bir ülke ile aynı şekilde yukarıda değinilen şartları yerine getirmesi gerekmektedir.²⁶

ILO'nun 1919 yılı itibariyle ilk üye ülkeleri alfabetik sırasıyla Almanya, Arjantin, Avustralya, Avusturya, Belçika, Bolivya, Brezilya, Çekya (ilk üyeliği Çekoslovakya'nın bir parçası olarak), Çin, Danimarka, El Salvador, Fransa, Guatemala, Güney Afrika, Haiti, Hollanda, Honduras, Hindistan, İngiltere, İran, İspanya, İsveç, İsviçre, İtalya, Japonya, Kanada, Kolombiya, Küba, Liberya, Norveç, Nikaragua, Panama, Paraguay, Peru, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya (ilk üyeliği Çekoslovakya'nın bir parçası olarak), Şili, Tayland, Uruguay, Venezuela, Yeni Zelanda ve Yunanistan olmak üzere 44

²⁵ "Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası", http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf, (04.06.2018)

²⁶ "Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası", http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf, (04.06.2018)

ülkedir. ILO tarafından Afrika, Amerika, Arap Ülkeleri, Asya ve Pasifik ve Avrupa ülkeleri olmak üzere yapılan gruplama toplamında güncel olarak 187 üye ülke bulunan örgüte Türkiye 18.07.1932 yılında üye olmuştur.²⁷

1.3.Uluslararası Çalışma Örgütünün Organları

ILO'nun üç Anayasal organı bulunmaktadır. Bunlar üçlülük ilkesine göre faaliyet gösteren Uluslararası Çalışma Konferansı ile Yönetim Konseyi ve uluslararası memurlardan oluşan Uluslararası Çalışma Bürosudur. Bu organlar ILO Anayasası'nda örgütün "bağlı kuruluşları" olarak ikinci maddesinde belirtilmiştir.²⁸

1.3.1. Uluslararası Çalışma Konferansı

Uluslararası Çalışma Konferansı diğer adıyla Genel Konferans çalışma yaşamına ilişkin konular ve toplumsal sorunların ele alındığı uluslararası bir forum özelliği taşıyan en yüksek organdır. Bu özelliği nedeniyle "uluslararası çalışma parlamentosu" olarak görülmektedir.²⁹

Her ülkenin iki hükümet temsilcisi, işçi ve işveren temsilcisinin bulunduğu Genel Konferans her yıl Haziran ayında İsviçre'nin Cenevre şehrinde toplanmaktadır.³⁰ Her ülkenin temsilcisinin diğer temsilcilerden bağımsız oy kullanma hakkı bulunmaktadır.³¹ Dolayısıyla aynı ülkeden katılan hükümet temsilcileri ile işçi ve işveren temsilcileri aynı konuda farklı yönde oy kullanabilmektedir. Ayrıca bir ülkenin işçi veya işveren temsilcisi

²⁷ "Country Profiles",

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:773121662424:::P11003_COUNTRY_SORT:1, (03.06.2018)

²⁸ Şişman, *a.g.m.*, s.39-40

²⁹ Gülmez, *a.g.e* s.69

³⁰ Sayın, *a.g.m.*, s.13

³¹ Ömer Zühtü Altan, "Sosyal Politika", 1. Baskı, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1477, Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 900, Eskişehir, 2007, s.94,

seçilmemiş ise diğer tarafın oy kullanma hakkı da re'sen düşmektedir. Örneğin bir ülkenin işçi temsilcisinin olmadığı bir konferansta işveren temsilcisinin de oy kullanma hakkı yoktur.³² Her temsilciye en fazla 2 teknik danışman Konferansta eşlik edebilir. Özellikle kadınları ilgilendiren konularda bu teknik danışmanlardan en az birinin kadın olması gerekmektedir. Ancak bir temsilciye vekil olarak katılan olmadığı sürece teknik danışmanların oy kullanma yetkileri yoktur.³³

Çoğunlukla Uluslararası Çalışma Parlamentosu olarak nitelendirilen Konferansın bazı temel görevleri bulunmaktadır. Bunlar; Uluslararası Çalışma Standartlarının Sözleşmeler ve Tavsiyeler şeklinde oluşturulup benimsenmesi ve bunların denetimi, Yönetim Konseyi'ni seçmek, anayasa değişikliklerini görüşüp kabul etmek ve devletlerin örgüt üyeliğine kabulü ya da reddedilmesine karar vermek, ILO'nun bütçesini kabul etmek, Konferansa katılan ülke temsilcilerinin yetki belgelerini incelemek, Konferans ILO'nun genel politikası ve gelecekteki faaliyetleri için kılavuz sağlayan kararları vermektir.³⁴

Ayrıca 1998 yılında Temel İlkeler ve Çalışma Hakları Bildirgesi'nin kabul edilmesi ile birlikte, Konferansın bir diğer önemli görevi de Çalışma Ofisi tarafından hazırlanan ve örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması; her türlü zorla veya zorunlu işgücünün ortadan kaldırılması; çocuk emeğinin etkili biçimde kaldırılması ile istihdam ve meslek bakımından ayrımcılığın ortadan kaldırılması olarak sayılan 4 temel hakkı kapsayan Küresel Raporu incelemektir. Konferans, her dört yılda bir bu raporları incelemektedir.³⁵

³² Altan, *a.g.e.*, s.94

³³“Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası”, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf, (01.06.2018)

³⁴ Şişman, *a.g.m.*, s.41

³⁵ “International Labour Conference”, <http://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--en/index.htm>, (01.06.2018)

1.3.2. Yönetim Konseyi

Yönetim Konseyi (Kurulu), ILO'nun Genel Konferanstan sonra ikincil önemli Anayasal organıdır. ILO'nun tüm faaliyetlerini yürütmek ve koordine etmekten sorumlu olan konsey üyeleri Genel Konferans tarafından seçilmektedir. ILO'nun üçlülük ilkesi gereğince Yönetim Konseyi hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden seçilmektedir. Ancak Yönetim Konseyinde 56 hükümet temsilcisi bulunurken, işçi ve işveren taraflarından 28'er kişi bulunmaktadır.³⁶ Böylelikle konsey toplamda 112 kişiden oluşmaktadır.

Genel Konferansa katılan her kesim yalnızca kendilerini temsilen seçilecek temsilciler için oy kullanma hakkına sahipken 10 hükümet temsilcisi Anayasanın 7. maddesinde öngörülen coğrafi bölge, nüfus yoğunluğu, gelişme kriterleri ve bütçeye yaptığı katkı dikkate alınarak belirlenen 10 sanayileşmiş ülkeyi temsilen seçim olmaksızın atanmaktadır.³⁷

Yönetim Kurulunca 2017-2020 dönemi için belirlenen ayrıcalıklı 10 ülke sırasıyla; Almanya, Brezilya, Çin, Amerika Birleşik Devletleri, Fransa, Hindistan, İtalya, Japonya, İngiltere ve Rusya'dır.³⁸

Yönetim Kurulu kendi içinden bir başkan ve iki başkan yardımcısı seçmektedir. Başkan hükümet temsilcileri arasından, başkan yardımcılarının biri işçi diğeri işveren temsilcilerinden seçilmektedir. Yönetim Kurulu'nun görev süresi 3 yıldır.³⁹ Yönetim Kurulu yılda 3 kez toplanmaktadır.⁴⁰

Yönetim Konseyi'nin daha efektif çalışabilmesi için 1993 yılında yapılan bir değişiklik ile Sendika Özgürlüğü Komitesi; Program, Bütçe ve Yönetim Komisyonu;

³⁶ Gülmez, *a.g.e* s.77-78

³⁷ Alper-Kaya, *a.g.e* s.56-57

³⁸ "Government Members",

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/@reloff/documents/meetingdocument/wcms_083528.pdf, (01.06.2018)

³⁹ "Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası", http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf, (04.06.2018)

⁴⁰ Altan, *a.g.e*, s.94

Yapı Alt Komitesi; Hukuksal Sorunlar ve Uluslararası Çalışma Normları Komisyonu; Çokuluslu İşletmeler Alt-Komisyonu; Kuralların Gözden Geçirilmesi Politikası Çalışma Grubu; İstihdam ve Sosyal Politika Komisyonu; Teknik İşbirliği Komisyonu; Sektörel ve Teknik Toplantılar ve Bağlı Sorunlar Komisyonu; Uluslararası Ticaretin Liberalleşmesinin Sosyal Boyutu Çalışma Grubu adıyla birçok komite, komisyon ve çalışma grubu Konsey yapısına dahil edilmiştir.⁴¹

Yönetim Konseyi, toplantılarında ILO politikalarıyla ilgili kararlar alıp, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın gündemi, taslak programların belirlenmesi, konferansa sunulacak olan bütçenin belirlenmesi gibi görevlerini yerine getirmektedir.⁴²

Konseyin en önemli görevlerinden biri de, ILO Genel Müdürü'nü seçmektir.⁴³ Konseyin diğer görevleri ise; Çalışma Konferansı, bölgesel konferanslar, üçlü komite toplantıları, uzman gruplarının toplanma yerleri ile tarihlerini belirlemek; komite üyelerini atama ve komitelerin Konseye sunduğu raporları değerlendirmek; ILO'nun iki yıllık çalışma programını hazırlamak;⁴⁴ ve Sendikal Örgütlerin ve üye devletlerin yakınmalarını ilgili hükümetlere iletmek, gerekirse sorunu incelemek için komisyon kurmak olarak sıralanabilmektedir.⁴⁵

1.3.3. Uluslararası Çalışma Bürosu

Uluslararası Çalışma Örgütüne nüfus etmiş üçlülük ilkesinin uygulanmadığı çalışma bürosu tamamen uluslararası bir yapıdadır. 150'den fazla farklı ülkeden toplamda 2700 memurun çalıştığı büronun merkezi Cenevre'dedir. Ayrıca dünya genelinde 40'a yakın saha ofisi bulunan büronun, yürüttüğü teknik işbirliği programları ve projeler kapsamında, bünyesinde 900 uzman görev yapmaktadır. Örgütün sekretaryası olan büro Yönetim Kurulu'nun denetimindedir. Buna paralel olarak daha önce de değinildiği üzere

⁴¹ Gülmez; *a.g.e.*, s.79

⁴² Altan, *a.g.e.*, s.96

⁴³ Altan, *a.g.m.*, s.41

⁴⁴ Alper-Kaya, *a.g.e.* s.61

⁴⁵ Gülmez; *a.g.e.* s.77

büronun Genel Müdürü de Yönetim Kurulu tarafından seçilmektedir.⁴⁶ Örgütün Anayasasının 9. Maddesine istinaden büro personeli de Genel Müdür tarafından seçilmektedir. Anayasa seçilen bu kişilerin mümkün olduğunca farklı milletlerden ve belirli bir kısmının kadınlardan seçilmesini öngörmektedir.⁴⁷ Uluslararası yapısına uygun olarak büronun herhangi örgüt üyesi ülkeden ya da makamdan talimat alması ya da istemesi mümkün değildir.⁴⁸

Uluslararası Çalışma Bürosu, Konferans ve Uzmanlık birimleri için gerekli belge ve raporları hazırlamaktadır. Böylece konferansların ve toplantıların sekreteryaya işleri görevi sayılmaktadır. Bununla birlikte teknik işbirliği uzmanlarını toplayarak teknik işbirliği programlarında uyulacak yönergeleri vermektedir. Örgütün faaliyet alanı ile ilgili konularda araştırma çalışmaları yapmak ve eğitimler gerçekleştirmek, çalışma hayatı ve sosyal sorunlarla ilgili kitaplar yayınlamak, dünya çapında istatistiki veriler toplayıp bunları sürekli yayınlara dönüştürmekte büronun görevlerine girmektedir. Büronun en önemli görevlerinden biri Konferans Genel Kurulunda ele alınacak çalışma hayatına yönelik sözleşme ve tavsiye kararları için inceleme raporları oluşturmak ve Yönetim Kurulunun talep edeceği anket çalışmalarını gerçekleştirmektir. ILO'nun teknik işbirliği projelerinde görev alacak teknik uzmanların göreve alınmaları, işlerine yönlendirilmeleri, bu projelerin yürütülmesi, uygulanması ve denetlenmesi de büronun görevidir.⁴⁹

⁴⁶“ International Labour Office”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/international-labour-office/lang--en/index.htm>, (04.06.2018)

⁴⁷“Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası”, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf, (04.06.2018)

⁴⁸ Şişman, *a.g.m.*, s.42

⁴⁹ Alper-Kaya, *a.g.e* s.63

1.4. Uluslararası Çalışma Standartları, Güncel Sözleşme Ve Tavsiye Kararları Ve Kadın Çalışanlar Özelinde Hükümler

1.4.1. Uluslararası Çalışma Standartları, Güncel Sözleşme Ve Tavsiye Kararları

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşme ve Tavsiye Kararları Uluslararası Çalışma Standartlarını oluşturmaktadır. Standartlar çalışma hayatına dair temel kurallar ve hakları içermektedir. Sözleşmeler onaylayan devletlerce uyulması zorunlu olan kurallara dönüşürken, Tavsiye Kararları ise herhangi bir bağlayıcılığı olmayan çoğunlukla bir sözleşme hükmünün nasıl uygulanacağına dair yol göstericidir. Bununla birlikte sözleşme hükümlerinden bağımsız tavsiye kararı da olabilmektedir.⁵⁰

Standartların temel amaçları; uluslararası rekabetin korunması; barışın devamlılığına katkı; sosyal adaletin sağlanması; iktisadi gelişme ile birlikte sosyal ve insani gelişim sağlama; emeğin ve malların uluslararası hareketi; ulusal çalışma mevzuatlarının pekiştirilmesi ve uluslararası harekete öncülük etme olarak sayılabilmektedir. Sözleşmeler eşit oy hakkına sahip hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinin bulunduğu bir anda Konferans tarafından en az üçte iki çoğunlukla kabul edilir, uygulama yönünden sorun ile karşılaşılması durumunda Uluslararası Adalet Divanı'na gidilmektedir.⁵¹

Bir konunun sözleşme veya tavsiye kararı olarak Konferans gündemine gelmesi çeşitli yollarla mümkündür. Herhangi bir üye ülkenin çalışma hayatı ile ilgili karşı karşıya kaldığı sorunun çözümü için gündeme getirmiş olması, örgütün konferans ve komite toplantılarında bir teklifin gelmiş olması mümkündür. Bununla birlikte Birleşmiş Milletler, Atom Ajansı, Gıda ve Tarım Örgütü ile Dünya Sağlık Örgütü gibi diğer uluslararası kuruluşlar ile gerçekleştirilen faaliyetler sonucunda gündeme gelen teklifler söz konusu olabilmektedir. Bu teklifler Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü tarafından Yönetim Kuruluna raporlar halinde sunulur ve Yönetim Kurulu'nun gerekli görmesi sonucu Konferansa bu konular aktarılmaktadır. Konferans tarafından kabul

⁵⁰ Sayın, *a.g.m.*, s.14

⁵¹ Alper-Kaya, *a.g.e.* s.80-94

edilen ve ILO'nun resmi iki dili olan İngilizce ve Fransızca olarak yazılan sözleşme ve tavsiye kararları iki nüsha düzenlenip konferans başkanı ve Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü tarafından imzalanmaktadır.⁵²

Üye ülkeler için sözleşmelerin bağlayıcı hale gelmesi ancak bu ülkelerin kendi iç hukuklarında sözleşme hükümlerince yapacakları düzenlemeleri kabul etmeleri ile mümkün olmaktadır. Yani Konferansın kabul ettiği bir sözleşme üye ülkenin kendi yasa organı tarafından da kabul edilip, Genel Kurul toplantısının bitimini takip eden bir yıl içinde Genel Müdüre bilgi verilmesi gerekmektedir. Sözleşmeler bir bütün olarak kabul edilmektedir. Üye ülke sözleşmenin bir kısmını onaylayıp bir kısmına itiraz edememektedir.⁵³

Gelişen sosyo-ekonomik şartlara göre sözleşme ve tavsiye kararlarının her an gözden geçirilmesi ve değişiklikler yapılması mümkündür. Bu durumda gözden geçirilmiş sözleşmeyi kabul eden üye ülke için sözleşmenin eski hükümleri feshedilmiş sayılmakta, gözden geçirilmiş hali onaylamayan ülke için eski sözleşme hükümleri geçerli kabul edilmektedir.⁵⁴

ILO Anayasası'nın özünü koruyacak şekilde ve Philadelphia Bildirgesi ile uyumlu olarak toplamda 189 tane Sözleşme ve 205 tane Tavsiye Kararı bulunmaktadır.⁵⁵ Ayrıca ILO'nun 8 adet temel sözleşmesi bulunmaktadır. Bunlar;

- 1) “1930 tarihli 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
- 2) 1948 tarihli 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi
- 3) 1949 tarihli 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi
- 4) 1951 tarihli 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi
- 5) 1957 tarihli 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi
- 6) 1958 tarihli 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

⁵² Alper-Kaya, *a.g.e.* s.103-114

⁵³ Altan, *a.g.e.*, s.95

⁵⁴ Alper-Kaya, *a.g.e.* s.103-114

⁵⁵ Nurdoğan, *a.g.m.*, s.80

- 7) 1973 tarihli 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi
- 8) 1999 tarihli 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Formları Sözleşmesidir.”⁵⁶

Sözleşme ve Tavsiyeler kadar etkili olmamakla birlikte çeşitli sosyal politika sorunları ve çalışma hayatına yönelik konular hakkında alınmış ILO Kararları da bulunmaktadır.⁵⁷

1.4.2. Uluslararası Çalışma Örgütünün Kadın Çalışanlar İle İlgili Sözleşme Hükümleri

ILO'nun kadın çalışanlarla ilgili sözleşmelerinin genel olarak üç amaca yönelik olduğunu söylemek mümkündür. Bunlar; iş ilişkilerinde cinsiyete dayalı ayrımın ortadan kaldırılması, kadınların iş ve aile sorumlulukları hakkında bir denge oluşturulması ve analığın korunması ile etkili bir eşitliğin koordinesi için kadın çalışan sağlığının korunmasıdır.

Cinsiyete dayalı ayrımın ortadan kaldırılmasını amaç edinen en temel ILO Sözleşmeleri 100 ve 111 no'lu sözleşme; iş ve aile sorumluklarının dengelenmesini amaç edinen 156 no'lu sözleşme ve analığın korunmasını amaç edinen 183 no'lu sözleşme ile kadınların gece ve yeraltındaki çalışmalarını düzenleyen sözleşmelerden en güncelleri olan 45 ve 171 no'lu sözleşmelerdir.

Kadın çalışanları doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen diğer sözleşmeler ise zaman içerisinde iş piyasasında yer bulup kadın çalışanların korunmasını gerektiren durumlar ve iş türleri karşısında kadın çalışanları korumak gayesiyle piyasa koşullarını düzenlemeye yönelik oluşmuş sözleşmeler olarak değerlendirmek mümkündür. Örneğin; kısmi süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaşması ile 175 No'lu Sözleşmenin yürürlüğe girmesi; göçmen kadınların göç ettikleri ülkelerde yatılı olarak ev temizliği ve çocuk

⁵⁶ Werner Sengenberger, “Uluslararası Çalışma Örgütü: Amaçları, İşlevleri ve Politik Etkileri”, *Freidrich-Ebert Stiftung ve DGB*, Berlin, 2014, s.9,

⁵⁷ Gülmez, a.g.e s.148

bakıcılığı gibi işleri yapmalarının yaygınlaşması ile 177 No'lu Sözleşmenin yürürlüğe girmesi gibi.

Aşağıdaki tabloda kadınların çalışma hayatını doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen, düzenleyen sözleşmeleri ILO'ya üye olan kaç ülkenin onayladığı gösterilmektedir. Rakamlar güncel olarak bu sözleşmelerin yürürlükte olduğu ülkeleri içermekte olup önce onaylayıp, sonradan bu onayı kaldırdığını ilan eden ülkeleri kapsamamaktadır.

Tablo 1: Kadınlara İlişkin Sözleşmeleri Onaylayan Üye Ülke Sayısı

Sözleşmenin Adı-Numarası	ILO Tarafından Kabul Tarihi	Sözleşmeyi Onaylayan Ülke Sayısı
3 No'lu Analığın Korunması Sözleşmesi	1919	26
4 No'lu Kadınların Gece Çalışması Hakkında Sözleşme (Yürürlükte Değil)	1919	58
29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi	1930	178
41 No'lu Kadınların Gece Çalışması Hakkında Sözleşme (Yürürlükte Değil)	1934	38
45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar)	1935	68
87 No'lu Sendika Özgürlüğüne Ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme	1948	155
89 No'lu Kadınların Gece Çalışması Hakkında Sözleşme	1949	44
95 No'lu Ücretin Korunması Sözleşmesi	1949	97
100 No'lu Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi	1951	173
103 No'lu Analığın Korunması Hakkında Sözleşme	1952	24
105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi	1957	173
111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek)	1958	175
118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik)	1962	37

122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi	1964	113
142 No'lu İnsan Kaynaklarını Geliştirme Sözleşmesi	1975	68
155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme	1981	67
156 No'lu Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlara İlişkin Sözleşme	1981	44
158 No'lu İstihdam Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşme	1982	35
168 No'lu İstihdamı Teşvik ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi	1988	8
171 No'lu Kadınların Gece Çalışması Hakkında Sözleşme	1990	17
175 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi	1994	17
177 No'lu Evde Çalışma Sözleşmesi	1994	10
181 No'lu Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi	1997	33
183 No'lu Analığın Korunması Hakkında Sözleşme	2000	34
189 No'lu Ev İşçileri Sözleşmesi	2011	25

Kaynak: www.ilo.org

Tablodan görüldüğü üzere 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 87 No'lu Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme, 100 No'lu Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi, 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) ve 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi gibi bazı sözleşmeler çoğunlukla onaylanırken 168 No'lu İstihdamı Teşvik ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi, 171 No'lu Kadınların Gece Çalışması Hakkında Sözleşme, 175 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi, 177 No'lu Evde Çalışma Sözleşmesi, 181 No'lu Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi, 183 No'lu Analığın Korunması Hakkında Sözleşme ve 189 No'lu Ev İşçileri Sözleşmesi gibi bazı sözleşmeler ise ilgi görmemiş ve çok az üye ülkece onaylanmıştır.

Çoğunlukça onaylanan sözleşmelerin çalışma hayatına temelden etki eden sözleşmeler olması ile birlikte onaylayan ülke sayısı az olan sözleşmelerin ise çalışma hayatındaki değişim ile birlikte ortaya çıkan yeni durumları tanımlayan ve bu durumlara karşı koruma sağlamayı hedefleyen sözleşmeler olduğu dikkat çekmektedir.

Aşağıda kadın çalışanların çalışma hayatını doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen sözleşmeler ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

1.4.2.1. 3-103-183 No’lu Analığın Korunması Hakkında Sözleşmeler (1919-1952-2000)

ILO’nun kuruluşundan beri önem arz eden konuların başında analığın korunması gelmektedir.⁵⁸ Bu sebeple örgütün kabul ettiği ilk 6 sözleşmeden 3.’ü olmuştur. 1919 tarih 3 no’lu sözleşme ile her nerede olursa olsun kadınların ve ailelerinin haklarını, sağlıklarını ve ekonomik güvenliklerini ilerletme çabası analığın korunmasının merkezi olarak kabul edilmiştir. Sözleşmedeki iki temel amaç öncelikle kadın ve yeni doğanın sağlığını korumak ve kadını doğum sebebiyle maruz kalabileceği ayrımcılık ve işten çıkarılmaya karşı korumak ve doğum sonrası çalışmaya devam etme hakkı ile doğum sonrası ücret ve diğer yardımlardan faydalanabilme hakkını kapsayan iş güvenliğini sağlamaktır.⁵⁹

Sözleşmede yalnızca aynı aile üyelerinden oluşan işletmeler haricinde kamu sektörü ya da özel sektör ile bunların ticari teşebbüsleri ya da şubeleri fark etmeksizin sanayinin tüm alanlarında çalışan her yaş, her ırk ve de medeni durumdaki tüm kadınlar kastedilmektedir. Sözleşme bahsedilen bu tüm sektörlerde çalışan kadınların lohusalık dönemlerinde en az 6 hafta çalışmaması, belgelendirilmiş bu lohusalık dönemlerinde çalışmaya ara verme haklarının olması ve bu süreçte gerek kendilerinin gerekse

⁵⁸ Ida Öun – Gloria Pardo Trujillo, *Maternity At Work: A Review Of National Legislation: Findings From The ILO's Conditions Of Work And Employment Database*, International Labour Organization, 2005, s.1

⁵⁹ “International Labour Standard Instruments On Maternity Protection”, http://www.ilo.org/travail/aboutus/WCMS_119238/lang--en/index.htm, (06.08.2018)

bebeklerinin tıbbi yardımlardan ücretsiz yararlanması ve her gün iki kez olmak üzere yarımşar saat çocuklarını emzirmek üzere izinli olmasını içermektedir.⁶⁰

Sözleşmecı devletlerin en geç 1 Temmuz 1922 tarihinde önlemlerini almış olması gerektiği vurgulanan sözleşmede hamilelik ve doğum sebebiyle işine ara vermek zorunda kalan kadınların hamilelik ve doğum sebebiyle ya da bu sebeplerden ötürü maruz kalacakları bir hastalığa bağılı olarak işlerine devam edememeleri durumunda taraf ülkelerce belirlenen azami süreyi aşana kadar işverenin işten çıkarma bildiriminde bulunmasının yasal sayılmaması yolu ile kadınların çalışma hayatı koruma altına alınmaya çalışılmıştır.⁶¹

Analık halinin korunmasına yönelik olan bu sözleşme en çok revize edilmiş sözleşmedir.⁶² İlk kez annelik haklarının genişletilmesi için 1952 yılında ele alınarak 103 sayılı sözleşme ile revize edilmiştir. Revize halinde sanayi işletmelerine ilaveten ticari kuruluşlar, posta ve telekomünikasyon hizmeti vericiler, büro ve idari hizmetler, gazeteler, otel-pansiyon-restoran-kulüp-kafe ve diğer hafif yemek satan yerler, hasta-sakat-yoksul-yetim çocukların bakımının yapıldığı kurumlar, tiyatro ve kamu eğlence yerleri gibi sanayi dışı işletmeler, tarım işleri ve hatta ev işlerinde çalışan kadınlarda dahil edilmiştir.⁶³

Çalışan kadının tahmini doğum tarihini gösteren tıbbi belgeye sahip ise doğum iznine hak kazandığı, doğum izninin 12 haftalık süreyi kapsamaması gerektiği ve doğum sonrası iznin en az 6 hafta olması gerektiği, yine tahmin edilen doğum tarihinden önce

⁶⁰ “Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3)”,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312148:NO, (06.08.2018)

⁶¹ “Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3)”,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312148:NO, (06.08.2018)

⁶² Demet Tüzüncan, “Kadın İşgücüne Yönelik İlo Sözleşmeleri Ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye İtalya Karşılaştırması”, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Nisan 2016, Sayı:12, s.317

⁶³ “Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103)”,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312148:NO, (06.08.2018)

doğumun gerçekleşmesinin toplam izin süresini kısaltmayacağı ancak doğum sonrası olası bir rahatsızlığın süreyi uzatabileceği hüküm altına alınmıştır.⁶⁴

3 no'lu sözleşmede doğum sonrası kadın çalışana tıbbi yardımlardan ücretsiz yararlanma ve emzirme izni verilmesi ile sınırlı bulunan haklar genişletilerek standart yaşamını sağlayabileceği nakit ve doğum öncesi ve sonrası ile doğumu kapsayan tıbbi yardımlardan faydalanma hakkı, bu haklardan daha önceki ücret bildirimlerinin dikkate alındığı zorunlu sağlık sigortası kapsamında yararlanacak çalışan kadınların yardımdan faydalanmadan önceki ortalama ücretinin 3'te 2'sinden az olamayacağı hükmedilmiştir. Çalışan kadının çocuğunu emzirdiği durumlarda bu sebeple işine ara vermesinin ulusal yasal düzenlemelerle sağlanması, bu sürelerin çalışma sürelerinden sayılarak ücretlerinin verilmesi hakkında yasal düzenlemelerin yapılması belirtilmiştir.⁶⁵

İş hayatında kadın erkek eşitliğini, ana-çocuk sağlık ve güvenliğini arttırmak, analığın korunmasının ulusal yasa ve uygulamalarla korunmasının geliştirilmesi için ve yine kadınların çalışma koşulları ve hamilelik döneminde korunma ihtiyaçlarının hükümetin ve toplumun sorumluluğunu paylaştığı dikkate alınarak 103 sayılı analığın Korunması Sözleşmesi 2000 yılında revize edilmiş ve 183 No'lu Sözleşme kabul edilmiştir.⁶⁶

Söz konusu sözleşmenin revize edilmesinde 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 1979 tarihli Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 1989 tarihli Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, 1995 tarihli Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, 1975 tarihli Uluslararası Çalışma Örgütünün Kadın İşçiler İçin Fırsat Eşitliği ve Tedavisine İlişkin Beyannamesi, başta aile sorumluluklarına sahip işçilerle ilgili Sözleşme olmak üzere ILO'nun kadın ve erkek

⁶⁴ "Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103)", https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312148:NO, (06.08.2018)

⁶⁵ "Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103)", https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312148:NO, (06.08.2018)

⁶⁶ "Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)", https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312328:NO, (13.08.2018)

işçilere fırsat eşitliği ve muamele sağlamayı amaçlayan sözleşmelerinin etkili olduğu sözleşmenin önsözünde belirtilmiştir.⁶⁷

3 ve 103 no'lu sözleşmeler sadece fıkralardan oluşurken 183 no'lu sözleşme fıkraları “kapsam, sağlığın korunması, doğum izni, hastalık ve komplikasyon durumlarında izin, haklar, istihdamın korunması ve ayrımcılık yapmama ve emziren anneler olmak üzere konularına göre oluşturulmuştur.⁶⁸

Sözleşmenin kapsamını bir ve ikinci fıkrada belirtilmektedir. Buna göre sözleşme hükümlerinin uygulanacağı “kadının” ve “çocuğun” herhangi bir ayrımcılık gözetilmeksizin tüm “kadın” ve “çocuklar”dır.⁶⁹ Sözleşme hükümlerinin uygulanacağı çalışan kadının ise atipik sözleşmelerle çalışan kadınları da kapsadığı belirtilmiştir.⁷⁰

Sağlığın korunması başlığı altında hamile ve emzikli kadınların kendilerinin veya çocuklarının sağlığını tehdit edecek işlerde çalıştırılmalarının önlenmesinin işçi ve işverenleri temsil eden kuruluşlara danışılarak taraf devletlerce kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir ki böyle bir hüküm ne 3 ne de 103 sayılı Sözleşmede bulunmaktadır. Yine doğum izni bölümünde 103 sayılı sözleşmede 12 hafta olan asgari doğum izninin 14 haftaya çıkarıldığı, bu sürenin en az 6 haftasının doğum sonrası izin olması gerektiği belirtilmiştir. Doğumun tahmini doğum tarihinden sonra gerçekleşmesi durumunda bu sürenin doğum öncesi izne eklenmiş sayılacağı ve bu durumun doğum sonrası izni kısaltmayacağı sözleşmeye eklenmiştir. Hastalık ve komplikasyon bölümünde hamilelik veya doğum nedeniyle hastalık, komplikasyon ya da komplikasyon riski durumunda doğum izninden ayrı olarak hastalık veya komplikasyon izni verileceği ve bu durumdaki kadınlara para yardımı sağlanacağı ifade edilmiştir. Haklar genel olarak 103 sayılı

⁶⁷ “Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)”,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312328:NO, (13.08.2018)

⁶⁸ Öun-Trujillo, *a.g.e.*, s.2

⁶⁹ “Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)”,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312328:NO, (13.08.2018)

⁷⁰ Albertine Gesina Veldman, “International Women’s Rights and Maternity Benefits for the Self-Employed: Public or Private Responsibility”, Li Xixia – Lidija R. Basta Fleiner (ed.), *The Protection of Women’s Social Rights From The Perspectives of Chinese and International Law*, içinde, Paths International Ltd., 2016, s.178

sözleşmeye benzerlik taşıırken istihdamın korunması ve ayrımcılık yapmama bölümünde kadının doğum izninin bitiminde aynı veya eşdeğerde bir pozisyonda işe dönme hakkının sağlanmasından söz edilmektedir.⁷¹

Devletlerin kadının doğurganlığı sebebiyle bir ayrımcılığa maruz kalmaması için işe başvuruda, işle bağlantılı olma hali dışında kadından hamilelik testi veya kadından hamilelik testi sertifikası istenmesinin yasaklanması dahil önlemlerin alınmasından yükümlü olduğu ifade edilmiştir.⁷² Diğer tüm hükümler 103 sayılı sözleşme ile benzerlik göstermektedir.

1.4.2.2. 4- 41- 89- 171 No’lu Kadınların Gece Çalışması Hakkında Sözleşmeler (1919-1934-1949-1990)

1906 yılında gerçekleşen Bern Konferansından beri örgütün gündeminde olan kadınların sanayide gece çalışmasının yasaklanması ilk sözleşmelerde yerini almıştır. Kadınların gece çalışmasını düzenleyen 29.10.1919 tarih 4 No’lu sözleşme ile 22:00-05:00 saatleri arasında mücbir sebep doğuracak haller dışında her yaştaki kadınların aile işletmeleri haricinde kamu ve özel sektördeki tüm sanayi kuruluşlarını kapsayacak şekilde çalıştırılmaması öngörülmüştür.⁷³

1934 yılında 4 Sayılı Sözleşmenin gözden geçirilmesine ilişkin 41 Sayılı Sözleşme ile 22:00-05:00 saatleri arası gece sayılan sürenin belirli bir bölge ya da endüstride çalışan kadınları etkileyen istisnai hallerde, yetkili makam, işçi ve işveren

⁷¹ “Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312328:NO, (13.08.2018)

⁷²“Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312328:NO, (13.08.2018)

⁷³ “Conventions”, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::>, (01.08.2018)

kuruluşlarına danışılarak 23:00-06:00 arası saatler ile ikame edilebileceği, sözleşme hükümlerinin yönetici pozisyonundaki kadınlara uygulanmayacağı eklenmiştir.⁷⁴

1949 tarihli 89 No'lu Sözleşme ile kadınların gece çalışması hakkında güncellemeler yapılmış, gece tanımı 22:00-07:00 saatleri arasında en az ardışık 7 saatlik zamanı kapsayan, en az 11 ardışık saatten oluşan süre olarak tanımlanmış ve yetkili makamların farklı alanlar, endüstriler, teşebbüsler, sanayi veya teşebbüs şubeleri için işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak gece dönemi için farklı bir 11 saat belirleyebileceği belirtilmiştir. Önceki sözleşmelerden farklı olarak bu sözleşme hükümlerinin yönetsel ve teknik karakter taşıyan pozisyonlarda çalışan kadınlar ile bedenen çalışma gerektirmeyen sağlık ve sosyal yardımlaşma hizmetlerinde çalışan kadınların kapsam dışında tutulduğu belirtilmiştir.⁷⁵

Görüldüğü üzere gözden geçirme şeklindeki bu sözleşmelerin ve onlara bağlı protokollerin temelinde 4 no'lu sözleşmeyi esnekleştirme gayesi bulunmaktadır.

1971 tarihli 171 No'lu Sözleşme ise salt kadın çalışanların gece saatlerindeki çalışmalarını düzenleyen bir sözleşme değildir.⁷⁶ Ancak giriş bölümünde kadınların gece çalışmalarını düzenleyen sözleşme ve tavsiye kararlarının, İş ve Meslek Ayrımcılığı Hakkındaki Sözleşme ve Analığın Korunması Hakkındaki Sözleşme hükümlerinin dikkate alındığı belirtildiği için ve de hükümlerinde kadın çalışanlara yönelik maddeler olduğu için burada yer almıştır. Tarım, borsa, balıkçılık, deniz taşımacılığı ve sularda taşımacılık haricinde sektör ayrımı yapmayan ve yine cinsiyet ayrımı da yapmayan, gece çalışmasını 00:00-05:00 saatleri arasını kapsamak üzere aralıksız 7 saat olarak tanımlayan sözleşmede; gece çalışanların sağlıklarının korunması, ailevi ve sosyal sorumluluklarının yerine getirilmesi, işte ilerlemelerinin sağlanması, işyerindeki güvenliğin ve analığın korunmasına ilişkin ulusal düzeyde önlemlerin alınacağı belirtilmiştir. Gece çalışan

⁷⁴ “C041 - Night Work (Women) Convention (Revised), 1934 (No. 41)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312186:NO, (11.08.2018)

⁷⁵ “C089 - Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No.89)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312234:NO, (11.08.2018)

⁷⁶ Tamer Soysal, “Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler”, *Kamu-İş, Cilt:8, Sayı:4*, 2006

kadınların en az 8 haftası doğum öncesi olmak üzere toplamda 16 hafta doğum öncesi ve sonrası izin, hamilelik ya da doğum sonrasında işçi ve işveren temsilcilerine danışılarak otoritelerce belirlenecek bir sürede gündüz işi gibi alternatif işlerde çalıştırılması için önlemlerin alınması belirtilmiştir.⁷⁷

1.4.2.3. 29-105 No’lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Hakkında Sözleşmeler (1930-1957)

29 No’lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi genel olarak tüm kişilerin zorla çalıştırılmasının kaldırılması hakkındadır.⁷⁸

Sözleşme içerisinde belirtilen zorunlu hallerde zorla çalışma söz konusu olduğunda da bu çalışmanın 18-45 yaş arası erkekler tarafından yerine getirileceği belirtilmiştir.⁷⁹

Sözleşme metninden kadınların genel ve de istisnai olarak zorla çalıştırmaya asla tabi olmayacağı dolaylı olarak ifade edilmiş sayılabilmektedir.

29 No’lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi göz önünde bulundurularak 1957 yılında kabul edilen 105 No’lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi mecbur bırakılarak ya da zor kullanılarak çalıştırmanın esarete benzer şartlara yol açmaması için gerekli bütün tedbirlerin alınmasını kapsamakta; ücretlerin muntazam seferlerle ödenmesini ve ücret ödeme şekillerinin, işçinin işten ayrılmasına imkan vermeyecek şekilde olmasını yasaklamaktadır. 29 No’lu Sözleşmeden kapsam olarak daha geniş

⁷⁷ “C171 - Night Work Convention, 1990 (No. 171)”,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312316, (15.08.2018)

⁷⁸ Anne Trebilcock, “International Labour Standards And The Informal Economy”, Nicolas Valticos – Juan Somavía - George Politakis (ed.), *Les Normes Internationales Du Travail: Un Patrimoine Pour L'avenir: Mélanges En L'honneur De Nicolas Valticos*, içinde, International Labour Organization, 2004 s.605

⁷⁹“C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)”,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO, (31.08.2018)

yorumlanan bu sözleşmede taraf devletlere siyasi düşüncesi farklı olduğu için veya greve katıldığı için ceza metodu olarak, ekonomik seferberlik adı altında el emeğinin sömürülerek, çalışma disiplini adı altında, ırkı, dini, milleti farklı olduğu gerekçesi ile ya da bunlar dışında bir nedenle zorla çalıştırma yaptırmayacakları yükümlülüğü verilmektedir.⁸⁰

Sözleşmede sayılan nedenler dışında herhangi bir sebeple zorla çalıştırmanın da yasaklandığı belirtilen sözleşmede cinsiyete dayalı bir ayırım yapılmadığı için kadınların zorla çalıştırılmasının da yasaklandığını değerlendirmek mümkündür. Bu özelliği sebebiyle sözleşmenin dolaylı olarak kadın çalışanın çalışma hayatına olumlu bir katkısından söz edilebilmektedir.

1.4.2.4. 45 No’lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi (1935)

Bu sözleşme ile kamu ya da özel sektöre ait olan her türlü yeraltı işlerinde yönetici pozisyonundaki ve bedenen çalışmayan kadınlar, sağlık ve sosyal hizmet çalışanı kadınlar, öğrenimleri sırasında madenin yeraltı kısmında eğitim dönemi geçiren kadınlar ve bedenen çalışma amacıyla olmaksızın işi gereği madenin yeraltı kısmına giren kadınlar hariç olmak üzere hangi yaşta olursa olsun kadınların yeraltı işlerde çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir.⁸¹

⁸⁰ “C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250, (10.10.2018)

⁸¹ “C045 - Underground Work (Women) Convention, 1935 (No. 45)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312190:NO, (10.10.2018)

1.4.2.5. 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında Sözleşme (1948)

Sözleşme tüm çalışanlar ve işverenlerin herhangi bir ayrıma tabi tutulmaksızın ve önceden izin almaksızın örgüt, federasyon ve konfederasyon kurma ve üye olma hakkını içermektedir.⁸² Sözleşmede cinsiyet belirtilmeden tüm çalışanlar ve işverenler denildiği için kadınların da diledikleri şekilde sözleşme ve örgütlenme özgürlüğüne sahip oldukları anlaşılmaktadır.

1.4.2.6. 95 No'lu Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme (1949)

Sözleşmenin 1, 2 ve 3. maddelerinde bir iş veyahut bir hizmet için yazılı/sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi mümkün olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tespit edilen bedel veya kazanç olarak tanımlanan ücretin bu sözleşme ile kendisine bir ücret ödenen veya ödenmesi gereken her şahıs hakkında uygulanacağı ve ücret ödenmesi bakımından şahıs istisnası konulamayacağı belirtilmiştir.⁸³

Sözleşmenin 5. maddesinde de ücretin doğrudan doğruya ilgili işçiye ödeneceği ifade edilmiştir.⁸⁴ Bu hükümler sebebiyle sözleşmenin dolaylı olarak çalışan kadının ücretini koruduğu ve bu yolla da çalışan kadının çalışma hayatına iyileştirici bir etkisinin olduğu değerlendirilebilmektedir. Zira bir iş veya hizmet karşılığı ücret alacaklar herhangi bir cinsiyet ayrımı yapılmaksızın “herkes” olarak belirtilmiş, çalışıp ücret hakkı elde eden şahıslar için istisna konulamayacağı belirtilmiş üstelik ücretin doğrudan çalışana ödeneceğine hükmedilmiştir. Bu sayede kadın çalışanın ücretinin eşi, babası ya

⁸² “C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312232:NO, (31.08.2018)

⁸³“C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312240:NO, (10.10.2018)

⁸⁴ ILO, *Protection Of Wages: Standarts And Safeguards Relating To The Payment Of Labour Remuneration*, International Labour Conference 91st. Session, Geneva, 2003, s.7

da bir başkası tarafından kadın işçi adına alınmasının önüne geçilebileceği yorumlanabilmektedir.

1.4.2.7. 100 No’lu Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi (1951)

ILO’nun 8 temel sözleşmesinden biri olan Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesinde öncelikle ücretin tanımını; işverenden çalışana, çalışanın istihdamından doğan olağan, temel ve asgari ücret veya maaş ve doğrudan veya dolaylı olarak ister nakdi ister aynı olarak alınan ek ödeme tutarı olarak, eşit işe eşit ücreti ise eşit değerde çalışan kadın ve erkek çalışanlar arasında salt cinsiyete dayalı ayırım yapılmadan kurulan ücret oranı olarak yapmıştır.⁸⁵ Ücretler temel ücret, primler, yan ödemeler, ikramiyeler gibi diğer ödemeleri de içermektedir.⁸⁶ Yani aynı işyerinde, eşit değerde işlerde ve eşit verimlilikte çalışanlar arasında yalnızca salt parasal ücretleri değil aynı yardımları da kapsar şekilde bir ayırımın yapılmaması ifade edilmektedir.⁸⁷

Sözleşmede belirtilenlerin tüm üye devletlerce yasa ve uygulamalarla, ücreti tespit etmek üzere kurulmuş ve kabul edilen mekanizmalarla, işçi ve işverenler arasında toplu sözleşmelerle veya tüm sayılan yöntemlerin her birinin kombinasyonu ile sağlanmasına hükmedilmiştir.⁸⁸

1.4.2.8. 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958)

Philadelphia Bildirgesi’nde inanç ve cinsiyetten bağımsız olarak, tüm insanların, maddi refahı ve manevi gelişimini özgürlük ve haysiyet, ekonomik güvenlik ve eşit fırsat

⁸⁵ “C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)”,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312245:NO, (10.10.2018)

⁸⁶ Demet Tüzünkan, *a.g.m.*, s.317

⁸⁷ Altan, *a.g.e.*, s.169

⁸⁸ “C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)”,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312245:NO, (10.10.2018)

koşullarında sürdürme hakkına sahip olduklarının kabul edilmesi ve ayrımcılığın, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi tarafından ilan edilen hakların ihlali anlamına geldiği düşünülerek ele alınan bu sözleşmenin ilk maddesinde ayrımcılığın tanımı mesleki eğitime, bir işe ve çeşitli mesleklere girmeyi ve çalışma şartlarını da kapsayacak şekilde;

- 1) “İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal temelde yapılmakla birlikte iş ve meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak işlemlerde eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma,
- 2) Üye devlet temsilcisinin, işçi ve işveren örgütleri ve diğer ilgili makamlarla görüşerek tespit ettiği, meslek veya iş edinmede veya edinilen iş veya meslekte eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma olarak yapılmıştır.”⁸⁹

Bu sözleşmeyi onaylayan ülkelerin iş ve meslek bakımından eşitliği sağlayıcı politikalar tespit etme ve onları takip etme garantisi verdiği belirtilen sözleşmede üye ülkelerden;

- 1) “Söz konusu sözleşmenin uygulanabilmesi için işçi ve işveren kuruluşları ile işbirliği,
- 2) Sözleşmeye uygun kanunların kabulü ve eğitim programlarının teşviği,
- 3) Bu sözleşme hükümlerine uygun olmayan her türlü yasanın kaldırılması ve idari emir ve uygulamayı değiştirmeyi,
- 4) Bu sözleşmede istihdamla ilgili geçen hükümlerin ulusal bir makam tarafından doğrudan doğruya kontrol ve takip edilmesi,
- 5) Bu sözleşmede geçen mesleğe yöneltme, mesleki eğitim, iş ve işçi bulma hizmetlerinin ulusal bir makamın idaresinde uygulanmasının temini,
- 6) Sözleşme hükümlerinin uygulanması ile ilgili yıllık raporlarda, alınan önlemlerin ve elde edilen sonuçların belirtilmesi istenmektedir.”⁹⁰

⁸⁹ “C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256, (20.08.2018)

⁹⁰ “C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256, (20.08.2018)

1.4.2.9. 118 No’lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Hakkında Sözleşme (1962)

Sözleşmede, sağlık yardımları, hastalık ödenekleri, analık yardımları, iş kazaları ve meslek hastalıkları yardımları, işsizlik yardımları, maluliyet yardımları, yaşlılık yardımları, ölüm yardımları ve aile yardımları adı altında sosyal güvenlik sistemlerinde yer bulan terimlerin açıklamaları yapılarak taraf devletlere bu sosyal güvenlik dallarından bir ya da bir kaçını kabul ederek, kabul ettiği dal/dallarda mükellefiyetlerini yerine getirme görevi vermektedir. Bu görev hem taraf devletin kendi vatandaşları için hem de bu sözleşmeyi uygulayan diğer üye Devlet vatandaşları için geçerlidir.⁹¹

Sözleşmede kastedilen muamele eşitliği esasında taraf devletlerin birbirlerinde yaşayan vatandaşları arasındaki eşitliktir.⁹² Ancak sosyal güvenlik dalı olarak analık yardımlarına da yer vermiş olması bakımından kadının çalışma hayatına yönelik pozitif etkisi olduğu aşikardır. Zira buradan başka bir taraf ülke vatandaşı olup diğer taraf ülkesinde çalışan bir kadın çalışanın o ülkenin vatandaşı olan bir kadın çalışan kadar analık yardımlarından hak iddia edebileceği neticesi doğmaktadır.

1.4.2.10. 122 No’lu İstihdam Politikası Sözleşmesi (1964)

Söz konusu sözleşme salt kadınların iş hayatı ve çalışma koşulları hakkında bir sözleşme değildir. Ancak sözleşmenin ilk maddesinde her çalışanın kendisine uygun bir iş edinmek için gerekli nitelikleri kazanma ve ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal veya sosyal kökeni bakımından ayırım yapılmaksızın nitelik ve yeteneklerini kullanma olanaklarına sahip olması belirtilmiştir. Zira sözleşmenin önsözünde hiçbir sebeple ayırım gözetilmeksizin tüm insanların ekonomik güvenlik ve eşit fırsat koşullarında istihdam

⁹¹ “C118 - Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312263:NO, (10.10.2018)

⁹² Ryszard Cholewinski, “Migration For Employment”, Richard Plender (ed.), *International Migration Law*, içinde, Martinus Nijhoff Publishers, The Netherlands, 1988, s.42

edilmelerinin Philadelphia Bildirgesi'nde belirtildiği üzere Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sorumluluğunda olduğu hatırlatılmıştır.⁹³

Bu durumda bir kişinin kadın olması nedeniyle kendisine uygun bir iş edinmek için gerekli eğitimleri alması, kendi nitelik ve yeteneklerini kullanabileceğini inandığı bir işi özgürce seçebilmesi ve seçtiği bu işte erkek bir çalışanla eşit fırsatlara sahip olması bu sözleşme hükümleri gereği ILO'nun sorumluluğunda sayıldığından burada yer verilme gereği hissedilmiştir.

1.4.2.11. 142 No'lu İnsan Kaynaklarını Geliştirme Sözleşmesi (1975)

Sözleşme, 122 No'lu Sözleşme gibi doğrudan kadın istihdamını konu edinmeyip insan kaynaklarının değerlendirilmesinde mesleki eğitim ve yönlendirmenin yerine dair olan bu sözleşmede özellikle kamusal istihdam hizmetleri yoluyla istihdam ile yakından alakalı, kapsamlı ve koordineli mesleki rehberlik ve eğitim politika ve programlarının kabul edilmesi ve geliştirilmesi, bu politika ve programların eşitlik temelinde ve herhangi bir ayrımcılığa yer vermeksizin tüm kişilerin kendi çıkarları ve istekleri doğrultusunda toplumun ihtiyaçları da dikkate alınarak çalışma yeteneklerini geliştirmek ve kullanmak için cesaretlendirilmesini konu edinmektedir.⁹⁴

Burada özellikle herhangi bir ayrım gözetilmeksizin tüm insanların bahsedilen politika ve programlardan yararlanmasından söz edildiği için tüm diğer biyolojik ve sosyal farklılıklar gibi kadın olmanın bahsedilen politika ve programlardan yararlanmaya engel teşkil etmemesinin üstü kapalı bir şekilde anlatıldığı düşünüldüğü buraya yer verme gereği duyulmuştur.

⁹³ "C122 - Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)", https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312267:NO, (22.08.2018)

⁹⁴ "C142 - Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142)", https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312287:NO, (22.08.2018)

1.4.2.12. 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında Sözleşme (1981)

Deniz taşımacılığı ve balıkçılığın istisna tutulabileceği belirtilerek kamu hizmetlerinin de dahil olduğu işçi çalıştırılan bütün ekonomik faaliyet alanlarında uygulanacağı belirtilen sözleşmede taraf ülkelere iş güvenliği ve sağlığı ile çalışma ortamına ilişkin istikrarlı bir ulusal politika geliştirme, uygulama ve belirli sürelerle gözden geçirme yükümlülüğü verilmektedir.⁹⁵ Böylelikle işle alakalı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirmek hedeflenmektedir.

Bu sözleşmenin de kadın çalışma hayatına doğrudan olmasa da dolaylı olarak pozitif etkisinden söz etmek mümkündür. Öyle ki bu sözleşme işin maddi unsurlarının tasarımı, test edilmesi, seçimi, ikamesi, montajı, düzenlenmesi, kullanımı ve bakımı (burada kastedilen maddi unsurlar; işyerleri, çalışma ortamı, araçlar, makine ve teçhizat, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etkenler, çalışma yöntemleridir.); işin maddi unsurları ile işi yapan veya denetleyen kişiler arasındaki ilişkiler ve makine, ekipman, çalışma süresi, iş organizasyonu ve iş süreçlerinin işçilerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerine uyarlanması; yeterli güvenlik ve sağlık seviyelerinin elde edilmesi için, bir veya daha fazla kapasitede yer alan kişilerin gerekli ileri eğitimleri, nitelikleri ve motivasyonlarını içeren eğitim; çalışma grubu ve işletme düzeyinde ve ulusal seviyeye kadar dahil olmak üzere tüm diğer uygun seviyelerde iletişim ve işbirliği; sözleşmenin 4 üncü maddesinde atıfta bulunulan politikaya uygun olan eylemlerinde, işçilerin ve temsilcilerinin disiplin cezalarına karşı korunmasını içermektedir.⁹⁶

Sözleşme gereği bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak gayesiyle kullanılan maddelerin çalışanın kadın olması sebebiyle doğacak tehlike ya da yan etkilere karşı bilhassa koruma yöntemlerinin geliştirilmesi, kullanılan makine ve teçhizatların

⁹⁵ "C155 - Occupational Safety And Health Convention, 1981 (No. 155)", https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312300:NO, (14.10.2018)

⁹⁶ "C155 - Occupational Safety And Health Convention, 1981 (No. 155)", https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312300:NO, (14.10.2018)

kadın tarafından kullanımına uygun olanlarının seçilmesi, seçilmesinin mümkün olmadığı durumlarda kadınların bu makine ve teçhizatlarla çalıştırılmaması, çalışma sürelerinin ve usullerinin kadın işçinin fiziksel kapasitesinin dikkate alınarak düzenlenmesi dolaylı olarak kadının çalışma hayatına pozitif yönde etki edecektir.

1.4.2.13. 156 No’lu Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlara İlişkin Sözleşme (1981)

1965 yılında 123 No’lu Tavsiye Kararı ailevi sorumlulukları olan kadın çalışanlar hakkında iken 1981 yılında kabul edilen bu sözleşme geleneksel bakış açısının aksine erkek çalışanların da ailevi sorumlulukları olduğunu göz önünde bulundurarak kadın ve erkek çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenmiştir.⁹⁷

Söz konusu sözleşme birden çok ILO Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı ile Uluslararası Kuruluş kararlarını dikkate aldığını önsözünde belirterek sözleşme metnine giriş yapmıştır.⁹⁸

Önsözde bu sözleşmenin gerekli görülme nedenlerinden bahsedilirken Uluslararası Çalışma Örgütü’nün amaç ve hedeflerini içeren Philadelphia Bildirgesi’nde belirtilen tüm insanların maddi ve manevi gelişim ve bütünlüğünü özgürlük ve haysiyet koşullarında sürdürme, ekonomik güvenlik ve fırsat eşitliğine sahip olma hakkı; Örgüt tarafından 1975 yılında kabul edilen Kadın Çalışanlar İçin Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesi; 100 No’lu Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Tavsiye Kararı’nın 8.bölümüne değinilmiştir.

⁹⁷ Eugenia Date-Bah - Jane Zhang - Ingeborg Heide, *ABC Of Women Workers' Rights And Gender Equality*, International Labour Organization, 2000, s.9-10

⁹⁸ “C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301, (25.08.2018)

Ayrıca 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nin aile sorumlulukları temelinde yapılan ayrımları açıkça içermediği ve bu konuda ek standartların gerekli olduğu, 1965 yılında kabul edilen Aile Sorumlulukları Olan Kadın Çalışanlar Hakkında Tavsiye Kararı sonrasında değişikliklerin meydana geldiği ifade edilmiştir.

Birleşmiş Milletler ve diğer uzman kuruluşlarca kadın ve erkekler için fırsat ve muamele eşitliğine ilişkin belgelerin kabul edildiği, 1979 yılında Birleşmiş Milletlerce gerçekleştirilen Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılık Formlarını Yok Etme Kongre metninin önsözünde kadının toplumda ve aile yaşamında değişen rolünün yanı sıra geleneksel erkek rolündeki değişikliğinde farkında olduklarının ve bu değişikliğin kadın ve erkek için tam bir eşitliğe ulaşmasının gerekli olduğunun belirtildiğinden bahsedilen önsözde tüm çalışanların karşılaştığı sorunların aile sorumlulukları olan çalışanlar için daha ağır hale geldiği ve bu şekilde özellik arz eden sorunlara, genel çalışan sorunları ile birlikte önlem alınması gerektiği belirtilmiştir.

Sözleşme erkek ve kadın çalışanların çocuk sahibi olmaları ve aile üyelerinden bakım ve desteğe ihtiyaç duyan birinin olması sebebiyle ekonomik bir faaliyete hazırlanmalarını, girmelerini, katılmalarını ya da ilerlemelerini engelleyen her türlü durum için tüm sektörler ve tüm çalışan sınıflarını içermek üzere alınması gereken önlemleri içermektedir.⁹⁹

Taraf ülkelere ailevi sorumlulukları sebebiyle ayrımcılığa maruz kalan kadın ve erkek çalışanların iş ve aile hayatında çatışma yaratmayacak şekilde işe girme, istihdamlarının devamlılığı ve sosyal güvenlikleri bakımından yasal düzenlemelerin yapılması, ayrımcılığın tanımında 111 No'lu Sözleşmede belirtilen ayrımcılık teriminin dikkate alınması, hem özel hem de kamu sektöründe çocuk bakımı ve aile hizmetleri gibi hizmetlerin geliştirilmesi ve desteklenmesinin sağlanması, ailevi sorumlulukları olan

⁹⁹ "C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)", https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301, (25.08.2018)

çalışanlar hakkında toplumun anlayışını artıracak eğitimlerin sağlanması ve sorunları çözecek ortamın sağlanması konusunda yükümlülükler vermektedir.¹⁰⁰

Mesleki rehberlik ve eğitimler ile aile sorumlulukları olan çalışanların işgücüne dahil olmaları, entegre olmaları ve işgücüne yeniden girmeleri için gerekli tüm önlemlerin alınmasının belirtildiği sözleşmede aile sorumluluğunun istihdamın sona ermesinde geçerli bir sebep olmamasının altı çizilmiştir. Belirtilen tüm bu unsurların yasa ve uygulamalar, toplu sözleşmeler, çalışma kuralları, hakem kararları, mahkeme kararları veya bunların çeşitli kombinasyonları ile ulusal boyutta dikkate alınacak şekilde olmasının gerektiği ifade edilmiştir.¹⁰¹

Sözleşmenin baştan sona hükümleri değerlendirildiğinde, kadını ve aileyi koruyucu aynı zamanda istihdam güvencesi getirici olduğu anlaşılmaktadır.¹⁰²

1.4.2.14. 158 No’lu İstihdam Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşme (1982)

1963 yılında kabul edilen 119 No’lu İstihdam Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Tavsiye Kararı ile konunun önemi idrak edilmiş ve yeni gelişmelerinde dikkate alındığı bir sözleşme yapılmasına karar verilmiştir.¹⁰³

İşveren tarafından iş akdinin sonlandırılmasına ilişkin bu sözleşmede daha önce değinilen birkaç sözleşme gibi salt kadın çalışma hayatına yönelik olmamakla birlikte içerdiği hükümler ile kadın çalışanları ilgilendiren sözleşmelerden biridir.

¹⁰⁰ “C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301, (25.08.2018)

¹⁰¹ “C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301, (25.08.2018)

¹⁰² Demet Tüzünkan, *a.g.m.*, s.317

¹⁰³ Rose - Marie Belle Antoine, *Termination Of Employment Digest*, ILO, Geneva, 2000, s.10

Sözleşmenin 4.maddesinde işçinin kapasitesi veya işyeri gerekleri dışında bir nedenle işçinin iş akdine son verilemeyeceği genel bir cümle ile ifade edilmiş ve 5. maddede özellikle hangi durumların geçerli bir fesih sayılmayacağı spesifikleştirilmiştir.

Buna göre sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlere katılma; işçi temsilciliği görevi üstlenmek ve buna göre hareket etmek; yasa ve uygulamalara uygun davranmadığı iddia edilen işveren aleyhinde şikayette bulunmak ya da yargılanması için yetkili makamlara başvurmak; ırk, renk, cinsiyet, medeni durum, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, sosyal köken ve hamilelik izni sırasında işten ayrılma işveren tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için geçerli sebep değildir. Bu şekilde istihdamının sonlandırıldığını düşünen çalışanların mahkemeye, iş mahkemesine, hakem heyetine veya yargıç gibi bağımsız kuruluşlar aracılığıyla itiraz etme hakkına sahiptir.¹⁰⁴

Dolayısıyla işveren tarafından cinsiyeti ve buna bağlı durumlar sebebiyle istihdamının sona erdirilmesine karşı kadını koruma altına alan hükümleri nedeniyle iş bu sözleşme önem taşımaktadır.

1.4.2.15. 168 No'lu İstihdamı Teşvik ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi (1988)

İstihdamın teşvik edilerek işsizliğe karşı tam korumayı sağlayacak düzenlemelere ve önlemlere yer veren bu sözleşmede yapılacak düzenlemelerde ve alınacak önlemlerde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal kök, milliyet, etnik ve sosyal köken, engellilik ve yaş temelinde ayrımcılık yapılmaksızın tüm kişiler için eşitliğin sağlanacağı belirtildiğinden bu sözleşmeyi de kadının çalışma hayatı üzerinde olumlu etki gösteren bir sözleşme olarak saymak mümkündür.¹⁰⁵

¹⁰⁴ “C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312303:NO, (25.08.2018)

¹⁰⁵ “C168 - Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988 (No. 168)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312313:NO, (25.08.2018)

1.4.2.16. 175 No’lu Kısmi Süreli İş Sözleşmesi (1994)

Önsözünde 100 No’lu Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi, 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 156 No’lu Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlara İlişkin Sözleşme, 168 No’lu İstihdamı Teşvik ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi ve bunlara ait tavsiye kararlarının atıfta bulunduğu bu sözleşmede kısmi süreli çalışan çalışma saatleri haftalık ya da ortalama bir periyoda göre hesaplanan tam zamanlı çalışana nazaran daha kısa süre çalışan kişi olarak tanımlanmış ve bu kişilerin tam zamanlı çalışanlarla eşdeğer olarak işe girme, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik alanlarında korunmasının gerekliliğini açıklamıştır.¹⁰⁶

Sözleşme, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi, ücretli yıllık izin ve ücretli ulusal tatil günleri, hastalık halinde izin konuları ile birlikte analığın korunmasına yönelik içerdiği hükümler ile kısmi süreli çalışanların tam zamanlı çalışanla eşit koşullarda yasal mevzuat ve uygulamalar vasıtasıyla korunmasını içermektedir.¹⁰⁷

Kısmi süreli çalışanların çoğunu kadınlar oluşturduğundan sözleşme kadın çalışanlar açısından önemlidir.¹⁰⁸

1.4.2.17. 177 No’lu Evde Çalışma Sözleşmesi (1994)

İşçinin kendi evinde ya da işverenin işyeri dışında seçtiği bir tesiste ücret karşılığı yapılan işi evde çalışma olarak ifade eden sözleşmede bu şekilde çalışan işçilerin evde çalışmaya has özellikler de dikkate alınarak diğer ücretli çalışanlarla işlem eşitliğine sahip olmasının çıkarılacak yasa ve yönetmeliklerle teşvik edilmesine hükmedilmiştir.¹⁰⁹

¹⁰⁶ “C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)”,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312320:NO, (31.08.2018)

¹⁰⁷ “C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)”,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312320:NO, (31.08.2018)

¹⁰⁸ Date-Bah – Jane – Heide, *a.g.e.*, s.10

¹⁰⁹ “C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177)”,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312322:NO, (31.08.2018)

Sözleşme bu işçilerin bilhassa örgütlenme hakkı, istihdam ve meslekte ayrımcılığa karşı korunma, mesleki güvenlik ve sağlık alanında korunma, ücret, sosyal güvenlik, iş eğitimi, asgari yaş ve analığın korunması konularında diğer ücretli çalışanlarla işlem eşitliğine sahip olmalarını içermesi bakımından diğer işçilerle işlem eşitliğine sahip olmasının altını çizmektedir.¹¹⁰

Bu sözleşme evde çalışma en fazla kadınlar tarafından yapılmakta olduğu için önem arz etmektedir.¹¹¹

1.4.2.18. 181 No'lu Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi (1997)

Kamu yetkililerinden bağımsız olarak iş piyasasında iş arayanlarla işçi arayan tarafların buluşturup, işçi işveren iş ilişkilerinin doğmasını sağlamak üzere kişi ya da tüzel kişilikçe kurulmuş yerlerin özel istihdam bürosu olarak tanımlandığı sözleşmede özel istihdam bürolarına, iş ve mesleğe fırsat ve işlem eşitliğinin sağlanması amacıyla özel istihdam bürolarına çalışanların, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal köken ve sosyal köken temellerine dayalı olarak ya da yaş veya engellilik gibi yasa ve uygulamalarla öngörülen başka herhangi bir biçimde ayrımcılığa uğramamasını gözetme yükümlülüğü verilmiştir.¹¹²

Özel istihdam büroları aracılığıyla iş arayan bir kadının cinsiyeti nedeniyle maruz kalabileceği ayrımcılığı önlemesi bakımından sözleşme önem kazanmaktadır.

¹¹⁰ "C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177)",
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312322:NO, (31.08.2018)

¹¹¹ Date-Bah – Jane – Heide, *a.g.e.*, s.10

¹¹² "C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)",
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312326:NO, (31.08.2018)

1.4.2.19. 189 No'lu Ev İşçileri Sözleşmesi (2011)

Önsözünde, Temel Haklar ve Çalışma Hakları Bildirisi ile Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirisinin hedefleri hatırlatılarak insana yakışır çalışmaların teşvik edilmesi telkin edilen sözleşmenin yine önsözünde aile sorumlulukları, çocukları, aile üyelerinde engelli ya da yaşlı üyeleri bulunan kadın ve erkek çalışanların ücretli iş fırsatlarının artmasında ev işçilerinin büyük önemi olduğu vurgulanmaktadır.

Ev işlerinde çalışanların çoğunlukla göçmen ya da dezavantajlı topluluk üyesi olan ve özellikle istihdam ve çalışma koşulları açısından ayrımcılığa ve diğer insan hakları ihlallerine maruz kalan kadın ve kızlar olduğu belirtilen sözleşmede, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tüm sözleşme ve tavsiye kararlarının ev işçilerini de kapsayacak şekilde tüm işçiler için olduğu hatırlatılmıştır.

Ayrıca İnsan Hakları Evrensel Beyanname, Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Uluslararası Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına Dair Uluslararası Sözleşme, Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması, Birleşmiş Milletler Sınırışan Organize Suçlarla Mücadele Sözleşmesi ve özellikle Kadın ve Çocuk Ticaretinin Önlenmesi, Durdurulması ve Cezalandırılması Protokolü ve Kara, Deniz ve Hava Yoluyla Göçmen Kaçakçılığına Dair Protokol, Çocuk Hakları Sözleşmesi, Tüm Göçmen İşçiler ve Ailelerinin Korunması Hakkında Uluslararası Sözleşme'nin varlığı dikkate alındığında gerekli görülen bu sözleşmede ev işi bir ev için ya da ev içinde yapılan işler ile ev işleri olarak, ev işçisi ev işlerinde çalışmak üzere iş ilişkisi kuran kişi olarak tanımlanmıştır.¹¹³

Sözleşmeyi kabul eden ülkelere de bu kişilerin insan hakları bakımından korunması için etkili önlemler alma yükümlülüğü verilmektedir. Özellikle sözleşmeciler ülkelere örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının etkili bir şekilde tanınması, her türlü zorla çalıştırma ve zorunlu çalışmanın kaldırılması, çocuk emeğinin etkin bir şekilde ortadan

¹¹³ "C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)", https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:2551460:NO, (31.08.2018)

kaldırılması, istihdam ve meslek bakımından ayrımcılığın ortadan kaldırılması konusunda önlemler olarak bu sözleşmede belirtilen temel ilke ve haklara saygı duyulması, tanıtılması ve gerçekleştirilmesi bakımından sorumluluk vermiştir.¹¹⁴

18 yaşından küçüklerin ev işlerinde çalıştırılmaması, ev işçilerinin her türlü taciz ve şiddete karşı korunması, ev işçilerinin diğer işçiler gibi adil çalışma koşullarına sahip olması, işveren ile aynı hane içinde yaşamaları durumunda mahremiyetlerine saygılı olunması, iyi yaşam koşullarından faydalanmalarının sağlanması için gerekli önlemlerin alınması, ev işçileri için asgari bir ücretin belirlenmesi ve ücret bakımından cinsiyete dayalı bir ayrımcılık yapılmaması, normal çalışma süreleri, fazla çalışma, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve yıllık izinler bakımından diğer işçilerle eşit tutulmaları, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında olma hakları bakımından iş sağlığı ve iş güvenliği konularını da kapsayacak şekilde tüm yasal önlemlerin alınmasını içermektedir.¹¹⁵

İçerdiği hükümler sebebiyle bu sözleşme ev işlerinde çoğunlukla kadınların çalışması sebebiyle kadın çalışma hayatını dolaylı olarak düzenleyen bir sözleşme olarak kabul edilebilmektedir.

2. AVRUPA SOSYAL ŞARTI

2.1. Avrupa Konseyi ve Kuruluşu

10 Mayıs 1948 tarihinde Lahey'de düzenlenen ve politikacı, hükümet temsilcisi ve sivil toplum temsilcilerinin katıldığı Avrupa Kongresi'nde Uluslararası Avrupa Birliği Hareketleri Komitesi, Avrupa topluluğunu bir araya getirme fikrini ortaya atmıştır. Kongre, bir Avrupa Meclisi toplantısı, insan hakları tüzüğü'nün hazırlanması ve bu tüzüğe

¹¹⁴ “C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:2551460:NO, (31.08.2018)

¹¹⁵ “C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:2551460:NO, (31.08.2018)

uygunluğun sağlanmasından sorumlu bir adalet mahkemesinin kurulması çağrısında bulunan kararı kabul etmiştir. O dönemde Avrupa'nın özgür ülkelerine mali destek vermekte olan Amerika Birleşik Devletleri, Batı Avrupa demokrasileri arasındaki siyasi işbirliği fikrini desteklemiştir.¹¹⁶

İkinci Dünya Savaşının ağır sonuçları Avrupa ülkelerini maddi ve manevi olarak yıpratmış, aynı sonuçların tekrarlanmasına müsaade etmek istemeyen Belçika, Danimarka, Fransa, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İsveç, İtalya, Lüksemburg ve Norveç'ten oluşan 10 Avrupa ülkesi Avrupa içinde gerginlik ve çatışmaların yerine birlik ve uyumu tahsis etmek adına 5 Mayıs 1949 tarihinde Avrupa Konseyi'ni kuran anlaşmayı imzalamıştır.¹¹⁷ 1949 yılının Ağustos ayında da Türkiye ve Yunanistan'da kurucu üye olarak konseye dahil olmuştur.¹¹⁸

Konsey Avrupa'nın ilk siyasal kuruluşu olma özelliğini taşımaktadır.¹¹⁹ Konsey evrensel barışın kurulmasının mümkün olmayacağı düşüncesiyle bölgesel işbirliğini benimsemiştir. Konseyin merkezi Strasbourg'da olup resmi dilleri Fransızca ve İngilizce'dir.¹²⁰ Bugün itibariyle Konseye 28'i Avrupa Birliği ülkesi de olan toplam 47 ülke üyedir. Bunlar kurucu üyeler ve sonradan dahil olan Almanya, Andora, Arnavutluk, Avusturya, Azerbaycan, Bosna-Hersek, Bulgaristan, Çekya, Ermenistan, Estonya, Finlandiya, Gürcistan, Hırvatistan, İspanya, İsviçre, İzlanda, Kıbrıs, Letonya, Lihtenştayn, Litvanya, Macaristan, Malta, Makedonya, Moldova, Monako, Polonya, Portekiz, Romanya, Rusya, San Marino, Sırbistan-Karadağ, Slovenya, Slovakya ve Ukrayna'dır. İsrail, Kanada ve Meksika gözlemci statüsüne, Fas, Filistin, Kırgızistan ve Ürdün ise Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi'nde demokrasi için ortak statüsüne sahiptir.¹²¹

¹¹⁶ Ali Servet Öncü - Erkan Cevzizliler, "Avrupa Bütünleşmesi İçin Önemli Bir Adım: "Avrupa Konseyi" ve Türkiye'nin Konseye Üyeliği Meselesi", *Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 7 Sayı 13, 2013, s.15-21

¹¹⁷ İzzet Yusubcanov, "Avrupa Konseyi Çerçevesinde Temel İnsan Hak ve Hürriyetleri", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 1995, s.21-22

¹¹⁸ "Avrupa Konseyi", https://www.tbmm.gov.tr/ul_kom/akpm/genel_bilgi.htm, (30.05.2018)

¹¹⁹ Mesut Gülmez, "Avrupa Sosyal Şartı'na Genel Bir Bakış ve Türkiye", *İnsan Hakları Yıllığı*, Cilt:12, 1990, s.113

¹²⁰ "Avrupa Konseyi", https://www.tbmm.gov.tr/ul_kom/akpm/genel_bilgi.htm, (30.05.2018)

¹²¹ "Avrupa Konseyi Üyeleri", <https://www.coe.int/tr/web/ankara/home>, (29.10.2018)

2.2.Konsey'in Organları ve İşleyişi

Konseyin Bakanlar Komitesi ve Danışma Meclisi olarak temel iki organı bulunmaktadır. Avrupa Konseyi Sekreterliği de her iki organa hizmet etmektedir. Konsey temsilcileri görevlerini yerine getirirken ülkelerinde ayrıcalık ve dokunulmazlıklardan yararlanmaktadır.¹²²

2.2.1. Bakanlar Komitesi

Bakanlar Komitesi Konsey'in yasama organıdır.¹²³ Her üye ülkenin Dışişleri Bakanı temsilci olarak komitede yer almaktadır. Danışma Meclisi'nin tavsiyesi üzerine ya da re'sen sözleşme ve uzlaşmaların yapılması ve hükümetlerce belli konularda ortak bir politikanın izlenmesi dahil, Avrupa Konseyinin amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli önlemleri incelemektedir. Bu sonuçlar üye devletler için tavsiye niteliği taşıyabilmekte, onaylayan ülkeler için ise bağlayıcıdır.

Yılda iki kez toplanan Komite'nin görevleri Avrupa Konseyi'nin amaçlarını gerçekleştirmek, iç işlerini düzenlemek, bütçeyi oylamak, Avrupa sözleşmeleri veya antlaşmalarının nihai metinlerini uyarlamak, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından verilen kararları uygulamak, üye devletlere tavsiyelerde bulunmak, yeni üye devletleri kabul etmek ve üye devletlerin yükümlülüklerine uyumunu izlemek olarak özetlenebilmektedir.¹²⁴

¹²² "Avrupa Konseyi", <https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/771a1--Avrupa-Konseyi-Statusu.pdf>, (15.06.2018)

¹²³ Hasan Kemal Elban, "Avrupa Konseyi Ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi İlişkileri", *TBB Dergisi*, Sayı 77, 2008, s.174

¹²⁴ Yener Şişman, "Avrupa Konseyi'nin Tarihsel Gelişimi, Kurumsal Yapısı ve Faaliyet Alanları" Yener Şişman (ed.), *Uluslararası Çalışma Normları*, içinde, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1566, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 823, s.123, Eskişehir, 2005 (2)

2.2.2. Danışma Meclisi

Konseyn görüşme organı sayılan danışma meclisi statüsü gereği yetkisi dahilindeki tüm konularda görüşüp aldığı kararları tavsiye şeklinde Bakanlar Komitesine sunmaktadır. Meclis yetkisi dahilindeki bir konuyu kendiliğinden de gündemine alabilir, komite tarafından bildirilen bir konuyu da görüşebilmektedir. Bu doğrultuda komite ve komisyonlar kurabilmektedir. Bir olağan dönem için meclis temsilciliğine kendi parlamentosu tarafından seçilen temsilcilerin üyeliği Meclisin onayı olmadan sona erdirilememektedir. Meclis kendi başkanını kendi seçmekte ve bir dönemliğine seçilen başkanların oy kullanma hakkı bulunmamaktadır.¹²⁵ Her üyenin bir yedeği bulunabildiği gibi başkanın da bir yedeği bulunabilir ve oturumları yöneten başkanın yedeği ancak onun adına konuşmakta ve oy kullanabilmektedir. Bakanlar komitesi gibi mecliste olağan olarak yılda bir kez merkezde toplanmaktadır.¹²⁶

2.2.3. Sekreterlik

Sekreterlik Bakanlar Komitesinin tavsiyesi üzerine Danışma Meclisince seçilen bir Genel Sekreter ve bir Genel Sekreter Yardımcısı ile Genel Sekreterce yönetsel işlem kurallarına göre gerekli görerek atadığı diğer personelden oluşmaktadır. Sekreterlik bünyesinde çalışan hiç kimse herhangi bir hükümetten ücretli bir görev kabul edemediği gibi, Danışma Meclisinin ve de ulusal yasama organlarının üyesi olmamakta ve göreviyle uyumsuz bir işle uğraşamamaktadır. Bakanlar Komitesine karşı sorumlu olan Sekreterlik üyelerinin her biri uluslararası memur statüsü ile bağdaşmayacak her türlü eylemden kaçınacaklarına dair resmi bildirimde bulunmaktadır.¹²⁷

¹²⁵ Yusubcanov, *a.g.t.*, s.26-28

¹²⁶ “Avrupa Konseyi”, <https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/771a1--Avrupa-Konsevi-Statusu.pdf>, (15.06.2018)

¹²⁷ “Avrupa Konseyi”, <https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/771a1--Avrupa-Konsevi-Statusu.pdf>, (15.06.2018)

Yine Sekreterlikte diğerk iki Konsey organı gibi merkezde faaliyetlerini yürütür ve Danışma Meclisinin gerekli gördüğü sekreterlik ve teknik-idari hizmetleri yürütmektedir.¹²⁸

2.3.Avrupa Konseyi'nin Bazı Etkinlikleri

Avrupa Konseyi'nin insan hakları alanındaki kimi etkinlikleri şu şekilde sayılabilmektedir:

- 1) “İnsan Hakları Avrupa Komisyonu tarafından incelenen ihlal iddiaları ve Avrupa Mahkemesi'nce bireysel başvuru mekanizması aracılığıyla kişisel ve siyasal hakların korunması,
- 2) Devletlerin yükümlülüklerinin izlenmesi ve bildirilmesi ve toplu yakınma sistemleri aracılığıyla sosyal ve ekonomik hakların korunması,
- 3) İşkencenin ve İnsanlıkdışı ya da Onur Kırıcı Davranış ya da Cezaların Önlenmesi Komitesi'nin yaptığı ziyaretler aracılığıyla özgürlükleri ellerinden alınmış kişilerin korunması,
- 4) Ulusal azınlıkların haklarının korunması,
- 5) Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması yönünde çalışma,
- 6) Irkçılık, yabancı ve Yahudi düşmanlığı ve hoşgörüsüzlüğe karşı mücadele,
- 7) Anlatım özgürlüğü ve ilgili insan hakları sorunları konularında medya ile yakın işbirliği yaparak çalışma,
- 8) Okullarda ve meslek gruplarında insan hakları bilincini yükseltme ve insan hakları eğitimini yüreklendirme,
- 9) İnsan haklarının korunması amacıyla insan hakları örgütleri ve kurumlarıyla birlikte çalışma (Ör; Ombudsmanlar, Ulusal Komisyonlar)”¹²⁹

¹²⁸ Yusubcanov, *a.g.t.*, s.28-29

¹²⁹ Şebnem Oğuz, “Günlük Yaşamda İnsan Hakları-Avrupa Konseyi'nin İnsan Hakları Alanındaki Çalışmalarının Etkisi”, Çev., *Todaie Yay. No:277*, Ankara, 1997, s.9

2.4.Avrupa Konseyi'nin Temel Sözleşmeleri

2.4.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa Konseyi'nin "tacındaki mücevher" olarak nitelendirilen ve konseye üye olan tüm devletlerce imzalanıp, onaylanması zorunlu olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Konseyin ana sözleşmesidir. Bu Sözleşme'nin zeminini 1948 tarihli "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi" oluşturmaktadır.¹³⁰

Birleşmiş Milletlerce imzalanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi temel hak ve özgürlükler, ekonomik ve sosyal haklar ve kişilere düşen görevler başlıklarından oluşmak üzere toplamda 30 maddedir. Bu bildiriye bütün insanların dil, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal ya da benzeri bir statü sebebiyle ayrıma tabi tutulmadan tüm haklar ve özgürlük konusunda eşit oldukları, bu hak ve özgürlüklerin yasalar karşısında da eşit korunma hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. Herkesin çalışma, işini dilediği gibi seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı bildiriye yer almakta olup, eşit işe eşit ücret ve her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş, adil ve elverişli bir ücret hakkı da ayrıca vurgulanmıştır. Yine bir sosyal güvenlik tedbiri olarak annelerin ve çocuklarının özel bakım ve yardım görme hakkına ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır.¹³¹

Herhangi bir bağlayıcılığı olmayan bu sözleşmenin temelini oluşturduğu iki önemli sözleşme Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesidir. Her iki sözleşme birbirinin tamamlayıcısı olmasına rağmen Avrupalılarca savaş döneminin koşulları altında yalnızca Kişisel ve Siyasal Haklar savunulmuştur.¹³² Oysaki Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesinin 3. Maddesinde salt "cinsiyet eşitliği" işlenmekte ve ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kullanılmasında kadın ve erkek arasında ayrım yapılmaması ifade

¹³⁰ Oğuz, a.g.e, s.15

¹³¹ Ayşe Gül Gökkılınç, *İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması*, Legal Yay. İstanbul, 2013, s.7-8

¹³² Hakan Ataman, "Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması", *İnsan Hakları Gündemi Derneği*, Girişim Matbaa, Ankara, 2010, s.6

edilmektedir. Sözleşmede adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanmada, eşit işe eşit ücret ve adil ücretin güvenceye alınmasında, işte yükselmeye kıdem ve yeterlilik dışında bir ölçüye tabi olmamada kadın ve erkek arasında ayırım yapılmaması, çalışan annelerin doğum öncesinde ve sonrasında yeterli süre ile özel olarak korunması, ücretli izin ya da sosyal güvenlik imkanlarından yararlanabilecekleri bir sürenin kendilerine verilmesi güvence altına alınmıştır.¹³³

Diğer ilham kaynakları ise adil yargılanma hakkını ve adil bir hukuk sistemini öne süren İngiltere'nin Magna Carta (1215)'sı, Amerika Birleşik Devletlerinin Bağımsızlık Bildirgesi (1776) ve Fransa'nın İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi (1789)'dir.¹³⁴

Bu bağlamda Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin de daha çok siyasal hakların koruma altına alınması yönünde olduğu anlaşılmaktadır. Zira sözleşmenin önsözünde dünya barış ve adaletinin demokratik bir siyasal rejime bağlı olarak, farklı siyasal gelenek, ideal ve özgürlüklere saygı duyması sebebiyle ortak bir mirasa sahip olan Avrupa devletlerinin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde bulunan bazı hakların ortak güvenceye alınması için sözleşmeyi imzaladıklarından bahsedilmektedir. Hak ve Özgürlüklerin maddeleştirildiği birinci bölümde de her ne kadar “Yaşam Hakkı”, “İşkence Yasağı”, “Özel ve Aile Hayatına Saygı Hakkı”, “Evllenme Hakkı” gibi kişisel haklar ve “Toplantı ve Dernek Kurma Özgürlüğü”, “Kölelik ve Zorla Çalıştırma Yasağı” gibi sosyal haklardan bahsedilse de genel olarak “Özgürlük ve Güvenlik Hakkı”, “Adil Yargılanma Hakkı”, “Kanunsuz Ceza Olmaz”, “İfade Özgürlüğü”, “Düşünce, Din ve Vicdan Özgürlüğü”, “Etkili Başvuru Hakkı”, “Ayrımcılık Yasağı” ve “Yabancıların Siyasal Etkinliklerinin Kısıtlanması” başlıklı maddeler ve içerikleri ile daha çok siyasal hakların güvenliği düşünülmüştür. 1952 tarihli İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme 'ye Ek Protokol ile yine “Mülkiyetin Korunması”, “Eğitim Hakkı”, “Serbest Seçim Hakkı” konularında düzenlemeler yapılmış eğitim hakkı dışında sosyo-ekonomik haklara değinilmemiştir.¹³⁵

¹³³ Gökkuş, *a.g.e.* s.8-9

¹³⁴ Oğuz, *a.g.e.* s.15

¹³⁵ “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi”, https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf, (15.06.2018)

2.4.2. Avrupa Sosyal Şartı

Yaşam hakkı, işkence yasağı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, hürriyet ve güvenlik hakkı, adil yargılanma hakkı gibi birinci kuşak hakları içeren Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi'nin tamamlayıcısı olarak çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı, adil ücret hakkı gibi hakları koruma altına alan Avrupa Sosyal Şartı 1961 yılında Turin'de imzaya açılmış ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir.¹³⁶

Avrupa Konseyi'nin üyeleri arasında güçlü bir birliğin sağlanması, insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleşmesi ve idame ettirilmesi ile sosyal ve ekonomik gelişmenin mümkün olacağı inancı ve ırk, renk, siyasal görüş, milli soy veya sosyal köken ayrımı yapılmaksızın herkesin sosyal haklardan yararlanması gerektiği düşüncesine dayanan Avrupa Sosyal Şartı uygun kuruluş ve faaliyetlerle kent ve kırsal popülasyonun yaşam düzeyini geliştirmek ve sosyal refahını yükseltmek için her türlü ortak çabada bulunmaya karar verildiğini belirtmektedir.¹³⁷

Birleşmiş Milletlerce sebep olacağı maliyetler ve soğuk savaş döneminin yarattığı atmosfer nedeniyle Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi hak ettiği ilgiyi görememiş olsa da tüm haklar birbirinin ayrılmaz bir parçasıdır ve bu haklardan biri ya da bir kısmı görmezden gelindiğinde bütünün ahengini korumanın mümkünlüğü ortadan kalkmaktadır. Avrupa Sosyal Şartı'da böylesi bir ahengi en azından üye Avrupa ülkelerinde tahsis etme amacı taşımaktadır.

Şart, başlangıç, beş bölümden ve bir ekten oluşmakta olup toplamda 38 maddedir. İkinci bölüm ise 19 maddeden oluşmakta olup, toplam 72 fıkra mevcuttur.¹³⁸ Şartın 1, 5, 6, 12, 13, 16 ve 19'uncu maddeleri temel maddeler olarak kabul edilmekte ve üyelerin bu yedi maddeden en az beşinin kabul etmesi zorunludur. Avrupa Sosyal Şartı'nı ilk

¹³⁶ Gülnur Erdoğan, "Avrupa Sosyal Şartı Ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı", *TBB Dergisi*, Sayı 77, 2008, s.123

¹³⁷ "Avrupa Sosyal Şartı",

http://www.dpb.gov.tr/F/Root/daireler/kamu_personel_ist/avrupa_sosyal_sarti_metni.pdf, (15.06.2018)

¹³⁸ Erdoğan, a.g.m., s.131

onaylayan ülkeler Almanya, İngiltere, İrlanda, İsveç ve Norveç'tir. Türkiye Şartı 1989 tarihinde 16. ülke olarak onaylamıştır.¹³⁹

Şartı birçok sözleşmeden ayıran temel özellikleri bulunmaktadır. Örneğin; Şart, yürürlükteki ilk şekli ile çocuk istihdamı konusunda Avrupa'da günümüze hitap eden eksiksiz tek belge olduğu gibi sosyal dışlanma ve yoksulluğa karşı koruma hükümleri içeren tek belgedir. Avrupa Sosyal Şartı Avrupa Konseyi'nin diğer sözleşmeleri gibi onaylayan ülkelere uyulması zorunluluk arz eden uluslararası bir sözleşmedir.¹⁴⁰

2.4.2.1. Avrupa Sosyal Şartının Hedefleri

Şartın birinci bölümünde taraf ülkelerce hangi hak ve ilkelerin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Buna göre;

- 1) “Herkes özgürce girdiği bir meslekte hayatını kazanma hakkına sahip olacaktır.
- 2) Tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.
- 3) Tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.
- 4) Tüm çalışanların kendileri ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil ücret alma hakkı vardır.
- 5) Tüm çalışanlar ve işverenler ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için ulusal ve uluslararası düzeyde kuruluşlarda örgütlenme hakkına sahiptir.
- 6) Tüm çalışanlar ve işverenler toplu pazarlık hakkına sahiptir.
- 7) Çocuklar ve gençler maruz kaldıkları fiziksel ve manevi tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir.
- 8) Çalışan kadınlar analık durumunda ve diğer kadın çalışanlar gerektiğinde özel korunma hakkına sahiptir.
- 9) Tüm çalışanlar kendi yetenek ve ilgileri doğrultusunda bir mesleği seçmeleri için uygun mesleki yönlendirilme imkanlarına sahiptir.
- 10) Herkes, mesleki eğitim için uygun olanaklar hakkına sahiptir.

¹³⁹ “Avrupa Sosyal Şartı”, <https://www.csgb.gov.tr/media/2077/avrupasosyalsarti.pdf>, s.25-29 (24.06.2018)

¹⁴⁰ Aziz Çelik, “Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri”, *Türk-İş Dergisi*, S:366, 2005

- 11) Herkesin mümkün olan en yüksek sağlık standartlarından faydalanmasını sağlayacak önlemlerden yararlanma hakkı vardır.
- 12) Tüm çalışanlar ve sorumluluğu altındakiler sosyal güvenlik hakkına sahiptir.
- 13) Yeterli kaynakları olmayan herkes sosyal ve sağlık yardımı hakkına sahiptir.
- 14) Herkesin sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı vardır.
- 15) Engelli kişiler, engellerinin nedeni ve niteliği ne olursa olsun mesleki eğitim, rehabilitasyon ve topluma yeniden intibak hakkına sahiptir.
- 16) Toplumun temel bir birimi olarak aile, tam gelişimini sağlamak için uygun sosyal, yasal ve ekonomik korumayı sağlama hakkına sahiptir.
- 17) Medeni halleri ve aile ilişkilerinden bağımsız olarak anneler ve çocuklar uygun sosyal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.
- 18) Sözleşmenin herhangi bir tarafına mensup vatandaşlar, inandırıcı, ekonomik veya sosyal nedenlere dayalı kısıtlamalar saklı kalmak kaydıyla diğer sözleşmeci ülkede o ülkenin vatandaşları ile eşit koşullar altında kazanç getirici herhangi bir merkezi işte çalışma hakkına sahiptir.
- 19) Sözleşmeye taraf bir ülkenin göç etmiş vatandaşları ve aileleri diğer sözleşmeci ülke içerisinde korunma ve yardım hakkına sahiptir.”¹⁴¹

Görüldüğü üzere salt çalışan kadınlar, çocuklar, engelliler ve mültecileri konu edinen maddeler dışındaki tüm maddelerde herkes ve tüm çalışanlar denilerek ırk, renk, cinsiyet, dil, din gibi unsurların herhangi bir ayrımcılığa sebebiyet vermesi önlenmek istenmiş, tüm sayılan hakların herkese ait olduğunun altı çizilmiştir. Dolayısıyla Şartın başta çalışma yaşamında olmak üzere eğitim ve sağlık gibi hizmetlerde tam bir eşitliği ve adaleti hedeflediği söylenebilmektedir.

Avrupa Sosyal Şartı'nın ikinci bölümünde ise şartla koruma altına alınan haklar ve bu hakların korunması için taraf ülkelerin yükümlülükleri madde madde anlatılmıştır. Buna göre şartın “Çalışmaya ve Çalışanların Korunmasına İlişkin Haklar”ı olarak Çalışma Hakkı, Adil Çalışma Koşulları Hakkı, Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

¹⁴¹“European Social Charter”, https://www.cvce.eu/content/publication/2003/3/7/e71c737f-4afb-41e3-9426-43bbf1cd0f00/publishable_en.pdf, (26.06.2018)

Hakkı, Adil Bir Ücret Hakkı, Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı ve Çalışan Kadınların Korunma Hakkı sayılabilmektedir.

Örneğin; Çalışma Hakkının üye devletlerce sağlanabilmesi için herkesi kapsayacak iş ve işçi bulma hizmeti verilmesi, uygun mesleğe yöneltme ve mesleki eğitim verilmesi ile olabilecek en yüksek ve istikrarlı düzeyde “tam çalışma” ’nın sağlanmasına dair yükümlülükleri bulunmaktadır. Adil Çalışma Koşulları Hakkı’nın sağlanabilmesi için haftalık iş süresinin belirlenmesi, ücretli dinlenme günü verilmesinin sağlanması, en az iki haftalık ücretli yıllık izin temin edilmesi, tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde çalışanların iş sürelerinden düşülmesi ya da ek ücretli izin verilmesi ve haftalık dinlenme günlerinin belirlenmesine dair yükümlülükler söz konusudur.

Adil Bir Ücret Hakkının temini için üye devletlerin fazla çalışmalar için ücret oranının artırılması, kadın ve erkek çalışanların eşit işlerde eşit ücret alması, işe son verilmesi durumunda makul bir süre öncesinde haber verilmesi, ücretlerde yapılacak kesintilerde koşullara uyulması, bunlarında ancak yasal düzenlemeler altında yapılmasının sağlanması, “Çocukların Ve Gençlerin Korunması Hakkı” kapsamında asgari işe girme yaşının belirlenmesi ve bunun tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde daha yüksek olmak üzere 15 olarak belirlenmesi, zorunlu öğretim çağındaki çocukların kendilerini eğitimden yoksun bırakan işlerde çalıştırılmasının yasaklanması, 16 yaşından küçüklerin iş sürelerinin sınırlandırılması, genç çalışanlar ve çırakların adil bir ücret almalarının sağlanması ya da uygun bir ödenek hakkının verilmesi, mesleksi eğitimde geçen sürenin günlük iş süresi olarak kabul edilmesi, 18 yaşından küçüklerin en az üç haftalık ücretli izinli sayılması, gece çalışmalarının yasaklanması, bazı işlerde düzenli tıbbi denetimlerinin sağlanması, bedensel ve psikolojik tehlikelere karşı korunmaları için üye devletlerce önlemlerin alınması belirtilmiştir.¹⁴²

“Çalışan Kadınların Korunma Hakkı” kapsamında doğum öncesi ve sonrası en az 12 hafta ücretli izin sağlanması, doğum izni süresinde işten çıkarılmalarının yasa dışı sayılması, emzirme izni verilmesi, kadınların sınıai işlerde gece çalışmalarının

¹⁴² “European Social Charter”, https://www.cvce.eu/content/publication/2003/3/7/e71c737f-4afb-41e3-9426-43bbf1cd0f00/publishable_en.pdf, (26.06.2018)

düzenlenmesi, madenler, yeraltı işleri ve gerekirse tehlikeli, sağlığa aykırı ve güç gerektiren diğer işlerde de kadınların çalıştırılmasının yasaklanması için gerekli önlemlerin alınması belirtilmektedir.¹⁴³

Bunun gibi belirtilen tüm diğer haklar konusunda üye devletlere ait olan yükümlülükler sırasıyla açıklanmıştır. Şartta geçen bu haklar içerikleri itibariyle “İstihdam Koşulları” ve “Sosyal Dayanışma” hakları olarak kategorileştirilebilmektedir.¹⁴⁴

Yukarıda da değinildiği üzere; Şarta taraf olan ülkeler Çalışma Hakkı, Örgütlenme Hakkı, Toplu Pazarlık Hakkı, Sosyal Güvenlik Hakkı, Sağlık ve Sosyal Yardım Hakkı, Ailenin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı ve Çalışan Göçmenlerin ve Ailelerinin Korunma Ve Yardım Hakkı olarak sayılan haklardan en az 5 tanesini kesinlikle kabul etmiş olmalıdır.

2.4.2.2. Avrupa Sosyal Şartının Kadın Çalışanlarla İlgili Maddeleri

Avrupa Sosyal Şartı'nın 8. maddesi kadın çalışanların korunma hakkı ile ilgilidir. Bu maddenin bendlerinde hakla ilgili olarak taraf ülkelere bazı yükümlülükler verilmiştir. Bunlar;

- 1) “Kadın çalışanlara ücretli izin, yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla doğum öncesi ve sonrası toplamda 12 hafta izin sağlamak,
- 2) İşverenlerin, kadın çalışanın doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmaları veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bir bildirimde bulunmasını yasa dışı saymak,
- 3) Emzirme döneminde olan çalışan kadına bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı tanımak,

¹⁴³ Mesut Gülmez, “Avrupa Sosyal Şart’ına Genel Bir Bakış ve Türkiye”, http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/a165a182eac2a6e_ek.pdf?dergi=Insan%20Haklari%20Yilligi, (24.05.2018)

¹⁴⁴ Ataman, a.g.e. s.23

- 4) Sanayide çalışan kadınların gece işlerinde çalışmalarını düzenlemek ve çalışan kadınların yeraltı madenlerinde ve gerekli olduğunda tehlikeli, sağlığa aykırı veya ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen tüm diğer işlerde çalışmalarını yasaklamaktır.”¹⁴⁵

Şartın Adil Ücret Hakkı'nı barındıran 4. maddesinin 3. fıkrasında “Kadın ve erkek işçilerin, eşit iş için eşit ücrete hak sahibi olduklarını tanıma”, Mesleki Eğitim Hakkı'na ilişkin 10. maddesinin 2. fıkrasında “Genç kız ve erkeklerin çeşitli istihdam alanlarında bir çıraklık sistemi ve sistematik diğer düzenlemelerin yapılmasını sağlama ve geliştirmeye yönelik hükümlerinde özellikle “kadın” 'a yer verilmiştir. Bununla birlikte 17. madde de “Anne ve Çocukların Sosyal ve İktisadi Korunma Hakkı” başlığı altında annelerin ve çocukların sosyal ve iktisadi korunma hakkının etkin kullanımını sağlamak amacıyla uygun kurum ve servislerin kurulması ve gerekli tüm tedbirlerin alınması belirtilmiştir.”¹⁴⁶

5.2.2.3. Avrupa Sosyal Şartına Yapılan Ek Protokoller

Avrupa Sosyal Şartına ilk ek 1988 yılında 4 yeni hakkın Şart'a eklenmesi ile olmuştur. Bunlardan biri cinsiyet ayrımcılığına dikkat çeken ve kadın çalışanların erkek çalışanlar ile istihdam ve meslek konularında eşit fırsatlara sahip olması ve eşit muamele görmesini konu edinen hak ile tüm çalışanların, işletmede bilgilendirilme ve danışılma hakkı, çalışanların işletmedeki çalışma koşulları ile çalışma ortamının düzenlenmesini ve iyileştirilmesini uygun bulma hakkı ile her yaşlı insanın sosyal korunma hakkıdır.¹⁴⁷

Bu ek ile özellikle işe giriş, işten çıkarmaya karşı koruma ve mesleki yeniden yerleştirme; mesleki rehberlik, eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyon; ücret dahil istihdam şartları ve çalışma koşulları; terfi dahil kariyer gelişimi konularında kadın çalışanlara cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasının alınacak uygun tedbirlerle taraf

¹⁴⁵ “European Social Charter”, https://www.cvce.eu/content/publication/2003/3/7/e71c737f-4afb-41e3-9426-43bbf1cd0f00/publishable_en.pdf, (26.06.2018)

¹⁴⁶ “European Social Charter”, <https://rm.coe.int>, (12.11.2018)

¹⁴⁷ Erdoğan, *a.g.m*, s.133

ülkelerce önlenmesi düzenlenmiştir. Bilhassa hamilelik, doğum ve doğum sonrası dönemde kadın çalışanların bu tedbirler ile korunmasının bir ayrımcılık olmadığı belirtilmiştir.¹⁴⁸

İkinci ek 1991 yılında Avrupa Sosyal Şartında koruma altına alınan hakların denetimini güçlendirmek adına özel tedbirlerin alınmasına gerek duyulması üzerine Turin’de kabul edilen Protokoldür. Bu protokol ile taraf ülkelerin sunacağı raporlar ve bu raporların incelenmesine dair hükümler konulmuştur.¹⁴⁹

Buna göre Avrupa Sosyal Şartı’nın denetim mekanizması şarta taraf olan ülkelerin uygulamalara ilişkin düzenleyip sundukları raporlara dayanmaktadır. Bağımsız Uzmanlar Komitesi denilen içinde Uluslararası Çalışma Örgütü’nden bir gözlemcinin de bulunduğu komite hukuksal zeminde taraf devletlerin kurallara uyup uymadıklarını inceleyerek yaptığı değerlendirmeyi tarafların temsilcilerinin de bulunduğu Hükümet Komitesine sunmaktadır. Komitece Şarta uygun davranmadığı anlaşılan devletler için hazırlanan tavsiyeler Bakanlar Komitesine sunulur ve bu tavsiyeler Bakanlar Komitesince çıkarılmaktadır.¹⁵⁰

Üçüncü ek ise “Kollektif Şikayet Sistemi” ‘ni içeren 1995 tarihli protokoldür ki bu protokol ile Şartın ihlal edildiği yönündeki iddiaların toplu şikayet prosedürü altında incelenmesi ile Avrupa Sosyal Şartı’nın denetim mekanizmasına etkinlik kazandırmak amaçlanmıştır. Toplu şikayetler Avrupa Ticaret Birliği Konfederasyonu, Avrupa Endüstri ve İşverenler Konfederasyonu Birliği ve Uluslar arası İşverenler Örgütü; Bakanlar Komitesince hazırlanan listede bulunan uluslararası hükümet dışı kuruluşlar; ulusal işveren örgütleri ve sendika kuruluşları ve her devletin kendi aleyhinde şikayette bulunmak üzere yetkilendirdikleri hükümet dışı kuruluşlar tarafından yapılabilmektedir.¹⁵¹

¹⁴⁸ Bülent Çiçekli, *Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehber*, Seçkin Yay. Ankara, 2011, s.194

¹⁴⁹ Ataman, *a.g.e* s.169

¹⁵⁰ Oğuz, *a.g.e*, s.21

¹⁵¹ Bülent Çiçekli, *a.g.e*, 2011, s.65

5.2.2.4. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Kadın Çalışanlarla İlgili Maddeleri

Avrupa Sosyal Şartı ile koruma altına alınan ekonomik ve sosyal hakların koruma alanının genişletilmesi, yeni önlemler ve hedefler sebebiyle 1996 yılında Avrupa Sosyal Şartı güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı imzaya açılmıştır. Şartın özü korunarak 8 yeni hak eklenmiştir.¹⁵²

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın varlığı Avrupa Sosyal Şartı'nın geçerliliğini etkilememektedir.¹⁵³ Zira Şart mevcuttur ve onaylayan ülkeleri bağlamaktadır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 2'nci Bölümünde yer alan 31 maddeden 9 tanesi temel maddeler olup, bunlardan en az 6 tanesinin ve 2'nci Kısım'dan en az 16 maddenin veya 63 paragrafın Şartın taraflarınca kabul edilmesi gerekmektedir.¹⁵⁴

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile Şartın 19 maddelik hakları ve 1988 yılında protokolle yapılan 4 maddelik eke ilaveten koruma altına alınan haklar şu şekilde sıralanmaktadır:

- “İş Akdinin Sona Erdiği Durumlarda Korunma Hakkına ilişkin 24. Madde,
- İşverenlerin İflası Halinde Çalışanların Haklarının Korunması Hakkına ilişkin 25. Madde,
- Onurlu Çalışma Hakkına ilişkin 26. Madde,
- Ailevi Sorumlulukları Olan Çalışanların Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkına ilişkin 27. Madde,
- Çalışanların Temsilcilerinin İşletmede Korunma ve Kolaylıklardan Yararlanma Hakkına ilişkin 28. Madde,
- Çalışanların Toplu İşten Çıkarma Sürecinde Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkına ilişkin 29. Madde,

¹⁵² Erdoğan, *a.g.m.*, s.139

¹⁵³ “Avrupa Sosyal Şartı”, <https://www.csgb.gov.tr/media/2077/avrupasosyalsarti.pdf>, s.33-35 (24.06.2018)

¹⁵⁴ Erdoğan, *a.g.m.*, s.139

Toplumsal Dışlanma ve Yoksulluğa Karşı Korunma Hakkına ilişkin 30. Madde, Konut Hakkına ilişkin 31. Madde”¹⁵⁵

Avrupa Sosyal Şartında Çalışan Kadınların Korunması başlığı Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı olarak değiştirilmiş ve çalışan kadınlara cinsiyetlerinden ötürü sağlanan korumanın kadınların analık durumları sebebiyle olduğunun altı çizilmiştir.¹⁵⁶

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile Şartın 8. maddesi 1. bendinde kadın çalışanlar lehine değişikliğe gidilmiş ve doğum öncesi ve sonrası izin süresi 12 haftadan 14 haftaya çıkarılmıştır. Aynı zamanda hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarının düzenlenmesi eklenerek Şartın 8. maddesinin 4. bendinde belirtilen hak genişletilmiş ve hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarının yasaklanması ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun önlemler alınması olarak değiştirilmiştir.¹⁵⁷

Ailevi Sorumlulukları Olan Çalışanların Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı çerçevesinde ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesi ve istihdam edilmeye devam edilmesine yönelik önlemlerden biri olarak kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler, kamusal ya da özel hizmetleri geliştirmek ya da teşvik etmek, her bir ebeveynin süresi ve koşulları yapılacak yasal düzenlemelerle belirlenerek doğum izni sonrasında çocuğun bakımı için aile izni verilmesi, bu ve buna benzer ailevi sorumlulukların iş aktinin feshine sebep olmamasının taraf devletler eliyle sağlanması düzenlenmiştir.¹⁵⁸

¹⁵⁵ Aziz Çelik, *AB Sosyal Politikası: Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı*, G.G. 2. Bsk, Kitap Yayınevi, 2008, s.153-155

¹⁵⁶ Gökılınç, *a.g.e.* s.18

¹⁵⁷ Ataman, *a.g.e.* s.175-192

¹⁵⁸ Gökılınç, *a.g.e.* s.19

İKİNCİ BÖLÜM

TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDE TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜ

1. OSMANLI DÖNEMİNDE KADIN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMI

Osmanlı Döneminde “şehirli” ve “köylü” kadınların yaşamları arasında büyük farklılıklar bulunduğu görülmektedir. “Şehirli” kadının harem içinde kalmasına karşın daha özgür olan “köylü” kadını üretici konumunu korumaktadır.¹⁵⁹

Tarıma dayalı bir devlet olan Osmanlı’da büyük şehirlerin dışında kalan kasaba ve köylerde tarım ve hayvancılık kadın erkek ayrımı güdülmezsizin tüm halk tarafından yapılan temel geçim faaliyetleri idi. Kadınların kırsalda yürütülen bu faaliyetlerde daha çok ücretsiz aile işçisi konumunda olduğu dikkat çekmektedir.¹⁶⁰ Bunun yanında “yünlü dokumacılık”, “halıcılık”, “keçecilik” ve “dericilik” faaliyetlerini sürdürmüşlerdir.¹⁶¹

Öte yandan “şehirli” kadının tamamen harem içerisinde kaldığını ve çalışma hayatında hiç yer edinemediğini söylemek çok doğru olmayacaktır. Birçok kaynak Osmanlı Döneminde kadınların çamaşırhaneler, hamamlar işlettiğinden, ücretli sütannelik yaptığundan,¹⁶² köle ticareti, gayrimenkul alım, satım ve kiralaması ile meşgul olduğundan ve de vakıf kurucuları arasında kadınların da bulunduğu bahsetmektedir.¹⁶³

¹⁵⁹Sıdıka Akdeniz - Berna Balcı İzgi, “Kadın İstihdamı Sorunsalı Nereden Doğuyor?”, *Anadolu International Conference in Economics II* June 15-17, 2011, Eskisehir, Turkey, https://www.researchgate.net/profile/Sidika_Akdeniz/publication/284719463_Kadin_Istihdami_Sorunsali_Nerden_Doguyor/links/5657086f08aeafc2aac0b3c9/Kadin-Istihdami-Sorunsali-Nerden-Doguyor.pdf, (01.01.2018)

¹⁶⁰ Onur Ender Aslan, “Cumhuriyet ve Kadın Memurlar”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 39, Sayı 4, Aralık 2006, s. 117-149,

¹⁶¹ Tiğınçe Oktar, *Osmanlı Toplumunda Kadının Çalışma Yaşamı*, Bilim Teknik Yayınevi, İstanbul, 1998, s.17

¹⁶² Oktar, *a.g.e.*, s.29

¹⁶³ Hale Biricikoğlu, “Türk Modernleşmesinde Kadın”, *Second International Conference on Women’s Studies (EMU-CWS, 2006)*, cws.emu.edu.tr/en/conferences/2nd_int/pdf/Hale%20Biricikoglu.pdf, (08.06.2018)

Bazı yabancı yazarlar Osmanlı Döneminde kadınların komisyonculuk, toptancı şirketi kurmak, ticari şirkete üyelik, tarımsal faaliyetlerde bulunmak gibi çalışma hayatına yönelik çeşitli faaliyetlerde bulduklarından da söz etmektedir.¹⁶⁴ Ayrıca kadın köleler de önemli bir emek unsuru sayılmaktadır. Örneğin Bursa’da ipek ipliği ve ipekli dokumada belirli bir süre çalışmanın karşılığında özgürlük vaat edilen kadın köleler bulunmaktadır.¹⁶⁵ Kadınlar, kozadan başlayarak, ipliğin çekilmesi, bükülmesi, boyanması, ibrişim olarak işlenmesi, satışı ve dokunması aşamalarının tümünde çalışmıştır. Halıcılık ve dokumacılık şehrli kadınların da faaliyet gösterdiği alanlardır. Öyle ki evlerde kurulan tezgahlarda ve küçük atölyelerde gerçekleştirilen halıcılık ve dokumacılık işlerinde kadınların ücretli olarak çalışması oldukça yaygın olduğu gibi, tezgah sahibi kadınlar da bulunmaktadır.¹⁶⁶

Tanzimat dönemi ve bu dönemi takip eden 1. ve 2. Meşrutiyet dönemleri diğer sosyo-ekonomik konularda olduğu gibi kadın hakları ile ilgili gelişmelerin yaşandığı, kadının çalışma yaşamına katılması ve katılımının genişletilmesi yönünde adımların atıldığı bir süreç olarak kadının çalışma hayatı konusunda Osmanlı Döneminin en önemli zaman dilimi sayılmaktadır.¹⁶⁷ Bu sebeple bu döneme ayrıca aşağıda yer verilmiştir.

1.1. Tanzimat Dönemi

Osmanlı modernleşmesinde oldukça önemi bulunan Tanzimat Fermanı’ndan sonra kadının toplumdaki konumunda ciddi değişimler yaşanmıştır.¹⁶⁸ Bu dönemin hakim düşüncesi eğitimsiz bırakılan kadının toplumu olumsuz etkilediği ve bir an evvel kadının eğitim alması yönünde adım atmaktır.¹⁶⁹

¹⁶⁴ Sibel Dulum, “Osmanlı Devletinde Kadının Statüsü, Eğitimi ve Çalışma Hayatı (1839-1918)”, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir, 2006, s.16

¹⁶⁵ Oktar, a.g.e. s.21-22

¹⁶⁶ Ahmet Makal, *Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963*, İmge Kitabevi, Ankara, 2002, s.176.(1)

¹⁶⁷ Vahap Sağ, “Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, s.15-17

¹⁶⁸ Biricikoğlu, a.g.m.

¹⁶⁹ Banu Çakmak, “Tanzimat’tan Cumhuriyet’e Uzanan Çizgide Osmanlıda Kadın Hareketleri, Dönemin Tiyatrosunda Kadının Temsili ve Kadın Sorunu” *Tiyatro Eleştirmenliği ve Dramaturji Bölüm Dergisi*, 2011, 18. s.46-75

Önceleri edebi eserlerde yer alan bu fikir sonraları süreli yayınlarda yer almış ve zamanla toplumun belli kesimine yayılabilmıştır. Namık Kemal, Ahmet Midhat, Abdülhak Hamit, Sami Paşazade Sezai, Fatma Aliye gibi dönemin edebiyatçıları eserlerinde kadın konusunu bilhassa “şehirli kadın” konusunu işlemiştir. Daha çok yapılacak ıslahatlarla kadınların eğitim hayatında ilerlemesi üzerine durulan eserlerde kadınlara sosyal haklar verilmesi istenmektedir. Örneğin kız ve erkeklerin eğitimde eşit haklara sahip olması gerektiğini söyleyen Ahmet Mithat kadınların doktor ve öğretmen olmasını ümitle beklemiştir. Zeka bakımından erkeklerle kadınların eşit olduğunu savunan Şemseddin Sami ise kadınların geri kalmışlığının eğitimden mahrum kalmalarına bağlamaktadır. Kadınlara okuma yazma yanında fen ve sanat derslerinin verilmesi gerektiğini dile getiren Şemseddin Sami bu sayede toplum olarak ilerleme kat edileceğini savunmaktadır. Amerika’da olduğu gibi ülkesinde de sıbyan mekteplerinde ki hocaların kadınlardan oluşmasını isteyen Şemseddin Sami, önü açılan kadınların hastabakıcılık, eczacılık, ticaret gibi mesleklerde erkeklerden daha başarılı olacaklarına inanmaktadır. İlk kadın romancı olarak bilinen Fatma Aliye 1891 yılında yayınlanan Nisvan-ı İslam adlı eserinde Türk kadınının sorunları hakkındaki tartışmaları başlatan ilk kişi olmuştur.¹⁷⁰

1.1.1. Tanzimat Döneminde Kadının Eğitimi ve Eğitim Alanında İstihdamı İle İlgili Gelişmeler

Genel olarak Fransız Devriminden esinlendiği söylenebilen Tanzimat Fermanı akabinde, Fransız Duruy Kanunundan etkilenecek hazırlanan 1869 tarihli Maarif-i Umumiye Nizamnamesi ile kızlar için öğretmen okulu (darümuallimat) açılması,

¹⁷⁰ Şefika Kurnaz, “Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1839-1923)” *TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Bilim Serisi 4*, Ankara, 1991, s.37

rüştiyelerin (ortaokul) çoğaltılması kararlaştırılmış böylece kadınlara mesleki ve kültürel eğitim fırsatı verilmiştir.¹⁷¹Bu dönemde sanayi okullarının açıldığı da bilinmektedir.¹⁷²

Önceleri ailelerin isteğine bağlı olmak üzere 4 yaş dolaylarında ki kız ve erkek çocuklarının gönderildiği ve ergenlik dönemine kadar süren, daha çok dini eğitim verilen sıbyan mektepleri kızların gidebileceği tek eğitim yerleri iken 1858 tarihinde kızlar için ilkokul ve ortaokullarda eğitime başlanmış, meslek okulu olarak 1842 tarihinde Askeri Tıbbiye'ye bağlı ilk "Ebe Okulu", 1869 tarihinde İnan Sanayi Mektebi (Kız Sanat Okulu), 1870 tarihinde Darülmualimat" (Kız Öğretmen Okulu) açılarak kadının eğitimi olarak yapacağı ilk meslekleri olan Ebelik ve Öğretmenlik için adımlar atılmıştır.¹⁷³

1845 yılında ise yapılan bir sınavla ilk kez ebelik diploması verilmiş ve Tanzimat Dönemi boyunca ebelik kadınlar tarafından maaşlı olarak icra edilen bir meslek olarak rağbet görmüştür.¹⁷⁴

1872-1873 yıllarında Kız Öğretmen Okulundan mezun olan 20 kişinin kız çocuklarının eğitimi için atamaları yapılarak, öğretmen olarak çalışmaya başlamışlardır.¹⁷⁵

Tarihsel akışı bozmamak adına burada 1876 yılında Kanun-i Esasi'nin kabulü ile erkek çocukları ile birlikte kız çocukları içinde ilköğretimin zorunlu hale getirildiğine değindikten sonra 1883 yılında okullara kadınların ilk kez yönetici olarak atandığını söylemek gerekmektedir. Fatma Hanım Beşiktaş İnas Rüşdiye Mektebinde idarecilik yapan ilk kadın olarak bilinmektedir. Fethiye Hanım, Münire Hanım Fatma Nigar Hanım ise Kız Öğretmen Okullarından mezun olarak öğretmenlik yapan ilk kadınlar olmuştur. 1914 yılında Darilfunun açılıncaya kadar kızların en yüksek seviyede eğitim aldıkları

¹⁷¹ Kurnaz, *a.g.m*, s.4-28

¹⁷² Yaşar, Okan, "Türkiye'de Kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Diğer Göstergeler ve Çanakkale İli Örneği", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* Cilt:4 Sayı:1,2007, s.2

¹⁷³ Biricikoğlu, *a.g.m*

¹⁷⁴ Oktar, *a.g.m*, s.36

¹⁷⁵ Oktar, *a.g.e*, s.38

yerler Darülmuallimat olmuş, devletin ilk kadın memurları da Darülmuallimat mezunu kadınlar olmuştur.¹⁷⁶

Her ne kadar 1880 yılında Türkçe, genel kültür ve Fransızca, Almanca, İngilizce, müzik ve eliş dersleri verilen Kız İdadisi açılmış ise de okula yeterli ilgi olmadığından iki yıl sonra kapanmıştır. Ancak bu okul kızlara lise düzeyinde eğitim verme girişimlerinin ilki olması bakımından önem taşımaktadır.¹⁷⁷

1.1.2. Tanzimat Döneminde Kadın İstihdamı İle İlgili Yasal Düzenlemeler

Tanzimat'ın ilan edildiği 1839 ile Meşrutiyetin ilan edileceği 1876 yılları arasında Osmanlı Devleti'nin çalışma hayatına yönelik ilk kanunnamesi sayılan 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi¹⁷⁸ ve ilk sosyal güvenlik kurumu kabul edilen 1866 tarihli Askeri Tekaüt Sandığı¹⁷⁹ dahil olmak üzere kadın işçilerin konu edildiği herhangi bir yasal düzenleme gündeme gelmemiştir.

1869 yılında yürürlüğe giren Mecelle'nin iş sözleşmeleri hakkındaki 562. maddesi icare-i ademi yani adam-insan kirası manasıyla emeğini kiraya veren erkek işçilerin iş ilişkilerini düzenleyen, kadını emeğini kiraya veren kişi olarak betimlemediği şeklinde yorumlanmaktadır. Mecelle'de yalnızca "sütanalık" emeğin kiralanması olarak yer almıştır.¹⁸⁰

¹⁷⁶ Kurnaz, *a.g.m.*, s.11

¹⁷⁷ Kurnaz, *a.g.m.*, s.17-18

¹⁷⁸ Büşra Yüksel, Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme: Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Çalışma Hayatına Etkileri, *İş ve Hayat Dergisi Ekonomi Hukuk ve Sosyal Politika*, 3.6: 155-178.

¹⁷⁹ Aktaran; Can Kurum, Modern Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Kuruluşu: Askeri Tekaüt Sandığı (1866), Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne, 2015, s.54

¹⁸⁰ Oya Çitçi, *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara, 1982, s.87

1.1.3. Tanzimat Döneminde Kadın İşgücü

Bu dönemde kadınların eğitim almaya başlaması, toplumsal statülerinde yükselme yaşanması gibi gelişmeler sayesinde kadınlar toplum hayatına açılmaya başlamıştır. Tanzimat sonrası dönemin en ilginç gelişmelerinden biri işçi kadınların ortaya çıkışı olmuştur. Emeği ucuz ve elverişli olan kadınlar 1840'lardan sonra özellikle dokuma, işlemecilik ve halıcılık olmak üzere birçok fabrikada istihdam edilmeye başlamıştır. Burada yeni olan kadınların dokuma, işlemecilik ve halıcılık faaliyetlerinde bulunması değil, bu işler nedeniyle fabrikalarda çalışmaya başlamalarıdır. Zira bu işler Türk kadınının alışık olduğu, geleneksel işleridir. The Oriental Carpet Manufactor Ltd. adlı şirketinin tezgahlarında 15000 kadının çalıştığı bilinmektedir.¹⁸¹

Şark Halı Şirketinin Orta ve Batı Anadolu'da açmış olduğu imalathanelerde hem kadın yöneticiler çalışmaya başlamış hem de bu yöneticilerin seçtiği kadınlar halı imalathanelerinde çalışmaya başlamışsa da ¹⁸² kadınların fabrikalarda çalışması Rumeli'de 1840'larda başlamasıyla birlikte Müslüman kadınların buralarda çalışması ilk kez Bursa İpek Fabrikalarında olmak üzere 1860'lardan sonradır.¹⁸³

Fabrikalarda kadın istihdamı öyle yüksek seviyelerdedir ki Bursa'daki fabrikalarda çalışanların neredeyse %95'i, ipek dokumacılığı özelinde ise Bursa ve İstanbul'da bulunan toplam 4 fabrikanın çalışanlarının %63'ü kadındır. Aynı şekilde ham ipek imalatı yapan toplam 32 fabrikanın çalışanlarının %95'inin de kadın olduğu bilinmektedir.¹⁸⁴ Dokuma sanayinden sonra zamanla diğer alanlarda da kadın emeği kullanılmaya başlanmıştır.

¹⁸¹ Çitçi, a.g.e s.86-87

¹⁸² Cevdet Kırpık, "Osmanlı Devletinde İşçiler ve İşçi Hareketleri (1876-1914)" Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta, 2004, s.99-103

¹⁸³ Çitçi, a.g.e, s.86

¹⁸⁴ Kırpık, a.g.t, s.103-105

1.2. Meşrutiyet Dönemi

Tanzimat ile başlayan kadınlara yönelik yenilikçi hareketler I. Meşrutiyet Döneminde de sürmüştür ancak en dikkate değer gelişmeler II. Meşrutiyet Döneminde yaşanmıştır.¹⁸⁵ Bu dönem kadınlar için her açıdan özgürleşmenin yaşandığı bir dönemdir.¹⁸⁶

Kadının sosyal ve ekonomik yaşamını düzenleme çabasının bu dönemde fazlasıyla ön planda olmasında en önemli etken İttihat ve Terakki Cemiyetinin hem kendi parti programlarında hem de hükümet politikalarında kadın için bir yer ayırmış olmasının sonucu olmuştur. İttihat ve Terakkinin kadınlara yönelik bu tutumu Tanzimat'la başlayan kadın hareketlerine hem hız vermiş hem de kolaylık sağlamıştır.¹⁸⁷

1.2.1. Meşrutiyet Döneminde Kadının Eğitimi ve İstihdamı İle İlgili Gelişmeler

Tanzimat Döneminde başlamış olan kızların mesleki eğitimi yeni açılan meslek okulları ile birlikte devam etmiştir. “Hastabakıcılık Eğitimi” verilen kadınlar çeşitli hastahanelerde hastabakıcı olarak görevlendirilmiştir.¹⁸⁸

“Kadın”, “Mehasin”, “Kadınlar Dünyası” gibi pek çok kadın dergisi yayın hayatına bu dönemde başlamış, kadınlar bu dergilerde yazılar yazıp, dergi yöneticisi olarak istihdam edilmişlerdir.¹⁸⁹ Bu dergilerde yazılan yazılar ile aynı dönemde açılan “İnas Darilfünunu” adı verilen yükseköğrenim okullarında kadınların eğitim-öğretimi özendirilmiştir.¹⁹⁰

¹⁸⁵ Çakmak, *a.g.m.*, s.47

¹⁸⁶ Oktar, *a.g.m.* s.41

¹⁸⁷ Ahmet Özkiraz – M.Nazan Arslanel, “İkinci Meşrutiyet Döneminde Kadın Olmak”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 3, No 1, 2011, s.3-9

¹⁸⁸ *A.g.m.*, s.44

¹⁸⁹ Hakan Aydın, “Kadın (1908–1909): Selanik'te Yayınlanan İlk Kadın Dergisi Üzerine Bir İnceleme”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı 22*, 2009, s.146-156

¹⁹⁰ Oktar, *a.g.e.* s.44

1913 yılında kız ortaokulları altı yıllık kız ilkokullarına dönüştürülerek kasabalarda da yayılmış, 1911 yılında tekrar kız lisesi açılmış, 1914 yılında da kızlar için yükseköğrenim başlamıştır.¹⁹¹

Açılan “İnas Sanayi-i Nefise Mektebi” ile kadınların güzel sanatlar alanında eğitim almasının önü açılmış, mimarlık, heykeltıraşlık, resim ve hakkaklık alanlarında eğitim verilmiştir.¹⁹² Okulun resim bölümünün öğretmeni de Roma ve Paris’te resim eğitimi almış bir kadın olan Mihri Hanımdır. 1915 yılında İstanbul Edebiyat Fakültesinde erkek öğrenciler ile birlikte eğitim almaya başlayan kızlar bu dönemde ilk kez eğitim amacıyla yurtdışına gönderilmiştir.¹⁹³ 1917 yılında açılan “Ameli İnas Ticaret Şubesi” ile kadınların ticaret alanında eğitim almaları da sağlanmıştır.¹⁹⁴

1.2.2. Meşrutiyet Döneminde Kadın İşgücü

Tanzimat Dönemine paralel olarak Meşrutiyet Döneminde de kadınların yoğun bir şekilde fabrika ve atölyelerde çalışmaları olmuştur. Kadınların en çok istihdam edildiği sanayi sektörleri şekercilik, tahin ve bisküvi, konserve, tütün imalatları, kereste imalatı, halı sanayii, dokuma sanayiinin diğer kolları (elbise, kravat, çamaşır, gömlek, şapka, şemsiye imalatı vb.), sigara kağıdı ve diğer kağıt imalatı, matbaacılık, sabun ve kimya ürünleri imalatı olmuştur.¹⁹⁵

¹⁹¹ Çitçi, a.g.e s.88

İlk kız lisesinin açılış tarihi hakkında kaynaklar arasında farklılıklar mevcuttur; kimi kaynakta ilk kız lisesinin 1880 yılında açılmış olduğu belirtilse de bu dönem açılan okulların ömrünün kısalığı sebebiyle bazı kaynaklar bu okulların ilk kez 1911 yılında, bazı kaynaklar ise 1880 yılında açılıp iki yıl sonra kapanan okulların 1911 yılında tekrar açıldığını kabul etmektedir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Bayram Kodaman, Bayram Kodaman, “Tanzimattan Sonra Türk Kadını, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, 1990, s.135-182

¹⁹² Mustafa Ergün, “İkinci Meşrutiyet Devrinde Eğitim Hareketleri (1908-1914)”, <http://www.egitim.aku.edu.tr/mesrutiyet.pdf>, (11.06.2018)

¹⁹³ Şefika Büyüksahin, “Tanzimat Sonrası Türk Kadını”, *Cappadocia Journal Of History And Social Sciences Vol.8-April 2017*, s.287

¹⁹⁴ Oktar, a.g.e s.48

¹⁹⁵ Sibel Dulum, a.g.t, s.79

Evlerde kurulu halı tezgahlarından atölyelere geçiş buralarda işçi kadınların örgütlenmesine kolaylık sağlamış nitekim 1908 yılında grevler görülmüştür.¹⁹⁶

1915 yılında gerçekleştirilip ülkenin sanayi açısından önde gelen yörelerin büyük kuruluşlarını kapsamına alan 1913-1915 Sanayi Sayımı Sonuçlarına göre, 1913 yılında bu kuruluşlarda tüm çalışanların %34.44'üne tekabül eden 5.863 kadın çalışmıştır. 1915 yılı itibariyle ise çalışan kadın sayısı 4.307 ile toplam çalışanlara oranı % 30.6 olmuştur. Kadınların yaklaşık % 95'inin dokuma ve gıda gibi geleneksel faaliyet alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir.¹⁹⁷

1900'lü yıllarda yoğunlaşan dantel işçiliğinde 7000'den fazla kadının çalıştığı bilinmektedir.¹⁹⁸ Makal bu dönemde kadın istihdamın yükselmesini Quataert'a ait veriler ışığında erkek işçilerin sendikalaşarak işçi hareketlerinde bulunmasına karşın kadınların örgütlenmelerde yer alamamalarına ve kadınların erkeklere nazaran daha düşük ücretlerde çalışmasına bağlamaktadır. Gerçekten de dönemin bilgilerine baktığımızda kadınların erkekler kadar uzun süreli çalışmalarına karşın erkeklerden daha az olmakla birlikte kimi zaman yarı yarıya ücretlere çalışmış oldukları anlaşılmaktadır.¹⁹⁹

Ayrıca kadınların bu dönemde artan istihdamını yalnızca toplumun belli kesimindeki farkındalığın artması ve bunları yüksek sesle dile getirmiş olmalarına veya yalnızca kadın işgücünün daha ucuz olmasına bağlamak mümkün değildir. II. Meşrutiyet'ten sonra Osmanlı Devletinin de dahil olduğu savaşlar nedeniyle çalışan erkek nüfusunun savaşa gitmesi, bu sebeple oluşan işgücü kaybı ve savaşın neden olduğu maliyetler nedeniyle ülkenin mali seyri kötüye gitmiş; bu durumda kadınların ülke ekonomisine yardımcı olabilmek, geçimlerini sağlayabilmek için çalışma hayatının değişik alanlarında aktif olarak yer almalarına yol açmıştır. Savaşlar uzadıkça cepheye gönderilen erkek işgücünün yerini hem kentlerde hem de kırsalda doldurmaya devam eden kadınlar fabrika ve atölyelerde işçi olma dışında, yol yapımı ve sokak temizliği gibi

¹⁹⁶ Kıvrık, *a.g.t.*, s.107

¹⁹⁷ Ahmet Makal, "Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2001, 56.02 (2)

¹⁹⁸ Büyüksahin, *a.g.m.*, s.289

¹⁹⁹ Ahmet Makal, "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 2, 2010, s.17-20 (3)

birçok alanda çalışmıştır. Savaşa katılan eşlerinin yerine dükkân ve ticarethaneleri çalıştırmaya başlayan şehirli kadınların yanı sıra köylü kadınlarda mahsullerini şehirlerde kurdukları “Kadın Pazarlarında” satmıştır.²⁰⁰ Çarşılarda kese ve mendil satan kadınlar, Kapalıçarşı’da el işlerini sergileyip satan kadınlar, çeşitli şehirlerde mağaza işleten, pastahane işletmeciliği, terzilik, fotoğrafçılık ticareti, makinistlik, dizgicilik yapan kadınlar girişimci olarak çeşitli belgelerde kendilerinden söz ettirmiştir.²⁰¹

Bu dönemde yetkili makamların kadın çalışanlara bilhassa ihtiyaç duyması sebebiyle kadınlara yeni istihdam alanlarının açıldığı görülmektedir. Örneğin, sürgün cezası alan kadın suçluların sürgün yerine götürülmesinde “Kadın Çavuşlar” ’ın görevlendirildiği, Trabzon Gümrüğünde kadın yolcuların üzerlerinin aranması için “Kadın Kolcu” görevlendirildiği, kadın hapishanelerinde kadın gardiyanların çalıştırıldığı, “İstihbarat” memurluklarında ve telefon şirketlerinde kadınların istihdamına izin verildiği, Maliye Nezareti, Posta-Telgraf Nezareti, Belediye Teşkilatında kadın memurların çalıştırıldığı, Osmanlı Bankası merkez teşkilatında kadın sekreter istihdam edildiği, başta Ziraat Bankası olmak üzere çeşitli bankalarda kadınların görevlendirildiği görülmüştür.²⁰²

Dersaadet Telefon Anonim Şirket-i Osmaniyesi adlı telefon şirketinde Bedra Osman Hanım ve 6 kadın santral memuresi olarak çalışmaya başlamış, 1920 yılına gelindiğinde bu şirketteki çalışan kadın sayısı 48’e yükselmiştir. İstanbul Postanesinde ise 1914 yılında Feride Hanım pul satış memuresi olarak çalışmaya başlayan ilk kadın olmuş, 1918 yılına gelindiğinde posta havale kontrolünde 6, postane muhasebesinde 10, telgraf gişesinde 2, telgraf transit işlemlerinde 2 olmak üzere İstanbul Postanesinde çalışan kadın sayısı 90’a ulaşmıştır. Maliye memurluğuna sınavla alınan kadınlardan muhasebe-i umumiyeye tayin edilen bir kadın şef olmuş, diğer iki kadın da memure olarak görev yapmıştır.²⁰³

²⁰⁰ Sadık Sarısan, “Birinci Ordu Birinci Kadın İşçi Taburu”, *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 1997, 39: 695-723

²⁰¹ Oktar, a.g.e s.69-77

²⁰² Oktar, a.g.e s.58-77

²⁰³ Yasemin Tümer Erdem – Halime Yiğit, “Bacıyan-i Rum’dan Günümüze Türk Kadınının İktisadi Hayattaki Yeri”, *İstanbul Ticaret Odası Yay.* İstanbul 2010, s. 113-117

Yine eğitim alanında kadınların müfettiş olarak atandıkları bilinmektedir. Halide Edip, Nakiye, Nezihe Muhiddin, Sadiye ve Hatice Hanımlar kadın müfettişlere örnek olarak sayılabilmektedir.²⁰⁴

Bunlarla sınırlı kalmayan kadın işçiliği Birinci Ordu Komutanlığı'nda oluşturulmak istenen Birinci Kadın İşçi Taburu ile askeriye de taşınmıştır. Birinci Kadın İşçi Taburuna seçilen ilk 300 kadın yol ve siper inşaatı, ziraat, memurluk, katibelik ve hastabakıcılık işleri yapsa da daha sonra eğitimlere katılanlar arasından seçilenler orduda onbaşı, çavuş ve başçavuş olmuşlardır.²⁰⁵ Nitekim Kurtuluş Savaşında da aktif rol alan kadınların başında gelen Halide Edip Hanıma Atatürk tarafından Onbaşılık rütbesi verildiği bilinmektedir.²⁰⁶

Harun Aydın Kurtuluş Savaşında kadınların çalışmalarını başlıklar halinde şu şekilde sıralamıştır: Mitingler düzenlemek, dernekler kurarak örgütlenmek, cephe için malzeme üretimi, cephede savaşan askerlere erzak, su ve mühimmat taşımak, yaralanan askerlere hastabakıcılık yapmak, cephede fiilen savaşmak.²⁰⁷

Osmanlı Kadınlarının ilk banka deneyimleri Osmanlı Bankası'nda 1911 yılında çalışmaya başlamaları ile gerçekleşmiştir. 1911 – 1934 yılları arasında bu bankada çalışan kadınların toplam sayısının 226 olduğu, bu sayının da toplam çalışanların %4'ü olduğu tespit edilmiştir. Bu bankanın ilk kadın çalışanı 1911 yılından 1921 yılına kadar çalışan Anette Zundo adlı kişidir. Bankanın Müslüman – Türk ilk kadın çalışanı ise Feride Şevket Hanım'dır. Burada dikkat çeken bir diğer husus, bankada çalışan kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret farkının bulunmamasıdır.²⁰⁸

²⁰⁴ Şefika Kurnaz, "Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1839-1923)" *TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Bilim Serisi 4*, Ankara, 1991, s.96

²⁰⁵ Kurnaz, *a.g.m.*, s.120-124

²⁰⁶ Harun Aydın, "Meşrutiyet'ten Cumhuriyet'e Türkiye'de Kadın", *Current Research in Social Sciences (2015)*, 1(3) s.84-96

²⁰⁷ Aydın, *a.g.m.*, s.91

²⁰⁸ Dulum, *a.g.t.*, s.74-75

1.2.3. Meşrutiyet Döneminde Kadın İşgücü İle İlgili Yasal Gelişmeler

1876 tarihli Kanun-i Esasi 1908’de tekrar yürürlüğe girmiş ve getirmiş olduğu en önemli düzenlemeler temel hak ve hürriyetlere ilişkin olmasına rağmen, anılan kanunlarda ekonomik ve sosyal haklara değinilmemiştir.²⁰⁹ Dolayısıyla kadınların istihdamına ilişkin herhangi bir hüküm de içermemektedir. Bu dönemde kadının çalışma yaşamına dair herhangi bir yasal gelişme bulunmadığını söylemek mümkündür.

1.2.4. Meşrutiyet Dönemi Dernekler ve Kadın İstihdamına Katkıları

II. Meşrutiyet Döneminin özgürlükçü ortamında kadınların eğitim almaya ve çalışma hayatına girmeye teşvik edilmesi, kadınların ekonomik faaliyetlerde bulunması ve diğer konularda kadınlara yardım etmek amacıyla başta Osmanlı Kadınları Terakkiperver Cemiyeti, İttihat ve Terakki Kadınlar Şubesi, Osmanlı Kadınları Şevkat Cemiyet-i Hayriyyesi, Mamulat-ı Dahiliye Kadınlar Cemiyet-i Hayriyyesi, Esirgeme Derneği, Osmanlı Cemiyeti Hayriye-i Nisvaniye, Donanma Cemiyeti Hanımlar Şubesi, Müdafaa-ı Hukuk-ı Nisvan Cemiyeti, Teali-i Vatan-ı Osmani Hanımlar Cemiyeti, Asker Ailelerine Yardımcı Hanımlar Cemiyeti, Şişli Cemiyet-i Hayriyye-i Nisvaniye, Kadınları Çalıştırma Cemiyeti İslamiyesi Şehit Ailelerine Yardım Birliği, Cemiyet-i Hayriye, Bilgi Yurdu, Bikes Ailelere Yardımcı Hanımlar Cemiyeti, Kadıköy Fakirperver Hanımlar Cemiyeti, Hilali Ahmer Kadınlar Cemiyeti, Asri Kadın Cemiyeti, Muallimeler Cemiyeti, Amerikan Kolej Talebeleri Türk Mezunları Cemiyeti, İnas Darulfünunu Mezuneleri Cemiyeti, Musiki Muhibbi Hanımlar Cemiyeti, Biçki Yurdu, Müdafaa-ı Milliye Osmanlı Hanımlar Heyeti ve Hizmet-i Nisvan (Edirne) olmak üzere bir çok kadın derneği kurulmuştur.²¹⁰

Derneklerin açtıkları kurslar ve işyerleri ile kadınları istihdam ettikleri de olmuştur. I.Dünya Savaşı Döneminde kurulan ve kadınları çalışma hayatına katılmaları yönünde teşvik etme amacı taşıyan Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi adlı dernek

²⁰⁹ “1876 Kanuni Esasi”, <https://anayasa.tbmm.gov.tr/1876.aspx>, (20.09.2018)

²¹⁰ Aydın, *a.g.m*, s.89-90

resmi ve özel kuruluşlar ile anlaşmalar yaparak kadın işçilerin istihdamında bir nevi İş ve İşçi Bulma Kurumu görevi üstlenmiş, dernek sayesinde birçok kadın dikiş, nakış, örgü işlerinde, elbise ve çadır imalathanesinde, yemek yapım yerlerinde, çeşitli müesseselerde temizlik işlerinde ve memur olarak istihdam edilmiştir.²¹¹ Derneğin iş ilanlarına ilk bir buçuk ayda 14.000'den fazla kadın başvurmuştur.²¹² Derneğin toplam işe yerleştirdiği kadın sayısı ise 7195 olmak üzere bunları çoğunluğu sanayi işçisidir.²¹³

Terzilik dergilerce ve kadın derneklerince kadınlar tarafından meslek edinilmesi yönünde teşvik edilmiş, 1913 yılında kurulan İstihlak-ı Milli Kadınlar Cemiyet-i terziliği kadınlara öğretmeyi amaç edinmiş, seferberlik sırasında ürettikleri çorap ve yelekleri Müdafaa-i Milliye Cemiyetine teslim etmiştir. Takiben açılan İstihlak-ı Milli Kadın Cemiyet-i Terzihanesi, Osmanlı Müdafaa-i Hukuk-u Nisvan Cemiyet-i ve Biçki Yurdu ile kadınların istihdamı sağlanmaya çalışılmıştır.²¹⁴

Atatürk'ün Sivas'ta düzenlediği kongreden sonra burada kadınlar tarafından kurulan Anadolu Kadınları Müdafaa-i Vatan Cemiyeti'nin Sivas merkez olmak üzere birçok ilde şubeleri de açılmıştır.²¹⁵ 1908-1920 yılları arasında 77 adedi Müslüman – Türk, 20 adedi Gayri Müslim cemaatlere ve 6 adedi yabancılara ait olmak üzere toplam 103 kadın derneği kurulmuştur.²¹⁶

1.2.5. Meşrutiyet Döneminde Sanatçı Kadınlar

Bu dönemin en dikkat çeken kadın sanatçısı kuşkusuz Müslüman – Türk kadını olarak tiyatro sahnesine ilk kez çıkan Afife Hanım'dır. “Jale” ismi ile afişlerde yer alan Afife Hanım Hüseyin CAHİT'e ait Yamalar adlı oyunda rol almıştır. Akabinde Seniye,

²¹¹ Dulum, *a.g.t*, s.65-66

²¹² Sarısamam, *a.g.m*

²¹³ A.Afet İnan, *Tarih Boyunca Türk Kadınının Hak ve Görevleri*, MEB Yayınları, İstanbul, 1982, s.115

²¹⁴ *A.g.m.*, s.84-89

²¹⁵ Bekir Sıtkı Baykal, “Milli Mücadele’de Anadolu Kadınları Müdafaa-i Vatan Cemiyeti”, *T.T.K.*, Ankara, 1986

²¹⁶ Özkiraz –Arslanel, *a.g.m*, s.7

Şaziye Moral, Neyire Neyir, Bedia Muvahhit hanımlar da tiyatro sahnelerinde boy göstermiştir.²¹⁷

Dönemin dergilerinde kadın kimliklerini saklamaksızın şiirleri yayımlanan ilk kadın şairler Leyla Saz, Fitnat Hanım ve Nigar Hanım'dır.²¹⁸ Dönemin sonlarına doğru kadın oyun yazarlarının kendilerini göstermeye başladığı görülmektedir. Şairliği ile bilinen Nigar Hanım, Ruhsan Nevvare, Fehime Nüzhet, Mes'adet Bedirhan, Fahrünnisa Fahrettin, Zeliha Osman ilk kadın oyun yazarlarıdır. Ayrıca dönemin birçok alanında söz sahibi olan kadını Halide Edip'in bir opera librettosu yazmış olduğu bilinmektedir.²¹⁹

1.2.6. Meşrutiyet Döneminde Siyasetçi Kadınlar

İkinci Meşrutiyetin ilanından sonra kadınlar siyasal alanda görülmeye başlamış, dönem boyunca kadınların toplumsal statüsünün yükseltilmesini amaç edinmiş İttihat ve Terakki Cemiyeti'nin kadın kolları faaliyetlerine başlamış, ancak kadın kolları yalnızca kadınlara yönelik konferanslar vermiş, dernek kuruluşlarını teşvik etmiştir. Dolayısıyla kadın kollarının ne amacı ne de faaliyetleri kadınların aktif olarak siyasette yer alması yönünde olmuştur.²²⁰

2. CUMHURİYET SONRASI KADIN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMI

2.1. Cumhuriyetin İlk Yılları

Kurtuluş Savaşında var gücüyle mücadele vermiş olan kadınların Cumhuriyetin ilanı ile birlikte ekonomik ve hukuksal alanda süre gelen konumlarının yükseltilmesi, bu sebeple de çalışma yaşamında daha etkin bir biçimde yer alabilmeleri için çalışmalara

²¹⁷ Çakmak, *a.g.m* s.74

²¹⁸ *A.g.m.* s.62

²¹⁹ *A.g.m.* s.74

²²⁰ Özkiraz - Arslanel, *a.g.m* s.5

başlanmıştır.²²¹ Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren kadınların toplumsal durumlarında ciddi değişim ve gelişim kaydedilmiştir.²²²

Kısa zamanda Türk kadını çalışma hayatının her alanında ilerleme kat etmiştir. Atatürk bulduğu her fırsatta Türk Kadının ne kadar değerli olduğundan bahsederek, sosyal konumunun yükseltilmesi gerektiğini ifade ettiği Türk Kadının Kurtuluş Savaşı'nda üstlendiği kutsal görev nedeniyle onure edilmesi gerektiğini vurgulamış, kadının ekonomik ve sosyal konumu açısından dönemin gelişmiş Avrupa ülkelerini dahi geride bırakacak gelişmelerin önünü açmıştır.

2.1.1. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Kadının Eğitimi ve İstihdamı İle İlgili Gelişmeler

Kadınların hayatın her alanında aktif olması öncelikli olarak alacağı eğitime bağlı olduğundan eğitim konusunda çok ciddi çalışmalar yapılmıştır. Örneğin 1922 yılında Anadolu'da ilk kez olmak üzere Kız Lisesi açılmıştır.²²³

1924 yılında hem Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile karma eğitime geçilerek eğitimde kız erkek farkı en alt seviyelere indirilmeye çalışılmış hem de Teşkilat-ı Esasiye Kanununda yapılan değişiklik ile “ilköğretim zorunluluğu” getirilmiş böylece kızların okutulmama keyfiyeti devlet eliyle engellenmiştir.²²⁴

Eğitim ve Öğretim Seferberliği ile okul çağını geçmiş kadınların meslek edinme eğiliminde artış olmuştur. Örneğin Kız Enstitülerinde biçki, dikiş, ev idaresi, nakış ve çocuk bakımı gibi dersleri görüp yüksek bölümlerden mezun olan kadınlar Milli Eğitim

²²¹Tuba Coşkun, “Çalışma Hayatında Kadının Yeri”, s.3, https://www.academia.edu/12542469/%C3%87ALI%C5%9EMA_HAYATINDA_KADININ_YER%C4%B0, (26.02.2018)

²²² Ertürk, *a.g.e.*, s.14

²²³ Burhan Göksel, “Atatürk ve Kadın Hakları”, *Atatürk Araştırma Merkezi, Ankara*, 1992, s.919-941

²²⁴ *A.g.m*

Bakanlığı'na bağlı Kız Enstitüsü'nün idari bölümünde kadro elde edebilmiş, yönetici olarak göreve başlayabilmiştir.²²⁵

1928 yılında Baroya giren avukat kadınları takiben 1930 yılında da doktor kadınlar Sağlık Bakanlığına bağlı görevlerine başlamıştır.²²⁶ İlk kez 1922-1923 okul döneminde tıp eğitimine başlayıp 1927 yılında mezun olan hekim kadınlar 1930 yılına kadar serbest çalışmışlardır.²²⁷ İlk kadın hekimler İffet Naim (Onur), Fatma Müfide Kazım (Küley), Hamdiye Abdürrahim (Rauf) Maral, Sabiha Süleyman (Sayın), Suat Rasim (Giz) ve Fitnat Celal (Taygun)'dur.²²⁸ 10 Haziran 1933 yılında Kız Teknik Öğretim Müdürlüğü kurularak kız çocuklarının mesleki eğitim alması sağlanmıştır.²²⁹

2.1.2. İzmir İktisat Kongresi ve Kadınlar

Çiçeği burnunda Türkiye Cumhuriyeti 17 Şubat - 4 Mart 1923 tarihlerinde gerçekleşen Lozan Barış görüşmelerinin kesildiği bir sırada milli ekonominin kuruluşunu ve gücünü temin etmek için İzmir'de İktisat Kongresi düzenlemiştir. Kazım Karabekir'in başkanlığını yaptığı kongreye her ilçeden içinde birer tüccar, sanayici, zanaatkâr, amele, banka temsilcisi, şirket temsilcisi ve 3 çiftçinin olduğu 8 kişilik seçilmiş heyetlerden oluşan toplam 1135 kişi katılmıştır. Kongre bitiminde herkesin onay verdiği 12 maddelik "Misak-ı İktisadi" yayınlanmıştır.²³⁰

Misak-ı İktisadinin haricinde her meslek grubunun (çiftçi, tüccar, sanayici, işçi) kendi alanında sunduğu ve oylama ile kabul edilen/edilmeyen iktisadi esasları olmuştur.

²²⁵ Ahmet Yılmaz, Osmanlı'dan Cumhuriyete: Kadın Kimliğinin Biçimlendirilmesi, *ÇTTAD*, IX/20-21, (2010/Bahar-Güz), s.191-212

²²⁶ Burhan Göksel, *Çağlar Boyunca Türk Kadını ve Atatürk*, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, 1993

²²⁷ Şefika Kurnaz, "Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Kadınların Eğitimi",

http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/milli_egitim_dergisi/143/14.htm, (01.12.2018)

²²⁸ Elif Atıcı-Sezer Erer, "Türk Kadınlarının Tıp Eğitimine Başlama Süreci ve İstanbul Darülfünunu Tıp Fakültesi'nden Mezun Olan İlk Hekim Kadınlar", *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 35 (2) 107-111, 2009

²²⁹ Aysun Gürol, "Kız Meslek Liselerinin İşlevlerini Yerine Getirme Düzeyi (Elazığ İli Örneği)", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt: 12, Sayı: 2, Sayfa: 287-297, ELAZIĞ-2002*

²³⁰ Arzu Varlı - Murat Koraltürk, "II. Meşrutiyet'ten Erken Cumhuriyet'e Milli İktisadın Sürekliliği ve İzmir İktisat Kongresi", *ÇTTAD*, IX/20-21, (2010/Bahar-Güz), s.127-142

İzmir İktisat Kongresi'nin ve işçi grubunun kabul edilen/edilmeyen esaslarının dönemin kadın algısı dikkate alındığında kadın işgücü açısından birkaç ciddi önemi bulunmaktadır. Bunlardan önceliklisi kongreye İzmir'de işçi olarak çalışan Hayriye, Şefika, Münire, (Elif) Emine ve Nigar Hanımlar ile çiftçilik yapan Fatma Hanımların temsil ettikleri meslek grubundan önce kadın işgücünü temsilen katılmış olmasıdır.²³¹ Ayrıca “amele” olarak tabir edilen kadın ve erkek çalışanların tümüne “işçi” denilmesinin oybirliği ile kabul edilmesi kadın çalışanlara erkeklerle aynı oranda itibar kazandıran bir anlayışın varlığını işaret etmektedir. Bu dönemin kadın algısına rağmen ileri düzeyde bir adım olarak düşünülmelidir. Ayrıca yeraltı işlerinde kadınların çalışmalarının yasaklanması, kadın işçilere doğumdan önce ve sonra sekizer haftalık doğum izni ile her ay üç gün izin verilmesi²³² alınan kararlar arasında olup son derece önemlidir.

2.1.3. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Kadın İstihdamı İle İlgili Yasal Düzenlemeler

2.1.3.1. Medeni Kanun ve Memurin Kanunu

Türk kadınının hayatındaki esaslı değişiklik 1926 yılında Medeni Kanunun kabul edilmesi ile aile içi kadın erkek ilişkisi başta olmak üzere kadının toplumsal yaşantısı için gerekli olan birçok hukuksal düzenleme ile olmuştur. Ancak Kanunun 159. maddesinde evli kadınların çalışma hayatına katılımı noktasında kadın aleyhine düzenlemeye gidildiği görülmektedir. Öyle ki Kanun maddesinde karı koca arasında malların idamesi için tercih ettikleri usul ne olursa olsun, kadının ancak kocasının iznini alması şartı ile bir iş veya sanatla meşgul olabileceği belirtilmektedir.²³³

1926 yılında çıkarılan 788 sayılı Memurin Kanununda kadınların memur ve müstahdem olmalarının caiz olduğu belirtilmiş, böylece 1870'lerden beri kamusal

²³¹ “Ekonomik Kalkınma Savaşının Temelini Atan Kongre: İzmir İktisat Kongresi”, https://haber.tobb.org.tr/ekonomikforum/2017/270/106_112.pdf, (01.01.2019)

²³² Yıldırım Koç, “İzmir İktisat Kongresi (1923) Ve İşçiler”, *Egiad Yarın Dergisi*, Sayı:23, Ağustos 2009, s.35-42

²³³ “743 Sayılı Medeni Kanun”, <http://www.kararlar.yeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/6604a41a-c3e9-4b6f-bcb7-65def934b994?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>, (03.09.2018)

hizmetlerde görev alan kadınların kamuda çalışmaları yasal bir zemine oturmuştur. Ancak gerek kadının çalışması için kocasından izin alma şartı gerekse yönetimin uygun gördüğü alanlarda çalışması nedeniyle kadının kamuda sınırsız bir irade ile çalıştığından bahsetmek mümkün değildir.²³⁴

2.1.3.2. 1924 Anayasası

1924 tarihli Anayasa'nın ilk halinde 18 yaşını dolduran erkeklerin seçme, 30 yaşını dolduran erkeklerin seçilme hakkına erişeceği hükmedilirken 5/12/1934 tarihinde yapılan değişiklik ile 22 yaşını dolduran kadın ve erkeklerin seçme, 30 yaşını dolduran kadın ve erkeklerin seçilme hakkı hüküm altına alınmıştır. Böylece kadına seçme ve seçilme hakkı Anayasal bir hak olarak ilk kez verilmiştir.

Anayasanın 70. Maddesinde; kişi dokunulmazlığının, vicdan, düşünme, söz, yayım, yolculuk, bağıt, çalışma, mülk edinme, malını ve hakkını kullanma, toplanma, dernek kurma, ortaklık kurma hakları ve hürriyetlerinin Türklerin tabii hakları olduğu belirtilmiştir. Buradan kadın erkek ayrımı yapmaksızın tüm Türklerin çalışma hakkının olduğunun ifade edilmesi kadının çalışma hakkına bir gönderme olarak yorumlanabilmektedir.

87. maddesinde kadın ve erkekler için ilköğretimin zorunlu ve ücretsiz olduğu, 92. maddesinde yeterliliği bulunan herkesin devlet memuru olarak istihdam edilebileceği belirtilmiştir.²³⁵

²³⁴ Çitçi, *a.g.e.*, s.91

²³⁵ "1924 Anayasası", <http://www.anayasa.gov.tr/icsayfalar/mevzuat/anayasalar/1924.html>, (04.09.2018)

2.1.3.3. Çalışma Hayatına İlişkin Kanunlar

İzmir İktisat Kongresinde her ne kadar Aydınlik Dergisinde önerilen “eşit işe eşit ücret” iktisat esasları arasında yer alamamış²³⁶ olsa da ilerleyen yıllarda kadının çalışma hayatına yönelik düzenlemelerden biri olan 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile kadın ve çocukların korunmasına ilişkin ilk düzenleme yapılmıştır.²³⁷

Kanun; kadın, çocuk ve genç işçilerin çalışma yaşları, çalışma süreleri, yapacakları işin özelliği, bedensel nitelikleri yönünden çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler içermektedir.²³⁸

Kanunda bulunan hamile kadınların ağır işlerde çalışmasının yasaklanması ve emziren kadınların günde iki kez olmak üzere yarım saat ve nihayetinde 6 ay boyunca emzirme izni verilmesi gibi hükümler ile çalışan kadınların analık durumunun da dikkate alınmaya başlandığı anlaşılmaktadır.²³⁹

Çalışma hayatındaki kadın sayısının artmasıyla kadınların çalışma yaşamına dair hükümler de içeren 3008 sayılı İş Kanunu ise 1936 tarihinde yürürlüğe girmiş ve kadınların çalışma yaşamına dair hükümler içermesi ile bir ilk olma özelliği taşımaktadır. Zira daha öncesinde kadınların çalışma hayatını düzenleyen bir iş kanunu bulunmamaktadır.²⁴⁰

Kanunun 3. Maddesinde işyeri tanımı yapılırken çocuk emzirmek için ayrılan yerlerin de işyeri sayılacağı, 40. Maddede kadının çocuğunu emzirmek için harcadığı zamanın çalışılan süreden sayılacağı belirtilmiştir. 25. maddede kadınların gebeliği durumunda doğumdan 3 hafta önce ve 3 hafta sonrasında çalışmaları yasaklanarak

²³⁶ İnan, *a.g.e.*, s.116

²³⁷ Ertürk, *a.g.e.*, s.20

²³⁸ Meltem İnce, “Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği”, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Afyonkarahisar, 2010, s.62

²³⁹ Zahit Gönencan, “Atatürk ve Sosyal Güvenlik (23.4.1920 – 10.11.1938)”, <http://www.atam.gov.tr/dergi/sayi-19/ataturk-ve-sosyal-guvenlik-23-4-1920-10-11-1938>, (06.05.2018)

²⁴⁰ Leyla Kırkpınar, “Türkiye’de Toplumsal Değişme Sürecinde Kadın”, Ayşe Berkay Hacımırzaoğlu (ed.), *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler*, içinde, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, İstanbul, 1998, s.24

işverene yarım ücret ödeme zorunluluğu getirilmiştir. Ancak bu zorunluluğun çalışması 3 aydan az olan işçiler için uygulanması işverenin keyfiyetine bırakılmıştır.²⁴¹

Bu kanunun kadınlarla ilgili diğer maddeleri; maden ocakları işleri, kablo döşenmesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltı veya su altında çalışılacak işlerde istisnasız her yaştaki kız ve kadının çalıştırılmasının yasaklanması, sanayi ile ilgili bazı işkollarında, sosyal ve ekonomik bakımdan görülen lüzumla birlikte, 16 yaşından büyük kızların ve kadın işçilerin gece çalışmalarına izin verilmesi, gebelik ve doğum sonrası yasal olarak izinli olması gereken kadınları çalıştıran işverenler hakkında yaptırım uygulanacağı ve kadınların çalışmasının yasaklandığı alanlarda kadınları çalıştıran işverenler hakkında da uygulanacak cezalardır. Ancak kanun tarım sektöründe çalışanlar için hüküm bulundurmamaktadır.²⁴²

1940 tarihli Milli Korunma Kanunu sebebiyle İş Kanununun bazı maddelerinin askıya alınması kadın ve çocukların daha geniş ölçüde çalıştırılmalarının önünü açmıştır.²⁴³ Buna karşın 1945 yılında İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanununun yürürlüğe girmesi ile kadın işçilerin analık durumunda sosyal güvence sağlanmıştır.²⁴⁴

27.06.1945'te kabul edilen 4772 sayılı bu kanun; 3008 sayılı kanuna tabi olarak çalışan işçiler için geçerli olmak üzere ve bu kanunun belirlediği güvencelere ait tüm primlerin işveren tarafından ödeneceğine hükmetmiştir. Kanunda çalışan kadına doğum yapması sebebiyle sağlık yardımı ve ödenek verileceği belirtilmiştir. Doğumdan önce ve sonra, sağlık durumuna göre üçer haftadan altışar haftaya kadar ve bu süreler içinde çalışmamak ve gündelik almamak koşuluyla ve yine Türk Ceza Kanununa göre suç sayılmayan çocuk düşürme sonucu iş göremezliğin devamınca ve altı haftayı geçmemek üzere kendisine gündeliğinin yüzde yetmişine denk bir ödenek verileceği, çocuk düşürme

²⁴¹ “3008 sayılı İş Kanunu”, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf>, (21.09.2018)

²⁴² 3008 sayılı İş Kanunu, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf>, (21.09.2018)

²⁴³ Ahmet Makal, “Türkiye’de Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri:1920-1960”, Ahmet Makal (ed.), *Geçmişten Günümüze Kadın Emeği*, içinde, Ankara Üniversitesi Yayınevi, Ankara, 2012, s.51 (4)

²⁴⁴ Nurcan Önder, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, *Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt 1, Sayı 1*, 2013, s.35-61

tarihinde gebeliği nedeniyle ödenek almakta ise o vakte kadar verilmiş olan paralar geri alınmayacağı belirtilmiştir.²⁴⁵

Kanunun 30. Maddesinde emzirme ödeneği anlatılmıştır. Burada sigortalı kadının emzirme ödeneğinden faydalanması ya çocuğu kendi emziriyorsa ya da emzirememesi hekim raporu ile sabit ise doğuma bağlı iş göremezlik ödeneğinin bitmesini takiben başlayarak altı hafta süresince bu ödeneğin yarısı kadar emzirme ödeneğine hak kazanacağı belirtilmiştir. “Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının analığı halinde ise sigortalı bir kadına yapılacak doğum yardımlarının gerektirdiği harcamalar tutarının üçte ikisi para yardımı olarak verilir”²⁴⁶ denilen kanunda bu ayırım istihdamı teşvik edici bir unsur olarak değerlendirilebilmektedir.

32. maddede; sayılan bu haklardan yararlanabilmek için sigortalı kadının gebelik ödeneğine hak kazanacağı tarihten önceki altı ay içinde, İş Kanununun uygulandığı bir veya birkaç işyerinde en az üç ay ve karısı için ödenek alan sigortalının ise aralıksız altı aydan beri çalışmış bulunması ve bunun çalıştığı işyerlerince belgelenmesi; gebeliğin ve umulan doğum gününün hekim veya diplomalı ebe raporu ile doğumdan önce bildirilmiş olması; doğumun yine hekim veya diplomalı ebe raporu ile üç hafta içinde İşçi Sigortaları İdaresine bildirilmesi şart koşulmuştur.

32. maddede sayılan hükümleri yerine getirmesi şartıyla, sigortalı hakkını kaybedenler bu haklarının düşmesinden başlamak üzere dokuz ay içindeki doğum ve çocuk düşürme hallerinde analık sigortası haklarından faydalanabilmektedirler.²⁴⁷

²⁴⁵ “4772 sayılı İş Kazaları Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu”, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6051.pdf>, (20.09.2018)

²⁴⁶ “4772 sayılı İş Kazaları Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu”, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6051.pdf>, (20.09.2018)

²⁴⁷ “4772 sayılı İş Kazaları Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu”, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6051.pdf>, (20.09.2018)

2.1.3.4. Emekli Sandığı Kanunu

5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu 8/6/1949 tarihinde kabul edilerek yeni devletin memurların sosyal güvenlik haklarına yönelik tüm dağınık sandıkları bir araya getirerek oluşturulan ilk kanunu olmuştur. Bu kanunda kadın erkek tüm memurların uzun vadeli sigorta kollarına mahsus haklarına yer verilmiş olup kadın memura, erkek memura kıyasla daha kısa sürede emekli olma hakkı verilmiş olmakla birlikte kadın memurların analık hallerine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır.²⁴⁸

2.1.3.5. İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun

20.11.1947 tarihinde kabul edilen 5018 Sayılı Kanunla aynı iş kolunda veya bir iş kolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları ve ortak çıkarlarını koruyup temsil etmeleri için kendi aralarında işçilerin ve işverenlerin sendika kurabilecekleri²⁴⁹ belirtilerek Türkiye’de sendikacılık ilk kez yasal zemine oturmuştur.

2.1.4. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Kadın İşgücü

Her ne kadar çıkarılmış birkaç kanun olsa da bu yıllarda kadının çalışma hayatına yönelik bilgiler çok kısıtlıdır. Bu sebeple Cumhuriyetin ilk yıllarında kadının işgücü verilerine ilişkin ilk önemli kaynak 1927 yılında yapılan Sanayi Sayımı Sonuçları sayılmaktadır. Bu sayım Türkiye’deki tüm sanayi kuruluşlarını kapsamaktadır. Yalnızca 4 ve daha fazla kişi çalıştıran işletmelerde cinsiyet dağılımı dikkate alınarak yapılan bu sayımda tüm işçilerin % 25,8’i kadındır. Bu kuruluşlarda memur olarak çalışan toplam 7.817 kişiden 1.609’u kadındır. İşveren konumundaki kadın sayısı ise bir hayli düşüktür.

²⁴⁸ Yener Şişman, “Türkiye’de Sosyal Politikanın Dünü, Bugünü: Hayırseverliğin Kurumsallaşması mı? Gelişim mi?”, *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2017, 4(2), 1-22, s.12

²⁴⁹ “5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun”, https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc029/kanuntbmmc029/kanuntbmmc02905018.pdf, (25.09.2018)

10.941 işverenden yalnızca 155'i kadın olup bu kadınların %26'sı yabancı uyruklulardır.²⁵⁰

1927 yılında çıkarılıp 1942 yılına kadar yürürlükte kalan Teşvik-i Sanayi Kanunu kapsamına giren başlangıçta sayıları yalnızca 324 olan ve dönemin en büyük kuruluşları itibariyle kadın işçilerin niceliğine ilişkin istatistikler mevcuttur. Bahsedilen kuruluşlarda 1932-1934 yılları arasında %24-25 civarında olan kadın çalışan oranı 1942 yılına gelindiğinde de çok fazla değişmemektedir. Aynı zamanda kadınların ağırlıklı olarak geleneksel faaliyet alanlarında çalışmaya devam ettikleri görülmektedir. Buna göre kadınların %94,6'sı tarımsal kaynaklı ürünler işleyen sanayiler ile dokumacılık alanlarında çalışmakta iken "işveren" konumundaki kadınların %71'i de bu sektörlerde dir. Yine Teşvik-i Sanayi Kanunu kapsamındaki kuruluşlarda çalışan kadınların ziraat sanayi ile dokuma sanayinde çalışan kadınların oranı 1932, 1933 ve 1934 yıllarında sırasıyla %95.1,%88.68 ve %86.82'dir.²⁵¹

1936 yılında İş Kanununun yürürlüğe girmesi ile 1937,1938 ve 1943 yıllarında kanun kapsamına giren işyerlerine ilişkin bilgileri içeren İş İstatistikleri oluşturulmaya başlansa da yine küçük ölçekli işyerleri hakkında bilgiler mevcut değildir. İş Kanunu kapsamındaki işçileri içeren istatistiklere göre 1937 yılında kadınların %19,5'i dokuma sanayiinde çalışmakta iken %64,9'u gıda, içki ve tütün faaliyet alanında çalışmaktadır. 1943'te ise %23,7'si dokuma sanayiinde çalışmakta iken %63,9'u gıda, içki ve tütün faaliyet alanında çalışmaktadır. İş Kanunu kapsamına giren tüm ücretliler içerisinde kadınların oranına bakıldığında 1937 yılında tüm çalışanların %18.89'unun,1943 yılında %20.70'inin ve 1947 yılında %17.59'unun kadın olduğu görülmektedir.²⁵² Buna göre 1937 yılı kadın istihdamı ile 1943 yılı kadın istihdamı arasında ciddi bir fark bulunmaktadır. Bu farklılığın dönemin koşullarına göre kadın istihdamını bilinçli olarak arttırmak sebebiyle olmadığı aşıkardır. Çünkü 1947 yılı kadın istihdamına bakıldığında 1937 yılı rakamları ile benzerlik olduğu görülmektedir. 1943 yılında görülen bu artışın

²⁵⁰ Makal (4), *a.g.e*, s.47-48

²⁵¹ Makal (4), *a.g.e*, s.48-53

²⁵² Makal (4), *a.g.e*, s.49-53

ise İkinci Dünya Savaşına girmediği halde Türk erkek işgücünün önemli bir bölümünün seferberlik nedeniyle silahaltına alınmış olmasından kaynaklanmaktadır.²⁵³

Dönemin iktisadi devlet teşekküllerindeki kadın istihdamına baktığımızda yine aynı etkinin varlığı görülmektedir. Örneğin İktisadi Devlet Teşekkülleri'nin en önemlisi olan Sümerbank'ta 1933 yılı sonunda 500 kadın işçi çalışıyor iken 1943 yılı Haziran ayı sonunda kadın işçi sayısı 6000'e çıkmıştır. Elbette ki bu artışın sebebinin salt savaşa bağlanması doğru olmamaktadır. Zira bu teşekkülde çalışan kadınların faaliyet alanlarına baktığımızda kadınların aşına olduğu tekstil ve halıcılık alanında yoğunluklu olarak çalışmaları varken Çimento Sanayii Müessesesi ve Türkiye Demir ve Çelik Fabrikaları Müessesesi gibi bazı müesseselerde çalışan kadın sayısı çok düşüktür. Dolayısıyla kadınların yine erkek çalışanlar tarafından boş bırakılan alanlarda yoğunlukla çalıştığı kanaatine varılabilmektedir. Bununla birlikte bu teşekküllerde sağlanan haklardan kadınların da faydalandığı anlaşılmaktadır. Örneğin 1939-1945 yılları arasında SEKA'da düzenlenen okuma – yazma kurslarına devam eden 872 işçinin 242'si, bu kurslardan mezun olan 563 kişiden 178'i kadındır. Aynı şekilde Sümerbank ve Sümerbank'a bağlı diğer müesseselerde kadınlar için spor faaliyetleri, barınma, emzirme odaları, kreş ve yuva gibi olanakların sınırlı da olsa varlığı bilinmektedir.²⁵⁴

2.1.5. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Sanatçı Kadınlar

Erken Cumhuriyet Döneminde sanatçı kadınların olup olmadığı merak edildiğinde kız ve erkek öğrenciler kabul ederek 1924 yılında açılan Musiki Mualli Mektebi'nin 1940 yılına gelindiğinde Devlet Konservatuvarı adı ile opera ve tiyatro sanatçıları yetiştirmeye başladığı, ilk mezunlarını 1942 yılında veren konservatuardan kadın sanatçıların da çıkarak devlet tiyatrosu memurları olarak görev yapmış oldukları görülmektedir.²⁵⁵

²⁵³ Makal (3), *a.g.e.*, s.24

²⁵⁴ Makal (3), *a.g.e.*, s.26-28

²⁵⁵ İnan, *a.g.e.*, s.162

2.1.6. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Siyasetçi Kadınlar

Cumhuriyetin ilk yıllarında kadınların siyasi yaşamdaki çalışmalarına bakıldığında, Nezihe Muhittin ismi çarpıcı bir şekilde karşımıza çıkmaktadır. Nezihe Muhittin, Cumhuriyet tarihinin ilk siyasal partisini Kadınlar Halk Fırkası adıyla 1923 yılında, Cumhuriyet Halk Partisi henüz Anadolu ve Rumeli Müdafaa-i Hukuk Cemiyeti adı ile anılırken kurma girişiminde bulunmuştur. Fırkanın katibi de yine bir kadın olarak Şükufe Nihal'dir. Nezihe Muhittin kurmak istediği bu partinin amacını kadınların siyasi ve toplumsal haklarını kazanmak, kadınların statüsünü yükseltmek ve buna yönelik politikalar yürütmek olarak belirlemiştir. Ancak mevcut seçim hükümleri sebebiyle kadınların siyasette yer almasının mümkün olmadığı gerekçesiyle parti kurma hakkı verilmeyince Türk Kadınlar Birliği'ni kurarak siyasi birlik kuran ilk kadın olmuştur. Henüz kadınlar adına siyasal hak kazanımı olmamasına rağmen 1925 yılında Nezihe Muhittin ve Halide Edip milletvekilliği için aday gösterilmiştir.²⁵⁶

1930 tarihli Belediye Kanunu ile ilk kez seçimlere katılabilen kadınların²⁵⁷ 1933 yılında muhtarlık ve köy ihtiyar heyetlerine seçme ve seçilme hakkına eriştiği milletvekili olarak ta ilk kez 8 Şubat 1935 tarihinde yapılan 5. dönem Türkiye Büyük Millet Meclisi seçimlerinde seçilebilmiş oldukları ve 1 Mart 1935 tarihinde 18 kadının meclise girdiği görülmektedir. Bu 18 kadın 395 kişiden oluşan parlamentonun %4,5'ünü oluşturmaktaydı. Ancak bu sayı 1939, 1943, 1946 seçimlerinde sırasıyla 15, 16 ve 9'a düşmüştür.²⁵⁸

1934-1946 yılları arasında seçilen kadın parlamenterlerin yarısından fazlası öğretmen olmak üzere %60'ının üniversite, %30'unun lise mezunu olduğu bilinmektedir. Her ne kadar yıllar içinde kadın parlamenter sayısında düşme olsa da bu kadınların eğitim düzeyi yüksek kalmaya devam etmiştir. Öyle ki 1946 yılı kadın parlamenterlerin %60'ı

²⁵⁶ Müşerref Avcı, "Osmanlı Devleti'nde Kadın Hakları Ve Kadın Haklarının Gelişimi İçin Mücadele Eden Öncü Kadınlar", *A. Ü. Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi [TAED]* 55, Erzurum, 2016, s.225-254

²⁵⁷ Halime Atıl Yörü, "Türkiye'deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü", *Türk Kütüphaneciliği*, Cilt 23, Sayı 2, s.351-366, 2009

²⁵⁸ Yeşim Arat, "Türkiye'de Kadın Milletvekillerinin Değişen Siyasal Roller, 1934-1980", Ayşe Berktaş Hacımiraçoğlu (ed.), *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler*, içinde, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, İstanbul, 1998, s.249-257

üniversite mezunu, %40'ı lise mezunu iken çoğunluğu yine öğretmenler oluşturmaktadır. Bu dönemde ayrıca avukat kadınlarında %13'lük bir oranla mecliste yer almaya başladığı görülmektedir.²⁵⁹

Cumhuriyetin ilk yıllarında milletvekili seçilebilmesine rağmen kamu yönetimi kadınlara dolaylı olarak kapatılmış bir çalışma alanı olmuştur. Örneğin kaymakamlık ve valilik için her ne kadar kadınların meslek olarak icra edemeyeceği hakkında bir hüküm olmasa da bu mevkilere önkoşul sayılan kurslardan kadınlar dışlanmışlardır.²⁶⁰

2.2. 1950 - 1999 Yılları Arası Dönem

Kadın emeği kavramının Türkiye'de kullanılması 1950'li yıllarda yaygınlık kazanan kentleşme dönemi ile birlikte popülerleşmiştir. Bu dönemde başlayan köyden kente göç ve sanayi merkezlerinin oluşumu, köyde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların, özellikle sanayi kentlerinde ev dışı işlerde ücretli çalışmaya başlamasını sağlamıştır.²⁶¹ Ancak bu çalışmanın yüksek oranlarda ve nitelikli işlerde olmasını beklemek mümkün değildir. Esas olarak bu dönemdeki kentleşmenin kadın istihdamında negatif etkisi olduğunu söylemekte mümkündür. Kırsalda ücretsiz aile işçisi olarak tarımsal faaliyetlerde bulunan eğitim ve nitelikten yoksun kadınlar şehre geldiklerinde yapabilecekleri iş olmadığından çoğunlukla işgücü içerisinde çekilerek ev kadını olmuştur.²⁶²

1955 yılında %70'in üzerinde olan kadın işgücüne katılım oranının 1990'lı yıllarda %30'lara düştüğü ve kendini ev kadını olarak tanımlayanların oranının 1975'te %78 iken 1990'da bu oranın %82'ye yükseldiği gözlemlenmiştir.²⁶³ Çünkü 1950'li yıllarda çalışan

²⁵⁹ Arat, *a.g.m.*, s.249-257

²⁶⁰ Zehra F. Arat, "Kemalizm ve Türk Kadını", Ayşe Berktaş Hacımiraçoğlu(ed.), *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler*, içinde, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, İstanbul,1998, s.60

²⁶¹ Nazan Şahbaz Kılınç, "Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı", *Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 4, Yıl: 4, Sayı: 9, s.126

²⁶² Makal (2), *a.g.m.*, s.129

²⁶³ İpek İlkaracan, "Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı", Ayşe Berktaş Hacımiraçoğlu (ed.), *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler*, içinde, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, İstanbul,1998, s.285

nüfusun %80'i tarımda çalışmakta iken bu oranın %50'sinden fazlası kadınlardan oluşmakta idi. Göçlerin de etkisiyle 1955 yılında %95'i tarımda istihdam bulan kadın işgücü, 1965 ve 1970 yıllarında sırasıyla %94 ve %88,7'ye düşmüştür. 1975 yılında da benzer şekilde toplam kadın işgücünün %88,9'u tarımda istihdam edilmiştir.²⁶⁴

2.2.1. 1950 – 1999 Yıllarında Kadın İşgücü

1950'li yıllar itibariyle yaygınlaşan şehirleşme ile birlikte tarım dışı sektörlerde çalışma hayatına girebilen kadınlar mesleki yeterlilik gerektirmeyen daha çok emek yoğun çalışılan tütün, gıda, dokuma, kimya gibi hafif imalat sanayi ve hizmet sektöründe çalışmaya başlamışlardır.²⁶⁵ Nitelik gerektirmeyen bu işlerde çalışan kadınların kayıtdışı ve erkek çalışanlara nazaran daha düşük ücretlerde çalıştığı bilinen bir gerçektir. Kadın ve erkek ücretlerine bakıldığında önemli bir farklılığın olduğu göze çarpmaktadır. Öyle ki 1964 yılında 4.52 TL olan bu fark 1978 yılına gelindiğinde 33.93 TL'ye çıkmıştır.²⁶⁶

Görüldüğü üzere Türkiye'de işgücüne katılan kadınlara ilişkin veriler nüfus sayımları ve istatistiklerde ancak 1950'li yıllardan itibaren yer almaya başlamıştır.²⁶⁷ Hizmet sektörü haricinde işçi kadınların Osmanlı Döneminden bu yana faaliyet alanlarının değişmediğini söylemek mümkündür.

1950'li yıllarda toplam işgücünün %47'sini oluşturan kadınların yalnızca %4'ü tarım dışı işlerde çalışmakta iken 1980 yılına gelindiğinde tarım dışı alanlarda çalışan kadınların toplam kadın işgücünün % 13,2'sine ulaşabildiği bunlarında %4,6'sının sanayi kesiminde çalışmakla birlikte maden, metal ile inşaat sanayi özelinde çalışan kadınların bu alanda çalışan toplam işgücünün yalnızca %1'ini oluşturdukları görülmektedir.²⁶⁸

İmalat Sanayinde de zaman içerisinde bir düşüşün olduğu kayıtlara geçmiştir. Öyle ki Devlet İstatistik Enstitüsü'ne ait verilere göre 1975 yılında sanayide çalışan

²⁶⁴ Çitçi, *a.g.e.*, s.94

²⁶⁵ Yörü, *a.g.m.*, s.351-366

²⁶⁶ İnan, *a.g.e.*, s.121

²⁶⁷ Çitçi, *a.g.e.*, s.94

²⁶⁸ Çitçi, *a.g.e.*, s.95

kadınların tüm işçilere oranı %11,5 iken 1980’de bu rakam %7,2’ye düşmüştür. İmalat sanayindeki bu düşüşün aksine kadın işgücününün hizmet sektöründe artışı görülmektedir. 1955 yılında hizmet sektöründe çalışanların %7,6’sı kadın iken 1980 yılında bu rakamın %12,6’ya yükseldiği görülmektedir. Bu sektördeki kadın işgücüne ayrıntılı bakıldığında bilim ve teknik elemanlar ile bunların ilgili meslek üyelerinin %26,4’ü, kamu ve özel sektör üst düzey yöneticilerin %7’si, yönetsel görevlilerin %29,5’i, ticaret ve satış görevlilerinin %66,9’u kadınlardan oluşmaktadır. Yine kadınların yaygın şekilde istihdam edildikleri bir diğer hizmet sektörü olan bankacılıkta 1970-1975 yılları arasında çalışanların %34’ü kadınlardır. Bu dönemde hizmet sektöründe çalışan kadınların %59’u da kamu sektöründe çalışmaktadır.²⁶⁹

Oya ÇİTÇİ tarafından yapılan ve 1938-1978 yılları arasını kapsayan araştırmada kadın kamu görevlilerinin toplam sayısının 22 misli arttığı, kadın görevlilerinin en fazla genel bütçeli kuruluşlarda, en az ise yerel yönetim birimlerinde çalışmayı tercih ettiği anlaşılmıştır. Bununla birlikte yerel yönetim birimlerinde çalışan kadınların %56,7’si İstanbul, Ankara ve İzmir’de çalışan kadınlardan oluşmaktadır. Türkiye’de kadın işgücü açısından en büyük gelişmenin hizmet sektöründe, hizmet sektörü içinde de özellikle kamu yönetimi alanında olduğu söylenebilir. Ancak kadınların kamu alanındaki bu artışı daha çok alt ve orta kademelerde olmuştur. Artan kadın istihdamı %31,6’lık oran ile eğitim, %26,3’lük oran ile sağlık ve %19’luk oran ile sosyal güvenlik alanlarında yani erkekler tarafından rağbet edilmeyen sosyal amaçlı sektörlerde olmuştur.²⁷⁰

Özet olarak kadınların bazı sektörlerde sıkışıp kalarak o sektörlerde gettolaştığını, en az beceri gerektiren işlerde istihdamlarının yoğunlaştığını, yükselme olanaklarının sınırlı ve düşük ücretlerle çalıştığını vurgulayan Ecevit 1975-1980 yılları arasında kadınların çoğunlukla yarı zamanlı işlerde çalıştığını ve bu işlerin de çoğunlukla temizlik, sağlık, eğitim, hazır yiyecek ve içecek gibi kadınların ev içinde de yaptığı işlerden oluştuğunu belirtmektedir. Örgütlenmeleri zor, sendikalaşma oranı düşük olan kadınların çoğunlukla sosyal güvencesiz ve her an işten atılabilir konumlarından söz eden Ecevit

²⁶⁹ Çitçi, *a.g.e.* s.95-99

²⁷⁰ Kırkpınar, *a.g.m.* s.25-26

eve iş olarak çalışan kadınların ise sosyal güvence, ücret ve çalışma koşulları bakımından en kötü durumda olduklarını dile getirmektedir.²⁷¹

Ecevit'in kadınların yükselme olanaklarının sınırlı olduğu tespitine paralel olarak kadın çalışanların yönetici konumunda hangi düzeyde temsil bulduğuna yönelik Sera Özbaşar ve Zeki Aksan tarafından 1970'lerde İstanbul ve çevresindeki 48 sanayi kuruluşunda yapılan araştırmada da kadınların bu işyerlerinde toplam çalışanların %25'ini oluşturmasına rağmen yönetim kademelerinde bu oranın orta kademede %14'e, üst kademede %4'e düştüğü tespit edilmiştir. Kadınların istihdamına sık rastlanan bankacılık ve sigortacılık işkolunda 1992 yılında yapılan bir araştırmada kadınların çalışanların %43'ünü oluşturmalarına rağmen bu oranın orta kademe yöneticilikte %26'ya üst düzeyde ise %4'e düştüğü görülmüştür. Yine tüm öğretmenler içinde %44 gibi yüksek bir orana sahip olan kadınların, müdür düzeyinde yalnızca %7 oranında yer alabildiği anlaşılmıştır.²⁷²

Benzer çalışma akademisyen kadınlar esas alınarak yapıldığında, toplam akademisyenlerin %32'sini oluşturan kadınların yalnızca %15,9'unun idari kadrolarda yer alabildiği, toplam dekan sayısının %11'inin kadın olduğu ve Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan 1998 yılına kadar yalnızca 3 kadın rektör seçildiği ortaya çıkmıştır. Meryem Koray tarafından yapılan uzmanlık gerektiren mesleklere yönelik araştırmada ise meslek odalarına kayıtlı kadınların tüm üyelere oranının eczacılıkta %60, hekimlikte %19, diş hekimliğinde %30, avukatlıkta ise %34 olmakla birlikte bu kadınların meslek odalarında yönetimde yer alanların oranının sırasıyla %20,5 , %6 , % 9 ve %7 olduğu tespit edilmiştir.²⁷³

1993 tarihinde İstanbul'da faaliyet gösteren 500 büyük işletmenin yönetim kademesinde çalışan üst, orta ve alt düzey yöneticilerin cinsiyetlerine dair araştırma

²⁷¹ Yıldız Ecevit, "Üretim ve Yeniden-Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği", *İktisat Dergisi Sayı:365*, 1997, s.95-103

²⁷² Hayat Kabasakal, "Türkiye'de Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Profili", Ayşe Berkay Hacımirzaoğlu(ed.), *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler*, içinde, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, İstanbul,1998, s. 303-305

²⁷³ Kabasakal, *a.g.m*, s. 303-305

yapılmıştır. Bu araştırma neticesinde Türkiye ekonomisinde söz sahibi sanayi kuruluşlarının, ankete dahil olanlarında bulunan 245 yöneticinin %85,7'nin erkek, yalnızca %35'inin ise kadın olduğu anlaşılmıştır.²⁷⁴

Kadın istihdamının yetersiz ve nitelik olarak isteneni karşılayamamasını Türkiye'de dönemler itibariyle uygulanan ekonomik modeller ve baskın ataerkil dinamiklerle açıklayan Gülay Toksöz Türkiye'nin, Cumhuriyetin kuruluşundan 1980'li yıllara kadar kalkınma stratejisi olarak ithal ikameci bir sanayileşme modeli izlediğini bu dönemde kadınların istihdam alanlarının tarım olduğunu ve sanayideki istihdamlarının kısıtlı olduğunu, 1980'lerden itibaren ihraç yönelimli sanayileşme modeline geçilmesiyle kadınların imalat sanayinde istihdam oranlarının nispeten artmasına rağmen tarımda uygulanan politikalar nedeniyle yüksek miktarlarda açıkta kalan işgücü içerisinde bulunan kadınların gerek eğitimsizlik gerekse kamu ve özel alandaki ataerkil düzen nedeniyle istihdam dışında kaldığını belirtmektedir. Özellikle 1963-1980 dönemlerinde satın alma gücünün yüksek tutularak iç piyasanın hareketliliğinin sağlanmaya çalışılması sebebiyle ücret ve maaşların yüksek tutulmasının hane reisi olarak “erkeğin” tek başına evi geçindirmeye yetecek kazancı elde etmesini ve dolayısıyla da kadının iş yaşamına dahil olmamasına sebep olduğuna işaret eden Toksöz 1963-1983 yılları arasını kapsayan 5 yıllık kalkınma planlarının ilk dördünde kadının istihdamına yer verilmemesinin devletin ataerkil düzen ile paralel hareket ettiğini dile getirmektedir.²⁷⁵

Eğitim gerektiren mesleklerde kadın istihdamını incelediğinde, İkinci Dünya Savaşını müteakiben hukuk ve tıp alanında çalışan kadınların oranında hızlı artış yaşandığı gözlenmektedir. 1960'lara kadar %10'larda seyreden kadın avukat sayısı 1960 yılında %12,72'ye, 1978 yılında ise %28,54'e çıkmıştır. 1952 yılında diplomaları resmen tescil edilen 510 kadın doktorun 298'i belirli dallarda uzmanlaşmıştır.²⁷⁶ 1960'larda tıp mesleğinde kadınların oranı %10'larda iken bu oran 1970'lere gelindiğinde %25'i bulmuştur.²⁷⁷ Bu nitelikli mesleklerde kadın istihdamındaki artışın Cumhuriyetin ilk yıllarında başlatılan eğitim seferberliğinin meyveleri olduğu aşıkardır. Tüm öğretim

²⁷⁴ Kırkpınar, *a.g.m*, s.23

²⁷⁵ Gülay Toksöz, *Türkiye'de Kalkınmada Kadın Emeği*, Varlık Yayınları, İstanbul, 2012, s.219-224

²⁷⁶ İnan, *a.g.e*, s.157

²⁷⁷ Kırkpınar, *a.g.m*, s.27

elemanları içinde kadın oranı 1960 yılında %19, 1970 yılında %23, 1980 yılında %25.4, 1990 yılında %32 iken 1998 yılı itibariyle 50 bin civarında olan öğretim elemanının üçte biri yani %34.2'si kadınlardan oluşmaktadır. Bu tutarlı artış bilim dünyasında kadınların sistemli bir şekilde kurumsallaştığının göstergesidir.²⁷⁸

Son tahlilde bu dönemin Türkiye'sinde kadın istihdamını üç ayrı grupta ele almak mümkündür: Tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kırsal alan kadınları; kentlerde emek yoğun işlerde istihdam edilen düşük ücretli, eğitimsiz ya da kısıtlı eğitim imkanı bulan alt sosyoekonomik kadınlar; meslek sahibi, yüksek eğitilmiş orta ya da yüksek orta sınıf kadınları.²⁷⁹

1955, 1960 ve 1965 yılı istatistiklerinde kendi hesabına çalışan kadın ve işveren statüsünde bulunan kadın oranına baktığımızda ise bu oranların bir hayli düşük olduğu anlaşılmaktadır. Öyle ki bahsedilen yıllar itibariyle sırasıyla işveren kadın oranının %0.03, %0.11 ve %0.006, kendi hesabına çalışan kadınların oranının ise sırasıyla %4.71, %6.91 ve %2.85 olduğu görülmektedir.²⁸⁰

Oya ÇİTÇİ tarafından 1955-1980 döneminde işgücüne katılan kadınların sektörel dağılımına dair bilgiler aşağıdaki tabloda özetlemiştir.

Tablo 2: İşgücüne Katılan Kadınların Sektörlere Göre Dağılımı (1955-1980)

	1955	1960	1965	1970	1975	1980
Tarım	95.6	95.0	94.1	89.0	88.9	86.8
Sanayi	2.3	2.7	1.5	5.1	3.5	4.6
Hizmetler	1.6	1.9	2.6	5.0	2.2	7.7
Diğerleri	0.5	0.4	1.8	0.9	1.4	0.9

Kaynak: Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar; Dr. Oya ÇİTÇİ, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara, 1982, s.93

Tablodan görüldüğü üzere verilen yıllar itibariyle azalış seyrinde olsa da kadın işgücünün tüm yıllarda ağırlıklı olduğu sektör tarım olmuştur. 1955-1965 yılları arasında

²⁷⁸ Feride Acar, "Türkiye Üniversitelerinde Kadın Öğretim Üyeleri", Ayşe Berktaş Hacımiraçoğlu (ed.), *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler*, içinde, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, İstanbul, 1998, s.313

²⁷⁹ İpek İlkaracan, *a.g.m*, s.287

²⁸⁰ Makal (4), *"a.g.e*, s.80

sanayideki kadın işgücü hizmet sektöründen daha fazla olsa da 1980 yılına gelindiğinde hizmet sektöründe kadın işgücü sanayi sektöründeki kadın işgücünün neredeyse iki katına çıkmıştır. Tarım, sanayi ve hizmet sektörünün dışında kalarak diğer diye tabir edilen grupta ise yıllar itibariyle artış ve azalışlar yaşansa da genel olarak aynı oranlarda kaldığı söylenebilmektedir.

Bu dönemin bir diğer gelişmesi 24 Ocak 1989 tarihinde İçişleri Bakanlığı'nca Kaymakamlık sınavlarına kadınların da alınacağına açıklanmasıdır.²⁸¹Bu sayede kadınlar için kamuda kariyer meslek olarak yeni bir istihdam alanının açıldığını söylemek mümkündür.

2.2.2. 1950-1999 Dönemi Siyasette Kadın:

Bu dönemde parlamentodaki kadın temsilcilere bakıldığında; 1961 Kurucu Meclisinde 3, 1962 Cumhuriyet Senatosu ve Meclis'te 5 kadının yer alabildiği görülmektedir. Devam eden dönemlerde de kadın vekillerin sayısında çok farklılık olmamakla birlikte 1965 yılında 8, 1969 yılında 5, 1973 yılında 6 ve 1977 yılında 4 kadın milletvekili parlamentoda yer alabilmiştir.²⁸²

1960-1980 dönemleri arasında meclise giren kadın parlamenterlerin %17'si üniversite mezunu, %9'u lise mezunudur. Ancak bu dönemde bir ilk yaşanmış ve ev kadınları %11,5 oranla mecliste yer alabilmiştir.²⁸³

İlk kadın belediye başkanı Mersin'de 1950 yılında seçilen Müfide İlhan olmuştur.²⁸⁴ Türkan Akyol ilk kadın Bakan olan 1971 yılında atanmıştır. Lale Aytaman ise Muğla iline 1991 yılında ilk kadın vali olan atanmıştır. İlk kadın Başbakan olan Tansu

²⁸¹ Ertürk, *a.g.e.*, s.20

²⁸² Kırkpınar, *a.g.e.*, s.24

²⁸³ Arat, *a.g.m.*, s.257-264

²⁸⁴ Arzu Karaca Çakınberk, *İş'te Kadın Olmak*, Nobel Yay, İstanbul, 2011, s.21

Çiller ise 1993 yılında hükümeti kurmuştur.²⁸⁵1980 sonrasında Türk kadının siyasette artan bir oranda aktifliği görülmektedir.²⁸⁶

2.2.3. 1950-1999 Döneminde Kadın İstihdamını Hedefleyen Yasal Düzenlemeler:

2.2.3.1. 1961 Anayasası

9 Temmuz 1961 tarihinde kabul edilen ve 1924 tarihli kanun yerine geçen 1961 Anayasası'nda temel hak ve özgürlükler 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve 1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi dikkate alınarak düzenlenmiş ve bu belgelerde yer alan hükümlerin neredeyse tamamına yer verilmiştir.²⁸⁷

1924 Anayasası'nda Türklerin kanun karşısında eşit olduğu ve ayırım götmeksizin herkesin kanuna uymak durumunda olduğu, bu bağlamda grup, sınıf, aile ve kişi ayrıcalıklarının kaldırılıp yasaklandığı belirtilirken, 1961 Anayasası'nın 12.maddesinde; herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu²⁸⁸ vurgulanarak söz konusu beyanname ve sözleşmeden ne denli etkilendiğini ortaya koymaktadır zira kullanılan kelimeler birebir aynıdır.

Buna paralel olarak Kişinin Hakları ve Ödevleri, Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler ile Siyasal Haklar ve Ödevler başlıkları altında ilerleyen maddelerde de eşitlikçi, herhangi bir ayırım götmeyen ifadeler yer verildiği görülmektedir. Çalışma ve Sözleşme Hürriyet'inin düzenlendiği 40. madde de; ayırım götmeksizin herkesin, tercih ettiği alanda

²⁸⁵ Ertürk, *a.g.e*, s.20-23

²⁸⁶ Ayşe Güneş Ayata, "Laiklik, Güç ve Katılım Üçgeninde Türkiye'de Kadın ve Siyaset", Ayşe Berktaş Hacimirzaoglu (ed.), *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler*, içinde, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, İstanbul,1998 s.247

²⁸⁷ Ali Kuyaksil, "Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Gelişimi", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt:6 Sayı:11*, sayfa:328-352, 2009

²⁸⁸ "1961 Anayasası", <http://www.anayasa.gen.tr/1961ay.htm>, (04.09.2018)

çalışma ve sözleşme özgürlüğüne ve özel girişimlerde bulunma serbestisine sahip olduğu belirtilmiştir.²⁸⁹

Yine İktisadi ve Sosyal Hayatın Düzeni başlıklı 41. madde ekonomik ve sosyal hayatın adalete, tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşam seviyesinin sağlanması amacıyla düzenleneceği hükmü ile devam etmiştir.²⁹⁰

Çalışma Hakkı ve Ödevi başlığı altında çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu ve angaryanın yasak olduğu hüküm altına alınarak eşitlikçi yaklaşım çalışma hayatını kapsar şekilde devam ettirilmiştir.²⁹¹

Hiç kimsenin, yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmayacağına hükmeden 43. madde devamında kadın lehine sayılabilecek bir hükme daha yer verilerek, kadınların, çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı belirtilmiştir.²⁹²

Yine cinsiyet ayrımı güdülmeksizin dinlenme hakkının ve adaletli bir ücret almanın her çalışanın hakkı olduğu vurgulanan Anayasa'da herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu belirtilmiştir.²⁹³

Kanunun 46. Maddesinde Sendika Kurma Hakkı işlenmiş olup çalışanlar ve işverenlerin, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahip oldukları belirtilmiştir.²⁹⁴

Kanunun bu haliyle memurların da sendika hakkı bulunmakta iken 1971 yılında yapılan değişiklik ile memurlara tanınan sendika hakkı kaldırılmış ve bu da kanunun 119. Maddesinde açıkça yazılmıştır. Herkesin bilim ve sanatı serbestçe öğrenme ve öğretme,

²⁸⁹ "1961 Anayasası", <http://www.anayasa.gen.tr/1961ay.htm>, (04.09.2018)

²⁹⁰ "1961 Anayasası", <http://www.anayasa.gen.tr/1961ay.htm>, (04.09.2018)

²⁹¹ "1961 Anayasası", <http://www.anayasa.gen.tr/1961ay.htm>, (04.09.2018)

²⁹² "1961 Anayasası", <http://www.anayasa.gen.tr/1961ay.htm>, (04.09.2018)

²⁹³ "1961 Anayasası", <http://www.anayasa.gen.tr/1961ay.htm>, (04.09.2018)

²⁹⁴ "1488 Sayılı Kanun",

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13964.pdf&main=h>
<http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13964.pdf>, (01.12.2018)

açıklama, yayma ve bu alanlarda her türlü araştırma hakkına sahip olduğu²⁹⁵belirtilen Anayasa’da bu sayede bilim ve sanat alanlarında da kadın-erkek eşitliğini koruduğu söylenebilmektedir.

2.2.3.2. 1982 Anayasası

18.10.1982 yılında kabul eden Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında 1961 Anayasasından bahsederken değinilen tüm hakların korunduğu görülmektedir. İlköğretimin kız ve erkek çocuklar için zorunlu olduğu açıklanan 42. madde de kimsenin eğitim ve öğretim hakkından mahrum bırakılmayacağı hükmü eklenmiştir. 1961 Anayasası’nda angaryanın yasak olduğu ibaresine ilaveten kimsenin zorla çalıştırılmayacağı hükmüne de yer verilmiştir. Devletin herhangi bir ayırım yapmadan tüm sanatçı ve sporcuları koruduğu belirtilerek bu alanlarda da cinsiyet bakımından herhangi bir ayırım yapılmadığı kadın sanatçı ya da sporcunun da devlet tarafından teşvik edilerek korunacağı anlayışı verilmek istenmiştir.

Kanunun 51. Maddesinde Sendika Kurma Hakkı düzenlenmiş olup, işçi ve işverenlerin, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendika ve üst kuruluş kurma hakkına sahip oldukları belirtilmiştir.²⁹⁶ Ancak 13.07.1995 tarihinde yapılan değişiklik ile memurlara sendika hakkı tekrar verilmiştir.²⁹⁷

2.2.3.3. Sendika Kanunları

5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunun yerine 15.07.1963 tarihinde 274 Sayılı Sendikalar Kanunu kabul edilmiş ve böylece

²⁹⁵ “1961 Anayasası”, <http://www.anayasa.gen.tr/1961ay.htm>, (04.09.2018)

²⁹⁶ “Türkiye Anayasası”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709-19821018.pdf>, (01.09.2018)

²⁹⁷ “4121 Sayılı Kanun”,

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22355.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22355.pdf>, (01.12.2018)

sendikal hakların zemini oluşturulmuştur. Kanunun akabinde sendika üyeliklerinde artışlar görülmüştür. Öyle ki 1961 tarihinde 511 sendikada örgütlü 298 bin işçi varken 1966'da sendika sayısı 704'e üye işçilerin sayısı 374 bine ulaşmıştır.²⁹⁸

Kanun işçi ve işverenlerin ortak ekonomik, sosyal ve kültürel çıkarlarını korumak ve geliştirmek için sendika, birlik, federasyon ve konfederasyonları serbestçe kurma haklarının olduğunu, üyelik, teşekkül içinde göreve seçilme, hizmetlerden faydalanma konusunda cinsiyet farkı gözetilemeyeceğini belirtmektedir.²⁹⁹

274 Sayılı Kanunda 29/7/1970 tarihinde 1317 Sayılı Kanunla değişikliğe gidilmiş ancak sendika hakkında kadın erkek eşitliği gözetilmeye devam edilmiştir.³⁰⁰

08.06.1965 tarihinde kabul edilen 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu devlet personellerinin kuracağı sendika ve federasyonlar hakkında olup bu hak cinsiyet ayrımı yapılmaksızın tüm kamu personellerine tanınmıştır.³⁰¹

274 Sayılı Kanununun 14 Eylül 1980 tarihinde askıya alınmasından³⁰² sonra temel amacı işçi ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmek için kendi aralarında kurdukları sendikalar ile konfederasyonların kuruluşu, teşkilatı, faaliyeti ve denetlenmesi esaslarını düzenlemek olan ve 05.05.1983 tarihinde kabul edilen 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu üyelik, göreve seçilme vb. konularında cinsiyet ayrımı yapmamaktadır.³⁰³

²⁹⁸ Şişman, *a.g.m.*, s.13

²⁹⁹ “274 Sayılı Sendikalar Kanunu”, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11462.pdf>, (01.12.2018)

³⁰⁰ “1317 Sayılı Kanun”, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13577.pdf>, (01.12.2018)

³⁰¹ “624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu”, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12025.pdf>, (01.12.2018)

³⁰² Ufuk Aydın-Özlem Keskin, “2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü”, *AndHD*, 1(2), 2015, s.1-41

³⁰³ “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2821.pdf>, (01.12.2018)

2.2.3.4. Sosyal Sigortalar Kanunu

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hizmet aktiyle çalışanlara iş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık, analık olarak tabir edilen kısa vadeli sigorta kolları ve malüllük, yaşlılık ve ölüm olarak tabir edilen uzun vadeli sigorta kolları bakımından kanunda yazılı şartlarla gerekli yardımları sağlamak amacıyla 17.07.1964 tarihinde kabul edilmiştir. Dolayısıyla kanunun iş kanununa göre daha geniş yorumlandığı ve işçi sigortaları yerine sosyal sigortalar anlayışı benimsenmiştir.³⁰⁴ Ancak kanun tarımsal faaliyetlerde ve ev hizmetlerinde çalışan işçileri kapsamamaktadır. Dolayısıyla işçilere uygulanmak üzere yürürlüğe girmiş bu kanunun tarım işlerinde çalışan kadınlar ile ev hizmetlerinde çalışan kadınlar için koruyucu hükümler içermesi mümkün değildir.

Kanunda işyeri tanımı yapılırken tıpkı yürürlükteki 3008 sayılı İş Kanununda olduğu üzere çocuk emzirme yerleri de işyeri sayılmaktadır. Aynı zamanda iş kazasına ilişkin hükümleri içeren 11. madde de emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen ya da sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olayların iş kazası sayılacağına hükmedilmiştir.³⁰⁵ Bu sayede kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanların iş kazası bakımından fiilen işyerinde görevini yaptığı zamanlar ile eş değer olduğu ve aynı korunmaya müstehak olduğunun altı çizilmiştir.

Kanunun 43. Maddesinde ise analık halinde sigortalılık kapsamında yapılacak ödemeler ve yardımlar maddeler halinde ayrıntılı olarak izah edilmiştir. Buna göre 4772 sayılı Kanunda belirtilen yardımlara ilaveten gebelik kontrollerinin yaptırılması, doğum sırasında gerekli sağlık yardımlarının sağlanması ve analık halinde gerekirse yurt içinde başka bir yere gönderilmesi de belirtilmiştir. Çalışan kadının doğum yapması halinde doğum sırasında ve sonrasında ihtiyaç duyulan sağlık yardımları, ilaçlar ve sağlık malzemesinin sağlanacağı belirtilmiştir.³⁰⁶

³⁰⁴ Şişman, *a.g.m.*, s.13

³⁰⁵ “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu”,
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mevzuat/mulga_mevzuat (12.11.2018)

³⁰⁶ “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu”,
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mevzuat/mulga_mevzuat (12.11.2018)

Kadın sigortalı ve sigortalı erkeğin eşi için sağlanan analık yardımlarından faydalanmak için gerekli koşullar 4772 Sayılı Kanunun mantığı ile benzer şekilde kadın sigortalı lehine olacak şekilde belirlenmiştir. Bununla birlikte bu yardımlardan faydalanmak için gerekli koşullarda değişikliğe gidilip daha uzun süreli çalışan olma zorunluluğu getirilmiştir.

Kadın sigortalının bu yardımlardan yararlanması için son 1 yıl içinde en az 90 gün, sigortalı erkeğin eşinin faydalanması için son 1 yıl içinde en az 120 gün sigortalı olması şart koşulmuştur. Her ne kadar haktan faydalanmak zorlaştırılmış gibi görünse de kadını istihdamda yer almaya teşvik edici bir değişiklik olarak düşünülebilmektedir. Analık hali nedeniyle ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğinin 4772 sayılı kanundan daha fazla süreyi ve miktarı kapsayacak şekilde doğumdan önceki ve sonraki altışar haftalık sürede çalışmadığı her gün için verileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla 4772 sayılı Kanun ile kıyaslandığında geçici iş göremezlik süresinin uzatıldığı görülmektedir. Verilecek ödenek hesabında ise 89. Maddeye istinaden günlük kazancının üçte ikisi esas alınmaktadır.³⁰⁷

Bu kanunda da sigortalılık niteliğinin kaybedilmesi durumunda analık sigortasından yararlanma hakkına ilişkin düzenlemeler olmakla birlikte 4772 sayılı Kanunda belirtilen sürelerden farklılık arz ettiği görülmektedir.

Sigortalılık niteliğinin kaybedilmesinden itibaren 300 gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası yardımından yararlanacak sigortalı erkek için doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olması durumunda analık sigortasından sağlanan haklardan faydalanılacağı belirtilmiştir.³⁰⁸

³⁰⁷ “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu”,
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mevzuat/mulga_mevzuat (12.11.2018)

³⁰⁸ “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu”,
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mevzuat/mulga_mevzuat (12.11.2018)

Yaşlılık aylığına ilişkin hükümler kanunun 6. Bölümünde yer almakla birlikte daha önceki kanunlarla benzer şekilde kadın sigortalıların erkek sigortalılara nazaran daha erken yaşta yaşlılık aylığına hak kazandığı görülmektedir.

Ölüm sigortası ise kanunun 7. Bölümünde açıklanmaktadır ve ölen sigortalının çocuklarına hangi koşullarda ölüm aylığı bağlanacağı 68. Maddenin 1/C bendinde ayrıntılı olarak anlatılmıştır. Buna göre çocuklar 18 yaşına kadar aylık alabilmekte, ancak ortaöğrenime devam ettiği müddetçe 20 yaşına, yükseköğrenime devam ettiği müddetçe 25 yaşına kadar; bununla birlikte çalışmayacak kadar malüliyeti olup herhangi bir sigorta kolundan dolayı gelir ya da aylık almayan çocukları ile, herhangi bir yaşta olup evli olmayan ya da boşanan ve dul kalan kız çocuklarının Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi bir işte çalışmayan ve de buralardan gelir ya da aylık almayan kız çocuklarının her birine %25 oranında aylık bağlanmaktadır.³⁰⁹ Buradan erkek çocuklarının öğrenim gördükleri süreler yararlanabildiği ölüm aylığından kız çocuklarının çalışmadıkları ve evli olmadıkları takdirde ölünceye kadar yararlanabileceği anlaşılmaktadır ki bu hükmün kadının istihdama katılması, katılması halinde ise kayıtdışı kalmasına neden olacağı şüphesizdir.

Sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu kimselerin açıklandığı 106. Madde de benzer şekilde erkek çocukların sadece öğrenim gördüğü süreler belirtilirken kız çocuklarının çalışmama ve evli olmaması hali sigortalının geçindirmekle yükümlü olması için yeterli görülmüştür.³¹⁰

Kanunun 104. Maddesinde iş kazası, meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortalarını kapsayan ve Kısa Vadeli Sigorta Kolları diye tabir edilen sigorta kolları bakımından dikkate alınmayan süreler belirtilmiş olup, analık hali nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneğinin alındığı süreler daha sonra ortaya çıkacak iş kazası, meslek

³⁰⁹ “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu”,
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mevzuat/mulga_mevzuat (12.11.2018)

³¹⁰ “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu”,
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mevzuat/mulga_mevzuat (12.11.2018)

hastalıkları, hastalık ve analık halinde bu sigorta kollarının sağladığı haklardan yararlanmak için gerekli olan sürenin hesabında dikkate alınmayacağı belirtilmiştir.³¹¹

Kanunun 107. maddesinde sigortalılığın sona ermesi halleri işlenmektedir. Burada kadın çalışanların lehine olacak şekilde analık hükümlerinin uygulanması söz konusu ise kişinin sigortalılığının, dolayısıyla sigortalılığa bağlı haklarından yararlanmasının işten çıkış tarihini takip eden 10. günden sonra sonlandırılacağı belirtilmiştir.³¹²

Kanunun ek 1. Maddesinde evlenmesi sebebiyle işten ayrılan kadınların malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin yarısı, yazılı talepleri üzerine, toptan ödeme şeklinde verileceği ve bu kadınların evlilik nedeniyle işten ayrılmış sayılacağı belirtilmektedir.³¹³Bu hükmün şüphesiz evlenen kadının işten ayrılmaya zorlanmasına imkan vereceği gibi yetkili makamlarca da evliliğin kadının iş hayatından çekilmesine makul bir neden olarak görüldüğünün bir göstergesidir ve kadını istihdamdan uzaklaştıran bir etkiye sahip olduğu açıktır.

2.2.3.5. Devlet Memurları Kanunu

23.07.1965 tarihinde resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile devlet memuru kadınların analık hallerine ilişkin izinleri mazeret izni kapsamında değerlendirilmiş ve kadın memura doğum öncesi 3 hafta, doğum sonrası 6 hafta izin verileceği belirtilmiştir. Sosyal Hak ve Yardımların düzenlendiği 4. Kısımda ise kadın erkek ayrımı gütmeden tüm memurların emeklilik haklarının olduğu, kadın memurların analık hallerinde sosyal yardımların yapılacağı, bu yardımların ise çıkarılacak özel kanunlarla düzenleneceği belirtilmiştir.³¹⁴Doğum öncesi ve doğum

³¹¹ “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu”,

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mevzuat/mulga_mevzuat (12.11.2018)

³¹² “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu”,

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mevzuat/mulga_mevzuat (12.11.2018)

³¹³ “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu”,

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mevzuat/mulga_mevzuat (12.11.2018)

³¹⁴ “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu”,

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12056.pdf&main=h>
<http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12056.pdf>, (26.09.2018)

sonrası izin süreleri belirtilmiş olsa da doğumun ne zaman gerçekleşeceği belli olmayan durumlar için herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Örneğin; belirlenen 3 hafta bitmesine rağmen doğumun gerçekleşmemesi halinde doğum sonrası 6 haftanın ne zaman başlayacağı ya da gebelikte son 3 haftaya girilmeden doğumun gerçekleşmesi halinde kullanılmayan doğum öncesi iznin doğum sonrasında kullanılıp kullanılmayacağı belli değildir. Bu hususun uygulama birliğinin sağlanmasını engellediği ve çoğu zaman kadın memurun aleyhine işletildiği düşünülmektedir.

15.02.1982 tarihli gazetede yayınlanan 2595 sayılı kanunla 657 sayılı kanunun 104. Maddesi A bendine ekleme yapılmış ve doğum sonrası 6 haftanın bitiminden başlamak üzere kadın memura 6 ay boyunca günde 1,5 saat süt izni verileceği belirtilmiştir.³¹⁵ Ancak yukarıda da değinildiği üzere doğumun gerçekleşme tarihinin belli olmaması sebebiyle doğum öncesi ve doğum sonrası izinlerin kullanılmasında yaşanacak aksaklık süt izninin kullanılmasını da etkileyecektir. Kanunun erken ya da geç doğumu öngörmemiş olması ve buna rağmen süt izninin de doğum sonrası 6 haftalık iznin bitimini takiben başlayacağına hükmetmesi mağduriyetlere sebep olacak şekildedir.

1982 yılında 2670 sayılı kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa doğum yapan devlet memurlarına istekleri halinde 6 ay ücretsiz izin verilebileceği eklenmiştir.³¹⁶ Böylece doğum yapan memurların yeni doğan çocuklarının bakımı sebebiyle bir süreliğine işe ara verip, süre bitiminde işe geri dönme garantileri olmuştur. 1995 yılında 562 sayılı KHK ile yine bu hükümde değişikliğe gidilmiş ve doğum yapan memurlara istekleri halinde en çok on iki aya kadar ücretsiz izin verilebileceği belirtilmiştir.³¹⁷ Hiç şüphesiz ki ücretsiz izin hakkı süresinin uzatılması kadın memurların lehine bir gelişmedir. Ancak “izin verilebilir” şeklinde kesin hüküm belirtmeden

³¹⁵ “2595 Sayılı Kanun”,

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17606.pdf&main=h>
<http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17606.pdf>, (27.09.2018)

³¹⁶ “2670 Sayılı Kanun”,

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17696.pdf&main=h>
<http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17696.pdf>, (27.09.2018)

³¹⁷ “562 sayılı KHK”,

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22354.pdf&main=h>
<http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22354.pdf>, (27.09.2018)

amirlerin insiyatifine bırakılmış olması iznin kullanılmasını güçleştirici bir unsur olmuştur.

2.2.3.6. Esnaf, Sanatkar ve Tarımda Çalışanlar İle İlgili Kanunlar

14.09.1971 tarihinde resmi gazetede yayınlanan 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu yalnızca malullük, yaşlılık ve ölüm hallerinde bu kanuna tabi olanları koruma altına almış olup analık hali hakkında herhangi bir düzenleme içermemektedir.³¹⁸ Aynı şekilde 20.10.1983 tarihinde resmi gazetede yayınlanan 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ile tarım işlerinde hizmet aktine tabi olmalarına rağmen sürekli çalışmayan işçilerin iş kazaları, meslek hastalıkları, ölüm ve maluliyet hallerinde elde edebilecekleri haklar düzenlenmişse de bu kanunda analık hali kapsam dışında bırakılmıştır. Aynı gazetede yayınlanan 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile ise tarımda kendi nam ve hesabına çalışanlar için yalnızca malullük, yaşlılık ve ölüm halleri için sağlanan haklar tanımlanmış olup analık haline yine hiç değinilmemiştir. Dolayısıyla tarımda hizmet akdi ile çalışan ya da tarımda kendi nam ve hesabına çalışan kadınların bu iki kanunla analık hallerine ilişkin haklarının gözetilmediği söylenebilmektedir.³¹⁹

2.2.3.7. İş Kanunu

Endüstri ilişkilerinde yaşanan gelişmeler ve 1961 yılında yaşanan Anayasa değişiklikleri neticesinde yetersiz kaldığı düşünülen 3008 sayılı İş Kanunu 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesi ile son bulmuştur. 2003 yılına dek yürürlükte kalacak olan 1475 sayılı İş Kanunu ile kadın işgücünü korumaya yönelik kimi hükümlerin

³¹⁸ “1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/5.5.1479.pdf>, (21.09.2018)

³¹⁹ “2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, 2926 sayılı Tarımda Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu”, <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18197.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18197.pdf>, (21.09.2018)

yanında eşit işe eşit ücret ilkesi de yasal zemine oturmuştur.³²⁰ Bu sayede ücretler, hafta tatili, ücretli ve ücretsiz izinler, yıllık izin, iş sürelerinin tespiti, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınması, kıdem tazminatı ve hizmet akdinin feshi gibi konularda kadın-erkek eşitliğini zedeleyecek hükümlerin hem bireysel iş sözleşmelerinde hem de toplu iş sözleşmelerinde yer alma imkanı kalmamıştır.³²¹

Kadın çalışanın gebeliği söz konusu olduğunda doğumdan 6 hafta önce ve 6 hafta sonra olmak üzere toplam 12 hafta boyunca çalıştırılması yasaklanmış, kadının sağlık durumuna göre bu sürelerin artırılabileceği, doğum sonrası 6 haftalık sürenin bitimini takiben dilerse kendisine 6 aya kadar ücretsiz izin verilebileceği hüküm altına alınmıştır. Böylece 3008 sayılı İş Kanunda belirlenen doğum izni sürelerinin 1475 sayılı İş Kanunu ile artırıldığı söylenebilmektedir. Ayrıca “gebe veya emzikli kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından birlikte düzenlenecek bir tüzükte (...)”³²² gösterileceği belirtilerek bu konuda bir düzenlemeye işaret etmiştir.

Kıdem tazminatına ilişkin hükümler ise günümüzde dahi geçerliliğini korumaktadır. Kıdem Tazminatına hak kazanmada belirli süreli iş sözleşmesi ile belirsiz süreli iş sözleşmesi arasında herhangi bir ayırım yapılmassa da kıdem tazminatının aynı işverenin işinde ancak 1 yıl çalışma ile kazanılacağı hükmü dolaylı olarak 1 yıldan az bir süreyi kapsayan belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların kapsam dışında kalmasına neden olmaktadır.

³²⁰ Nurcan Önder, *a.g.m*

³²¹ Meryem Dinç, “Çalışma Hayatında Kadın İle İlgili Hukuki Düzenlemeler”, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 6 Sayı 3*, 2002

³²² “1475 Sayılı İş Kanunu”,

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13943.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13943.pdf>, (03.09.2018)

2.2.3.8. Medeni Kanun

1926 yılından beri yürürlükte olan 743 Sayılı Medeni Kanunun zamana yenik düşmüş maddelerinden biri olan ve evli kadınların çalışma hayatına katılımının eşinin iznine bağlayan hüküm 29.11.1990 tarih, 1990/30 Esas; 1990/31 Karar sayılı kararı ile kadın-erkek eşitliğine aykırılık içermesi sebebiyle iptal edilmiştir.³²³

2.2.3.9. Mesleki Eğitim Kanunu

Çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak meslekî eğitime ilişkin esasları açıklayan ve meslekî kuruluşlar ile bu kuruluşlara üye işyerleri mal ve hizmet üreten kamu kuruluşları; Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne bağlı işyerleri ile Dışişleri Bakanlığına bağlı Devlet Konukevleri hariç olmak üzere döner sermayeli işyerlerinde çalışan çırak, kalfa ve ustaları, meslekî ve teknik liselerde eğitim gören öğrencileri kapsayan 3308 Sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu 17.06.1986 tarih 19139 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunda "Aday çırak", "Çırak", "Öğrenci", "Kalfa", "Usta" ve "Usta öğretici" ile "İşletmelerde Meslek Eğitimi" terimlerinin tanımı yapılırken cinsiyet ayrımı yapılmamıştır. Mesleki Eğitim Kanuna tabi olanların 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun yalnızca iş kazası meslek hastalığı ve hastalık sigorta kollarına tabi olduğu belirtilmiştir.³²⁴

³²³ Güleendam Temp, "Hukuk Önünde Kadın Erkek Eşitliği", http://www.jmo.org.tr/resimler/ekler/3bfc1d4783966c6_ek.pdf?dergi=HABER%20B%DCLTEN%DD, (03.09.2018)

³²⁴ "3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu", <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/19139.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/19139.pdf>, (01.12.2018)

2.2.4. 1950-1999 Dönemini Kapsayan Kalkınma Planlarında Kadın İstihdamının Yer Alması ve Akabinde Yaşanan Gelişmeler

Gülay Toksöz'ün vurguladığı üzere kalkınma planlarında kadın istihdamına ilk kez 5. Kalkınma Planında yer verilmiştir. Bu planda 15-19 yaş aralığında işsizliğin %10,5 olduğu, bununla çoğunlukla kadın işgücünden oluştuğuna değinilse de salt kadın işsizliğini çözmek amaçlı bir tedbirden bahsedilmemektedir. Süregelen geleneksel kadın algısını yansıtacak şekilde kadınların çalışma hayatına katılması ile okul öncesi çocukların emniyet içinde bakımları ve yetiştirilmeleri için kreş ve gündüz bakımevlerinde olan ihtiyacın arttığı ve plan döneminde bu ihtiyacın karşılanmasına yönelik çalışmaların yapılacağı belirtilmektedir. Buradan çocukların bakımı konusunda yenilikler gerçekleştirerek dolaylı olarak kadının çalışma hayatına dahil olmasının temin edilmek istendiği anlaşılabilmektedir.

Kadının çalışma hayatına yönelik planlara ilk kez yer veren 5. 5 Yıllık Kalkınma Planına değindikten sonra Akın Yumuş'un "*Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları*" adlı uzmanlık tezinde belirttiği ve dikkat çeken hususlara değinmekte fayda bulunmaktadır. Yumuş 1. Kalkınma Planının "Nüfusun Yaşam Bileşimi" bölümünde doğurganlığın kadının iş yaşamına girmesinin önünde bir engel olduğu tespitine, "Konserve Sanayi" bölümünde kadının çalışma hayatına girmesinin ve gelirinin artmasının konserve tüketimini artıracığı tespitine, "eğitim" başlığı altında "Kız Teknik Öğretim" in iki amacı olduğu ve bu amaçların kadınların ev eksenli olarak çalışmaları ile kadınları kendilerine uygun görülen mesleklere hazırlama ve yönlendirmesine değinmiştir.³²⁵ Tıpkı kadının istihdamı konusunda Oya Çitçi'nin de değindiği gibi toplumun kadınlara yakıştırdığı ve erkekler tarafından boş bırakılan alanlarda kızların eğitim alması yönünde planlar olduğuna dikkat çekmektedir.

2. Kalkınma Planında da kadının istihdamı ile ilgili doğrudan bir plan bulunmazken "eğitim" konusunda bir önceki planda değinildiği üzere anlayışın

³²⁵ Akın Yumuş, "*Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları*", Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Uzmanlık Tezi), Ankara, 2011

sürdüğünden bahseden Akın Yumuş 3. Kalkınma Planının “Eğitim ve Kültür” başlığı altında bu fikrin değişmeye başladığından, kız enstitülerinde geleneksel meslek dalları yanında çağdaş koşullara uygun meslek dallarının kapsamına alınacağına dair tedbirin kadınların bundan sonraki dönemlerde gittikçe çalışma hayatının içinde yer alacağı fikrine işaret ettiğini dile getirmektedir. 4. Kalkınma Planının “Kaynakların Kullanımı” başlıklı bölümünde ilk defa kadınların işgücüne katılma oranlarından bahsedilmesine rağmen kadın istihdamını artırmaya yönelik herhangi bir tedbir bulunmadığına değinen Yumuş “Yaşam Düzeyinde Gelişmeler” başlıklı bölümde tarımda iş sözleşmesi ile ücret karşılığı çalışanlar ile ev hizmetlerinde çalışan kadınların bir kısmının önceki plan dönemi sonunda sosyal sigortalar kapsamına alınmasına rağmen uygulamada önemli aksaklıklar görüldüğü tespitine karşın bu tespite ilişkin özellikle kadınlara yönelik herhangi bir tedbir alınmadığına değinmiştir.³²⁶

İlk kez 5. Beş Yıllık Kalkınma Planında kadın konusunun yer alması Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığı Önleme Sözleşmesinin imzalanmasını takiben mümkün olmuş, bu konuda politikalar belirlenmiş akabinde 1987 yılında Devlet Planlama Teşkilatı’nda Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu kurulmuştur. 6. Beş Yıllık Kalkınma Planında ise kadın ilk kez üzerine politika üretilen başlı başına bir konu teşkil etmiştir. Planda kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve mesleki eğitim imkanlarından daha fazla yararlanmalarıyla özellikle tarım haricindeki sektörlerde istihdamının yaygınlaştırılması için gerekli ortamın oluşturulacağı, çalışan kadınların çalışma hayatı, sosyal güvenlik, sağlık, mesleki eğitim, yeniden işe alınma gibi konularda karşılaştıkları, uygulamadan kaynaklanan zorlukların çözümü için tedbirlerin geliştirileceği, çocuklarının bakım imkanlarının artırılmasının teşvik edileceği belirtilmiştir.³²⁷

1990 yılında Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı kurulmuş olup, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak kurulmuş ve 1991 yılında Başbakanlığa bağlanmıştır.³²⁸1993 yılında Birleşmiş

³²⁶ Yumuş, *a.g.t.*, s.43-48

³²⁷ “6. Beş Yıllık Kalkınma Planı”,

<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalkinma%20Planlar/Attachments/4/plan6.pdf>, (02.11.2018)

³²⁸ Mustafa Fatih Özbilgin - Hanife Aliefendioğlu, “Kadın-Erkek Eşitliği Kurumsal Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme: Türkiye Ve Britanya Karşılaştırması”, *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 9: 1-20.

Milletler Kalkınma Programı ile işbirliği çerçevesinde “Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi” uygulanmaya başlanmış ve bu çerçevede eğitim programları, araştırma projeleri, pilot projeler ve istatistik/yayın faaliyetleri yürütülmüştür. Cinsiyete dayalı veri tabanı oluşturulması amacıyla Devlet İstatistik Enstitüsünde Toplumsal Yapı ve Kadın İstatistikleri Şubesi kurulmuştur.³²⁹

Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü bünyesinde 1994 yılında kurulan Bilgi Başvuru Bankası (3B) ile girişimcilik ve el emeğinin değerlendirilmesi konusunda hizmet vermek amaçlanmıştır.³³⁰

1994 yılında Dünya Bankası ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti arasında İkraz Anlaşması imzalanarak İstihdam ve Eğitim Projesi başlatılmıştır. Bu projeye bağlı olarak akabinde Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğünce Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi yürütülmeye başlanmış olup proje kapsamında 16 araştırma projesi gerçekleştirilerek 13 tanesi kitap haline getirilmiştir. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğünde kitap, makale, tez, seminer, konferans dökümanları ve gazete kesiklerinin derlendiği, Ankara'nın tek kadın kütüphanesi sayılan Dokümantasyon Merkezi kurulmuştur. “Kadınlara Görsel Tanıklık” adlı kadın fotoğrafları arşiv çalışması, kadınların çalışma yaşamına dair “Kadın Çalıştıkça” isimli belgesel/tanıtım filmi yapılmıştır. Toplumsal Cinsiyet Eğitim Paketi adı altında resmi, özel ve sivil toplum kuruluşları çalışanlarına yönelik eğitici bir paket hazırlanarak pilot uygulamalar gerçekleştirilmiş ve proje 2000 yılında sonuçlandırılmıştır.³³¹

1995 yılında ise Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Dünya Bankası Japon Hibe Fonundan 1993 yılında elde ettiği finansman ile Küçük Girişimcilik Projesi gerçekleştirilmiştir. Bu proje, kadın girişimcilere sağlanan finans ve finans dışı hizmetlerin neler olduğu ve kadın girişimcilerin bu hizmetlere ulaşmalarını ortaya koyan bir araştırma projesi olarak, bazı illerde alan çalışmaları yapılmasını ve edinilen bilgilerin kitap haline getirilmesini sağlamıştır.³³²

³²⁹ Karaca Çakınberk, *a.g.e.* s.22

³³⁰ Ertürk, *a.g.e.* s.23

³³¹ Karaca Çakınberk, *a.g.e.* s.23

³³² Ertürk, *a.g.e.* s.24

1995 yılının Şubat ayında Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğüne gönüllü kadın kuruluşlarının iletişim ve dayanışmasını güçlendirmek ve bilgiyi yayabilmek amacıyla aylık olarak “Kadın Bülteni” çıkarılmaya başlanmış ve bülten 11 sayı yayımlanmıştır.³³³

Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nce Sinop’ta sivil toplum kuruluşları ve kamu kurumları temsilcileri, parlamenterler, gazeteciler ve akademisyenlerin katıldığı, “Türkiye’de Kadına Yönelik Politikaların Oluşturulması” konulu 8-11 Haziran 1995 tarihlerinde toplantı düzenlenmiş olup bu toplantıda kadının çalışma yaşamını da düzenleyen politikalar belirlenmiştir. Akabinde gerçekleşen 1994 tarihli 4. Dünya Kadın Konferansında verilen taahhütler gereğince Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü önderliğinde gönüllü kadın kuruluşlarının katılımıyla komisyonlar kurulmuş olup bu komisyonlardan biri de kadının istihdamı hakkındadır.³³⁴

1996-2000 yılları arasını kapsayan 7. Kalkınma Planında dünya ve Türkiye’deki gelişmelerin değerlendirildiği bölümde kadınların okur-yazarlık oranının düşüklüğüne vurgu yapılmış, kadınların toplumsal statülerinin yükseltilmesi ve kadınların kalkınmaya katılımlarının artırılabilmesi için eğitim, sağlık, istihdam, sosyal güvenlik alanlarında kadına dair göstergelerin iyileştirilmesi, kadın erkek eşitliğini engelleyici durumların yasal düzenlemelerle giderilmesi gerektiğine değinilmiştir.³³⁵ Bu farkındalığa paralel olarak “Temel Yapısal Değişim Projeleri” başlıklı 3. Bölümünün “Nüfus ve Aile Planlaması” alt başlığında kadınların eğitim ve sosyal statülerine dair çalışmalar yapılmasının esas olduğu yinelenmiş ilerleyen bölümlerde gebelik ve doğum izni hususunda iş kanunu ve devlet memurları kanununda düzenleme yapılacağı, kreş ve çocuk bakımevi açılışları ile kadın istihdamının korunmasına yönelik değişiklikler yapılacağı belirtilmiştir.³³⁶

³³³ Karaca Çakınberk, a.g.e. s.24

³³⁴ Ertürk, a.g.e, s.26

³³⁵ Esin Aslanpay Özdemir - Asuman Altay, “Kalkınma Planları Bağlamında Türkiye’nin Kalkınma Sürecinde Kadınların Yeri”, *Fiscaoeconomia*, Vol.2(3), 115-142, 2018

³³⁶ “7.Kalkınma Planı”, <http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/View/13742/plan7.pdf>, (01.09.2018)

2.2.5. Dönemin Kadın İstihdamını Artırmayı Hedefleyen Dernek – Vakıf ve Kuruluşları

1980’li yıllarda tüm dünyada yaşanan ekonomik evrime ayak uydurmaya çalışan Türkiye’de dışa açık sanayileşme stratejileri geliştirdiğinden bu dönemde kadın ve emeğini geliştirmeyi hedef alan şirket ve vakıfların faaliyete geçtiği görülmektedir. Bunlardan ev içinde ve ev dışında, ücretli veya ücretsiz çalışan kadınların ürünlerinin tanıtımı, pazarlanması, bilim, teknik ve sanat alanlarında bilgi düzeylerinin yükseltilmesi, kültürel iletişimi sağlayacak her türlü üretim ve etkinlikte bulunmaları amacını güden Kadın Çevresi Şirketi 1984-1987 yılları arasında faaliyet göstermiştir. 1986 yılında Semra Özal’ın kurduğu Türk Kadını Güçlendirme ve Tanıtma Vakfı çalışan kadınların kırsal kesimde, tarımda, kültür, sanat ve politikada, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda dayanışmalarını geliştirmek, güçlendirmek ve Türk kadınlarının ulaştığı sosyal, ekonomik, kültürel düzeyi tüm dünyaya tanıtmak amacıyla kurulmuştur. Vakıf İstanbul’un gecekondulu semtlerinde çocuk yuvaları ve kadın merkezleri açmış, kadınların ürünlerini araçsız pazarlayabilmeleri için projeler geliştirmiştir. 1990 yılında esas olarak kadınlara yönelik dayaha karşı kurulan Mor Çatı Kadın Sığınma Vakfı kadınlara meslek kazandırmaya ve mesleklerini yapmalarına yardımcı olmaya amaçları içerisinde yer vermiştir.³³⁷ 1993 yılında kadınları girişimciliğe özendirmek amacıyla Halk Bankası’nca kadınlara özel düşük faizli kredi uygulaması başlatılmıştır.³³⁸

2.2.6. Bir Disiplin Olarak Kadın

1989 yılında İstanbul Üniversitesinde ilk Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi kurulmuştur.³³⁹ Bu merkez 1990-1991 öğretim yılında ilk kez disiplinler arası bir bilim dalı olarak Kadın Araştırmaları Yüksek Lisans Programına başlamıştır. 1993-1994 öğretim yılında ise Sosyal Bilimler Enstitüsü’ne bağlı Kadın Çalışmaları Ana Bilim

³³⁷ Zülal Kılıç, “Cumhuriyet Türkiye’nde Kadın Hareketine Genel Bir Bakış”, Ayşe Berktaş Hacimirzaoglu(ed.), *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler*, içinde, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, İstanbul,1998, s.347-357

³³⁸ Ertürk, a.g.e, s.23

³³⁹ Ertürk, a.g.e, s.20

Dalı kurulmuştur.³⁴⁰ 5-8 Aralık 1993 tarihlerinde Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı ve Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi “Kadın Kimliği Kongresi”ni düzenlenmiştir. Bu kongrede kadının emek piyasası ve siyasetteki yeri, kadın bedeninin tanınması ve kadın örgütlenme biçimleri ele alınmıştır.³⁴¹

2.3. 2000-2018 Yılları Arası Dönem

2000’li yıllara gelindiğinde tarımdaki çözümlenin yoğunluk kazandığı, bu çözümlenin de kadınların yoğun bir şekilde işgücünden uzaklaşmasına neden olduğu görülmektedir. Öyle ki 1990-1995 yılları arasında %30-34 civarında olan kadınların işgücüne katılım oranı 2000 yılına gelindiğinde %26,6’ya, 2004 yılında ise %25,4’e düşmüştür.³⁴²

Kadın istihdamındaki düşüşün birçok nedeni vardır. Metin Berber ve Burçin Yılmaz Eser’in ortak makalesinde bu düşüş iki sebebe bağlanmıştır. Bunlardan ilki kırdan kente göçün artması ile kırsalda ücretsiz aile işçisi olan kadınların kentte kendi yeteneklerine uygun iş bulamamasıdır. Diğer ise son yıllarda Türkiye’de eğitimde geçirilen sürenin uzamasıdır. Hem temel eğitim süresinin 5 yıldan 8 yıla çıkarılması hem de üniversite eğitimi alan kadın sayısının artmış olması kadınların işgücü içerisindeki oranını düşürmektedir. Diğer yandan küçük çocukların bakımı, piyasa koşullarının elverişli olmayışı, kısmi çalışma olanaklarının sağlanamayışı, çalışmayla ilgili yasal mevzuattaki eksiklikler ve sonuçta kadının iş hayatına girişi ile alakalı toplumsal bakış açısındaki değişim hızının kadın lehine yavaş seyretmesi de kadın işgücündeki azalmaya sebep olarak gösterilmiştir.³⁴³

³⁴⁰ “Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı”, <http://kadinrastirmalari.istanbul.edu.tr/?p=6392> , (03.01.2018)

³⁴¹ Karaca Çakınberk, *a.g.e.* s.23

³⁴² Fatma Zeren – Burcu Kılınç Savrul, “Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), s.87-103

³⁴³ Metin Berber - Burcu Yılmaz Eser, “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”, “İş,Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:10 Sayı:2* , Nisan 2008, ISSN: 1303-2860 “İş,Güç” *The Journal of Industrial Relations and Human Resources Vol:10 No:2* , April 2008, ISSN: 1303-2860

Faruk Kocacık ve Veda B. Gökkaya “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”nı işledikleri makalelerinde kadınların çalışma hayatına girmelerinin önündeki en büyük engelin toplumun kadına biçtiği rol ile ilgili olduğunu vurgulamaktadır. Aile içinde iyi bir anne ve eş olmasının bir görev olarak kadına addedilmesinin çalışan kadın sayısını etkilediğine değinen makalede iş yaşamına giren kadınların cinsiyetçi sorunlarla karşılaştığı belirtilmektedir. Kadınların eğitim ve mesleki eğitim almalarında, iş bulma ve yükseltimede, ücretlendirmede, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizliğe maruz kaldığına değinen makalede kadınların bir de işyerlerinde cinsel tacize uğradığından bahsedilmiştir.³⁴⁴

Benzer şekilde Fatma Zeren ve Burcu Kılınç Savrul da “Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması” adlı çalışmalarında Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarındaki düşüş eğiliminin nedenlerini; eğitim-öğrenimde geçirilen sürenin son zamanlarda uzamış olması, işgücünün tarım sektöründen diğer sektörler kayması ve Türkiye’deki sosyokültürel faktörler ve toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kadınların ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu görülmesi olarak belirtmiştir. Yazarlara göre kırsalda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, şehre göç ettiğinde buradaki işler için eğitimsiz ve deneyimsiz olması nedeniyle işgücü piyasasına hemen katılamamaktadır. Kadının evde yüklendiği sorumluluklar işgücü piyasasına çıkmasını ve iş aramasını engellemektedir. Bununla birlikte kadının ev dışında gelir getirici işler yapması, erkeğin aileyi geçindiren aile reisi konumuna ve aile içindeki egemenliğine karşı bir tehdit olarak algılanmaktadır. Ayrıca ücretlerinin azlığı da, çalışmayı kadınlar açısından cazip olmaktan çıkarmaktadır. İşgücü piyasalarında kadınların işe alınmaları, terfi ettirilmeleri ve ücretlendirilmeleri erkek işçilerden farklı olarak verimlilik dışındaki faktörlerden etkilenebilmektedir. İşgücü piyasalarında kadınların erkek işçilerden farklı değerlendirilmesi, kadınların işgücü piyasalarında ayrımcılık ile karşı karşıya kalmalarına sebep olmaktadır.³⁴⁵

³⁴⁴ Faruk Kocacık, Veda B. Gökkaya, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, 2005 s.195-216

³⁴⁵ Zeren – Kılınç Savrul, *a.g.m*

TÜİK verilerine göre 2017 yılında Türkiye’de kadınların 20.085.000’i iş gücüne dahil olmamıştır. Kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri ve bu nedenlere göre işgücüne dahil olmayan kadın sayısı aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 3: 2017 Yılında Türkiye’de Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (Bin)

İş Arayıp, Çalışmaya Hazır Olanlar	Mevsimlik Çalışanlar	Ev İşleriyle Meşgul	Eğitim-Öğretim	Emekli	Çalışamaz Halde	Diğer
1.359	58	11.133	2.263	1.045	2.692	1.535

Kaynak: www.tuik.gov.tr, 04.04.2018

Bu verilere göre işgücüne dahil olmayan kadınların %55,4 gibi ciddi bir oranının ev işleri nedeniyle işgücüne dahil olmadığı anlaşılmaktadır ki bu da günümüzde hala kadına biçilen geleneksel rolün ne kadar baskın olduğunu, iş hayatı ile aile hayatı arasında tercih yapmak zorunda kalan kadınların yarıdan fazlasının aile hayatını seçtiğini göstermektedir. Eğitim-Öğretim sebebiyle iş gücüne dahil olmayan kadın oranının ise işgücüne dahil olmayan toplam kadın sayısına oranının %11,2 olmasının ise nispeten umut verici olduğu söylenebilir. Zira bu kadınların eğitim hayatını tamamladıktan sonra işgücüne dahil olma istekleri devam ederse işgücüne dahil olan kadın oranının ileriki dönemde artacağına işaret etmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de kadın istihdam oranının düşük olmasının akademik platformda kabul gören nedenlerinin istatistikî veriler ile örtüştüğü anlaşılmaktadır.

Bu bağlamda TÜİK’in kadının çalışma yaşamına dair temel istatistikî verileri derlenerek güncel olarak kadın işgücü ve istihdamı değerlendirilecek, kadının işgücüne ve istihdamına etki eden unsurlar tahlil edilmeye çalışılacaktır.

2.3.1. Kadın İşgücü

Aşağıdaki tabloda TÜİK verilerinden yararlanılarak sırasıyla 2004, 2014, 2015, 2016 ve 2017 yıllarında Türkiye’de kadınların istihdamı ile ilgili genel veriler derlenmiştir.

Tablo 4: Türkiye’de Kadın İşgücüne İlişkin Temel Veriler (2004-2014-2015-2016-2017) (Bin)

	2004	2014	2015	2016	2017
15 ve Yukarı Yaştaki Kadın Nüfusu	29.532	28.841	29.281	29.689	30.244
Toplam Kadın İşgücü	5.669	8.729	9.225	9.637	10.159
İstihdam Edilenler	5.047	7.689	8.058	8.312	8.729
İşsizler	622	1.040	1.167	1.324	1.431
İş Gücüne Dahil Olmayan Nüfus	18.624	20.112	20.056	20.052	20.085
İşgücüne Katılma Oranı (%)	23,3	30,3	31,5	32,5	33,6
İşsizlik Oranı (%)	11	12,2	12,9	14	14,4
İstihdam Oranı (%)	20,8	26,7	27,5	28	28,9

Kaynak: www.tuik.gov.tr, 01.12.2018

Tabloya göre verilen yıllar itibariyle 15 yaş ve üzeri kadın nüfusundaki artışın yavaş seyrettiği görülmektedir. 15 yaş ve üzeri kadın nüfusunun da çok az bir kısmının işgücünü oluşturduğu ancak bu oranda yıllar itibariyle artış yaşandığı da ortadadır. Öyle ki 2004 yılında 15 yaş ve üzeri nüfusun yalnızca 1/6’sı işgücü iken 2017 yılında bu oran 1/3’e kadar yükselmiştir. Her ne kadar kadın işgücü içerisinde sayılanların çoğunluğunun istihdam edildiği söylenebilse de 15 yaş ve üzeri kadınların çoğunluğu işgücüne dahil değildir. Dolayısıyla kadınların işgücüne katılma oranı bir hayli düşüktür. Buna karşılık işsiz kadın sayısının yıllar itibariyle iki kattan fazla artış gösterdiği ortadadır.

2.3.2. Eğitim Durumu

Türkiye’de son dönemlerde kadınların eğitim durumlarının istihdama katılma oranlarında ciddi oranda etkisi olup olmadığını anlayabilmek adına aşağıdaki tabloda eğitim durumuna göre kadınların işgücüne katılma oranları gösterilmiştir.

Tablo 5: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%) (15+ Yaş)

Yıl	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul Mezunu	İlköğretim Mezunu	Ortaokul ve Dengi Meslek Ortaokulu Mezunu	Genel Lise Mezunu	Lise Dengi Mesleki Okul Mezunu	Yükseköğretim Mezunu
2014	16	21,3	28,1	24	22,7	31,9	39,8	71,3
2015	16,1	21,6	28,9	28	20,3	32,7	40,8	71,6
2016	15,2	21,7	29,6	33,2	19,5	33,7	41,4	71,3
2017	15,9	22,1	30,8	33,9	19,6	34,3	42,6	72,7

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, (04.04.2018)

Tablodaki verilere göre kadınların işgücüne katılmalarında eğitim durumlarının oldukça etkili olduğu ile birlikte tüm gelişme ve iyileştirmelere rağmen ülkemizde okuma yazma bilmeyen, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen kategorilerinde kadın nüfusunun bulunduğu anlaşılmaktadır. Görüldüğü üzere bu iki grup henüz ülkemizde kadınların eğitimi konusunda yeterli başarıya ulaşamadığını göstermektedir. Diğer yandan lise/lise dengi mesleki okul mezunları ile yükseköğretim mezunları kadınların işgücüne katılma oranları her daim toplam kadın işgücüne katılma oranının üzerinde olmuşsa da, yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılma oranları aynı durumdaki erkek işgücüne katılma oranının verilen yıllar itibariyle sırasıyla % 85, %86.2, %86.4 ve %86.5 olduğu göz önünde bulundurulduğunda oldukça düşüktür. Buradan da eğitim durumunun kadının işgücüne dahil olmasında tek başına anlamlı olmadığı sonucu doğmaktadır.

2.3.3. Yaş Durumu

Tablo 6’da 2014-2017 yılları arasında Türkiye’de yaş aralığına göre kadınların işgücüne katılma oranları ve aynı yıllarda istihdam oranları verilmiştir.

Tablo 6: Türkiye’de Kadınların Yaş Aralığına Göre İşgücüne Katılım Oranı ve İstihdamı (%)

	Yıl	15+	15-24	15-64
İşgücüne Katılım Oranı (%)	2014	30,3	27,7	33,6
	2015	31,5	29,8	35
	2016	32,5	30,4	36,2
	2017	33,6	31,1	37,6
İstihdam Oranı (%)	2014	26,7	22	29,5
	2015	27,5	23,2	30,5
	2016	28	23,2	31,2
	2017	28,9	23	32,2

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> ,(04.04.2018)

Yukarıdaki tabloya göre, Türkiye’de kadınların yaş grupları arasında işgücüne katılma ve istihdam oranında ciddi farklılıklar olmadığı ancak 15-24 yaş grubunun nispeten işgücüne katılımının ve istihdamının diğer gruplardan düşük olduğu anlaşılmaktadır. Toplumumuzda kadınlar için kabul görülen evlenme yaş aralığı ile çakışması birlikte değerlendirildiğinde evliliklerinin ilk yıllarında kadınların çalışma hayatından uzaklaştığı bir süre sonra tekrar işgücüne katıldığı değerlendirilebilir. Dolayısıyla evlenme ve çocuk sahibi olmanın hala kadının işgücüne katılımını engellemekte olduğu anlaşılmaktadır.

2.3.4. Sektörlere Göre Kadın İstihdamının Dağılımı

Aşağıdaki tabloda Türkiye’de çalışan kadınların 2014-2017 yılları arasında sektörlere göre istihdam oranları verilmiştir.

Tablo 7: Türkiye’de Kadınların Sektörlere Göre Dağılımı (%)

Yıl	Tarım	Sanayi	Hizmet
2014	32,9	17,1	50
2015	31,4	16,2	52,5
2016	28,7	15,9	55,4
2017	28,3	15,6	56,1

Kaynak: www.tuik.gov.tr, 04.04.2018

Tablodan görüldüğü üzere Türkiye’de kadınlar verilen yıllar itibariyle her daim en çok hizmet sektöründe istihdam edilmiştir. Hizmet sektöründeki istihdamı da verilen yıllar içerisinde sürekli artış göstermiştir. Kadın istihdamının en az olduğu sektör ise Sanayi Sektörüdür ki bu sektördeki istihdamı da verilen yıllar itibariyle azalış halindedir. Tarım sektöründe de yine düşüş eğiliminde olduğu görülmektedir.

2.3.5. Statüsüne Göre Kadın İstihdamının Dağılımı

Verilen tabloda 2014-2017 yılları arasında Türkiye’de kadınların çalışma hayatında hangi statüde yer aldığına dair veriler bulunmaktadır.

Tablo 8: Türkiye’de Kadınların İşteki Statülerine Göre Dağılımı (Bin)

Yıl	Toplam Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli	İşveren ve Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam
2014	4.627	796	2.266	7.689
2015	4.971	802	2.286	8.058
2016	5.276	846	2.190	8.312
2017	5.536	935	2.258	8.729

Kaynak: www.tuik.gov.tr, 01.12.2018

Tablodan görüldüğü üzere 2014-2017 yılları arasında çalışan kadınların yarısından fazlası ücretli, maaşlı ya da yevmiyeli çalışmıştır. Kendi nam ve hesabına çalışan diye tabir edilen işyeri/şirket sahibi kadın sayısı ise verilen yıllar itibariyle artış gösterse de ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanlar ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlardan oldukça azdır. Verilen yıllar itibariyle ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın sayısında

ciddi farklılık olmadığı ve toplam çalışanların 1/3'ünden fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bu sayıdaki fazlalık aynı zamanda iş kazası-meslek hastalığı, hastalık ve analık gibi çalışanları çalıştıkları anlarda işgücü kaybına uğratan olaylar karşısında, malüllük ve yaşlılık gibi uzun vadede ortaya çıkıp çalışmasını engelleyecek durumlar karşısında korunmasız durumdaki kadın çalışanları ifade etmektedir. Ayrıca kadın çalışanın ölümü halinde sosyal sigorta kanunu kapsamında hak sahiplerinin geçimini sağlayacak gelirden mahrum kalmaları da söz konusudur.

2.3.6. Türkiye’de Kadın İstihdamının Bölgelere Göre Dağılımı

Aşağıda verilen tabloda 2014-2017 yılları arasında Türkiye’de kadın istihdamının bölgelere göre dağılımına dair veriler bulunmaktadır.

Tablo 9: Bölgelere Göre Kadın İstihdam Oranı (%)

Bölgeler	2014	2015	2016	2017
Akdeniz	27,7	27,7	29,8	30,5
Batı Anadolu	28,3	29,2	29,6	30,6
Batı Karadeniz	36,5	37,3	38,1	38,9
Batı Marmara	35	36,7	37,3	37,5
Doğu Karadeniz	40,5	42,9	44,8	45,8
Doğu Marmara	30,9	32	30,9	32,6
Ege	35,9	36,5	37,2	37,6
Güney Doğu Anadolu	15,3	16,5	17,1	19,3
Kuzey Doğu Anadolu	36,4	36,7	33,8	32,3
Orta Anadolu	26,3	28,3	28,3	26,5
Ortadoğu Anadolu	25,9	27,5	25,7	28,1

Kaynak: www.tuik.gov.tr, 01.12.2018

Tabloda görüldüğü üzere kadın istihdamının en fazla olduğu bölgeler sırasıyla Doğu Karadeniz Bölgesi, Batı Karadeniz ve Batı Marmara’dır. Ayrıca bu bölgelerde istihdam oranları artma eğilimindedir. Kadın istihdamının en az olduğu bölgeler ise Güney Doğu Anadolu Bölgesi, Orta Anadolu ve Ortadoğu Anadolu Bölgesi’dir. Güneydoğu Anadolu Bölgesi verilen yıllar itibariyle yükseliş gösterse de Orta Anadolu ve Ortadoğu Anadolu Bölgelerinde verilen yıllar içinde küçük değişikliklerin dışında

istikrarın korunduğunu söylemek mümkündür. Ancak Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi verilen yıllar itibariyle devamlı düşüş eğiliminde olması ile dikkat çekmektedir. Türkiye’de kadın istihdam oranlarının verilen yıllar itibariyle 26.7, 27.5, 28, 28.9 olduğu göz önüne alındığında Doğu Anadolu Bölgesi, Orta Anadolu ve Ortadoğu Anadolu Bölgesi’nin genel ortalamasının altında kaldığını da söylemek mümkündür.

2.3.7. Meslek Ana Gruplarına Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı

Aşağıdaki tabloda 2010 yılında belirlenmiş meslek gruplarında kadın ve erkek çalışan arasındaki ücret farkına ilişkin oranlar verilmiştir.

Tablo 10: Meslek Ana Gruplarına Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010)

Meslek Ana Grubu	Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı %
Yöneticiler	-7,3
Profesyonel Meslek Mensupları	19,4
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	7,4
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	6,1
Hizmet ve satış elemanları	7,4
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	16,6
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	24,1
Nitelik gerektirmeyen meslekler	13,9

Kaynak: www.tuik.gov.tr, 01.12.2018

Tabloya göre 2010 yılında verilen meslek grupları içerisinde yalnızca yönetici grupları için kadın lehine bir ücret uygulaması olduğu, diğer tüm meslek gruplarında aynı meslek grubunda çalışan kadınlara nispeten erkeklerin daha fazla ücret aldığı ortadadır. Cinsiyete dayalı ücret farkının en yüksek olduğu meslek grupları sırasıyla “Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar”, “Profesyonel Meslek Mensupları” ve “Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar” olmuştur.

Dolayısıyla aynı işi yapan kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkı kadınlar için hala bir handikap olarak varlığını devam ettirmektedir.³⁴⁶

2.3.8. Kadının Siyasetteki Yeri

Aşağıdaki tabloda Türkiye’de 2002-2007-2011-2015 (Haziran) ve 2015 (Kasım), 2018 genel seçimleri sonucunda parlamentoya giren kadın milletvekili sayısı ve tüm milletvekili sayısına oranı bulunmaktadır.

Tablo 11: Parlamentodaki Kadın Milletvekili Sayısı ve Oranı (2002-2007-2011-2015 (Haziran) – 2015 (Kasım) – 2018)

Seçim Yılı	Kadın Milletvekili Sayısı	Kadın Milletvekili Oranı (%)
2002	24	4,4
2007	50	9,1
2011	79	14,3
2015 (Haziran)	97	17,6
2015 (Kasım)	81	14,7
2018	104	17,45

Kaynak: http://ka-der.org.tr/wp-content/uploads/2018/04/istatistik_02.04.2018.pdf ve <http://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/24Haziran2018/2018CBMV-MVCinsiyet.pdf>, 05.12.2018

Günümüzde kadınlar milletvekili, vali, belediye başkanı gibi sıfatlarla siyasetin her alanında faaliyet gösterebilmektedir. Ancak bu temsilin erkek siyasetçiler ile kıyaslandığında oldukça düşük oranlarda kaldığını söylemek mümkündür. Kadınların, liderlik vasfına sahip olmadıklarına dair inanç ve iyi bir liderlik için gerekli olduğuna inanılan erkeksi özelliklere sahip olmadıkları algısı³⁴⁷ kadınların siyasette yeterli oranda bulunamamasının en önemli sebebi olarak düşünülmektedir.

Türkiye’de kadınların milletvekili olarak seçildiği ilk seçim olan 1935 yılı seçimlerinden sonra devamlı olarak düşme eğilimi gösteren kadın milletvekili sayısı 1999 yılı itibariyle tekrar yükselişe geçmiştir. Tablodan görüldüğü üzere 2002 yılı seçimlerinde

³⁴⁶ Veda Bilican Gökkaya, “Cam Tavan, Kadın Ve Ekonomik Şiddet”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, Sayı 26, Summer II 2014, s.376

³⁴⁷ Veda, a.g.m, s.379

ise 24 kadın milletvekili meclise girerek toplam vekil sayısının yalnızca %4,4'ünü oluşturmuştur. 2007 yılı seçimlerinde ise bu sayı iki katından fazla artış göstererek 50 kadın vekille tüm milletvekillerinin %9,1'ini oluşturmuştur. Yukarı doğru devam eden bu ilerleyiş 2011 yılı seçimlerinde 79 kadın milletvekili ile %14,3 oranına, 2015 (Haziran) seçimlerinde 97 kadın milletvekili ile %17,6 oranına yükselmiştir. Bu temsiliyet aynı zamanda Cumhuriyet tarihinde bir rekor olmuştur. 2015 (Kasım) seçimleri ile kadın milletvekili sayısı yeniden düşüşe geçmiştir. 2015 (Kasım) seçimlerinde 81 kadın milletvekili ile %14,7, 2017 seçimlerinde 76 kadın milletvekili ile temsiliyet %14 oranında kalmıştır. 2018 seçimlerinde ise toplam 104 kadın milletvekili ile meclise giren kadın milletvekili oranı %17,45 olmuştur.

Aşağıdaki tabloda ise 2004-2009-2014 yerel seçimlerinde mahalli idarelere seçilen kadın sayısı ve oranı bulunmaktadır.

Tablo 12: Yerel Seçimlerde Kadın Sayısı ve Oranı (2004-2009-2014)

	Kadın Sayısı	Toplam Sayı	Toplam İçindeki Kadın Oranı (%)
2004			
Belediye Başkanı	18	3225	0,6
İl Genel Meclisi Üyesi	57	3208	1,8
Belediye Meclis Üyesi	834	34.477	2,4
2009			
Büyükşehir Belediye Başkanı	0	16	0
Belediye Başkanı	26	2903	0,9
İl Genel Meclisi Üyesi	115	3281	3,51
Belediye Meclis Üyesi	1471	32392	4,54
2014			
Büyükşehir Belediye Başkanı	3	30	10
Belediye Başkanı	37	1351	2,73
İl Genel Meclisi Üyesi	60	1251	4,8
Belediye Meclis Üyesi	2198	20498	10,7

Kaynak: http://ka-der.org.tr/wp-content/uploads/2018/04/istatistik_02.04.2018.pdf ,05.12.2018

Tablodan görüldüğü üzere verilen yıllar itibariyle yerel yönetimlerde kadın temsiliyeti artmakta olmasına rağmen henüz beklenen rakamların oldukça altındadır. Yerel yönetim birimleri arasında Belediye Başkanlığı kadın temsiliyetinin en düşük kaldığı konum olmuştur. Öyle ki kadın Belediye Başkanı sayısı 2004, 2009 ve 2014 yılları itibariyle sırasıyla 18, 26 ve 37 olmuştur. Tüm Belediye Başkan sayısı içerisinde bu rakamlar sırasıyla %0,6, %0,9 ve %2,73 oranlarına tekabül etmektedir. Verilen yıllar itibariyle İl Genel Meclisi Üyesi kadın sayısı düzenli bir artış göstermese de toplam sayısı içerisinde oranının devamlı olarak artmakta olduğu görülmektedir. Yerel yönetim birimleri arasında kadınların oran olarak en fazla temsil edildiği birim Belediye Meclis Üyeliği olmuştur. Verilen yıllar itibariyle Belediye Meclis Üyesi kadın sayısı da artmaktadır. 2009 yılında hiçbir Büyükşehir Belediye Başkanlığına kadın seçilmezken 2014 yılında 30 Büyükşehir Belediye Başkanlığından 3'üne kadın başkan seçilmiştir. Parlamento'ya giren kadın oranı ile yerel yönetimlerdeki kadın oranı karşılaştırıldığında yerel yönetimlerde kadın temsiliyetinin daha düşük olduğu görülmektedir.

2.3.9. Kamu Yönetiminde Kadın

Aşağıdaki tabloda 2018 yılı itibariyle kamu kurumlarında görev yapan toplam personel sayısı ile çalışan kadın sayısı ve oranı verilmiştir.

Tablo 13: Kamu kurumlarında görev yapan kadın sayısı ve oranı (2018)

Başbakanlık, Bakanlıklar, Üniversiteler, Kuvvet Komutanlıkları, Müsteşarlıklar, Başkanlıklar, Genel Müdürlükler, Üst Kurullar ve Diğer Statülü Kurumlar, Kit'ler, Kamu Sermayeli Kuruluşlar	Toplam Çalışan Sayısı	Çalışan Kadın Sayısı	Kadın Oranı
	3.129.304	1.188.382	37,98

Kaynak: http://www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/istatistikler/kamu_per_istatistikleri/mart2018/genelablo_4.pdf, 05.12.2018

Türk Silahlı Kuvvetleri Askeri Personeli ile Mit Müsteşarlığı kadro ve pozisyonları, Jandarma Hizmetleri Sınıfı, Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı Mensuplarının dahil edilmediği bu tabloda görüldüğü üzere 2018 yılı itibariyle kamu kurumlarında çalışan toplam 3.129.304 personelin yalnızca 1.188.382 kadınlardan oluşmaktadır. Bu

rakam toplam çalışan sayısının ancak %37,98'ine tekabül ederek istenen rakamlara henüz ulaşamadığını göstermektedir.

Aşağıdaki tabloda 2018 yılı itibariyle kamuda yapılan istihdamın şekline, istihdam şekline göre toplam çalışan sayısına, bu toplam içinde kadın istihdam sayısı ve oranına yer verilmektedir.

Tablo 14: İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları (2018)

İstihdam Şekli	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı
Memurlar	2.430.101	990.431	40,76
Hakim ve Savcılık	17.467	5.463	31,28
Öğretim Elemanları	131.171	56.137	42,80
Sözleşmeli Personel	213.225	83.833	39,32
Geçici Personel	19.838	3.527	17,78
Sürekli İşçi	227.529	18.321	8,05
Sürekli İşçi Kapsam Dışı	3.264	804	24,63
Geçici İşçi	24.482	3.076	12,56
Özel Hükümlere Tabi Personel	62.227	26.790	43,05

Kaynak:http://www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/istatistikler/kamu_per_istatistikleri/mart2018/geneltablo_5.pdf, (05.12.2018)

Görüldüğü üzere kamuda çoğunlukla memur statüsünde çalışma mevcuttur. 2.430.101 memur rakamını 227.529 kişi ile sürekli işçi kadrosu, 213.225 kişi ile sözleşmeli personel kadrosu izlemektedir. Kamuda en az istihdam bulan kadrolar 3.264 kişi ile Sürekli İşçi Kapsam Dışı ve 17.467 kişi ile Hakimler ve Savcılardır. Kadınların sayısı olarak en fazla istihdam edildiği istihdam şekilleri sırasıyla memurluk, sözleşmeli personellik ve öğretim elemanlığı iken en az istihdam edildiği kadrolar Sürekli İşçi Kapsam Dışı ve Geçici İşçilik olmuştur. Kadın oranlarına bakıldığında özel hükümlere tabi personellerin %43,05'i kadın iken öğretim elemanlarının %42,80 oran ile kadınların olması dikkat çekmektedir. Bu rakamları %40,76 oran ile memurluk izlerken toplam hakim ve savcılarının %31,28'inin kadınlardan oluşması üst kademelerde kadın istihdamı açısından olumlu görülmektedir.

2.3.10. Meslek Odaları ve Birliklerinin Yönetim Kurullarında Kadın

Aşağıdaki tabloda 2018 yılı itibariyle meslek odaları ve birliklerinin yönetim kurulu başkanlık ve üyeliklerindeki kadın sayısı verilmiştir.

Tablo 15: Türkiye Meslek Odaları ve Birliklerinin Yönetim Kurullarında Bulunan Kadın Sayısı

Oda/Birlik Adı	Kadın Başkan Sayısı	Toplam Üye Sayısı (Başkan Hariç)	Kadın Üye Sayısı
Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD)	0	10	3
Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD)	0	24	1
Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)	0	17	0
Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK)	0	14	0
Türkiye Gazeteciler Cemiyeti	0	10	3
İnşaat Mühendisleri Odası	0	6	0
Makine Mühendisleri Odası	0	7	0
Türkiye Barolar Birliği	0	10	3
Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği	0	24	3
Türk Tabipleri Birliği	0	10	4
Türk Parlamenterler Birliği	0	13	1

Kaynak: İlgili meslek odası ve birliğin web sitesi, 05.12.2018

2018 yılı itibariyle tabloda belirtilen hiçbir Meslek Odası ya da Birliğin başkanı kadın değildir. TOBB, TESK, İnşaat Mühendisleri Odası ve Makine Mühendisleri Odasının Yönetim kurulunda hiç kadın bulunmamaktadır. Yönetim kurulunda kadın bulunan meslek odası ve birliklerde ise rakamlar erkek üye sayısının oldukça altında kalmıştır.

2.3.11. Akademide Kadın

Aşağıdaki tabloda 17.12.2018 tarihi itibariyle Türkiye’de bulunan üniversitelerde buldukları konuma göre kadın sayısı verilmiştir.

Tablo 16: Türkiye’de ki Üniversitelerdeki Kadın Öğrenci, Öğretim Üyesi, Öğretim Elemanı, Profesör, Dekan ve Rektör Kadın Sayısı (2018)

Toplam Öğrenci Sayısı	Kadın Öğrenci Sayısı
8015654	3767236
Toplam Öğretim Üyesi Sayısı	Kadın Öğretim Üyesi Sayısı
79329	30575
Toplam Öğretim Elemanı Sayısı	Kadın Öğretim Elemanı Sayısı
161672	72056
Toplam Profesör Sayısı	Kadın Profesör Sayısı
24651	7704
Toplam Dekan Sayısı	Kadın Dekan Sayısı
1792	257
Toplam Rektör Sayısı	Kadın Rektör Sayısı
206	17

Kaynak: www.yok.gov.tr (18.12.2018)

Tabloya göre 17.12.2018 tarihi itibariyle üniversite öğrenimine devam eden toplam öğrencilerin yarısına yakını kadın öğrencilerden oluşmaktadır. Benzer şekilde kadın öğretim üyesi sayısı toplam öğretim üyesi sayısının, kadın öğretim elemanı sayısı toplam öğretim elemanı sayısının yarısına yaklaşmaktadır. Rakamların profesörlük, dekanlık ve rektörlük söz konusu olduğunda bir hayli düşük olduğu görülmektedir. Öyle ki kadın dekan sayısının toplam dekan sayısına oranı %14, kadın rektör sayısının toplam rektör sayısına oranı %8 seviyelerinde kalmaktadır. Dolayısıyla akademide de karar alma, yöneticilik gerektiren unvanlarda kadınların erkeklere nazaran çok az oranda temsil edildiğini söylemek mümkündür.

Çalışma hayatındaki cinsiyet ayrımcılığı, kadınların, güç ve statü sembolü olan konumlara yükselmesine engel olmakta, yönetici olmayı layık kadınları bu haktan yoksun bırakmaktadır.³⁴⁸

³⁴⁸ Veda Bilican Gökkaya, *a.g.m.*, s.377

Günümüz itibariyle devlet ve vakıf üniversiteleri dahil olmak üzere toplam 96 üniversitede kurulu 98 adet Kadın Araştırma Merkezi bulunmaktadır. Birçok üniversitede Kadın Çalışmaları ABD’inde akademik çalışmalar yürütülmektedir. Ayrıca 29/05/2015 tarihinde YÖK bünyesinde Akademi Kadın Çalışmaları ve Sorunları Birimi kurulmuştur.³⁴⁹

2.3.12. Sendikalarda Kadın

Tablo 17: 2016 Ocak İstatistiklerine Göre İş Kollarına Göre Kadın Sendikalı Sayıları (2016) (İşçi Sendikaları)

İş Kolları	Kadın İşçi Sayısı	Sendikalı Kadın İşçi Sayısı
Avcılık, Balıkçılık, Tarım Ve Ormanlık	31.738	3.605
Gıda Sanayi	165.710	13.808
Madencilik Ve Taş Ocakları	14.070	428
Petrol, Kimya, Lastik, Plastik Ve İlaç	92.072	2.882
Dokuma, Hazır Giyim Ve Deri	378.864	25.942
Ağaç Ve Kâğıt	33.759	991
İletişim	17.021	1.093
Basın, Yayın Ve Gazetecilik	25.831	990
Banka, Finans Ve Sigorta	100.589	17.959
Ticaret, Büro, Eğitim Ve Güzel Sanatlar	1.216.866	66.720
Çimento, Toprak Ve Cam	19.013	1.840
Metal	239.670	20.073
İnşaat	160.553	1.528
Enerji	39.575	3.014
Taşımacılık	100.821	12.493
Gemi Yapımı Ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye Ve Antrepoculuk	26.049	349
Sağlık Ve Sosyal Hizmetler	189.334	11.625
Konaklama Ve Eğlence İşleri	235.719	7.266
Savunma Ve Güvenlik	27.788	9.088
Genel İşler	238.461	52.427

Kaynak: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1241/2016-ocak-ayi-is-kolu-istatistikleri.pdf>, (04.01.2019)

Yukarıdaki tabloda 2016 yılında çeşitli iş kollarında çalışan toplam işçi kadın sayısı ile bu iş kollarında çalışan kadınlardan kaç kişinin işçi sendika üyesi olduğuna ilişkin bilgiler bulunmaktadır. İş kolları arasından rakamsal olarak en fazla sendikalı kadın sayısı Ticaret, Büro, Eğitim Ve Güzel Sanatlar işkolu olsa da toplam kadın sayısına oranlandığında bu sayı oldukça düşmekte, oransal olarak Savunma Ve Güvenlik İşkolu ile Genel İşler işkolu öne çıkmaktadır. Ancak Savunma Ve Güvenlik İşkolunda çalışan

³⁴⁹ www.yok.gov.tr

kadınlardan sendikaya üye olanların oranı %32.7 ve Genel İşler işkolunda çalışan kadınlardan sendikaya üye olanların oranı da yalnızca %21.9'dur. İnşaat ve Gemi Yapımı Ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye Ve Antrepoculuk işkolları ise kadın sendikalı oranının en düşük olduğu işkollarıdır. Bu işkollarında kadın sendikalı oranı sırasıyla %0.9 ve %1.3'tür. Bütün işkollarında çalışan kadın sayısı ile bu işkollarındaki sendikalı kadın sayısı oranlandığında toplam oran yalnızca %7.5'tir.

Tablo 18: Hizmet Kollarına Göre Kamu Görevlileri Kadın Sayısı, Sendika Üyesi Kadın Sayısı Ve Kadın Sendikalaşma Oranı (2015-2016)

Hizmet Kolu	Kamu Görevlisi Kadın Sayısı		Sendika Üyesi Kamu Görevlisi Kadın Sayısı		Kamu Görevlisi Kadın Sendikalaşma Oranı (%)	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Büro, Bankacılık Ve Sigortacılık Hizmetleri	102.451	107.265	49.773	51.612	48,58	48,12
Eğitim, Öğretim Ve Bilim Hizmetleri	535.101	578.434	323.582	351.266	60,47	60,73
Sağlık Ve Sosyal Hizmetler	282.700	292.489	208.255	217.090	73,67	74,22
Yerel Yönetim Hizmetleri	25.415	26.498	22.737	23.621	89,46	89,14
Basın, Yayın Ve İletişim Hizmetleri	10.291	10.373	7.011	7.080	68,13	68,25
Kültür Ve Sanat Hizmetleri	5.991	6.079	3.785	3.707	63,18	60,98
Bayındırlık, İnşaat Ve Köy Hizmetleri	11.080	11.258	5.783	5.939	52,19	52,75
Ulaştırma Hizmetleri	3.227	3.327	1.478	1.541	45,80	46,32
Tarım Ve Ormancılık Hizmetleri	14.872	15.798	9.804	10.597	65,92	67,08
Enerji, Sanayi Ve Madencilik Hizmetleri	9.125	9.012	4.538	4.754	49,73	52,75
Diyanet Ve Vakıf Hizmetleri	18.343	18.650	14.175	14.448	77,28	77,47

Kaynak: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/kamu-gorevlileri-istatistikleri/>, (04.01.2019)

Yukarıdaki tabloda 2015 ve 2016 yıllarında Türkiye'de kamu görevlisi olarak çalışan toplam kadınların sayısı, bu kadınlardan sendika üyesi olan kadın sayısı ve oranı verilmiştir. Tabloya göre kamu görevlisi kadınlar arasında sendika üyeliği tablo 17'de belirtilen işçi kadın sayılarına kıyasla bir hayli yüksektir. 2015 yılında kamu görevlisi kadınlarda sendikalaşma oranının en yüksek olduğu %89.46'lık sendikalaşma ile Yerel Yönetim Hizmetleri, en düşüğü ise 45.80 ile Ulaştırma Hizmetleri'dir. Toplam kadın

kamu görevlileri arasında sendikalaşma oranı ise %63.9 ile oldukça yüksek bir rakamdır. 2016 yılında da %89.14'lük sendikalaşma ile Yerel Yönetim Hizmetleri kadın kamu görevlilerin en çok sendika üyesi olduğu hizmet kolu, %46.12 ile Ulaştırma Hizmetleri de en düşüğü olmuştur. Toplam kadın kamu görevlileri arasında sendikalaşma oranı ise %64.09 ile 2015 yılına nazaran yükseliş göstermiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’NİN ILO VE AVRUPA SOSYAL ŞARTI’NA

ENTEGRASYON POLİTİKALARI VE BU POLİTİKALARIN

ANALİTİK DEĞERLENDİRİLMESİ

1. ILO VE AVRUPA SOSYAL ŞARTI’NA ENTEGRASYON POLİTİKALARI

2000’li yıllar Türkiye’nin Uluslararası Kuruluşlara uyumunu hızlandıracak bir takım mevzuat değişikliklerinin ardı arda yapıldığı bir dönem olmuştur. Temel kanunlarda yapılan değişiklikler, yönetmelik ve genelgelerle de desteklenmiştir. Bu bölümde öncelikle 2000’li yıllarda temel kanunlarda kadın çalışanlar kapsamında yapılan düzenlemelere akabinde kadın çalışanlara ilişkin genelge ve yönetmeliklere yer verilecek akabinde bu değişikliklerin ILO’nun kadın çalışanlara yönelik sözleşme hükümleri ve Avrupa Sosyal Şartı’nda kadın çalışanlara yönelik hükümleri ile değerlendirmesi yapılacaktır.

1.1. Temel Kanunlarda Yapılan ve Kadın Çalışanları Kapsayan Değişiklikler

1.1.1. Anayasa

3/10/2001 tarihinde yapılan değişiklik ile birlikte Çalışma Hakkının işlendiği 49. Maddeyle devlete çalışanların hayat seviyesini yükseltme, çalışma hayatını geliştirmek

için çalışanları ve işsizleri koruma, çalışmayı destekleme, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratma ve çalışma barışını sağlamaya yönelik tedbirler alma misyonu verilmiştir.³⁵⁰

7/5/2004 tarihinde yapılan değişiklik ile 10. Madde de kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve bu eşitliğin hayatına geçirilmesinin Devletin yükümlülüğünde olduğu belirtilerek kadın erkek eşitliğine en temel düzeyde dikkat çekilmiştir.³⁵¹

1.1.2. Medeni Kanun

1 Ocak 2002 yılında yürürlüğe giren Medeni Kanunun önceki kanunlar ile kıyaslandığında kadın-erkek eşitliğini ön plana çıkaran ve kadın açısından son derece iyileştirici olduğu aşikardır.³⁵²

1990 yılında Anayasa Mahkemesinin iptal kararına paralel olarak 22.11.2001 tarihinde kabul edilen ve kadın-erkek eşitliğini ön plana çıkaran Medeni Kanunun Evliliğin Genel Hükümlerinin işlendiği üçüncü bölümünün 192. Maddesinde eşlerin meslek ve iş seçimlerinde diğerinden izin almak zorunda olmadığı belirtilerek kadının çalışmasının kocasının iznine bağlı kılan hüküm hukuk sistemimizden kaldırılmıştır.³⁵³

1.1.3. Türk Ceza Kanunu

26.09.2004 tarihinde yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 102. maddesinde “Cinsel Saldırı” suçu işlenmiş olup kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin

³⁵⁰ “Türkiye Anayasası”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709-20011003.pdf>, (01.09.2018)

³⁵¹ Hamza Ateş - Öznur Yavuz, “Adalet Ve Kalkınma Partisi Döneminde Kadınlara Yönelik Dönüşümlerin Değerlendirilmesi”, *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, ICOMEP*, 2017 Özel Sayısı, s.29-30

³⁵² Hande Eslen Ziya, “Türk Ceza Kanunu Değişiminde Kadın Aktivistler: Bir Lobcilik Hikayesi, Sosyoloji Derneği”, *Türkiye Sosyoloji Araştırmaları Dergisi Cilt: 15 Sayı: 1 - Bahar 2012*, s.131

³⁵³ “Türk Medeni Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721-20011122.pdf>, (03.09.2018)

sağladığı gücün kötüye kullanılmasıyla meydana gelmiş bir cinsel saldırı suçunun varlığı durumunda verilecek cezanın yarı oranda artırılacağı belirtilmiştir.³⁵⁴

105. maddede ise “Cinsel Taciz” suçu işlenmiş olup, işyerinde cinsel tacizin suç sayılması bu kanun ile mümkün olmuştur.³⁵⁵ Bu fiilin, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan gücün kötüye kullanılmasıyla ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak meydana getirildiği durumlarda, verilecek cezanın yarı oranında artırılacağı, bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek zorunda kalmış ise, verilecek cezanın bir yıldan az olamayacağı belirtilmiştir.³⁵⁶ Ülkemizde cinsel saldırı suçlarına daha çok erkekler tarafından kadınların maruz bırakıldığı düşünüldüğünde, amiri ya da işvereni tarafından cinsel tacize uğraması durumunda çalışan kadının korunmasına yönelik bir hüküm olduğu değerlendirilebilmektedir.

Yine İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali konulu 117. maddede; zorlamaya veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, bir kişinin iş ve çalışma özgürlüğünü kısıtlayan kişiye, mağdurun şikâyeti hâlinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası verileceği, yine madde devamında kişi ya da kişilerin çaresizliği, kimsesizliği ve bağılılığı sömürülerek ücretsiz veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştırdığı durumlarda veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına mahrum bırakan kişi/kişilere altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adlî para cezası verileceği belirtilmiştir.³⁵⁷

Bu hükümler birlikte değerlendirildiğinde kanun koyucunun Medeni Kanunundan evli kadınların çalışmalarının kocalarının iznine bağlayan hükümleri çıkaran kanun değişikliğini pekiştirmek istediği ve süregelen kadın çalışanlara daha düşük ücret verilmesi anlayışını yıkmak istediğini düşündürmektedir.

³⁵⁴ “Türk Ceza Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237-20040926.pdf>, (03.09.2018)

³⁵⁵ Ateş-Yavuz, *a.g.m.* s.34

³⁵⁶ “Türk Ceza Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237-20040926.pdf>, (03.09.2018)

³⁵⁷ Aytaş, *a.g.m.* s.215

Ayrımcılığın işlendiği 122. madde de bir kişinin işe alınması ya da alınmamasında cinsiyeti nedeniyle ayırım yapan ve bireylerin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını cinsiyeti nedeniyle engelleyenler hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verileceği belirtilmiştir.³⁵⁸ Dolayısıyla işe alınma ya da alınmama noktasında cinsiyet ayırımı yapan kişiler hakkında cezai müeyyide uygulanacağı belirtilerek kadın-erkek eşitliğine vurgu yapılmıştır. 2/3/2014 tarihinde yapılan değişiklik ile maddenin adı “Nefret ve Ayrımcılık” olarak değiştirilmiş ve yukarıda sayılan farklılıkları nedeniyle nefretle belirtilen fiilleri yapanların bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı belirtilerek cezai müeyyidesi artırılmıştır.³⁵⁹ Burada söz konusu fiillere yönelik caydırıcılığın artırılmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır.

1.1.4. Sosyal Güvenlik Mevzuatı

1.1.4.1. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu

Her ne kadar 1964 yılında yürürlüğe girmiş olsa da 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 2008 yılında tüm sosyal güvenlik kurumlarının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile birleştirilmesine değin uygulamada kaldığından 2000-2008 yılları arasında bu kanunda yapılan değişikliklere bu bölümde yer verilmiştir.

Daha önceki bölümde değinildiği üzere analık sigortasına ilişkin hükümler içeren 46. Madde de 2003 yılında yapılan ekleme ile kadın sigortalının doğumunun, gerekli sağlık yardımlarını almasına imkan vermediği yerlerde ve hallerde meydana gelmesi durumunda maktu para yardımının yapılacağı belirtilmiştir. Aynı tarihte 49. Maddede de değişiklik yapılmış ve doğum yapan kadına yapılacak ödenek süresi doğum öncesi ve doğum sonrası sekizer hafta, çoğul gebelik halinde doğum öncesi sekiz haftaya iki hafta ilave edilerek on haftaya çıkarılmıştır. Ayrıca kadın sigortalının isteği ve doktorun onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, çalışılan sürelerin kadın

³⁵⁸ Aytaş, *a.g.m.* s.213

³⁵⁹ “Türk Ceza Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237-20140302.pdf>, (03.09.2018)

sigortalının doğum sonrası sürelerine ekleneceği ve ödeneğin hiçbir şekilde kesilmeyeceği eklenmiştir.³⁶⁰

1.1.4.2. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 31/5/2006 tarihinde kabul edilip, 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girdiğinde daha öncesinde yürürlükte bulunan tüm sosyal sigorta kanunları birleştirilmiş ve bununla birlikte tüm sosyal güvenlik kurumları da tek çatı altında toplanmıştır. Dolayısıyla kanun hizmet akti ile çalışanları, kendi nam ve hesabına çalışanları, devlet memurlarını, tarımda kendi nam ve hesabına çalışanları kapsamaktadır. Bununla birlikte kanunun çıkışını izleyen dönemlerde yapılan eklemeler ile birlikte tarım işçilerini, ev hizmetlerinde çalışanları, ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma araçlarında kısmi süreleri çalışanları da kapsar hale gelmiştir.

Analık sigortası çalışan annenin sosyal güvenliği bakımından en önemli düzenlemedir.³⁶¹ Kanunun da 15. Maddesinde analık hali yer almıştır. Buna göre; hizmet aktiyle çalışanlar ve kendi nam ve hesabına çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenmiş ve gebeliğin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilmiştir.³⁶²

Analık halinde sigorta yardımı olarak sağlanan haklar sağlık yardımları ve geçici iş göremezlik ödeneği olmak üzere iki grupta toplanmaktadır.³⁶³

Sigortalıya analık hali kabul edilen bu süreçte ortaya çıkan iş göremezlik süresince (ki bu süre 506 Sayılı Kanunda da yer aldığı haliyle doğum öncesi ve sonrası sekizer

³⁶⁰ “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu”,

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mevzuat/mulga_mevzuat, (12.11.2018)

³⁶¹ Kadir Arıcı, “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması”, *TBB Dergisi* 2017 (özel sayı) s.273

³⁶² “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu”,

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mevzuat/mulga_mevzuat, (12.11.2018)

³⁶³ Kadir Arıcı, *a.g.m.* s.274

haftalık süre ve çoğul gebelik halinde doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek on hafta) günlük geçici iş göremezlik ödeneği verileceği, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası izin süresine eklenen süreler için de geçici iş göremezlik ödeneği verileceği belirtilmiştir.³⁶⁴ Verilecek ödeneğin hesabında yatarak tedavilerde günlük kazancın %70'i, ayakta tedavilerde ise 2/3'ünün dikkate alınacağına belirtilmiştir.

Yardımların dışında çocuğun yaşaması şartıyla emzirme ödeneği de verilmektedir.³⁶⁵ Doğumdan sonraki altı ay süresince her ay, geçerli olan asgarî ücretin 1/3'ü tutarında emzirme ödeneği verileceği belirtilen kanunda, emzirme ödeneğinden yararlanmak için hizmet aktiyle çalışanların son 1 yıl içinde adlarına 120 gün kısa vadeli sigorta kolları denilen iş kazası, meslek hastalık, hastalık ve analık sigorta primlerinin yatırılmış olması gerektiği belirtilmiştir. Kendi nam ve hesabına çalışanların bu şarta ilaveten genel sağlık sigortası primi ve diğer primlere ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartı bulunmaktadır.³⁶⁶

Emzirme ödeneğine hak kazanmakla birlikte sigortalılığı sona erenler, bu sona erme tarihinden başlamak üzere üçyüz gün içinde çocukları doğduğu takdirde, sigortalı kadının doğum tarihinden önceki onbeş ay içinde en az üç ay prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlanmaktadır.³⁶⁷ Dolayısıyla 506 sayılı kanunda aynı durumla ilgili prim ödenmiş olması gereken gün sayısı düşürülmüştür.

Emziren kadın sigortalının çocuğuna süte vermek için ayrılan zamanlarda yaşanan kazaların iş kazası olarak sayılması ve sigortalılığın sona erdiği hallerde analık hükümlerinin uygulanması bakımından sigortalılığın yitirilmesine ilişkin 506 sayılı Kanunda bulunan hükümler aynı şekilde 5510 sayılı Kanunda da yer almaktadır. Yine

³⁶⁴ “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, (01.10.2018)

³⁶⁵ Kadir Arıç, *a.g.m.* s.274

³⁶⁶ Kadir Arıç, *a.g.m.* s.274-275

³⁶⁷ Kadir Arıç, *a.g.m.* s.275

506 sayılı Kanunda olduğu gibi analık hali nedeniyle iş göremezlik gelirin alınacağı süreler kısa vadeli sigorta kollarında dikkate alınmayan sürelerden sayılmıştır.³⁶⁸

Ölüm aylığının bağlanmasına ilişkin 34. Madde de 506 sayılı Kanuna benzer şekilde sigortalının yaşının ne olduğu dikkate alınmaksızın evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarına ölüm aylığı bağlanacağı belirtilmiştir.³⁶⁹

Sigortalıların borçlanabileceği sürelerle ilişkin 41. Maddede kadın sigortalıların üç doğumu için ve her doğumdan sonraki iki yıllık süreyi aynı sürelerde adlarına uzun vadeli sigorta kolları primi ödenmemiş olması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunup ödemelerini yaptıkları takdirde bu sürelerin sigortalılıktan sayılacağı belirtilmiştir.³⁷⁰ Dolayısıyla kadın çalışanların doğum nedeniyle çalışma hayatından geri kaldığı azami 6 yıllık bir süreyi borçlanarak o sürelerin çalışılmış gibi sayılması kadını istihdama çekmek ve çocuk sahibi olması sebebiyle sigortalılık bakımından kayba uğradığı zamanların telafisi açısından ciddi öneme sahip bir hükümdür.

Buna paralel bir hükümde yaşlılık aylığına ilişkin 28. Madde de bulunmaktadır. Bu madde engelli çocuğu bulunan çalışan annelere sağlanan erken emekli olma desteği olarak düşünülmektedir.³⁷¹ Öyleki kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların 01.10.2008 tarihi itibariyle adlarına ödenen tüm prim ödeme gün sayılarının ¼'ünün toplam prim ödeme gün sayılarına eklenip, bu sürelerin birde emeklilik yaş hadlerinden indirileceği belirtilmiştir.³⁷² Dolayısıyla ailevi sorumlulukları olan kadın sigortalının yaşlılık aylığına hak kazanma sürelerinin hesabında kolaylık sağlama gayesi bulunmaktadır.

³⁶⁸ “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, (01.10.2018)
(01.10.2018)

³⁶⁹ “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, (01.10.2018)

³⁷⁰ “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, (01.10.2018)

³⁷¹ Kadir Arıcı, *a.g.m.*, s.278

³⁷² “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, (01.10.2018)

Kanunun ek 5. Maddesinde tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanların ve ek 6. Maddesinde bazı kısmi süreli çalışanların sigortalı sayılacağı belirtilmiş olmakla birlikte bu şekilde çalışanlar analık sigortası kapsamında sayılmamıştır.³⁷³ Kayıtlı istihdamın artırılması bakımından bir ilerleme olarak sayılabilse de bu maddeler kapsamında çalışan kadınların analık hallerinde koruma kapsamında olmamaları bir eksiklik olarak varlığını korumaktadır.

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı ve konut kapıcılığının düzenlendiği ek 9. Madde de ise ev hizmetlerinde tek bir kişi için ya da birden fazla kişi için çalışan ve ay içinde yaptığı çalışma saatlerinin toplamı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar ile konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan sigortalılar analık sigortası kapsamında sayılmasına rağmen ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlar analık sigortası kapsamının dışında bırakılmıştır.³⁷⁴ Aynı zamanda uzun vadeli sigorta kolları bakımından kapsam dışı bırakılmıştır.³⁷⁵

Kanunda 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendinde belirtilen ve gelir vergisinden muaf tutulan kadınların isteğe bağlı sigortalıların ödediği günlük tutarın 15 katından başlanarak, her yıl bir puan arttırarak ve 30 katı geçmemek üzere malullük, yaşlılık, ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi ödeyecekleri belirtilmiştir.³⁷⁶ Dolayısıyla bu şekilde çalışan kadınların 2008 yılından itibaren her yıl 1 gün artmak suretiyle 15 günlük prim ödeyerek emekli olmak imkanı verileceği ifade edilmiştir.

³⁷³ “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, (01.10.2018)

³⁷⁴ “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, (01.10.2018)

³⁷⁵ A.Eda Manav, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *TBB Dergisi*, sayı:120, 2015, s.518

³⁷⁶ 5510 Sayılı Kanunun İlk Hali, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510-20060531.pdf>, (01.10.2018)

1.1.5. İşsizlik Sigortası Kanunu

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanuna 13.02.2011 tarihinde getirilen geçici 10. madde ile 18 yaşından büyük her yaştaki kadınları belirtilen şartlar ve süreler dahilinde mevcut çalışan sayılarına ilaveten istihdam eden özel sektör işverenlerine sigorta primlerine ilişkin işveren hisselerinin İşsizlik Sigortası Fonundan ödenmesi hükmü³⁷⁷ eklenerek kadın istihdamı teşvik edilmek istenmiştir. Söz konusu teşvik süresi 01.03.2011-31.12.2020 tarihleri arası olarak belirlenmiştir.³⁷⁸

1.1.6. Devlet Memurları Kanunu

657 sayılı Devlet Memurları Kanununda, 14.7.2004 tarihinde kabul edilen 5223 sayılı kanunla değişikliğe gidilmiş ve 104. Maddenin A Bendinde yer bulan memur kadının doğum sebebiyle aldığı izin süresi artmıştır. Öyle ki memura doğum öncesi 8 hafta ve doğum sonrası 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilmiş, çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenmiştir.³⁷⁹ İlaveten önceki hükme göre daha ayrıntılı bir düzenlemeye gidilerek sağlık durumunun uygunluğu doktorun onayı ile tespit edildiği takdirde kadın memur isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışarak, kalan 5 haftalık süreyi doğum sonrası sürelerle ekleme fırsatı verilmiştir.³⁸⁰

Yine doğum sonrası izin süresi memurun sağlık durumuna göre doktor raporu ile uzatılabilmektedir. Aynı şekilde doğum öncesi iznin başlaması gerektiği tarihten önce gerçekleşen doğumlarda da doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilmektedir. Kanun evlat edinme halinde de çocuğun 3 yaşını doldurmamış olduğu durumlarda çocuğun teslimi tarihinde

³⁷⁷ “İşsizlik Sigortası Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>, (17.11.2018)

³⁷⁸ “Sigorta Prim Teşvikleri”, <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/217d5600-2c1c-4d06-bc73-c7159a6c073f/Te%C5%9Fvikler+Sunum.pdf?MOD=AJPERES>, (17.11.2018)

³⁷⁹ “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, m. 104, (26.09.2018)

³⁸⁰ Suat Uğur-Ömer Uğur, “İş Kanunu Ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Y.2017, C.22, S.3, s.676

başlamak üzere 8 hafta izin verileceği hükme bağlanmıştır. Yine süt izni süreleri de artırılmış olup memurlara, doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren çocuğunu emzirmesi için ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilmiş, süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı olduğu ifade edilmiştir.³⁸¹

Kanunda doğum yapan kadın memurla ilgili yapılan son düzenleme ile birlikte doğum sonrası analık izni bitiminde başlamak üzere birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilme hakkı getirilmiş ve çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edileceği belirtilmiştir. Bu iznin verilebilmesi için çocuğun yaşaması şartı konulmuş olup bu süre kadar ayrıca süt izni verilmeyeceği belirtilmiştir. Daha önceki kanunlarda böyle bir hüküm bulunmadığı için önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir.³⁸² Ayrıca çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu sürelerin on iki ay olarak uygulanacağı belirtilmiştir. Aynı zamanda evlat edinilme durumlarında evla edinilen çocuğun üç yaşını doldurmadığı durumlarda da memurların sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanacağı hükme bağlanmıştır.³⁸³

Son düzenlemeyle doğum yapan memurlar analık izninin bitiminden ve eşi doğum yapan memurlar da babalık izninin bitiminden sonra talepte bulunmaları halinde çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan dönemde, haftalık çalışma saatlerinin yarısı kadar çalışabilmektedirler. Bu şekilde çalışan kadın memura ayrıca süt izni verilmemektedir. Yarı zamanlı çalışan memurların mali ve sosyal yardım haklarına ilişkin unsurların yarısı dikkate alınarak maaşları ödenmektedir.³⁸⁴

³⁸¹ “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, m. 104, (26.09.2018)

³⁸² Ateş-Yavuz, *a.g.m.* s.36

³⁸³ “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, m. 104, (26.09.2018)

³⁸⁴ Uğur-Uğur, *a.g.m.*, s.678

Yarı mesai süresinin bitimini takiben 24 aya kadar ücretsiz izin talep etme hakkı yine kadın memura ve eşi doğum yapan memura verilmiştir.³⁸⁵

Kanunun 101. Maddesi tam gün devamlılık gösteren hizmetlerde çalışanların çalışma saat ve usulünün tespiti hakkında olup 2011 yılında yapılan değişiklikle bu şekilde çalışan kadın memurlara; doktor raporuna istinaden hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her halükarda hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle, 12.07.2013 tarihinde yapılan değişiklik ile de iki yıl gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyeceği belirtilmiştir.³⁸⁶

Yine kanunun 108. Maddesinde yapılan değişiklik ile doğum yapan memurun isteği halinde doğum izninin bitmesinden itibaren aylıksız 12 ay izin verilir denilmiştir. Kanunun daha önceki hali aylıksız 12 ay verilebilir şeklinde iken yapılan bu değişiklik ile bu iznin kullanılması keyfiyeti yalnızca doğum yapan memura bırakılmış, idarenin bu hususta karar verme hakkı kalmamıştır. Söz konusu düzenlemenin kadın memur lehine olduğu aşikardır. Aynı izin hakkı üç yaşından küçük çocuğu evlat edinen memurlar içinde geçerlidir.³⁸⁷ 13/2/2011 tarihinde yapılan değişiklikle bu süre yirmi dört aya çıkarılmıştır.³⁸⁸

1.1.7. İş Kanunu

Hizmet akdine dayalı olarak çalışanlar için uygulanmak üzere 22/5/2003 tarihinde kabul edilerek 10/6/2003 tarihinde resmi gazetede yayınlanan 4857 sayılı İş Kanunu gerek cinsiyete dayalı ayrımcılığın engellenmesi gerekse kadın işçilerin hamilelik ve

³⁸⁵ Uğur-Uğur, *a.g.m.*, s.678

³⁸⁶“657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> , m.101, (26.09.2018)

³⁸⁷ “5223 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklik Sonrası 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu”, <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/07/20040721.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/07/20040721.htm>, m. 108, (26.09.2018)

³⁸⁸ Ateş-Yavuz, *a.g.m.* s.35

analık gibi halleri sebebiyle korunmasına imkan tanıyan hükümleri bakımından 1475 sayılı İş Kanuna nazaran daha kapsamlı ve ayrıntılı düzenlemeler içermektedir.³⁸⁹

Kanunun 5. Maddesi ile iş ilişkisinin kurulmasında, yürütülmesinde, sona erdirilmesinde, ücret politikasında olabilecek her türlü ayrımcılığı şu hükümlerle önlenmek istenmiştir:

“İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.”³⁹⁰

Görüldüğü üzere Anayasa'nın 10. Maddesinde belirtilen eşitlik ilkesi gereğince kadın ve erkek çalışanlara iş davranma yükümlülüğü işverene İş Kanunu kapsamında verilmiştir.³⁹¹

Kanun cinsiyeti sebebiyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının işveren tarafından kadın çalışana düşük ücret ödeme isteğini mazeret olmaktan çıkarmıştır. Maddenin ilerleyen bölümünde belirtilen ayrımcılığa maruz kalan işçiye dört aylık ücretine tekabül edecek kadar bir tazminat ödenmesine ilişkin hüküm ile bu süreçte kadın çalışana yoksun bırakıldığı haklarını işverenden talep etme hakkı verilmiştir.³⁹²

³⁸⁹ Ertuğrul Yuvalı, “4857 Sayılı İş Kanunu'nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Cilt 26, Sayı 106, 2013, s.94

³⁹⁰ “4857 Sayılı İş Kanunun İlk Hali”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20030522.pdf>, (01.10.2018)

³⁹¹ Özgür Oğuz, “Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 134. Sayı, 2018, s.568

³⁹² “4857 Sayılı İş Kanunun İlk Hali”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20030522.pdf>, m.5, (01.10.2018)

Kanunun 4. Maddesi İş Kanununun hangi çalışanlara uygulanmayacağını açıklamakta olup bir ailenin kendi üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) akrabaları arasında dışardan başka biri katılmamak şartıyla evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışanlar ile ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır.³⁹³

Kanunun 13. Maddesi kısmi süreli çalışanın tanımını tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye nazaran önemli ölçüde daha az çalışan olarak yapar ve işverene ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiye sadece kısmi süreli çalışmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işlem uygulayamayacağını belirtmektedir.³⁹⁴

13. maddeye eklenen fıkrayla İş Kanuna tabi çalışanlarda çocuklarının zorunlu ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kısmi süreli çalışma hakkını elde etmiştir. Analık hali izni ve ücretsiz izin haklarının bitiminden itibaren talep edilen hak işveren için geçerli fesih sebebi sayılmayacaktır. Bu haktan yararlanabilmek için eşlerin her ikisinin de çalışıyor olması şarttır. Ancak eşlerden birinin kalıcı hastalığı halinde bu şart göz ardı edilmektedir. Ayrıca çocuktan tek bir ebeveynin sorumlu olduğu hallerde de bu şart göz ardı edilmektedir.³⁹⁵

Kanunun 17. Maddesi belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler hakkında süreli feshe ilişkin hükümler içermektedir. Buna göre kanunla belirlenen süreden önce işverenin belirsiz süreli çalışanın iş sözleşmesini feshettiği takdirde işçiye ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğmaktadır.³⁹⁶ Ancak bu hükümler belirli süreli çalışanları kapsamamaktadır.

Kanunun işveren tarafından iş sözleşmesinin geçerli nedenle sona erdirilmesi hakkında hükümler içeren 18. Maddesinde cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun geçerli bir sebep olmadığı ifade edilmiştir. Yine aynı madde de

³⁹³ “4857 sayılı Kanun”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (01.10.2018)

³⁹⁴ “4857 sayılı Kanun”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (01.10.2018)

³⁹⁵ Uğur-Uğur, *a.g.m.* s.668-669

³⁹⁶ “4857 sayılı Kanun”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (01.10.2018)

kadın çalışanın yasal doğum izninde olduğu dönemlerin, periyodik kontroller sebebiyle ücretli izinli olduğu dönemlerin, doğum izni akabinde çalışanın talebi halinde ücretsiz izinli olduğu dönemlerin ve bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat kullandıkları süt izinlerinin sözleşmelerini feshetmek için geçerli bir neden sayılamayacağı belirtilmiştir.³⁹⁷ 18. Maddenin yukarıda değinilen hükmü ile hamilelik sebebiyle periyodik kontrollere gittiği dönemlerde ücretli izin hakkının, isteği halinde doğum sebebiyle 6 ay ücretsiz izin talep etme hakkının ve bir yaşından küçük çocuğunu günde bir buçuk saat emzirme hakkının kanunla sağlanmış olduğu dikkat çekmektedir.³⁹⁸

55. Madde ile yasal doğum izni süresi yıllık izne hak kazanma bakımından çalışılmış gibi sayılan hal olarak belirtilmiştir. Aynı şekilde 66. Madde ile çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek sürelerde çalışma süresinden sayılan haller olarak yerini almıştır.³⁹⁹ Buradan amacı dışında kullanılmadığı sürece süt aralarında meydana gelen kazaların tıpkı çalışırken meydana gelen kazalar gibi iş kazası sayılacağı anlaşılmaktadır.⁴⁰⁰

Kanunda yasal doğum izni 1475 Sayılı İş Kanunundan farklı olarak, 8 hafta doğum öncesi, 8 hafta doğum sonrası olmak üzere toplam 16 hafta olarak belirlenmiştir.⁴⁰¹ Ancak kanunun ilk halinde tıpkı 1475 sayılı İş Kanununda olduğu gibi erken doğum halinde izinlerin kullanılmasına yönelik açıklayıcı bir hüküm bulunmamaktadır.⁴⁰² Kanuna 13/2/2011 tarih 6111 sayılı kanunla yapılan ekleme ile bu muallaklık ortadan kaldırılmıştır. Öyle ki kadın işçinin erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı izinlerin doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılacağı açıkça ifade edilmiştir.⁴⁰³ Ayrıca 29/1/2016 tarih 6663 sayılı ekleme ile

³⁹⁷ “4857 sayılı Kanun”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (01.10.2018)

³⁹⁸ Cansu Aytaş, “4857 Sayılı İş Kanunu Ve Uluslararası Sözleşmeler Işığında Eşitlik Kavramı”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl: 16 Güz Sayı: 32 2017/2*, s.212

³⁹⁹ “4857 sayılı Kanun”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (01.10.2018)

⁴⁰⁰ Dilek Eser, “Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 Ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi), 2009, s.57

⁴⁰¹ Özgür Oğuz, *a.g.m* s.580

⁴⁰² “4857 Sayılı İş Kanunun İlk Hali”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20030522.pdf>, (01.10.2018)

⁴⁰³ “4857 sayılı Kanunun 6111 sayılı Kanunla Değişik Hali”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20110213.pdf>, (01.10.2018)

çocuğun hayatta olması kaydıyla bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve isteği halinde kadın işçiye birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği, çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün ekleneceği, çocuğun engelli doğması hâlinde bu sürenin üç yüz altmış gün olarak uygulanacağı belirtilmiştir.⁴⁰⁴Bu süreçte kadın işçi ayrıca süt izni kullanamamaktadır.⁴⁰⁵

Kanunun 24. Maddesi işyerinde cinsel tacizi işlemektedir. Buna göre işçinin işverenin cinsel tacizine uğraması ve işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması işçi için haklı nedenle derhal fesih hakkı sayılmıştır. Böyle bir hüküm önceki kanunda hiç yer almadığı için oldukça önem taşımaktadır.⁴⁰⁶ Çoğunlukla kadın çalışanların işyerinde tacize uğradığı/uğrayacağı göz önünde bulundurulduğunda bu hükmün kadın işçilere derhal fesih hakkı sağladığı söylenebilmektedir. Aynı şekilde 25. Maddede işveren tarafından derhal fesih hakkı düzenlenmiş ve işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması işveren için haklı neden görülmüştür.⁴⁰⁷Böylece tacize uğrayan taraf yönünden güçlendirici bir hüküm olarak 24. Maddeyi pekiştirdiği söylenebilmektedir.

Kanunun 32. Maddesinde kişilerin çalışmaları karşılığında alacakları para tutarının ücret olduğu belirtilmiş ve en geç ayda bir çalışana ödeneceği hüküm altına alınmıştır.⁴⁰⁸

1475 Sayılı Kanunda da olduğu üzere yaşı ne olursa olsun tüm kadınların yer ve su altında çalıştırılması 4857 sayılı Kanunla da yasaklanmıştır. Yine 1475 sayılı kanunla benzer şekilde “*gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal*

⁴⁰⁴“4857 sayılı Kanun”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (01.10.2018)

⁴⁰⁵ Uğur-Uğur, *a.g.m.*, s. 667

⁴⁰⁶ Ateş-Yavuz, *a.g.m.* s.32

⁴⁰⁷ “4857 sayılı Kanun”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, m.24-25, (01.10.2018)

⁴⁰⁸ “4857 sayılı Kanun”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, m.32, (01.10.2018)

*Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.*⁴⁰⁹Denilerek emzirme odaları veya çocuk bakım yurtları zikredilmiştir. 15/5/2008 tarihinde bu maddeye getirilen ek ile çocuk bakım yurtlarının dışarıdan hizmet alma yoluyla da yerine getirilebileceği belirtilmiştir.⁴¹⁰ 20/6/2012 tarih 6331 sayılı kanun ile yönetmeliğe ilişkin hüküm kanundan çıkarılmıştır.⁴¹¹

Buraya kadar sayılan tüm hakların kadın işçiler tarafından kullanılmasını engelleyen ya da çalıştırılmaması gereken zamanlarda ve yerlerde çalıştıran işverenler hakkında kanunun 8. Bölümünde yer alan İdari Ceza Hükümleri bölümünde cezai işlem uygulanacağı belirtilmiştir. Böylece bu hakların kullanılması işverenin keyfiyetine bırakılmamıştır. İlaveten günümüze kadar ki süreçte yapılan düzenlemelerle cezai işlem tutarları arttırılmıştır. Güncel olarak 5. Madde de belirtilen ilke ve yükümlülöklere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için 150 TL; ücret, prim ve ikramiyeleri zamanında ödemeyen ya da eksik ödeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için 125 TL; yeraltı ve su altı işlerde kadın işçileri çalıştıran, doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işverenler hakkında 1200 TL, idari para cezası uygulanmaktadır.⁴¹²

Kanunun 90. Maddesinde özel istihdam bürolarına iş arayanların uygun oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi verilmiştir. Kanunun özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasına izin verdiği alanlar içinde kadınların çoğunlukla çalıştığı mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetleri de bulunmaktadır. Geçici işçiler çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırılıp, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır hükmüne yer veren kanun özel istihdam bürosunu işveren olarak kabul etmektedir. Dolayısıyla işçinin

⁴⁰⁹ “4857 Sayılı İş Kanunun İlk Hali”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20030522.pdf>, (01.10.2018)

⁴¹⁰ “4857 sayılı Kanunun 5763 sayılı Kanunla Değişik Hali”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20080515.pdf>, (01.10.2018)

⁴¹¹ “4857 Sayılı İş Kanunu Güncel Hali”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (01.10.2018)

⁴¹² “4857 sayılı Kanun”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (01.10.2018)

ücret ve sosyal güvenlik haklarından özel istihdam bürosu sorumludur. Ancak geçici iş ilişkisinin bitimine kadar işçinin fiilen çalışma yaptığı işyeri işvereni de sorumlu sayılmaktadır.⁴¹³

1.1.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Temeli Anayasa'nın 50. Maddesinde belirtilen kadınların cinsiyetlerine uymayan işlerde çalıştırılmayacakları ve özel korumaya tabi oldukları hükme dayanan⁴¹⁴ve 20/6/2012 tarihinde kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kamu ve özel sektördeki bütün işlere ve işyerlerinde çalışanların kazalara ve diğer her türlü risklere karşı korunması amacıyla işveren ve çalışanlara çeşitli görev, yükümlülük ve haklar vererek devlet tarafından da bunun denetimini sağlamak üzere yürürlüğe girmişse de ev hizmetlerinde çalışanları kapsamamaktadır.

Sosyal Sigortalar Kanunu ve İş Kanununa paralel olarak bu kanunda da işyeri tanımı emzirme yerlerini kapsayacak şekilde yapılmıştır. Kanunun 10. Maddesinde işverene risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma yapma yükümlülüğü verilmiş olup, risk değerlendirmesi yapılırken gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumunu dikkate alması gerektiği belirtilmiştir. Kanunun 30. maddesinde gebe ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması veya dışarıdan hizmet alınması ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile ilgili hususların yönetmelikle düzenleneceği belirtilerek bu hususların üzerinde özellikle durulması gereken önemli durumlar olduğunun altı çizilmiştir.⁴¹⁵

⁴¹³ “4857 Sayılı İş Kanunu Güncel Hali”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (01.10.2018)

⁴¹⁴ Özgür Oğuz, *a.g.m.*, s.575

⁴¹⁵ “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, (01.10.2018)

1.1.9. Borçlar Kanunu

11/1/2011 tarihinde kabul edilen 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun İşverenin Borçları Bölümünde işverenin işçiye asgari ücretten az olmamak üzere ücretini ödeme yükümlülüğünün olduğu belirtilmektedir. Aynı şekilde fazla çalışma ücreti ve ikramiyelerinin de ödeme zorunluluğu verilen işverenin ücretleri aksi kararlaştırılmadıkça her ayın sonunda ödemesi gerektiği belirtilmektedir. Ücretin korunması başlığı altında da banka kanalıyla ödeme zorunluluğu bulunan işverenlerin başka yollarla ödeme yapmalarının mümkün olmadığı ve işçiye her ödeme de ücret hesap pusulası vermesi gerektiği belirtilmektedir.⁴¹⁶

Kanunun İşçinin Kişiliğinin Korunması başlığı altında işverenin hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlü olduğu, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almaları gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu; bu yükümlülüğü yerine getirmemesi nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün bozulması veya kişilik haklarının ihlali durumunda zararların tazmini ve sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu belirtilmiştir.⁴¹⁷ Bu hükümler kanunda bulunan işçinin sadakat borcunun karşılığı olarak işverene yüklenen borç olarak kabul edilmektedir. Evleviyet kuralı gereği işverenin işçiyi çalışması nedeniyle karşılaşılabileceği tehlikelerden koruma, bu konuda önlem alma ve işçinin çıkarlarına zarar verecek davranışlardan kaçınması istenmektedir.⁴¹⁸

Kanun işçinin işverenle birlikte aynı evde yaşadığı durumlarda işverene, işçiye yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlama yükümlülüğü vermekle birlikte bir yıl kadar

⁴¹⁶ “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>, (01.12.2018)

⁴¹⁷ “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>, (01.12.2018)

⁴¹⁸ K.Ahmet Sevimli, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:36, Cilt:1, 2013, s.110

çalışması bulunan işçinin, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle iş görme edimini yerine getiremediği durumlarda işverenin, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan işçinin iki hafta süreyle bakımını ve tedavisini sağlamak zorunda olduğunu belirtmektedir. Ayrıca işçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu sürenin dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılabileceği, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmek yükümlülüğü verilmiştir.⁴¹⁹

Evde Hizmet Sözleşmesi başlığı altında evde hizmetin tanımı ve çalışma koşulları belirlenmiştir. Buna göre *işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme*⁴²⁰ Evde Hizmet Sözleşmesi sayılmaktadır. Bu şekilde çalıştırılan işçilere çalışmanın aralıksız olması halinde on beş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir; aralıklı olması halinde ürünün her tesliminde ödeneceği, ödeme ile birlikte işçiye bir hesap özeti verileceği, varsa kesintilerin bu özette gösterileceği belirtilmiştir. Çalışmanın işverence engellenmesi durumunda ücretin korunacağı hüküm altına alınmış, işçinin aynı işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşmenin belirsiz süreli; diğer durumlarda ise belirli süreyle yapıldığı şeklinde kabul göreceği belirtilmiştir.⁴²¹

1.1.10. Gelir Vergisi Kanunu

193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun vergiden muaf esnafın açıkladığı 9. Maddesinin 1. Fıkrasının 6. Bendine 28.03.2007 tarihinde yapılan değişiklik ile evde kullanılan dikiş, nakış makinesi, ütü, mutfak robotu v.b. araçların kullanılması dışında başka kuvvet kullanmadan ve işçi çalıştırmadan kadınların evlerinde ürettikleri ürünlerin işyeri açmaksızın yalnızca festival, panayır, kermes, kamu kurum ve kuruluşları tarafından geçici olarak belirlenen yerlerde satılması sonucunda kadınların elde ettiği

⁴¹⁹ “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>, (01.12.2018)

⁴²⁰ “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>, (01.12.2018)

⁴²¹ “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>, m.466, (01.12.2018)

gelirler vergiden muaf tutulmuştur.⁴²²Bu sayede kendi evlerinde küçük çaplı faaliyette bulunan kadınların üretkenlikleri arttırılmak istenmiştir.

Yine işverenlere uygulanan çeşitli istisnalara yer verilen 23. Maddede 21.03.2018 tarihinde yapılan ekleme ile *işverenlerce, kadın hizmet erbabına kreş ve gündüz bakımevi hizmeti verilmek suretiyle sağlanan menfaatler (İşverenlerce bu hizmetlerin verilmediği durumlarda, ödemenin doğrudan bu hizmetleri sağlayan gelir veya kurumlar vergisi mükelleflerine yapılması şartıyla, her bir çocuk için aylık, asgarî ücretin aylık brüt tutarının %15'ini aşmamak üzere Gelir Vergisinden muaf*⁴²³ tutulmuştur. Bu istisna ile işverenlerin kadın çalışanları için kreş ve gündüz bakımevi hizmeti vermesi ya da bu hizmetten yararlanabilmesi için kadın çalışana nakti yardımda bulunması teşvik edilmektedir. Hiç şüphesiz bu uygulamanın kadın çalışanın istihdama katılımında olumlu rol oynadığı gibi çocuğunu güvenle teslim edeceği bir yerin olması sebebiyle yaşayacağı psikolojik rahatlıkla işyerinde veriminin artacağını söylemek mümkündür.

1.1.11. Mesleki Eğitim Kanunu

02.12.2016 tarihinde yapılan düzenleme ile Mesleki Eğitim Kanunu kapsamı “Yükseköğretim Kurulu ve Mesleki Eğitim Kurulunun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel sektöre ait kurum, kuruluş ve iş yerleri ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretimi”⁴²⁴ olacak şekilde değiştirilmiştir.

Kanun mesleki eğitim ve teknik eğitim veren okul ve kurum öğrencilerinin mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında teorik eğitimlerini, işletme veya kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde ise uygulamalı eğitimini açıklayarak bu yolla kişilere mesleki beceri ve deneyim kazandırmayı hedeflemektedir. Kanun aynı zamanda yükseköğretim kurumlarındaki mesleki eğitim öğrencilerinin mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim

⁴²² Ateş-Yavuz, a.g.m. s.40

⁴²³ “Gelir Vergisi Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.193.pdf>, m.23, (14.11.2018)

⁴²⁴ “3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu Son Hali”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf>, (01.12.2018)

ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmelerde staj yapmalarını da kapsar hale gelmiştir.⁴²⁵Bu kanuna tabi olan kişiler 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık sigortası Kanununun 5. Maddesinin b bendine istinaden sigortalı sayılmakta ancak yalnızca iş kazası ve meslek hastalıkları ile hastalık sigorta kollarına tabidirler.⁴²⁶

1.1.12. Sendika Kanunları

25/6/2001 tarihinde kabul edilen 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanunu yalnızca ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve çıkarların korunması ve geliştirilmesi için kamu görevlilerinin sendika ve konfederasyon hakkı ile toplu sözleşme yapma hakkını düzenlemektedir. Ancak kanununun 15. Maddesinde sendika üyesi olamayacak kamu görevlileri sayılmaktadır ki burada sayılanlar toplam kamu görevlilerinin neredeyse yarısına tekabül edecek kadar çoktur. Kanun ilk çıktığında adaylık veya deneme süresini tamamlamamış kamu görevlilerini kapsamazken 04.04.2012 tarihinde 6289 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile aday ve deneme süresini tamamlamamış kamu görevlileri de kapsama alınmıştır. Kanunun dördüncü kısmının birinci bölümünde sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyetleri açıklanırken sendika ve konfederasyonların kuruluş amaçları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetecekleri belirtilmiştir.⁴²⁷

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2821 Sayılı Toplu Sözleşme Kanunların yerini 18/10/2012 tarihinde kabul edilen 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu almıştır. ⁴²⁸Kanunda belirtilen kuruluşların, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlü olduğunu ve faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeleri belirtilmektedir.⁴²⁹

⁴²⁵ “3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu Son Hali”,

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf>, (01.12.2018)

⁴²⁶ “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

⁴²⁷ “4688 Sayılı Kanun”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf>, (01.12.2018)

⁴²⁸ “6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”,
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>, (01.12.2018)

⁴²⁹ Aytaş, *a.g.m.* s.213

1.2.Kadın Çalışanlarına Yönelik Çeşitli Yönetmelik ve Genelgeler

1.2.1. Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Konulu 2004/7 Sayılı Başbakanlık Genelgesi

Başbakanlık tarafından çıkarılan bu genelge kamu kurumlarına personel alımında verilecek hizmetin gereği haricinde cinsiyet ayrımına yer verilmemesi ve bu tarz uygulamaların hem Anayasaya hem de taraf olunan uluslararası sözleşmelerde belirtilen kadın erkek eşitliğine aykırı olduğu belirtilmiştir.⁴³⁰

1.2.2. Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi

25.05.2010 tarihinde resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Başbakanlık'ın bu genelgesi toplumda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, kadın istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret politikasının sağlanması temeline dayanmaktadır. Bu politikaların gerçekleşmesi için Genelge ile birçok kamu kurumu ve sivil toplum kuruluşları ve üniversitelerin bir araya geldiği "*Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu*" oluşturulacağı belirtilmiştir.⁴³¹ Genelgenin devletin tüm birimlerini kapsar şekilde ve oldukça ayrıntılı şekilde düzenlenmiş olduğu dikkat çekmektedir.

⁴³⁰ "Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Konulu 2004/7 Sayılı Başbakanlık Genelgesi", <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uploads/pages/mevzuat/personel-temininde-esitlik-ilkesine-uygun-hareket-edilmesi-konulu-20047-sayili-basbakanlik-genelgesi.pdf>, (15.11.2018)

⁴³¹ "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi", <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm>, (16.11.2018)

1.2.3. Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

Dayanağı İş Kanununun 74. Maddesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30. Maddesi olan yönetmelik kadın çalışanların analık ve gebelik hallerine ilişkin hükümler içermektedir.⁴³²

16.08.2013 tarihinde resmi gazete yayımlanan yönetmelik gebe, yeni doğum yapmış veya emziren kadın çalışanın iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, önlemlerin alınması ve bahsi geçen kadın çalışanların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını, emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının nasıl kurulacağını ve hangi şartları taşıyacağını belirlemiştir.⁴³³

Yönetmeliğe göre çalışan kadının gebeliği durumunda işverenin, çalışma süreleri ile kimyasal, fiziksel ve biyolojik tehlikelere karşı tedbirler alıp kadın çalışanı bu konularda bilgilendirmesi, yapılan değerlendirmeler sonrasında çalışma süreleri ile kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin gebe veya emziren kadın üzerinde risk oluşturabileceğinin tespit edilmesi halinde çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini geçici olarak değiştirmesi, değiştirmenin mümkün olmadığı durumlarda ise ilgili kadın çalışanı başka bir işe aktarması sorumluluğu bulunmaktadır.⁴³⁴

Gebelik halinde sağlık durumu gereği kadın çalışanın daha hafif işlerde çalıştırılmasını öngören yönetmelik bu durumun ücrette bir kesinti yapmaya gerekçe olamayacağını, başka bir işe yerleştirmenin mümkün olmadığı durumlarda çalışanın isteği dahilinde kendisine ücretsiz izin verilmesi ve bu sürenin, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağı belirtilmiştir.⁴³⁵

⁴³² Özgür Oğuz, a.g.m s.579

⁴³³ “Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>, (15.11.2018)

⁴³⁴ Özgür Oğuz, a.g.m s.579-580

⁴³⁵ “Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>, (15.11.2018)

Çalışma koşulları ve izinlerin düzenlendiği üçüncü bölümde kadın çalışanların, gebeliği halinde istemedikleri takdirde gece çalıştırılmayacakları, yeni doğum yapmış olanların ise doğumu takip eden 1 yıl boyunca gece çalıştırılmalarının yasak olduğu, bu yasağın sağlık ve güvenlik bakımından sakınca oluşturmaya devam ettiğinin sağlık raporu ile tespiti boyunca devam edeceği hükme bağlanmıştır. Aynı bölümde *gebe veya emziren çalışanın günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı, gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verileceği, emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerektiği ve çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışanın, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmayacağı belirtilmiştir.*⁴³⁶

Oda ve yurtlarla ilgili hükümler yönetmeliğin dördüncü bölümünde açıklanmıştır. Buna göre *yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulmasının zorunlu olduğu, aynı şekilde yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulmasının zorunlu olduğu, yurdun işyerine 250 metreden daha uzakta olması halinde işverenin taşıt sağlamakla yükümlü olduğu* belirtilmiştir. Ayrıca *emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanların da dâhil edileceği* ifade edilmiştir. *Oda ve yurtlarda 0-66 ay arası çocukların bakımının yapılacağı belirtilen yönetmelikte çocukların iş başlangıcından önce oda ve yurtlara bırakılıp iş bitiminden sonra alınacağı*⁴³⁷ belirtilerek okul çağına gelene kadar çocukların tam zamanlı olarak bakımının sağlanması bu sayede kadın çalışanın ailevi yükümlülüğü hakkında kolaylık sağlanması amaçlanmıştır.

⁴³⁶ “Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>, (15.11.2018)

⁴³⁷ “Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>, (15.11.2018)

Ancak işverenlere oda ve yurtlarla ilgili yükümlülüğün doğması için asgari kadın çalışan sayısının 100 olarak belirlenmesi 100'den az kadın çalışanların olduğu işyerlerindeki birçok kadın çalışanın bu haklardan yararlanamamasına sebep olmaktadır.⁴³⁸

1.2.4. Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik

İş Kanununun 73. Maddesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. Maddesine dayanarak 18 yaşını doldurmuş kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılmalarına ilişkin usul ve esasların düzenlendiği yönetmelikte kadın çalışanların her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı belirtilmektedir. Ayrıca yönetmelikte gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları ikametgâhlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirme yükümlülüğü işverenlerine verilmiştir.⁴³⁹

Hekim raporuna istinaden uygunluğu onaylanan kadınların gece postalarında çalıştırılabileceği belirtilen yönetmelikte sağlık kontrollerinin de belirli aralıklarla yapılacağına hükmetmiştir.⁴⁴⁰

Gece postalarında çalıştırılan kadınların eşleri de gece postalarında çalışıyor ise istekleri dahilinde aynı geceye rastlamayacak şekilde işlerinin düzenleneceği belirtilen yönetmelik bu sayede çalışanların çocuklarını da gözetmektedir. Ancak aynı postada çalışmak isterlerse de imkan dahilinde birlikte çalıştırılacakları belirtilerek eşler arasındaki birliğin gözetildiği de anlaşılmaktadır.⁴⁴¹

Yönetmelikte gebelik ve analık halleri üçüncü bölümde yer almış olup, gebe kadınların doğuma kadar, emziren kadınların ise doğum tarihinden başlamak üzere bir yıl

⁴³⁸ Eser, *a.g.t.*, s.58-59

⁴³⁹ Oğuz, *a.g.m.*, s.577

⁴⁴⁰ Oğuz, *a.g.m.*, s.577

⁴⁴¹ Oğuz, *a.g.m.*, s.577

süre ile gece çalıştırılmayacağı gerekli olduğu durumlarda bu sürenin altı ay daha uzatılacağı belirtilmiştir.⁴⁴²

1.2.5. Asgari Ücret Yönetmeliği

4857 Sayılı İş Kanununa tabi çalışanların ücretlerinin alt limitini belirleyen bu yönetmelikte 19.04.2014 tarihinde yapılan değişiklik ile asgari ücretin belirlenmesinde cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir.⁴⁴³

Bu sayede kadın-erkek arasında salt cinsiyete dayanan bir sebeple farklı ücret uygulamasına engel olunmak istenmiştir.

1.3. Kalkınma Ve Diğer Eylem Planlarında Kadın İşgücü Ve İstihdamına İlişkin Politikalar

Daha önce de değinildiği üzere kalkınma planları içerisinde kadınlara yönelik politikalara ilk kez 5. kalkınma planında yer verilmiştir. İlerleyen dönemlerde kadının çalışma hayatındaki yerinin iyileştirilmesi için toplumsal farkındalığın oluşturulması ve kadının eğitim seviyesinin yükseltilmesi başlıca politika olarak planlarda yer almıştır. 2000’li yıllara tekabül eden 8, 9 ve 10. Kalkınma Planlarında kadın çalışanlara dair politikalara aşağıda ayrıntılı olarak yer verilmiştir. 2000’li yıllar Kalkınma Planları ile birlikte çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarının diğer kuruluşlarla ortaklaşa faaliyetler yürütmek suretiyle kendi eylem planlarını oluşturmaya başladığı bir dönem olmuştur. Kalkınma Planlarında yer verilen hedef ve politikalar çerçevesinde kendi eylem planlarını oluşturan bu kurum ve kuruluşlar planlarıyla paralel faaliyetler içeren kuruluşlarla belirlenen hedeflere ulaşmaya çalışmıştır. Bu bölümde kalkınma planları ile birlikte temel kabul edilebilecek önemde bazı eylem planlarına yer verilmiştir.

⁴⁴² “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik”, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724-25.htm>, (16.11.2018)

⁴⁴³ “Asgari Ücret Yönetmeliği”, www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

1.3.1. Kalkınma Planları ve Kadın Çalışanlar

1.3.1.1. 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı

2001-2005 yılları arasını kapsayan 8. Beş Yıllık Kalkınma Planının Bölgesel Gelişme Hedef ve Politikaları başlıklı 7. Bölümünde Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde kadının statüsünün yeterince geliştirilemediği bu sebeple özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde olmak üzere kadın nüfusun bilgi ve becerilerini artırmaya yönelik kurslara hız verileceği ifade edilmiştir. Bilgede kadının konumunun yükseltilmesi ve kalkınma sürecine katkılarının sağlanması gayesiyle Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM)'un kurulduğu belirtilmiştir.

Sosyal ve Ekonomik Sektörlerle İlgili Gelişme Hedef ve Politikalarının anlatıldığı 8. Bölümünün İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi başlığı altında Kadın, Aile ve Çocuğa yer verilmiş bu bölümde kadınların toplumsal konumlarının güçlendirilmesi, etkinlik alanlarının genişletilmesi ve eşit fırsat ve imkanlardan yararlanmalarının sağlanması gayesiyle eğitim seviyelerinin yükseltileceği, kalkınma sürecine, iş hayatına ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katılımlarının sağlanacağı belirtilmiştir. Bu hedefler doğrultusunda kadınların okur-yazarlığının artırılması amacıyla projeler geliştirileceği, kadınların eğitime etkin katılımının sağlanması, toplumun ön yargılardan arındırılması için örgün ve yaygın eğitim yanında yazılı ve görsel iletişim araçlarından yararlanılacağı ifade edilmiş, Medeni Kanunda da günün ekonomik ve sosyal koşullarına uygun düzenlemeler yapılacağı belirtilmiş ve kadınların okur-yazarlığının artırılması için okuma-yazma kurslarının düzenlendiği, İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından İstihdam Eğitim Projesi Çerçevesinde kadınların istihdam imkanlarının araştırılarak beceri kazanma kurslarının düzenlendiği, 193 Sayılı Vergi Kanununda yapılan düzenleme ile kadınların ayrı bir gelir vergisi mükellefiyetliğinin sağlandığı, kadınları gelir getirici faaliyetlere yönlendirmek, girişimcilik ve el emeğinin değerlendirilmesi amacıyla Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından bir merkez kurulduğu, kadınlara yönelik hizmetlerin etkinliğini artırmak ve daha geniş

kitlelere hizmet sunmak amacıyla 13 valilik bünyesinde Kadının Statüsü Birimleri oluşturulduğu belirtilmiştir.⁴⁴⁴

8. Bölümde Sosyal Refahın Arttırılması başlığı altında istihdama yer verilmiş, verimliliğinin düşük olmasına rağmen tarım sektörünün geniş bir işgücünü barındırdığına değinilmiştir. Ücretsiz aile işçiliğinin yaygın olduğu ülke genelinde %64,2'lik bir oranla kadınların ücretsiz aile işçiliği yaptığı bu oranın tarımda ise %74'e çıktığı belirtilmiştir. Sosyokültürel etkenler nedeniyle kadınların kentsel işgücü piyasasına katılmadığı belirtilmektedir. Bu iki probleme karşı çözüm olarak katma değer yaratıcı projelerin geliştirileceği, yeni ve diğer standart dışı çalışma biçimlerinin ülke şartları ve uluslararası standartlara uygun yasal düzenlemeye kavuşturulması ile istihdam artışı sağlanacağı, kadınları işsizliğe karşı koruyucu aktif ve pasif istihdam politikalarının uygulanacağı ifade edilmiştir.⁴⁴⁵

Çalışma Hayatı başlığı altında ILO Sözleşmelerinin ulusal mevzuata yansıtılabilmesi için çalışmaların yapıldığı belirtilmiştir. İşgücü piyasasında esnekliği artıracak, yaygınlaşan yeni çalışma biçimlerini düzenleyecek, ülke şartlarına ve uluslararası standartlara uygun mevzuatın oluşturulması çalışmalarına devam edildiği belirtilmiş bu anlamda yapılacak düzenlemelerde kadın, çocuk ve engellilerin çalışma hayatında özel ilgiye duydukları ihtiyacın gözetileceği belirtilmiştir.⁴⁴⁶

1.3.1.2. 9. Beş Yıllık Kalkınma Planı

AB'ye üyelik için uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye vizyonu ve Uzun Vadeli Strateji (2001-2023) çerçevesinde AB Mali Takvimi dikkate alınarak 7 yıllık bir süreyi kapsayacak şekilde hazırlanan plan 2007-2013 yılları arasını kapsamaktadır.⁴⁴⁷

⁴⁴⁴ "8. Beş Yıllık Kalkınma Planı", <file:///C:/Users/int.salon.004/Downloads/plan8.pdf>, (12.11.2018)

⁴⁴⁵ "8. Beş Yıllık Kalkınma Planı", <file:///C:/Users/int.salon.004/Downloads/plan8.pdf>, (12.11.2018)

⁴⁴⁶ "8. Beş Yıllık Kalkınma Planı", <file:///C:/Users/int.salon.004/Downloads/plan8.pdf>, (12.11.2018)

⁴⁴⁷ "9. Beş Yıllık Kalkınma Planı", <file:///C:/Users/int.salon.004/Downloads/plan9.pdf>, (12.11.2018)

Planın 5. Bölümünde Plan Öncesi Dönemde Türkiye’de Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler başlığı altında İstihdamın Artırılması alt başlığında AB ortalamasına göre Türkiye’de işgücüne katılma ve istihdam oranlarının düşük olduğu, bu düşüklüğün kadınların işgücüne ve istihdama yeterince katılamamasından kaynaklandığı belirtilmiştir. Gelir Dağılımının İyileştirilmesi, Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadeleye yer verilen planda her ne kadar 2000 ile 2004 yılları arasında kadınların okur-yazarlık oranının % 76,2’den, % 80,6’ya yükseltirse de erkek okur-yazarlık oranının gerisinde olduğuna dikkat çekilmiştir. Kadınlarda istihdam oranı % 22,3 iken, erkeklerde bu oranın % 64,8 olduğuna, kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınların, şehre göçünde şehirdeki işlere kıyasla niteliklerinin yetersiz kalması ve farklı bir ortamın getirdiği sosyal baskılardan dolayı işgücünden çıkmakta ve ekonomik yaşamın dışına çekilerek yoksulluk ve sosyal dışlanma risklerine açık hale geldiğine değinilmiştir. Buna temel olarak kentte yaşayan kadınlarda işgücüne katılma oranının % 19,3, kırsal alanda ise % 33,7 olduğu bilgisi verilmiştir. Kadınların karar alma sürecine katılımının AB ülkeleriyle karşılaştırıldığında yetersizliğine değinilen planda dayanak olarak 2002 seçiminde kadınların parlamentoda temsil oranının yaklaşık % 4,4 olduğu belirtilmiştir.⁴⁴⁸

Plan dahilinde belirlenen bu problemler karşısında Anayasa’da yapılan değişiklik ile kadın erkek eşitliğinin belirginleştirildiği, kadınlarında içinde yer aldığı ve istihdamda dezavantajlı grup olarak değerlendirilen kişiler için düzenlenen Aktif İstihdam Politikaları ve eğitim seviyesinin yükseltilmesi ile istihdam edilebilmelerinin kolaylaştırılması, iş hayatına girişlerinin kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi yoluyla toplam işgücüne katılma oranının yükseleceği ve bu yükselmenin temel belirleyicisinin kadınlar olacağı, bu sayede genel işsizlik rakamlarının da düşeceği beklenmektedir.⁴⁴⁹

Tarım üreticilerine genç ve kadınları kapsayacak şekilde ilaç ve gübre ile nitelikli tohumluk kullanımı, sulama, bitki ve hayvan sağlığı ile gıda hijyeni olmak üzere çeşitli konularda eğitim ve yayım hizmetlerinin verileceği planlanmıştır. İşgücü piyasasında engellere maruz kalan kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması

⁴⁴⁸ “9. Beş Yıllık Kalkınma Planı”, <file:///C:/Users/int.salon.004/Downloads/plan9.pdf>, (12.11.2018)

⁴⁴⁹ “9. Beş Yıllık Kalkınma Planı”, <file:///C:/Users/int.salon.004/Downloads/plan9.pdf>, (12.11.2018)

amacıyla çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimleri kolaylaştırılacağı hedeflendiği bu sayede fırsat eşitliğinin sağlanacağı belirtilmiştir. Ayrıca kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırmak için yönelik mesleki eğitim imkanlarının artırılarak kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılacağına değinilen planda özellikle kırsal kesimdeki kız çocuklarının eğitime erişimlerinin kolaylaştırılacağı belirtilmiştir. Ayrıca plan genelinde dikkat çeken bir diğer husus tarımdaki çözümlenin kente göçü tetiklediği, kırsal alanlardan kentlere göç eden kişilerin istihdama girişte problemler yaşadığı ve bu kesime yönelik aktif istihdam politikalarının uygulanacağıdır. Çoğunlukla kadınların tarım sektöründe faaliyet gösterdiği göz önünde bulundurulduğunda uygulanacak aktif istihdam politikalarının kadınlara yönelik olması gerektiğidir.⁴⁵⁰ Kalkınma Planı sonunda kadınların işgücüne katılma oranının %29,6 olacağı planlanmıştır.⁴⁵¹

1.3.1.3. 10. Kalkınma Planı

Dünya genelindeki demografik değişikliklere yer verilen ve kadınların özellikle eğitim sayesinde iş hayatına ve sosyal yaşama katılımlarının artırılmasının ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişimini etkileyecek önemli faktörlerden biri olacağına dikkat çeken plan 2014-2018 yılları arasında kapsamaktadır.⁴⁵²

Türkiye'nin nitelikli insan gücüne dönük eğitim-sanayi işbirliği politikalarının kadınların işgücüne katılma oranının artırılmasına dönük tedbirlerle güçlendirdiği takdirde 2030 yılına kadar demografik fırsat penceresinden en iyi şekilde faydalanabilme potansiyeline sahip olduğuna dikkat çekilmiştir. Dolayısıyla planın başlangıcından beklenen gelişimin kadının eğitimi ve iş hayatına katılmasıyla gerçekleşeceği inancı anlaşılmaktadır.⁴⁵³

⁴⁵⁰ “9. Beş Yıllık Kalkınma Planı”, *file:///C:/Users/int.salon.004/Downloads/plan9.pdf*, (12.11.2018)

⁴⁵¹ Nurhan Süral, “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller Ve Hukuki Çerçeve”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S.*, s.280, 2013

⁴⁵² “10. Kalkınma Planı”,

http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/view/15089/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1.pdf, (12.11.2018)

⁴⁵³ “10. Kalkınma Planı”,

http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/view/15089/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1.pdf, (12.11.2018)

Aile ve Kadın başlığı altında 9. Kalkınma Planı döneminde kadının güçlendirilmesi kapsamında, işgücüne katılımı ve karar alma süreçlerindeki etkinliğinin arttığı, Anayasaya kadına yönelik pozitif ayrımcılık ilkesinin dâhil edildiği, kadına yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla düzenlemeler yapıldığı ve TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulduğu belirtilmiştir. Ancak kadın erkek fırsat eşitliği, istihdam ve karar alma mekanizmalarına kadınların daha fazla katılımı, şiddetin önlenmesi, eğitim ve sağlık konularında 10. Kalkınma Planı döneminde iyileştirici düzenlemelerin sürdürülüp uygulamada etkinliğin güçlendirilmesi ihtiyacının devam ettiği belirtilmiştir.⁴⁵⁴ Buradaki temel amacın toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında, kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdaki rolünün güçlendirilmesi, aile kurumunun korunarak statüsünün geliştirilmesi ve toplumsal bütünleşmenin kuvvetlendirilmesi olduğu ifade edilmiştir.

İstihdam ve Çalışma Hayatı başlığı altında 9. Kalkınma Planı döneminde kadınların işgücüne ve istihdama katılma oranlarının arttığı ancak bu gelişmelere karşın, başta gençler ve kadınlarda olmak üzere işgücüne katılımın ve istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, iş kazalarının ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi, işgücü niteliğinin yükseltilmesi ve kırılgan istihdamın azaltılması hususlarının önemini koruduğu, işgücü piyasasında etkinliğin artırılması amacıyla güvenceli esnek çalışma, kıdem tazminatı, alt işverenlik, sosyal diyalog, aktif ve pasif işgücü programları gibi alanlarda sosyal taraflarla birlikte uzlaşıyla ilerleme kaydedilmesinin gerektiği belirtilmiş, hedefler doğrultusunda kadınların işgücüne katılma oranlarının 2013 yılında %30,9, 2018 yılında %34,9'a çıkacağı tahmin edilmiştir.⁴⁵⁵

Nüfus dinamikleri başlığı altında Türkiye'de doğurganlığın düşme eğiliminde olduğuna dikkat çekilerek kadınların iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı nitelikte uygulamalar ile çalışanlar için doğuma bağlı izin ve hakların geliştirilerek, kreşlerin teşvik edileceği, esnek çalışma imkânlarının sağlanacağını belirtildiği planda 2023

⁴⁵⁴ "10. Kalkınma Planı",

http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/view/15089/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1.pdf,
(12.11.2018)

⁴⁵⁵ Önder, *a.g.m.*, s.41

yılında dünyanın büyük ekonomileri arasına girebilme gayesinin nüfusun yarısının harekete geçirilerek gerçekleşmesinin mümkün olmadığı, bu atılımın kadınların işgücüne katılması ile gerçekleşebileceği, aynı zamanda kadınların işgücüne katılmasının işsizlik oranlarını 2013 yılında %9,2'ye, plan sonunda da %7,2'ye düşüreceğinin tahmin edildiği belirtilmiştir.⁴⁵⁶Plan sonunda da kadın işgücüne katılım oranının %34,9'a yükselmesi hedeflense de AB üyesi 27 ülkedeki kadının 2011 yılında işgücü oranının %64,7 olduğu dikkate alındığında bu hedefin bir hayli düşük olduğu anlaşılmaktadır.⁴⁵⁷

1.3.2. Diğer Eylem Planları

1.3.2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013)

2008-2013 yılları arasında uygulanmak üzere Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nce oluşturulan eylem planında çeşitli kurum, kuruluş, sivil toplum kuruluşları ve üniversiteler ile yapılacak ortaklıklarla stratejiler belirlenmiştir.⁴⁵⁸

Belirlenen stratejiler ışığında Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi, kadınların eğitim seviyesinin yükseltilmesi, eğitimcilerin, eğitim müfredatlarında bulunan programların ve materyallerin toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı hale getirilmesi, kadın istihdamının artırılması, kırsal kesimdeki kadınların maddi durumlarının iyileştirilmesi, işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele edilmesi, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının azaltılması, etki ve karar alma süreçlerinde bulunan kadın sayısının ve etkinliğinin artırılması için farkındalık yaratılması, bilgi ve bilinç düzeyinin artırılması, kadınların siyasal hayata katılımı, yetki ve karar alma süreçlerine dahil olmalarını sağlayacak düzenlemeler

⁴⁵⁶ "10. Kalkınma Planı",

http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/view/15089/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1.pdf, (12.11.2018)

⁴⁵⁷ Hava Çaha - E.Sare Aydın - Ömer Çaha, "Değişen Türkiye'de Kadın", *Kadem*, İstanbul, 2014

⁴⁵⁸ "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı",

<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uploads/pages/toplumsal-cinsiyet-esitligi-ulusal-eylem-planini-gormek-icin-tiklayiniz.pdf>, (16.11.2018)

yapılması, kamu politikalarının kadın-erkek eşitliğini tamamen kapsar hale getirilmesi hedeflenmiştir.⁴⁵⁹

1.3.2.2.Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019)

Ulusal İstihdam Stratejisi Strateji, Türkiye işgücü piyasasına ait 10 yılın görünüşünü vermektedir.⁴⁶⁰30.05.2014 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Strateji Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başta olmak üzere çeşitli bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları, işçi ve işveren konfederasyonları ve akademisyenler bir araya gelerek oluşturulmuştur. ILO’nun 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi esas alınarak hazırlandığı belirtilen strateji çerçevesinde ilk üç yıllık (2014-2016) süreçte 40 hedef, 57 politika ve 219 tedbire yer verilmiş olup stratejinin ikinci üç yıllık sürecinde ise (2017-2019), ülkenin makroekonomik durumu, işgücü piyasasının ihtiyaçları ve 2014–2016 döneminde yer alan tedbirlerin uygulanma dönemi sonucundaki somut çıktıları göz önünde bulundurularak ve Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)’nin amaç, hedef ve politikalarında da revizyona gidildiğine değinilerek 2017-2019 döneminde toplam 47 hedef, 51 politika ve 165 tedbire yer verilmiştir. Hedefler belirlenirken tüm sektörlerin durum analizleri yapılarak sektör içinde belirlenen amaçlar doğrultusunda hedef ve politikalar oluşturulmuştur.⁴⁶¹

Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması başlığı altında bu gruba dahil olanlar arasında kadınların önemine değinilen planda toplumsal cinsiyet eşitliği zemininde oluşturulacak politikalarla istihdamlarının arttırılmasının gerektiği, gelişmiş ülkelerin kadınların işgücüne katılma oranları ile Türkiye’deki kadın işgücü verileri karşılaştırıldığında ülkemizde kadın işgücünün oldukça düşük olduğu bu düşüklüğün temelinde kadınların yeterli eğitim düzeyine sahip olmaması, geleneksel iş bölümünün ev içi ve bakım sorumluluklarını kadına görev olarak yüklemesi, iş ve aile

⁴⁵⁹ Başbakanlık, KSGM, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013”, Başbakanlık KSGM Yayınları, Ankara, 2008, s.25-68

⁴⁶⁰ Mehmet Atilla Güler, “Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye’de Güvencesiz Çalışma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi Sayı:46, Cilt:3,2015*, s.174

⁴⁶¹ “Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019)”, <http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf>, (17.11.2018)

yaşamı arasında uyumu sağlayıcı mekanizmaların yetersizliği problemlerinin bulunduğu belirtilmiştir. Fırsat eşitliği kapsamında kadınlara yönelik geliştirilmiş özel politikalarla kadın istihdamının ve işgücüne katılımının artırılması hedeflenmiştir. Ayrıca tarımda kadın istihdam oranının yüksekliği ile birlikte tarımda çalışan kadınların çoğunluğunun kayıtdışı olmasının iş piyasasındaki yapısal bozukluğu artırdığına değinen durum analizine istinaden kayıtlı istihdam konusunda farkındalığın artırılması, kayıtlı istihdama girişlerin artırılması hedefler arasındadır.⁴⁶²

1.3.2.3.Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na hazırlanmış Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planında eğitim, sağlık, ekonomi, karar alma mekanizmalarına katılım ve medya başlıkları altında bu alanlarda kadınlara ilişkin mevcut bilgilere yer verilmiş, bu alanlarda kadınların güçlendirilmesi amacıyla hedefler belirlenmiş ve bu hedeflere ulaşmak için de stratejiler oluşturulmuştur.⁴⁶³

1.3.2.4.Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016-2018)

Türkiye'nin kadın istihdamına yönelik ilk eylem planı olan bu plan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından paydaşları ile birlikte 2016-2018 döneminde uygulanmak üzere hazırlanmıştır. Eylem planında belirlenen hedefler; kadın istihdamının artırılması için mesleki eğitimler vererek işe yönlendirilmeleri ve kadınların işgücü piyasasına erişim olanaklarının artırılması olarak belirlenmiş ve bu hedefler doğrultusunda paydaşlarla birlikte yapılacak iş ve işlemler belirtilmiştir.⁴⁶⁴

⁴⁶² “Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019)”, <http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf>, (17.11.2018)

⁴⁶³ “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)”, https://www.tuseb.gov.tr/enstitu/tacese/yuklemeler/ulusal_eylem_planlari/aile_ve_sosyal_politikal_ar_bakanligikadinin_guclenmesi_strateji_belgesi_ve_eylem_plani_2018_2023.pdf, (16.11.2018)

⁴⁶⁴ “Kadın İstihdamı Eylem Planı”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_484715.pdf, (17.11.2018)

1.3.2.5.Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Ulusal Eylem Planı (2012-2016)

Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'na hazırlanan plan, kırsal alanda yaşayan kadınların karşı karşıya olduğu sorunların çözümü, bu kadınların potansiyellerinin değerlendirilmesini sağlamak üzere amaç, hedef ve faaliyetleri içermekte olduğu belirtilerek oluşturulmuş ve plan sonunda kırsal alanda kadının konumunu iyileştirmeyi, tarım sektörünü kadına duyarlı hale getirmeyi, kadınlar ile ilgili istatistiksel verilerde Türkiye'nin uluslararası göstergelerini iyileştirerek sıralamasını yükseltmeyi, kırsal alandaki kadınları ulusal kalkınma çalışmaları ile entegre hale getirmeyi hedeflemektedir.⁴⁶⁵

Hedefler doğrultusunda Orta Kuzey Bölgesi, Ege Bölgesi ve Karadeniz Bölgesi, Marmara Bölgesi, Ortadoğu Bölgesi, Güneydoğu Bölgesi, Akdeniz Bölgesi, Kuzeydoğu Bölgesi ve Ortagüney Bölgelerini kapsayan bölgesel çalıştaylar yapılmış ve bu bölgelerin kırsal alanlarında tarımla uğraşan kadınların temel problemleri; yetersiz kaynaklar ve ataerkil toplum yapısı sebebiyle eğitime ulaşamama, tarımsal alan mülkiyetlerin erkeklere ait olması, cinsiyete dayalı iş bölümü sebebiyle kadının ikinci planda kalması, yerel yönetimlerde kadının söz hakkı bulunmaması olarak belirlenmiştir. Çözüm olarak temel ve mesleki eğitim verilmesi, kadın girişimciliğinin özel teşvik ve desteklerle artırılması, kadınlar için pazar oluşturmak ve kredi olanakları sağlamak, kooperatifçilikte kadınların aktif hale gelmesini sağlayacak politikalar geliştirmek olmuştur. Bu sebeple çeşitli kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliği içerisinde kısa (2012-2013), orta (2012-2014) ve uzun (2012-2016 ve sonrası) vadeli hedefler belirlenmiş ve uygulanmıştır.⁴⁶⁶

⁴⁶⁵ “Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Ulusal Eylem Planı (2012-2016)”, https://www.kuzka.gov.tr/dosya/kirsal_alanda_kadinin_guclendirilmesi_eylem_plani_2012-2016.pdf, (16.11.2018)

⁴⁶⁶ “Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Ulusal Eylem Planı (2012-2016)”, https://www.kuzka.gov.tr/dosya/kirsal_alanda_kadinin_guclendirilmesi_eylem_plani_2012-2016.pdf, (16.11.2018)

2. TÜRKİYE’NİN KADIN İŞGÜCÜNE İLİŞKİN İLO VE AVRUPA SOSYAL ŞARTI HÜKÜMLERİNE ENTEGRASYON POLİTİKALARININ ANALİTİK DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1. Türkiye’nin Kadın İşgücüne İlişkin İLO Sözleşmelerine Entegrasyon Politikalarının Değerlendirilmesi

Daha önce de değinildiği üzere Türkiye 1932 yılında Milletler Cemiyetine üye olarak İLO’ya da doğrudan üye olmuştur. 1927 yılından itibaren İLO ile ilişkileri olan Türkiye üyeliğinin ilk yıllarında sendikal örgütlenme eksikliği sebebiyle yalnızca hükümet kanadınca temsil edilmiştir. Bu dönemde İLO ile ilişkiler daha çok mevzuatın geliştirilmesi için hukuki, idari ve teknik yardımların alınması çerçevesinde olmuştur.⁴⁶⁷

1952 yılında “Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsü” kurulmuş ve bu sayede Türkiye çalışma hayatı konusunda toplantılar, mesleki eğitimler, sosyal güvenlik konularında faaliyetler, kooperatifçilik, el sanatları ve küçük çaplı sanayi ile ilgili faaliyetler gerçekleştirilmiştir.⁴⁶⁸ İlerleyen dönemlerde tam anlamıyla İLO’da varlığını hissettiren Türkiye 1948-1951, 1954-1957, 1996-1999, 2014-2017 dönemlerinde asil; 1975-1978, 1987-1990, 2002-2005 dönemlerinde yedek üye olarak İLO Yönetim Kurulu’nda bulunmuştur.⁴⁶⁹ Geline bu süreçte Türkiye toplam 59 İLO Sözleşmesini onaylamış olup bunlardan 55’i hala yürürlükte.

Aşağıdaki tabloda Türkiye’nin İLO’nun doğrudan ve dolaylı olarak kadın istihdamına yönelik sözleşmelerinden hangilerini hangi tarihlerde onayladığı/onaylamadığı gösterilmiştir.

⁴⁶⁷ Pir Ali Kaya, “2000’li Yıllarda Türkiye’nin İLO Serüvenine Kısa Bir Bakış”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2001, C. 15, S. 4, s. 14-21. (ILO)

⁴⁶⁸ Erdem Can, “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Türkiye’ye İlk Teknik Yardım Faaliyetleri Çerçevesinde Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsü’nün Kuruluşu ve İstanbul Dönemi (1955-1972)”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, sayı: 55, 2008 s.79-126

⁴⁶⁹ Ege Pınar Bilen, Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO), Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Uluslararası Kuruluşlar Dairesi Başkanlığı, <https://www.csgb.gov.tr/media/6779/ilo.pdf>, (02.10.2018)

Tablo 19: Yıllar İtibariyle ILO Tarafından Kabul Edilip Türkiye Tarafından Onaylanan/Onaylanmayan Kadına İlişkin Sözleşmeler

Sözleşmenin Adı	ILO Tarafından Kabul Tarihi	Türkiye'nin Onaylama Tarihi
3 No'lu Analığın Korunması Sözleşmesi	1919	Onaylanmadı.
4 No'lu Kadınların Gece Çalışması Hakkında Sözleşme	1919	Onaylanmadı.
29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi	1930	1998
41 No'lu Kadınların Gece Çalışması Hakkında Sözleşme	1934	Onaylanmadı.
45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar)	1935	1938
87 No'lu Sendika Özgürlüğüne Ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme	1948	1993
89 No'lu Kadınların Gece Çalışması Hakkında Sözleşme	1949	Onaylanmadı.
95 No'lu Ücretin Korunması Sözleşmesi	1949	1960
100 No'lu Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi	1951	1967
103 No'lu Analığın Korunması Hakkında Sözleşme	1952	Onaylanmadı.
105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi	1957	1960

111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek)	1958	1967
118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik)	1962	1971
122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi	1964	1977
142 No'lu İnsan Kaynaklarını Geliştirme Sözleşmesi	1975	1993
155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme	1981	2004
156 No'lu Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlara İlişkin Sözleşme	1981	Onaylanmadı.
158 No'lu İstihdam Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşme	1982	1995
168 No'lu İstihdamı Teşvik ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi	1988	Onaylanmadı.
171 No'lu Kadınların Gece Çalışması Hakkında Sözleşme	1990	Onaylanmadı.
175 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi	1994	Onaylanmadı.
177 No'lu Evde Çalışma Sözleşmesi	1994	Onaylanmadı.
181 No'lu Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi	1997	Onaylanmadı.
183 No'lu Analığın Korunması Hakkında Sözleşme	2000	Onaylanmadı.
189 No'lu Ev İşçileri Sözleşmesi	2011	Onaylanmadı.

Kaynak:www.ilo.org

Tablodan görüldüğü üzere Türkiye genel olarak toplam üye sayısına paralel bir tutum sergilemiş ve çalışma hayatını temelden etkileyen sözleşmeleri onaylamış ve çoğu son dönemlerde ortaya çıkan durumlara ilişkin sözleşmeler olmak üzere kadınların çalışma hayatını doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen toplam 13 sözleşmeyi onaylamamıştır. Ancak bu sözleşmelerin onaylanması hükümlerin tamamen ülkemizde uygulandığı anlamına gelmediği gibi onaylanmamış sözleşme hükümlerine ulusal mevzuatta hiç yer verilmediği anlamına da gelmemektedir. Aşağıda tüm bu sözleşmelerin Türkiye'ye entegrasyonu değerlendirilecektir.

2.1.1. 3-103-183 No'lu Analığın Korunması Hakkında Sözleşmeler ve Türkiye

Öncelikle sanayide çalışan kadınların analık hallerinde kendilerinin ve yeni doğanlarının korunması ve doğum sonrası kadın çalışanlara iş güvencesi sağlamayı hedefleyen sözleşme revize edilmiş ve son haliyle atipik sözleşmelerle çalışanlar da dahil olmak üzere tüm sektörlerde çalışan kadınları kapsar hale gelmiştir.

Güncel haliyle doğum yapan kadınlara en az 6 haftası doğum öncesi olmak üzere toplamda 14 hafta ücretli doğum izni verilmesi, doğumun beklenen süreden erken olmasının belirlenen bu süreyi kısaltmayacağı ve verilecek ödenekte daha önceki kazançların 2/3'ünün dikkate alınacağı, hamilelik veya doğum nedeniyle hastalık, komplikasyon ya da komplikasyon riski durumunda doğum izninden ayrı olarak hastalık veya komplikasyon izni verileceği ve bu durumdaki kadınlara para yardımı sağlanacağı, kadının doğum izninin bitiminde aynı veya eşdeğerde bir pozisyonda işe dönme hakkının sağlanması, gebelik sebebiyle kadının periyodik muayenelerinin yapılması, hamile ve emzikli kadınların kendilerinin veya çocuklarının sağlığını tehdit edecek işlerde çalıştırılmalarının önlenmesi, işe başvuruda, işle bağlantılı olma hali dışında kadından hamilelik testi veya kadından hamilelik testi sertifikası istenmesinin yasaklanması⁴⁷⁰ hükmedilen bu sözleşmelerin hiçbiri Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

⁴⁷⁰ "Conventions", <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::> , (01.12.2018)

Onaylanmamasına rağmen bu hükümlerin bazıları, bazı koşullarda Türkiye’de uygulanmakta, bazıları hiç uygulanmamaktadır. Örneğin, atipik sözleşmelerle çalışan ve 5510 sayılı kanunun ek-5 ve ek-9. Maddeleriyle sosyal güvence kapsamına alınan kadınlar analık sigortası hükümlerinden hiçbir şekilde yararlanamazken, 5510 sayılı Kanunun 4. Maddesi 1. Fıkrasının a, b ve c. Bendine tabi çalışanlar (hizmet aktiyle çalışanlar, kendi nam ve hesabına çalışanlar, devlet memurları kanuna tabi çalışanlar) farklı şartlarla analık sigortası hükümlerinden faydalanmaktadır.⁴⁷¹

5510 sayılı Kanunun 4. Maddesi 1. Fıkrasının a, b ve c bendine tabi olanlar 8 haftası doğum öncesi olmak üzere toplamda 16 hafta doğum iznine sahip olup (çoğul gebeliklerde doğum öncesine 2 hafta daha eklenerek bu süre 10 hafta olarak uygulanır.) 5510 sayılı Kanunun 4. Maddesi 1. Fıkrasının a bendine tabi olanların doğum izninde geçen sürelerde Sosyal Güvenlik Kurumunca geçici iş göremezlik ödenekleri verilirken, 5510 sayılı Kanunun 4. Maddesi 1. Fıkrasının c bendine tabi olanların bu süreçlerdeki maaşları kesilmeksizin kendi kurumlarınca verilmeye devam etmekte, a ve c bendi kapsamında çalışanların tümü hamilelik veya doğum nedeniyle hastalık, komplikasyon ya da komplikasyon riski durumunda doğum izninden ayrı olarak hastalık veya komplikasyon izni ve bu durumda iken para yardımı haklarından yararlanmaktadırlar. 5510 sayılı Kanunun 4. Maddesi 1. Fıkrasının a bendine tabi olanlara verilecek yardımlarda çalıştıkları dönemdeki kazançlarının 2/3’ü dikkate alınmaktadır. Kendi nam ve hesabına çalışanların ise genel sağlık sigortası dahil prime ilişkin herhangi bir borcu olmadığı takdirde bu haktan yararlanmaları söz konusu olmaktadır.⁴⁷²

Ancak hizmet akti ile çalışanların doğum izninin bitiminde aynı veya eşdeğerde bir pozisyonda işe dönmesini sağlayacak herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Üstelik İş Kanununun 18. Maddesinde gebeliğin ve doğumun işveren tarafından geçerli bir fesih nedeni sayılmayacağı belirtilirken işveren tarafından haklı nedenlerle iş sözleşmesinin feshinin anlatıldığı 25. Maddesinde doğum ve gebelik gibi hallerde işçinin işyerindeki çalışma süresine göre bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra işverenin bildirimsiz

⁴⁷¹ “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, www.mevzut.gov.tr (01.12.2018)

⁴⁷² “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, www.mevzut.gov.tr (01.12.2018)

fesih hakkına sahip olduğu belirtilmektedir.⁴⁷³ Yani her ne kadar gebelik ve doğum başlı başına fesih için geçerli neden olmasa da gebelik ve doğumun neden olduğu sebeplerden ötürü işe devam edememe geçerli bir fesih nedeni haline gelmektedir.

5510 sayılı Kanununun 4. Maddesi 1. Fıkrasının a, b ve c bendine tabi çalışanların tümü periyodik muayenelerinin yapılması hakkına sahip olmakla birlikte kendi nam ve hesabına çalışanlar bu haktan ancak Genel Sağlık Sigortasına ilişkin prim borcu bulunmadığı hallerde yararlanabilmektedir.⁴⁷⁴

2.1.2. 4- 41- 89- 171 No’lu Kadınların Gece Çalışması Hakkında Sözleşmeler ve Türkiye

Sanayide çalışan kadınların gece çalışmasını yasaklayan 4 No’lu Sözleşme zamanla revize edilmiştir. 171 No’lu Sözleşme ile gece çalışmasını 00:00-05:00 saatleri arasını kapsamak üzere aralıksız 7 saat olarak tanımlanmış ve gece çalışanların sağlıklarının korunması, ailevi ve sosyal sorumluluklarının yerine getirilmesi, işte ilerlemelerinin sağlanması, işyerindeki güvenliğin ve analığın korunmasına ilişkin önlemlerin alınacağına hükmedilmiştir.⁴⁷⁵

Gece çalışan kadınların en az 8 haftası doğum öncesi olmak üzere toplamda 16 hafta doğum öncesi ve sonrası, hamilelik ya da doğum sonrasında işçi ve işveren temsilcilerine danışılarak otoritelerce belirlenecek bir sürede gündüz işi gibi alternatif işlerde çalıştırılması için önlemlerin alınması belirtilmiştir.⁴⁷⁶

Türkiye bu 4 Sözleşmeyi de onaylamamıştır. Güncel olarak Türkiye’de kadınların sanayide gece çalışmasını yasaklayan bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak gece postalarında çalışanları ilgilendiren bir yönetmeliği mevcuttur. Bu yönetmelikte gece

⁴⁷³ “4857 Sayılı İş Kanunu”, www.mevzut.gov.tr (01.12.2018)

⁴⁷⁴ “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, www.mevzut.gov.tr (01.12.2018)

⁴⁷⁵ “Conventions”, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::> , (01.12.2018)

⁴⁷⁶ “Conventions”, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::> , (01.12.2018)

çalışması azami 7,5 saat olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte gece çalışmalarında kadınların ikametlerinden işyerine ulaşımını sağlama sorumluluğu işverene verilmiştir.⁴⁷⁷ Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda da hangi hallerde kadınların gece çalıştırılmayacağı belirtilmektedir.⁴⁷⁸⁴⁷⁹ Ancak burada dikkate alınan durum kadının gebeliği ve yeni doğum yapmış olmasından ibarettir.

2.1.3. 29-105 No’lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Hakkında Sözleşmeler ve Türkiye

Doğrudan kadınları ilgilendiren sözleşmeler olmamakla birlikte zorla çalıştırmanın tüm çalışanlar adına kaldırılmasına hükmeden bu sözleşmelerin tamamı Türkiye tarafından onaylanmıştır ve 1961 Anayasasında angaryanın yasak olduğu ibaresine ilaveten kimsenin zorla çalıştırılmayacağı hükmüne yer verilerek bugünde mevzuatta yerini almaktadır.⁴⁸⁰ Ancak hala ücretsiz aile işçiliği yapanların ne kadarının gönüllü olarak, ne kadarının zorla çalıştığına ilişkin bir inceleme ve tespit bulunmamaktadır.

2.1.4. 45 No’lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi ve Türkiye

Yeraltı işlerinde kadınların çalıştırılmasının yasaklandığı 45 No’lu Sözleşme Türkiye tarafından 1938 yılında onaylanmış ve ülkemizin onayladığı ilk sözleşme olma özelliğine sahiptir.⁴⁸¹

⁴⁷⁷ “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik”, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724-25.htm>, (16.11.2018)

⁴⁷⁸ “Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”, www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

⁴⁷⁹ “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

⁴⁸⁰ “1961 Anayasası”, www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

⁴⁸¹ Dinç, a.g.m., s.5

Hem 1475 Sayılı İş Kanununda hem de 4857 Sayılı İş Kanununda kadınların yeraltı işlerinde çalışmalarının yasak olduğu belirtilmiştir. Ancak 01.10.2018 tarihi itibariyle yeraltı işlerinde kadın çalıştıranlara uygulanan yaptırım yalnızca 1200 TL'lik para cezasından ibarettir.⁴⁸² Dolayısıyla her ne kadar yasal olarak Türkiye'de yeraltı işlerinde kadınların çalışmasının yasak olduğu söylenebilse de yaptırımların bunu engelleyecek düzeyde olmadığı açıktır.

2.1.5. 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında Sözleşme ve Türkiye

Tüm çalışanların ve işverenlerin herhangi bir ayrıma tabi tutulmaksızın Sendikal ve Örgütlenme Haklarının Korunmasına İlişkin Sözleşme Türkiye tarafından 1993 yılında onaylanmıştır. 1980 yılında gerçekleşen askeri müdahaleden sonra hazırlanan yasalar nedeniyle ILO'nun büyük eleştirilerine maruz kalan Türkiye'nin bu sözleşmeyi onaylaması uluslararası itibar açısından oldukça önem arz etmektedir.⁴⁸³

Sadece kadın erkek eşitliği bakımından Sendika Özgürlüğü değerlendirildiğinde Türkiye'de yürürlükte bulunan 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanunu ve 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde kadınların salt cinsiyetleri nedeniyle herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadıkları ve bu kanunlarda eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına dikkat çekilerek kadın erkek eşitliği gözetilmeye çalışılmıştır.⁴⁸⁴⁴⁸⁵ Ancak 2016 Ocak ayı itibariyle işçi sendikalarına üye kadın sayılarının verildiği tablo 17 göz önüne alındığında işçi kadınlar arasında sendikalaşmanın bir hayli düşük olduğu görülmektedir.

⁴⁸² “4857 Sayılı İş Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

⁴⁸³ Sayın, *a.g.m.*, s.11-26

⁴⁸⁴ “4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

⁴⁸⁵ “6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

2.1.6. 95 No'lu Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme ve Türkiye

Ücretin Korunmasına İlişkin Sözleşme Türkiye tarafından 1960 yılında onaylanmış ve akabinde 1961 Anayasası'nda yerini almıştır. 1961 Anayasası'nda yer alıp günümüzde varlığını devam ettiren hükümde cinsiyet ayrımı güdülmezsizin adaletli bir ücret almanın her çalışanın hakkı olduğu belirtilmektedir.⁴⁸⁶

Türk Ceza Kanununda da bir kişinin çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağılılığını sömürmek suretiyle ücretsiz olarak çalıştıran kimseye hapis veya adli para cezası verileceği belirtilmiştir.⁴⁸⁷ Ancak günümüz itibariyle Türkiye'de ücretsiz aile işçiliği devam etmektedir. Dolayısıyla her ne kadar ücretin korunmasına ilişkin sözleşme onaylansa da toplumun kendine ait dinamikleri bu sözleşme hükümlerinin bire bir uygulanmasını engellemektedir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da ücretin korunmasına ilişkin hükümler bulunmakla birlikte, banka kanalıyla ödeme yapma zorunluluğu bulunan işverenlerin başka şekilde ödeme yapması yasaklanmakta ve işverene ücret hesap pusulası düzenleme ve işçiye verme zorunluluğuna hükmedilmektedir.⁴⁸⁸ Ayrıca Asgari Ücret Yönetmeliği ile hizmet aktine tabi çalışanların alacağı ücretin alt limiti belirlenmiş ve bu yönetmelikte 19.04.2014 tarihinde yapılan değişiklik ile asgari ücretin belirlenmesinde cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir.⁴⁸⁹ Ancak banka kanalı ile ödeme yapılma zorunluluğu bulunmayan işletmelerde ücretler işveren tarafından çalışanlara elden ödenmektedir. Bu durumda çalışanların asgari ücretin altında ücret alıp almadığının kontrolü ve tespiti oldukça güçtür.

Yine 4857 Sayılı İş Kanununda kişilerin çalışmaları karşılığında alacakları para tutarının ücret olduğu belirtilmiş ve en geç ayda bir çalışana ödeneceği, ücret, prim ve ikramiyeleri zamanında ödemeyen ya da eksik ödeyen sorumlulara bu durumda olan her

⁴⁸⁶ "1961 Anayasası", www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

⁴⁸⁷ "Türk Ceza Kanunu", www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

⁴⁸⁸ "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu", <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>, (01.12.2018)

⁴⁸⁹ "Asgari Ücret Yönetmeliği", www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

işçi ve her ay için 125 TL idari para cezası uygulanacağı belirtilmektedir.⁴⁹⁰ Ancak anlaşılacağı üzere bu yaptırım caydırıcı bir özellik taşımayacak kadar cüzi bir miktarda cezayı önermektedir.

2.1.7. 100 No’lu Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi ve Türkiye

Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi Türkiye tarafından 1967 yılında onaylanmıştır. 1475 Sayılı İş Kanunu’nda yer verilen Eşit İşe Eşit Ücret ilkesi⁴⁹¹ 4857 Sayılı İş Kanunu’nda da yer almaktadır. Ayrıca kadın çalışana cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının da daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı belirtilen 4857 Sayılı İş Kanunu’nda bu sebeple ayrımcılığa maruz kalan işçiye dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminat ile bu süreçte yoksun bırakıldığı haklarını işverenden talep etme hakkı verilmiştir.⁴⁹² Dolayısıyla Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesinin tam karşılığının İş Kanununda bulunduğunu söylemek mümkündür.⁴⁹³

Aynı şekilde Türk Ceza Kanununda *sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tâbi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir* denilerek Eşit İşe Eşit Ücret ilkesi pekiştirilmek istenmiştir.⁴⁹⁴ Ancak Eşit İşe Eşit Ücret İlkesinin uygulanıp uygulanmadığının tespiti oldukça güçtür. Zira ücret işçi ve işveren arasında bir sır olarak tutulup, aynı ya da eşit işi yapanlar arasında alınan ücretin paylaşılmaması ya da yanlış paylaşılması kadın çalışanın daha az ücretle çalışmasına neden olmaktadır.

⁴⁹⁰ “4857 Sayılı İş Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

⁴⁹¹ “1475 Sayılı İş Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr (01.10.2018)

⁴⁹² “4857 Sayılı İş Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

⁴⁹³ Dinç, *a.g.m.*, s.5-6

⁴⁹⁴ “Türk Ceza Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

2.1.8. 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi ve Türkiye

İş ve Meslek edinmede ayrımcılık yapılmamasına ilişkin sözleşme 1967 yılında Türkiye tarafından onaylanmıştır. Bu sözleşmeye paralel olarak 1961 Anayasasına cinsiyet ayrımı yapılmaksızın herkesin çalışma hakkı olduğuna, ekonomik ve sosyal hayatın adalet, tam çalışma esası ve herkes için insanlık onuruna layık bir yaşam seviyesi sağlanma amacına göre düzenleneceğine dair hükümler eklenmiştir.⁴⁹⁵

Türk Ceza Kanununda işe alınma ya da alınmama noktasında cinsiyet ayrımı yapan kişiler hakkında yaptırım uygulanacağı belirtilerek kadın-erkek eşitliğine vurgu yapılmıştır. 2/3/2014 tarihinde yapılan değişiklik ile “Nefret ve Ayrımcılık” maddesi altında cinsiyeti nedeniyle bir kişinin işe alınmasını engelleyenler hakkında hapis cezası ile uygulanacağı belirtilmiştir. Ancak bir kişinin cinsiyeti sebebiyle ayrımcılığa uğrayıp işe alınmadığını tespit etmek hem şikayete bağlı bir dava konusu hem de tespiti oldukça güç olan bir konudur. Kişilerin cinsiyetleri sebebiyle bir işe alınmamış olduğunu iddia edebilmesi için bunun çok açık bir şekilde ifade edilmiş olması gerekir. Ancak çoğunlukla farklı gerekçeler sebep gösterilerek ya da açıklama dahi yapılmadan kişiler bu ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. 4857 Sayılı Kanun’da cinsiyeti nedeniyle bir kişinin işe alınmaması ya da işten çıkarılması konularında idari para cezası öngörülmektedir. Ancak bu ceza tutarı da hayli düşük olduğu için caydırıcı bir etkisi bulunmamaktadır.⁴⁹⁶⁴⁹⁷

2.1.9. 118 No’lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Hakkında Sözleşme ve Türkiye

Sosyal Güvenlik anlamında muamele eşitliğine ilişkin sözleşme Türkiye tarafından 1971 yılında onaylanmıştır. Sözleşmede kastedilen muamele eşitliği üye ülke vatandaşları ile ülke içinde yaşayan diğer üye ülke vatandaşları arasında sosyal güvenlik bakımından muamele eşitliğidir. Ülkemizde çalışma izni bulunmak şartıyla çalışan

⁴⁹⁵ “1961 Anayasası”, www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

⁴⁹⁶ “Türk Ceza Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

⁴⁹⁷ “4857 Sayılı İş Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

yabancı uyruklular Sosyal Güvenlik bakımından ülke vatandaşlarından ayrı muameleyle tutulmaksızın aynı koruma altında bulunmaktadır.⁴⁹⁸ Dolayısıyla yabancı kadın çalışanlar da analık sigortası başta olmak üzere diğer tüm sigorta kollarından sağlanan yardımlardan ülke vatandaşları gibi faydalanmaktadırlar.

2.1.10. 122 No’lu İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Türkiye

İstihdam Politikası Sözleşmesi Türkiye tarafından 1977 yılında onaylanmıştır. Özünde nitelik kazanma, nitelik ve yeteneklerini kazanma koşulları, ekonomik güvenlik ve eşit fırsat koşullarında çalışma konularında cinsiyet ayrımı güdülmemesini içeren bu sözleşmeye paralel olarak 1982 Anayasasında ilköğretimin kız ve erkek çocuklar için zorunlu olduğu ve kimsenin eğitim ve öğretim hakkından mahrum bırakılmayacağı hükmü belirtilmiştir.⁴⁹⁹

Yine Anayasa da 3/10/2001 tarihinde yapılan değişiklik ile birlikte Çalışma Hakkının işlendiği 49. Maddeye çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri devletin alacağına dair hüküm eklenmiştir. 7/5/2004 tarihinde yapılan değişiklik ile 10. maddeye kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olmakla birlikte n bu eşitliğin sağlayıcılığı devlete yüklenmiştir.⁵⁰⁰

Sözleşmede belirtilen ekonomik güvenlik hakkına paralel olarak Medeni Kanunda yapılan değişiklik ile kadınların meslek veya iş seçiminde eşlerinden izin alma zorunluluğu kaldırılmıştır.⁵⁰¹ Böylece evli kadınların iş yaşamına katılımında eşlerinin rızasının bulunma zorunluluğu ortadan kaldırılarak bu kadınların kendi ekonomik güvenliklerini sağlamaları kuvvetlendirilmiştir.

⁴⁹⁸ “5510 Sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

⁴⁹⁹ “Türkiye Anayasası”, www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

⁵⁰⁰ “Türk Medeni Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

⁵⁰¹ “3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

Yine Mesleki Eğitim Kanununda da cinsiyet ayrımına yer verilmemiş ve kadın ve erkeklerin mesleki eğitim programlarından faydalanması arasında bir farklılık gözetilmemiştir.⁵⁰² Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Konulu 2004/7 Sayılı Başbakanlık Genelgesi ve Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi' de bu sözleşmenin içeriğine paraleldir.⁵⁰³⁵⁰⁴ Ancak Tablo 5'te görüldüğü üzere günümüzde dahi ülkemizde okuma yazma bilmeyen ve okuma yazma bilmesine rağmen bir okul bitirmeyen kadınlar bulunmaktadır. Bu da bir meslek edinmek için yeterli eğitime tabi tutulmamış kadın işgücünün varlığına delalet etmektedir. Dolayısıyla her ne kadar bu sözleşmeye paralel olarak kanunlarda değişiklik yapılmış olsa da fiili durumun sözleşme hükümleri ile tamamen uyumlu olduğunu söylemek güçtür.

2.1.11. 142 No'lu İnsan Kaynaklarını Geliştirme Sözleşmesi ve Türkiye

Mesleki eğitim, mesleki rehberlik ve programlarının teşvikinde herhangi bir ayrımcılığa yer vermeksizin tüm kişilerin kendi çıkarları ve istekleri doğrultusunda çalışma yeteneklerini geliştirmek ve kullanmak için cesaretlendirilmesini konu edinen bu sözleşme 1993 yılında Türkiye tarafından onaylanmıştır.

17.06.1986 tarihinde 19139 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan ve hala yürürlükte olan 3308 Sayılı Çıraklık Mesleki Eğitim Kanunu cinsiyet ayrımı yapmaksızın mesleki eğitim ve staj imkanını mesleki eğitim kurumlarına kayıtlı olan tüm öğrencilere sunmaktadır.⁵⁰⁵ Daha önce de değinildiği üzere Anayasa'da kimsenin eğitim ve öğretim hakkından mahrum bırakılamayacağı belirtilmiştir.⁵⁰⁶

⁵⁰² "Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Konulu 2004/7 Sayılı Başbakanlık Genelgesi", www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

⁵⁰³ "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi", www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

⁵⁰⁵ "3308 Sayılı Çıraklık Mesleki Eğitim Kanunu", www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

⁵⁰⁶ "Türkiye Anayasası", www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

Aynı zamanda Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi, Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016-2018) ve Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Ulusal Eylem Planı (2012-2016)'nın hedefleri arasında mesleki eğitim faaliyetleri ile kadınların üretkenliğini artırmak olmuştur.⁵⁰⁷⁵⁰⁸⁵⁰⁹Bu anlamda Türkiye'nin İnsan Kaynaklarını Geliştirme Sözleşmesi'ne paralel eylem planları hazırladığını söylemek mümkündür.

2.1.12. 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında Sözleşme ve Türkiye

İşverenlere iş nedeniyle meydana gelebilecek kazalar açısından her türlü önlemi alma ile çalışanların bu konuda eğitilmesi sorumluluğu veren İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında Sözleşme Türkiye tarafından 2004 yılında onaylanmıştır.

Sözleşmeye paralel olarak 2011 yılında kabul edilen Türk Borçlar Kanununda işverene iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alma yükümlüğü verilmiştir.⁵¹⁰

Yine Sözleşme hükümlerinin birebir karşılığı olarak 20/6/2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanunla kamu ya da özel sektörde bulunan büyük, küçük tüm işletmelerde çalışan memur, işçi, çırak ve stajyerler kanun kapsamına alınmıştır. Ancak sözleşme her ne kadar deniz taşımacılığı ve balıkçılığın istisna tutulabileceği belirtilerek tüm çalışanları kapsasa da ev hizmetlerinde çalışanları kapsamamaktadır.⁵¹¹

⁵⁰⁷ “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi”, www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

⁵⁰⁸ “Kadın İstihdamı Eylem Planı”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_484715.pdf, (01.12.2018)

⁵⁰⁹ “Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Ulusal Eylem Planı (2012-2016)”, https://www.kuzka.gov.tr/dosya/kirsal_alanda_kadinin_guclendirilmesi_eylem_plani_2012-2016.pdf, (01.12.2018)

⁵¹⁰ “Türk Borçlar Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

⁵¹¹ “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

2.1.13. 156 No'lu Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlara İlişkin Sözleşme ve Türkiye

Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlara İlişkin Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır. Ancak hem 4857 Sayılı İş Kanunu hem de 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu doğum ve evlat edinme durumlarında özel izin hükümleri içermekte ve bu izinlerden anne ve babanın yararlanma şartları belirtilmiştir.^{512 513}

Yine 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasında kadın sigortalıların doğum nedeniyle çalışmadıkları dönemleri borçlanarak çalışma gün sayılarına ekletebilme hakkı bulunmaktadır. Buna göre kadın sigortalılar 3 defaya mahsus olmak ve her bir doğumda iki yıl olmak üzere toplamda 6 yılı borçlanarak hizmet sürelerine ekletebilmektedirler. Ayrıca başka birinin devamlı bakımına muhtaç ağır engelli çocuğu bulunan kadınlara 01.10.2008 tarihinden sonraki prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenip, eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilerek ailevi sorumluluğu olan kadın çalışana pozitif ayrımcılığın uygulandığını söylemek mümkündür. Aynı şekilde doğum sonrasında çocuğun engelli olduğunun tespit edilmesi halinde kadın çalışana ilave izin verileceği hem Devlet Memurları Kanununda hem de İş Kanununda belirtilmektedir.⁵¹⁴

Ayrıca Gelir Vergisi Kanunu ile kadın çalışanların kreş ve gündüz bakımevi hizmetinden yararlanmaları için sağlanan yardımlarda bu yardımların her bir çocuk için aylık asgarî ücretin aylık brüt tutarının %15'ine kadarının Gelir Vergisinden muaf tutulduğu⁵¹⁵ hükmü göz önüne alındığında her ne kadar Sözleşme onaylanmamış olsa da Sözleşmeye paralel düzenlemelere kısmen mevzuatımızda yer verildiğini söylemek mümkündür.

⁵¹² “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

⁵¹³ “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

⁵¹⁴ “4857 Sayılı İş Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

⁵¹⁵ “Gelir Vergisi Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

2.1.14. 158 No’lu İstihdam Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşme ve Türkiye

Cinsiyet, hamilelik ve aile sorumlulukları gibi konuların iş sözleşmelerinin feshinde geçerli neden olarak sayılmamasına ilişkin hükümler içeren İstihdam Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşme 1995 yılında Türkiye tarafından onaylanmıştır.

4857 Sayılı İş Kanununun 5. ve 18. Maddeleri aynı şekilde cinsiyet, hamilelik ve aile sorumlulukları sebep gösterilerek işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshetmesinin geçerli olmadığına ilişkin hükümler içermektedir.⁵¹⁶ Dolayısıyla kadınların cinsiyetleri ve biyolojik özellikleri nedeniyle istihdam sözleşmesinin sona ermesine ilişkin kanunen koruma altında olduklarını söylemek mümkün iken kanunun bu durumdaki her bir işçi için işverene yalnızca 150 TL idari para cezasına hükmetmiş olması kanunun uygulanabilirliğini mümkün kılmamaktadır.

2.1.15. 168 No’lu İstihdamı Teşvik ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi ve Türkiye

İstihdamın teşvik edilerek işsizliğe karşı tam korumayı sağlayacak düzenlemelerde ve önlemlerde cinsiyet ayrımı yapılmaksızın tüm kişiler için eşitliğin sağlanmasına yer veren İstihdamı Teşvik ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

Ancak hem 1961 Anayasası hem de güncel Anayasada tam bir eşitlik içinde herkesin ekonomik ve sosyal hayatının, tam çalışma esasının sağlanmasına yönelik hükümler bulunmaktadır. Bu düzenlemelerde kadın erkek eşitliği hakim iken 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanuna 13.02.2011 tarihinde getirilen geçici 10. madde ile 18 yaşından büyük her yaştaki kadınları belirtilen şartlar ve süreler dahilinde mevcut çalışan sayılarına ilaveten istihdam eden özel sektör işverenlerine sigorta primlerine ilişkin işveren

⁵¹⁶ “4857 Sayılı İş Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

hisselerinin İşsizlik Sigortası Fonundan ödenmesi hükmü eklenerek kadın istihdamı teşvik edilmek istenmiştir.⁵¹⁷⁵¹⁸⁵¹⁹

Her ne kadar İstihdamı Teşvik ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi onaylanmamış olsa da sözleşmenin hedeflediği gayelerin kanunlarımızda hiç yer almadığını söylemek güçtür. Ancak tablo 4'te gösterildiği üzere 2017 yılında Türkiye'de kadın işsizlik oranı %14,4'tür. Kalkınma Planları ve Eylem Planlarında kadın istihdamının artırılması ve kadın işsizliğinin önüne geçilmesi için belirlenen politikaların yetersiz kaldığını söylemek mümkündür.

2.1.16. 175 No'lu Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Türkiye

Çalışma saatleri haftalık ya da ortalama bir periyoda göre hesaplanan tam zamanlı çalışana nazaran daha kısa süre çalışan kişilerin tam zamanlı çalışanlarla eşdeğer olarak işe girme, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik alanlarında korunmasının gerekliliği, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi, ücretli yıllık izin ve ücretli ulusal tatil günleri, hastalık halinde izin konuları ile birlikte analığın korunmasına yönelik uygulamalarda kısmi süreli çalışanların tam zamanlı çalışanla eşitliğinin sağlanmasını içeren Kısmi Süreli İş Sözleşmesi Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

Her ne kadar kısmi süreli çalışan ve bu sebeple 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasının ek-5, ek-6 ve ek-9. Maddelerine istinaden bazı sigorta kolları bakımından sosyal güvenlikleri sağlanmış olsa da bu şekilde çalışan kadınlar analık sigortası hükümlerine tabi değildir.⁵²⁰

4857 Sayılı İş Kanununun 5. ve 13. Maddesinde işverenin kısmi süreli çalışan ile tam süreli çalışan arasında ayırım yapamayacağı belirtilse de belirli süreli çalışanlar ihbar tazminatı hakkına sahip olmadığı gibi 1 yıldan az süreyi kapsayacak şekilde belirli süreli

⁵¹⁷ "1961 Anayasası", www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

⁵¹⁸ "4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu", www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

⁵¹⁹ "Türkiye Anayasası", www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

⁵²⁰ "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu", www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

iş sözleşmesi yaptıkları durumlarda kıdem tazminatından da yararlanamamaktadır.⁵²¹ Buna göre iş ve sosyal güvenlik kanunlarımızın kısmi süreli çalışanlara yönelik hükümlerinin yetersiz olduğu ortadadır.

2.1.17. 177 No'lu Evde Çalışma Sözleşmesi ve Türkiye

İşçinin kendi evinde ya da işverenin işyeri dışında seçtiği bir tesiste ücret karşılığı yapılan işi evde çalışma olarak ifade eden sözleşmede bu şekilde çalışan işçilerin evde çalışmaya has özellikler de dikkate alınarak belirli bir işyerinde tam süreli olarak çalışan diğer ücretli çalışanlarla işlem eşitliğine sahip olmalarını içeren sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

Onaylamamaya paralel olarak yürürlükteki İş Kanunu da bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışanları kapsamamaktadır.⁵²²

Ancak evde çalışmaya ilişkin Borçlar Kanununda hükümler bulunmaktadır. Burada ise yalnızca evde çalışma yapan işçilerin ücretinin korunmasına ilişkin hükümler bulunmakta olup çok kısıtlı bir koruma sağlamaktadır.⁵²³

Gelir Vergisi Kanununda evde kullanılan dikiş, nakış makinesi, ütü, mutfak robotu v.b. araçların kullanılması dışında başka kuvvet kullanmadan ve işçi çalıştırmadan kadınların evlerinde ürettikleri ürünlerin işyeri açmaksızın yalnızca festival, panayır, kermes, kamu kurum ve kuruluşları tarafından geçici olarak belirlenen yerlerde satılması sonucunda kadınların elde ettiği gelirler vergiden muaf tutulmalarına dair hükümle⁵²⁴ bir işveren tarafından çalıştırılmasa da ev ekseninde çalışanlara Vergi Kanunu kapsamında muafiyet sağlanmıştır.⁵²⁵ 5510 Sayılı Kanunda bu şekilde çalışan kadınlara 2008 yılından

⁵²¹ “4857 Sayılı İş Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

⁵²² “4857 Sayılı İş Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

⁵²³ “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>, (01.12.2018)

⁵²⁴ Ateş-Yavuz, *a.g.m.* s.40

⁵²⁵ “Gelir Vergisi Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

itibaren her yıl 1 gün artmak suretiyle 15 günlük prim ödeyerek aylık alma hakları doğmuştur. Yine Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi'nde ev eksenli çalışan kadınlara ilişkin düzenli ve sistemli istatistikler toplanarak, araştırmalar yapılacağı belirtilmiştir. Kanuni düzenlemelerdeki hareketliliğin günümüz için yeterli olmasa da söz konusu sözleşmeyi onaylama yolunda adım olarak sayılmaları gerekmektedir.⁵²⁶

2.1.18. 181 No'lu Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi ve Türkiye

Kamu yetkililerinden bağımsız olarak iş piyasasında iş arayanlarla işçi arayan tarafları buluşturup, işçi - işveren iş ilişkisinin doğmasını sağlamak üzere kişi ya da tüzel kişilikçe kurulan özel istihdam bürolarına, iş ve mesleğe sahip olmada fırsat ve işlem eşitliğinin sağlanması amacıyla çalışanların cinsiyet ayrımcılığına uğramamasını gözetme yükümlülüğü veren sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

Bununla birlikte yürürlükteki İş Kanununda Özel İstihdam Bürolarına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Özel istihdam büroları aracılığıyla çalıştırılan işçiler geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıkları için bu çalışmalarını belirli süreli iş sözleşmesi dahilinde sayılmaktadır. Bu da çalışanların ihbar, kıdem tazminatı gibi haklardan yararlanmaları konusunda olumsuz anlamda etkilemektedir. Ayrıca kadın çalışanlar özelinde değerlendirildiğinde mevsimlik işlerde ve ev hizmetlerinde geçici iş ilişkisinin kurulduğu göz önüne alınarak devamlı iş garantisinin bulunmadığı dolayısıyla düzenli olarak Sosyal Güvenlik kapsamında bulunmamaları nedeniyle bu kişilerin kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının sağladığı haklara sahip olma noktasında da olumsuz etkilendiğini söylemek mümkündür.⁵²⁷

⁵²⁶ “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

⁵²⁷ “4857 Sayılı İş Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr, (01.12.2018)

2.1.19. 189 No'lu Ev İşçileri Sözleşmesi ve Türkiye

18 yaşından küçüklerin ev işlerinde çalıştırılmaması, ev işçilerinin her türlü taciz ve şiddete karşı korunması, ev işçilerinin diğer işçiler gibi adil çalışma koşullarına sahip olması, işveren ile aynı hane içinde yaşamaları durumunda mahremiyetlerine saygılı olunması, iyi yaşam koşullarından faydalanmalarının sağlanması için gerekli önlemlerin alınması, ev işçileri için asgari bir ücretin belirlenmesi ve ücret bakımından cinsiyete dayalı bir ayrımcılık yapılmaması, normal çalışma süreleri, fazla çalışma, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve yıllık izinler bakımından diğer işçilerle eşit tutulmaları, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında olma hakları bakımından iş sağlığı ve iş güvenliği konularını da kapsayacak şekilde tüm yasal önlemlerin alınmasını içeren bu sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

Onaylanmamasına rağmen Borçlar Kanununda işçinin işverenle birlikte aynı evde yaşadığı durumlarda işverene, işçiye yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlama yükümlülüğü vermekle birlikte bir yıl kadar çalışması bulunan işçinin, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle iş görme edimini yerine getiremediği durumlarda işverenin, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan işçinin iki hafta süreyle bakımını ve tedavisini sağlamak zorunda olduğunu belirtmektedir. Ayrıca işçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu sürenin dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılacağı, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmek yükümlülüğü verilmiştir. Her ne kadar söz konusu sözleşmeye bu hükümlerle yaklaşılsa da çalışanın hastalık ya da kaza sebebiyle iş görme edimini yerine getiremediği ve sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamadığı hallerde işverene ancak bir yıllık hizmet söz konusu ise yükümlülük verilmekte ve bu yükümlülük hastalık ve kazanın etkisinin geçmesine kadar değil, iki haftalık sürelerle sınırlanmıştır. Bu bakımdan kanun yetersiz bir koruma sağlamaktadır.⁵²⁸

Ev hizmetlerinde çalışanlar 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ek-9. Maddesine göre sigortalı sayılmalarına rağmen analık

⁵²⁸ "Türk Borçlar Kanunu", www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

sigortası haklarından faydalanamamaktadırlar. Ayrıca ev hizmetlerinde çalışanlar hem İş Kanunu hem de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında sayılmamaktadır.⁵²⁹⁵³⁰

2.2. Türkiye'nin Kadın İşgücüne İlişkin Avrupa Sosyal Şartı Hükümlerine Entegrasyon Politikalarının Değerlendirilmesi

Avrupa Sosyal Şartı esasında imzaya açıldığı gün Türkiye tarafından imzalanmışsa da tarım işçilerinin tümünün sosyal güvence kapsamında olmaması ve kamu görevlilerinin toplu sözleşme ve sendika kurma hakkının bulunmaması sebebiyle onaylanamamış ve ancak 1989 yılında onaylanabilmiştir.⁵³¹ Bu onaylama ile birlikte Türkiye onaylanması zorunlu olan 1, 5, 6, 12, 13, 16 ve 19. maddelerden Çalışma Hakkı, Sosyal Güvenlik Hakkı, Sosyal ve Sağlık Yardımları Hakkı, Ailenin Sosyal, Hukuki ve İktisadi Korunma Hakkı, Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Korunma ve Yardım Hakkı'na ilişkin 1, 12, 13, 16 ve 19. maddeleri tüm fıkraları ile, en az 10 madde veya 45 fıkranın onaylanmasının zorunlu olması sebebiyle Mesleğe Yönelme Hakkı, Mesleki Eğitim Hakkı, Sağlığın Korunması Hakkı, Sosyal Refah Hizmetlerinden Yararlanma Hakkı, Anne ve Çocukların Sosyal ve İktisadi Korunma Hakkı ve Diğer Akit Tarafların Ülkelerinde Kazanç Getirici Mesleki Faaliyette Bulunma Hakkı'nı içeren 9, 10, 11, 14, 17 ve 18. maddelerini onaylamıştır.

Ayrıca “Adil Ücret Hakkının” işlendiği 4. maddenin 3. fıkrası olan “Kadın ve erkek işçilerin, eşit iş için eşit ücrete hak sahibi olduklarını tanımayı”, aynı maddenin 5. maddesi olan “Ücretlerden sadece ulusal mevzuatın öngördüğü veya toplu sözleşme veya tahkimname ile tespit edilen ölçüler içinde kesinti yapılmayı” taahhüt eden hükümleri ile “Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkını içeren 7. maddenin “zorunlu eğitime tabi çocukların, onları bu eğitimden tamamen mahrum bırakacak işlerde çalışmamalarını sağlamayı” öngören 3. fıkrası, “16 yaşın altındaki kişilerin çalışma sürelerinin, gelişme ve özellikle mesleki eğitim ihtiyaçlarına uygun olarak sınırlandırılmasını” öngören 4.

⁵²⁹ “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

⁵³⁰ “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, www.mevzuat.gov.tr (01.12.2018)

⁵³¹ “Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun Tasarısı ve Sağlık ve Sosyal İşler ve Dışişleri Komisyonları Raporları”, <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar> (12.11.2018)

fikrası, “genç işçilerin ve çırakların adil ücret ve diğer ödenekler hakkını” tanıyan 5. fikrası, “gençlerin normal çalışma saatleri dahilinde işverenin izni ile mesleki eğitim gördüğü sürenin, çalışma süresinden sayılmasını” öngören” 6. fikrası, “ulusal mevzuatla belirlenen işler hariç olmak üzere 18 yaşın altındaki kişilerin gece işlerinde çalıştırılmayacaklarını” öngören 8. fikrası ve “ulusal mevzuatla belirlenen işlerde çalıştırılan 18 yaşın altındaki kişilerin, düzenli olarak sağlık kontrolüne tabi tutulmalarını” öngören 9. fikrasını onaylamıştır.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise 2004 yılında imzalanıp 2007 yılında onaylanmıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Çalışma Hakkı'nı düzenleyen 1. maddesi, Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı'nı düzenleyen 3. maddesi tamamen kabul edilmiştir.

Çocukların ve Gençlerin Korunması Hakkı, Çalışan Kadınların Korunması Hakkı, Mesleğe Yöneltilme Hakkı, Mesleki Eğitim Hakkı, Sağlıkın Korunması Hakkı, Sosyal Güvenlik Hakkı, Sosyal ve Tıbbi Yardım Hakkı, Sosyal Refah Hizmetlerinden Yararlanma Hakkı, Engellilerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma, Sosyal Bütünleşme ve Katılma Hakkı, Ailenin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı, Çocukların ve Gençlerin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı, Diğer Akit Tarafların Ülkelerinde Gelir Getirici Bir İş Edinme Hakkı, Çalışan Göçmenlerin ve Ailelerinin Korunma ve Yardım Hakkı, İstihdam ve Meslek Konularında Cinsiyete Dayalı Ayrım Yapılmaksızın Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı, Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı, Çalışma Koşullarının ve Çalışma Ortamının Düzenlenmesine ve İyileştirilmesine Katılma Hakkı, Yaşlıların Sosyal Korunma Hakkı, İş Akdinin Sona Erdiği Durumlarda Korunma Hakkı, İşverenlerin İflası Halinde Çalışanların Haklarının Korunması Hakkı, Onurlu Çalışma Hakkı, Ailevi Sorumlulukları Olan Çalışanların Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı, Çalışanların Temsilcilerinin İşletmede Korunma ve Kolaylıklardan Yararlanma Hakkı, Çalışanların Toplu İşten Çıkarma Sürecinde Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı, Toplumsal Dışlanma ve Yoksulluğa Karşı Korunma Hakkı ve Konut Hakkı'nı içeren 7 ile 31. maddeleri arasındaki tüm maddeler onaylanmıştır.

Bununla birlikte Adil Çalışma Koşulları Hakkı'ndaki 2. maddenin en az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlamaya ilişkin 3. fıkrası haricinde tüm fıkraları, Adil Bir Ücret Hakkı'ndaki 4. maddenin çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımaya ilişkin 1. fıkrası haricinde tüm fıkraları onaylamıştır.⁵³² Bu durumda yukarıda değinilen 2. maddenin 3.fıkrası ve 4. maddenin 1. fıkrasına ilaveten Türkiye tarafından çekince konulan maddeler, Örgütlenme Hakkı ile Toplu Pazarlık ve Grev Hakkına İlişkin 5. ve 6. maddelerdir.⁵³³

Genel olarak uluslararası sözleşmeler Anayasanın 90. maddesine istinaden meclisin onaylanan sözleşmeyi uygun bulması şartına bağlanmıştır. Usulüne göre yürürlüğe girmiş uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde olduğu, bunların Anayasa'ya aykırılığı gerekçesiyle Anayasa Mahkemesine başvurulamayacağı belirtilen Anayasa'da usulüne göre yürürlüğe girmiş uluslararası sözleşmeler ile kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda uluslararası sözleşme hükümlerinin esas alınacağı belirtilmiştir. Maddenin devamında temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerin iç hukuk kuralı hükmünde sayıldığı belirtilmiştir.⁵³⁴ Dolayısıyla temel sosyal ve ekonomik haklara ilişkin olan Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının ülkemizde doğrudan uygulanan bir hukuk kuralı sayılmaktadır.

ILO Sözleşmelerine oldukça benzer olan Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın yukarıda da değinilip Türkiye tarafından onaylanan hükümleri Anayasa'nın 90. Maddesi göz önünde bulundurularak kanunlarda bir dizi değişikliklerin hızlanmasına vesile olarak kadın çalışanları işe alınmada, iş ilişkisi içinde, işin sonlandırılmasında, analık hali bakımından, işyerinde cinsel tacize karşı koruma bakımından, eşitlik ilkeleri bakımından, kıdem tazminatı bakımından, sosyal güvenlik bakımından, mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme hakları bakımından eskiye nazaran daha çok koruyucu hükümlerin varlığına vesile olmuştur.

⁵³² “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm, (12.11.2018)

⁵³³ Mesut Gülmez, “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz?” s.32-36, <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423874136.pdf>, (29.10.2018)

⁵³⁴ “Türkiye Anayasası”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709-19821018.pdf>, (29.10.2018)

Anayasa ve Medeni Kanunda, İş Kanununda ve Sendika Kanunlarında kadın erkek eşitliği vurgusu bulunmaktadır. Türk Ceza Kanununda Cinsel Saldırı ve Cinsel Saldırı suçlarının hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfusun kullanılarak gerçekleştirilmesi halinde cezalarda artış bulunmakta, yine cinsiyet bakımından nefret ve ayrımcılık yapanlara cezalar önerilmekte, benzer şekilde Borçlar Kanunu kapsamında işverene çalışanı işyerinde cinsel tacize karşı koruma yükümlülüğü verilmekte, yine Borçlar Kanununda aynı ev içinde ikamet edildiği durumlarda işverenin çalışanın barınma ve yemek ihtiyaçlarını giderme sorumluluğu bulunmaktadır.

Sosyal Güvenlik Mevzuatında analık sigortası işlenmiş, kadın çalışanlara doğum borçlanması yapma imkanı tanınmış, engelli çocuğu bulunan kadın çalışanların çalıştıkları sürelerin dörtte birinin ilaveten sigorta gün sayılarına eklenmesi ayrıcalığı tanınmıştır.

Gelir Vergisi Kanunu ile evlerinde küçük el işleri yapan kadınlara vergi muafiyeti getirilmiş ve kısa ve uzun vadeli sigorta primlerinin ödenmesinde kolaylıklar ve destekler sağlanmıştır. Hem İş Kanunu hem de Devlet Memurları Kanunda doğum ve evlat edinmelerde anne ve babaya verilecek izinlere ilişkin hükümler bulunmaktadır.

İşsizlik Sigortası kapsamında kadın istihdamını artırmak için işverenlere teşvikler sağlanmakta, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda kadın çalışanların fiziki ve biyolojik özelliklerine göre özel önlemlerin alınmasına dair hükümler bulunmaktadır.

Mesleki Eğitim Kanunu cinsiyet ayrımına yer vermeyerek herkese yönelik mesleki eğitim ve stajdan bahsetmekte, Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik gebe ve emziren kadın çalışanların çalışma esaslarının belirlemekte, bu kişilere emzirme odası ve çocuk bakım yurtları hakkında işverenlere yükümlülük vermektedir.

Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliği ile analık halinde çalışan kadın lehine çalışma saatleri düzenlenmiş, Asgari Ücret

Yönetmeliği ile kadın erkek çalışan arasında ayırım gütmeksizin asgari bir ücretin belirlenerek bu ücretin korunmasına hükmedilmiştir.

Tüm bu yukarıda değinilen kanuni düzenlemeler ILO Sözleşmeleri gibi Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın ülkemizde onaylanmasının getirileri olarak sayılmaktadır.

Aynı zamanda Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Konulu 2004/7 Sayılı Başbakanlık Genelgesi ve Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi ile kamu ve özel sektörde çalışanlar arasında kadın erkek fırsat eşitliğinin gözetilmesi, Kalkınma Planları ve diğer eylem planlarında kadınların dezavantajlı grup olarak kabul edilip istihdamlarının artırılması için mesleki eğitimlerin verilmesi, okullaşma oranlarının artırılması yönünde politikalar belirlenmesi, kadın istihdamına ilişkin teşviklerin sağlanması da Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na paralel adımlardır.

Ancak daha önce de değinildiği üzere kanuni değişiklikler olumlu olmakla birlikte bazı konular bakımından kişilerin kapsam dışında bırakılması, bazı konularda koruma alanının dar tutulması gibi aksaklıkların varlığı devam etmektedir.

Ülkemiz çalışan kadınları doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyecek Adil Çalışma Koşulları Hakkına ilişkin 2. maddeyi, Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkına ilişkin 3. Maddeyi, Adil Bir Ücret Hakkı hakkındaki 4. Maddenin çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanıma, özel durumlardaki istisnalar haricinde, çalışanların fazla çalışma karşılığında hak sahibi olduklarını tanıma, tüm çalışanların işlerine son verilmeden önce uygun bir bildirim süresi hakkını kabul etmesine ilişkin 1,2 ve 4. Fıkralarını, Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı'na ilişkin 5 ve 6. Maddelerini onaylamamış olmasına rağmen yukarıda da değinildiği üzere bu konularda tamamen düzenlemeye gitmemiş olmamakla birlikte sözleşmeyi tamamen kapsayacak yeterlilikte düzenlemeleri bulunmamaktadır.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın da Adil Çalışma Koşulları Hakkı'ndaki 2. maddenin en az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlamaya ilişkin 3. Fıkrası, Adil Bir Ücret Hakkı'ndaki 4. maddenin çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımaya ilişkin 1. Fıkrası, Örgütlenme Hakkı ile Toplu Pazarlık ve Grev Hakkına İlişkin 5. ve 6. Maddeleri onaylanmamıştır.

Onaylanmayan bu hükümler kanunlarımızda henüz yer almadığı için Şart'a tam uyumumuz önünde engel olarak durduğu gibi kadın çalışanlar açısından da çalışma hayatında kalmayı zorlaştırmaktadır. Yıllık izin süresinin kısa olması kadın çalışanları iş ve aile hayatı arasında seçim yapmaya zorlamaktadır. Aynı zamanda kadının iş hayatına katılması sebebiyle çocuklarının bakımı için harcaması gereken meblağın aldığı ücretin önemli bir kısmına tekabül etmesi sebebiyle kadınların çalışmamayı tercih etmesine neden olmaktadır.⁵³⁵

⁵³⁵ İlyas Karabıyık, "İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri Ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu", *International Journal Of Human Sciences*, (9)2, 2012, s.1282-1310

SONUÇ

Sanayileşmenin sosyal yapıda meydana getirdiği değişiklik “işçi sınıfının” doğmasına sebep olmuş, süreç içerisinde çalışma hayatında bu sınıfın maruz kaldığı sorunlar toplumların sosyal hayatını derinden etkilemiştir. Sorunların çözümü uluslararası işbirliğini gerektirmiş ve Uluslararası Çalışma Örgütü başta olmak üzere birçok kuruluşun doğmasına neden olmuştur. Elbette kadın çalışanlar biyolojik özellikleri nedeniyle çalışma hayatında en dezavantajlı grup olmuş ve özel korunmaya ihtiyaç duymuştur. ILO, taraf ülkelerin ekonomik ve sosyal koşullarını da göz önünde bulundurularak kabul edilen sözleşmeleri ile başta dezavantajlı gruplar olmak üzere çalışma hayatının sorunlarını çözmeyi hedeflemektedir. ILO kuruluşundan bu yana kadın çalışanlara ve onların sorunlarının çözümüne yönelik birçok sözleşme kabul etmiştir. Bugün doğrudan ya da dolaylı olarak kadının çalışma hayatını olumlu anlamda değiştirmeyi hedefleyen sözleşmeleri mevcuttur. İkinci Dünya Savaşı takiben Avrupa ülkeleri arasında kurulan Avrupa Konseyi’nce kabul edilen ve sosyal haklara ilişkin olan Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı da genel anlamda çalışma hayatına yönelik hükümlerin yanı sıra kadın çalışanların çalışma şartları, çalışmaları nedeniyle sahip olmaları gereken hakları gibi konularda hükümler de içermektedir.

Türkiye’nin tarihsel sürecine baktığımızda Osmanlı’da kadınların kırsal alanda sürekli üretken konumda olduğu bununla birlikte şehirlerde çalışma hayatı denildiğinde kadınların işgücü olarak görülmediği, ebelik, öğretmenlik gibi kadına uygun görülen meslekleri icra edebildikleri, Tanzimat Dönemi ile birlikte de fabrikalarda nitelik gerektirmeyen işçiliklerde yer almaya başladıkları anlaşılmaktadır. Esasında kadınların çalışma hayatında yer alması ise yaşanan savaşların erkek nüfusu cepheye çekmesi sebebiyle bir zorunluluktan doğmuştur. Osmanlı Dönemi ile Cumhuriyetin ilk yılları kadın istihdamı açısından benzer özellik göstermiş, kadınlar bu dönemlerde ücretsiz tarım işçiliğine ilaveten dokumacılık, gıda, içki ve tütün faaliyetlerinde erkek işçilerden daha az ücretle çalışmışlardır. Kadın çalışanları koruyucu kanunlar ilk kez Cumhuriyetin ilk dönemlerinde çıkmaya başlamıştır. Türkiye’nin 1932 yılında ILO’ya üyeliği, 1961 yılında Avrupa Sosyal Şartını imzalaması gibi gelişmeler ile birlikte kanuni düzenlemeler hızlansa da yapılan çalışmaların kadın istihdamına doğrudan katkısını söylemek güçtür.

Öyle ki tarımdaki çözümlenme köyden kente göçlerin yoğunlaşmasına neden olmuş ve kentteki işler için yeterli donanıma sahip olmayan kadınlar iyice iş hayatından uzaklaşmıştır. Bu durum eğitimli işgücüne olan ihtiyacı belirgin hale getirmiştir.

2000'li yıllar ise Uluslararası platformlarca belirlenen standartlara ulaşmak gayesiyle Türk mevzuatının geliştiği yıllar olmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Türkiye tarafından gerek kabul edilmiş gerek kabul edilmemiş olmakla birlikte kadın çalışma yaşamına doğrudan ve dolaylı olarak etki eden sözleşme hükümleri paralelinde temel kanunlarda yapılan değişiklik ve düzenlemeleri genelgeler ve yönetmelik değişiklikleri takip etmiştir.

Bu dönem eylem planlarında “kadın istihdamı” üzerine spesifik politikaların oluşturulduğu, bu politikalara paralel olarak çeşitli kamu kurumlarının kendi eylem planlarını hazırladığı bir mesele haline gelmiştir. Hazırlanan planlar dahilinde gerçekleştirilen projeler ile gerek eğitimli kadın sayısının artırılması gerekse üretkenliği artırılan kadının girişimciliğe teşvikine yönelik gayretler sarf edilmiştir.

Gelinen noktada geçmişinden daha iyi bir kadın istihdam profili olduğu aşikar olan ülkemiz henüz gelişmiş ülkeler seviyesini yakalayamamıştır. Ev işleri, evlilik ve çocuk sahibi olmak kadını işgücü piyasasından çeken unsurlar olmayı sürdürmektedir. Dolayısıyla ev işleri, çocuk, hasta ve yaşlı bakımının kadının görevi olarak görülmesi kadını işgücü piyasasından uzaklaştırmaya devam etmektedir. Her ne kadar son yapılan yasal düzenlemeler bu tarz sorumlulukları olan çalışanları korumayı hedeflese de ülkemizde çalışanların çoğunluğunu ilgilendiren İş Kanununun uygulandığı alanlarda bu korumanın fiilen sağlanıp sağlanmadığının denetimi yetersizdir. Tespiti halinde işverenlere uygulanan idari para cezaları ise caydırıcı olmanın çok uzağındadır. Dolayısıyla Kanunun uygulanabilirliğini artırıcı denetimlerin sıklaşması, ceza miktarlarının artırılması gerekmektedir.

Bununla birlikte evinde çocuk, hasta ve yaşlı bulunan bir kadına uygulanan toplumsal ve ailevi baskı psikolojik olarak kadınların çalışma hayatında yer almaları sebebiyle kendilerini suçlu hissetmelerine yol açtığından kadınlar kendiliğinden de iş

yaşamından ayrılmaktadır. Bunun önüne geçilebilmesi için çocuk, hasta ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, verilen hizmet kalitesinin artırılması ve bu hizmetlerinin bilinirliğinin sağlanması için kitle iletişim araçlarının kullanılması gerekmektedir.

Önceki dönemlerde tarım ciddi anlamda kadın işgücüne dayanmakta iken günümüzde kadınlar çoğunlukla hizmet sektöründe çalışmaktadır. Çalışan kadınların büyük çoğunluğu ücretli, maaşlı, yevmiyeli olarak çalışmakta iken kendi nam ve hesabına çalışan bir diğer deyişle işveren olan kadın sayısı bir hayli düşüktür. Bu noktada kadın girişimciliğinin desteklenmesi gerekmektedir.

Ülkenin Batı ve Karadeniz Bölgeleri kadın istihdam oranlarının en yüksek olduğu bölgeler iken en az olduğu bölge Güneydoğu Anadolu Bölgesidir. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin ataerkil yapısındaki katılık ve bu bölge kadınlarının eğitim seviyesi göz önüne alındığında; bölgede uygulanan kadınları eğitime teşvik programlarının artırılması, kadının çalışma hayatına katılmasına yönelik olumsuz algının kırılması için seminer ve toplantıların mahalli düzeyde yapılması, bu konuda reklam ve kısa filmlerin ülkenin en çok izlenen televizyon kanallarında düzenli olarak yayınlanması gerekmektedir. Aynı zamanda Karadeniz Bölgesinde kadın istihdamı daha çok tarım işlerinde geçici, sezonluk çalışmaların yaygınlığı nedeniyle yüksek olduğundan atipik sözleşmelerle çalışanların, tarım işçilerinin ücretlerinin korunması, işsizlik sigortasından yararlanmaları ve sosyal güvenliklerinin tüm sigorta kollarını kapsayacak şekilde düzenlemelerin yapılması ve Karadeniz Bölgesi başta olmak üzere tarım işçiliğinin İş Kanununun kapsamına alınarak kıdem tazminatı, iş güvencesi konularında korumalarının sağlanması gerekmektedir.

Kadınların siyasal yaşama katılımı artmış olsa da beklenen seviyelere ulaşmaktan bir hayli uzaktır. Parlamentodaki milletvekili kadın sayısı, yerel yönetimlerdeki kadın sayısı ve çeşitli meslek odası ve birlik yönetim kurullarında bulunan kadın sayılarının bir hayli düşük olduğu görülmektedir. Bu durum karar alma ve uygulamada toplumun kadına güveninin olmadığını, temsili gerektirecek hususlarda erkeklerin tercih edildiğini göstermektedir. Bu kanının değişimi için bireyler henüz ilköğretim çağında iken eğitim müfredatlarına konulacak kadın-erkek eşitliğine ilişkin dersler ile tiyatro ve kompozisyon yazma gibi etkinliklerle eğitimleri sağlanmalıdır.

Ülkemizde kadın işçilerin sendikalaşma oranı bir hayli düşüktür. Bu düşüklüğün sebebi ülkemizin sendikacılık konusunda kötü olan mazisinin etkisi bulunmaktadır. Bugün itibariyle sendikacılığın yaygınlaştırılması için işçi kadınlara sendikal faaliyetlerin kendilerine kazandıracakları konusunda bilinçlendirilip, sendika üyesi olma konusunda cesaretlendirilmeleri gerekmektedir.

Son olarak tam bir uyumun yakalanabilmesi adına ülkemizin çalışan kadınları ilgilendiren ILO sözleşmelerinden ve Avrupa Sosyal Şartı ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı hükümlerinden onaylamadıklarını onaylayıp, kanuni düzenlemeleri gerçekleştirip, çalışan ve işverenler tarafından da bu düzenlemelerin bilinirliklerini artırıcı çalışmalar yapması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Kitap

Acar, Feride, “Türkiye Üniversitelerinde Kadın Öğretim Üyeleri”, Ayşe Berktaş Hacımırzaoğlu (ed.), *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler*, içinde, İstanbul, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, 1998

Alper, Yusuf – Kaya, Pir Ali, *Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları*, Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları, 1995

Altan, Ömer Zühtü, *Sosyal Politika*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1477, Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 900, 1. Baskı, Eskişehir, 2007

Altan, Ömer Zühtü, “Uluslararası Çalışma Normlarının Hukuki Niteliği ve Tarihsel Gelişimi”, Yener Şişman (ed.), *Uluslararası Çalışma Normları*, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1566, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 823, 2005

Antoine, Rose - Marie Belle, *Termination Of Employment Digest*, Geneva, ILO, 2000

Arat, Yeşim, “Türkiye’de Kadın Milletvekillerinin Değişen Siyasal Rollerini, 1934-1980”, Ayşe Berktaş Hacımırzaoğlu (ed.), *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler*, içinde, İstanbul, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, 1998

Arat, Zehra F., “Kemalizm ve Türk Kadını”, Ayşe Berktaş Hacımırzaoğlu (ed.), *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler*, içinde, İstanbul, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, 1998

Ayata, Ayşe Güneş, “Laiklik, Güç ve Katılım Üçgeninde Türkiye’de Kadın ve Siyaset”, Ayşe Berktaş Hacımırzaoğlu (ed.), *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler*, içinde İstanbul, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, 1998

Başbakanlık, KSGM, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013”, Başbakanlık KSGM Yayınları, Ankara, 2008

Baykal, Bekir Sıtkı, *Milli Mücadele’de Anadolu Kadınları Müdafaa-i Vatan Cemiyeti*, T.T.K, Ankara, 1986

Cholewinski, Ryszard, “Migration For Employment”, Richard Plender (ed.), *International Migration Law*, The Netherlands, Martinus Nijhoff Publishers, 1988

Çaha, Hava - Aydın, E.Sare - Çaha, Ömer, *Değişen Türkiye’de Kadın*, İstanbul, Kadem, 2014

Çelik, Aziz, *AB Sosyal Politikası: Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı*, G.G. 2. Bsk, Kitap Yayınevi, 2008

Çiçekli, Bülent, *Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehber*, Ankara, Seçkin Yay., 2011

Çitçi, Oya, *Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar*, Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, 1982

Date-Bah, Eugenia – Zhang, Jane - Heide, Ingeborg, *ABC Of Women Workers' Rights And Gender Equality*, International Labour Organization, 2000

Erdem, Yasemin Tümer –Yiğit, Halime *Bacıyan-i Rum’dan Günümüze Türk Kadınının İktisadi Hayattaki Yeri*, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yay. 2010

Ertürk, Şükran, *Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği*, Ankara, Belediye - İş Sendikası, 2008

ILO, *Protection Of Wages: Standarts And Safeguards Relating To The Payment Of Labour Remuneration*, International Labour Conference 91st. Session, Geneva, 2003

İlkkaracan, İpek, *Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı*, Ayşe Berktaç Hacimirzaoğlu (ed.), *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler*, içinde, İstanbul, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, 1998

Gökbayrak, Şenay, *Uluslararası ve Küresel Sosyal Politika*, Ankara, Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2, Türk-İş Yay., 2013

Gökkılınç, Ayşe Gül, *İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması*, İstanbul, Legal Yay., 2013

Göksel, Burhan, *Atatürk ve Kadın Hakları*, Ankara, Atatürk Araştırma Merkezi, 1992

Göksel, Burhan, *Çağlar Boyunca Türk Kadını ve Atatürk*, Ankara, Kültür Bakanlığı Yayınları, 1993

İnan, A.Afet, *Tarih Boyunca Türk Kadınının Hak ve Görevleri*, İstanbul, MEB Yayınları, 1982

Kabasakal, Hayat, “Türkiye’de Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Profili”, Ayşe Bertay Hacimirzaoğlu (ed.), *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler*, içinde, İstanbul, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, 1998

Karaca Çakınberk, Arzu, *İş’te Kadın Olmak*, İstanbul, Nobel Yay, 2011

Kılıç, Zülal, “Cumhuriyet Türkiye’sinde Kadın Hareketine Genel Bir Bakış”, Ayşe Bertay Hacimirzaoğlu (ed.), *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler*, içinde, İstanbul, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, 1998

Kırkpınar, Leyla, “Türkiye’de Toplumsal Değişme Sürecinde Kadın”, Ayşe Bertay Hacimirzaoğlu (ed.), *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler*, içinde İstanbul, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, 1998

Makal, Ahmet, “Türkiye’de Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri:1920-1960”, Ahmet Makal (ed.), *Geçmişten Günümüze Kadın Emeği*, Ankara, Ankara Üniversitesi Yayınevi, 2012

Makal, Ahmet, *Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963*, Ankara, İmge Kitabevi, 2002

Öun, Ida – Trujillo, Gloria Pardo, *Maternity At Work: A Review Of National Legislation: Findings From The ILO's Conditions Of Work And Employment Database*, Geneva, International Labour Organization, 2005

Sengenberger, Werner, *Uluslararası Çalışma Örgütü: Amaçları, İşlevleri ve Politik Etkileri*, Berlin, Freidrich-E-bert Stiftung ve DGB, 2014

Şişman, Yener, “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Tarihsel Gelişimi ve Kurumsal Yapısı”, Yener Şişman (ed.), *Uluslararası Çalışma Normları*, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1566, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 823, 2005

Şişman, Yener, “Avrupa Konseyi’nin Tarihsel Gelişimi, Kurumsal Yapısı ve Faaliyet Alanları”, Yener Şişman (ed.), *Uluslararası Çalışma Normları*, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1566, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 823, 2005

Trebilcock, Anne, “International Labour Standards And The Informal Economy”, Nicolas Valticos – Juan Somavía - George Politakis (ed.), *Les Normes Internationales Du Travail: Un Patrimoine Pour L'avenir: Mélanges En L'honneur De Nicolas Valticos*, International Labour Organization, 2004

Toksöz, Gülay, *Türkiye’de Kalkınmada Kadın Emeği*, İstanbul, Varlık Yayınları, 2012

Veldman, Albertine Gesina, “International Women’s Rights and Maternity Benefits for the Self-Employed: Public or Private Responsibility”, Li Xixia – Lidija R. Basta

Fleiner, (ed.), *The Protection of Women's Social Rights From The Perspectives of Chinese and International Law*, içinde, Paths International Ltd., 2016

Dergi

Arıcı, Kadir, “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması”, *TBB Dergisi 2017 (özel sayı)*, 2017

Aslan, Onur Ender, “Cumhuriyet ve Kadın Memurlar”, *Amme İdaresi Dergisi, Cilt 39, Sayı 4, Aralık 2006*

Aslanpay Özdemir, Esin- Altay, Asuman, “Kalkınma Planları Bağlamında Türkiye'nin Kalkınma Sürecinde Kadınların Yeri”, *Fiscaoeconomia, Vol.2(3), 115-142*, 2018

Ataman, Hakan, “Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması”, *İnsan Hakları Gündemi Derneği, Ankara, Girişim Matbaa, 2010*

Ateş, Hamza - Yavuz, Öznur, “Adalet Ve Kalkınma Partisi Döneminde Kadınlara Yönelik Dönüşümlerin Değerlendirilmesi”, *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, ICOMEP 2017 Özel Sayısı, s.28-42*

Ateşoğulları, Kamil, “Uluslararası Çalışma Örgütü (Uçö-Ilo) Türkiye İlişkileri Belgeler”, *Sosyal-İş Sendikası Genel Merkezi, Eğitim Yayınları:2, Ankara, 2014*

Atıcı, Elif - Erer, Sezer, “Türk Kadınlarının Tığ Eğitimine Başlama Süreci ve İstanbul Darülfünunu Tıp Fakültesi'nden Mezun Olan İlk Hekim Kadınlar”, *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 35 (2) 107-111, 2009*

Avcı, Müşerref, “Osmanlı Devleti'nde Kadın Hakları Ve Kadın Haklarının Gelişimi İçin Mücadele Eden Öncü Kadınlar”, *A. Ü. Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi [TAED] 55, Erzurum, 2016*

Aydın, Hakan, “Kadın (1908–1909): Selanik'te Yayınlanan İlk Kadın Dergisi Üzerine Bir İnceleme”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 22, s.147-156, 2009

Aydın, Harun, “Meşrutiyet’ten Cumhuriyet’e Türkiye’de Kadın”, *Current Research in Social Sciences* (2015), 1(3) s.84-96

Aydın, Ufuk - Keskin, Özlem, 2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü, *AndHD*, 1(2), 2015

Aytaş, Cansu, “4857 Sayılı İş Kanunu Ve Uluslararası Sözleşmeler Işığında Eşitlik Kavramı”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl: 16 Güz Sayı:32 2017/2*, s. 199 – 231

Berber, Metin - Yılmaz Eser, Burcu, “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”, “İş,Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:10 Sayı:2* , Nisan 2008, ISSN: 1303-2860

Bilican Gökkaya, Veda “Cam Tavan, Kadın Ve Ekonomik Şiddet”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, Sayı 26, Summer II 2014, s.371-383

Büşra Yüksel, “Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme: Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Çalışma Hayatına Etkileri”, *İş ve Hayat Dergisi Ekonomi Hukuk ve Sosyal Politika*, 3.6:, s.155-178.

Büyükşahin, Şefika, “Tanzimat Sonrası Türk Kadını”, *Cappadocia Journal Of History And Social Sciences Vol.8*, April 2017

Çakmak, Banu, “Tanzimat’tan Cumhuriyet’e Uzanan Çizgide Osmanlıda Kadın Hareketleri, Dönemin Tiyatrosunda Kadının Temsili ve Kadın Sorunu” *Tiyatro Eleştirmenliği ve Dramaturji Bölüm Dergisi*, 2011

Çelik, Aziz, “Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye’nin Çekinceleri”, *Türk-İş Dergisi*, S:366, 2005

Can, Erdem, “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Türkiye’ye İlk Teknik Yardım Faaliyetleri Çerçevesinde Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsü’nün Kuruluşu ve İstanbul Dönemi (1955-1972)”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (55), 2008

Dinç, Meryem, “Çalışma Hayatında Kadın İle İlgili Hukuki Düzenlemeler”, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 6 Sayı 3, 2002

Ecevit, Yıldız, “Üretim ve Yeniden-Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emegi”, *İktisat Dergisi Sayı:365*, 1997

Elban, Hasan Kemal, “Avrupa Konseyi Ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi İlişkileri”, *TBB Dergisi*, Sayı 77, 2008

Eslen Ziya, Hande, “Türk Ceza Kanunu Değişiminde Kadın Aktivistler: Bir Lobicilik Hikayesi, Sosyoloji Derneği”, *Türkiye Sosyoloji Araştırmaları Dergisi Cilt: 15 Sayı: 1*, Bahar 2012, s.120-149

Güler, Mehmet Atilla, “Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye’de Güvencesiz Çalışma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi Sayı:46*, Cilt:3, 2015, s.155-190

Gülnur Erdoğan, “Avrupa Sosyal Şartı Ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, *TBB Dergisi*, Sayı 77, 2008

Gürol, Aysun, “Kız Meslek Liselerinin İşlevlerini Yerine Getirme Düzeyi (Elazığ İli Örneği)”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt: 12*, Sayı: 2, Elazığ, 2002

Gülmez, Mesut, “Avrupa Sosyal Şartı’na Genel Bir Bakış ve Türkiye”, *İnsan Hakları Yıllığı*, Cilt:12, 1990

Işığçok, Özlem, “Çalışma Yaşamının Kalitesinin Arttırılmasında “İnsana Yakışır İş””, *Journal of Engineering Sciences and Design*, 6(ÖS:Ergonomi2017), 2018, s.302-311,

Kapar, Recep, “Çalışmaya İlişkin Temel Haklar Bildirgesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 6, Sayı 1*, 2004, s.182-195,

Kaya, Pir Ali, “2000’li Yıllarda Türkiye’nin İLO Serüvenine Kısa Bir Bakış”, *Çimento İşveren Dergisi, C. 15, S. 4, (ILO)*, 2001

Kılınç, Nazan Şahbaz, “Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı”, *Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 9*, 2015

Kocacık, Faruk - Gökkaya, Veda B., “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 1*, 2005

Koç, Yıldırım “İzmir İktisat Kongresi (1923) Ve İşçiler”, *Egiad Yarın Dergisi, Sayı:23, Ağustos 2009*

Kodaman, Bayram, “Tanzimattan Sonra Türk Kadını”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 1*, 1990

Kurnaz, Şefika, “Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1839-1923)” TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, *Bilim Serisi 4*, Ankara, 1991

Kuyaksil, Ali, “Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Gelişimi”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt:6 Sayı:11*, 2009, s.328-351

Makal, Ahmet, “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emegine İlişkin Gelişmeler”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 56.02*, 2001

Makal, Ahmet, “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği” *Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 2*, 2010

Manav, A.Eda, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *TBB Dergisi*, s.509-538, 2015

Nurdoğan, Ali Kemal, “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün(UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri”, *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, Cilt 3, Sayı4*, 2018, s.78-95

Oğuz, Özgür, “Türk İş Hukuku’nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 134. Sayı*, 2018, s.567-589

Oğuz, Şebnem, “Günlük Yaşamda İnsan Hakları-Avrupa Konseyi’nin İnsan Hakları Alanındaki Çalışmalarının Etkisi”, *Todaie Yay. No:277*, Ankara, 1997

Oktar, Tiğınçe, “Osmanlı Toplumunda Kadının Çalışma Yaşamı”, *Bilim Teknik Yayınevi*, İstanbul, 1998

Öncü, Ali Servet - Cevzilliler, Erkan “Avrupa Bütünleşmesi İçin Önemli Bir Adım: “Avrupa Konseyi” ve Türkiye’nin Konseye Üyeliği Meselesi, *Akademik Bakış Dergisi, Cilt 7 Sayı 13*, 2013

Önder, Nurcan, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, *Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt 1, Sayı 1*, 2013

Özbilgin, Mustafa Fatih - Aliefendioğlu, Hanife, “Kadın-Erkek Eşitliği Kurumsal Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme: Türkiye Ve Britanya Karşılaştırması”, *Kadın Araştırmaları Dergisi, 9: 1-20*, 2006

Özkiraz, Ahmet –Arslanel, M.Nazan, “İkinci Meşrutiyet Döneminde Kadın Olmak”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt 3, No 1*, 2011

Sağ, Vahap, “Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, 2001*

Sarısamam, Sadık, “Birinci Ordu Birinci Kadın İşçi Taburu”, *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi, Sayı 39, 1997*

Sayın, Ali Kemal, “ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi”, *Çalışma Dünyası Dergisi, Sayı 1 Cilt 1, 2013, s.11-34*

Sevimli, K.Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:36, Cilt:1, 2013, s.107-148*

Soysal, Tamer, “Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler”, *Kamu-İş, Cilt:8, Sayı:4, 2006*

Süral, Nurhan, “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller Ve Hukuki Çerçeve”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, s.279-309*

Şişman, Yener, “Türkiye’de Sosyal Politikanın Dünü, Bugünü: Hayırseverliğin Kurumsallaşması mı? Gelişim mi?”, *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(2), 1-22, 2017*

Tüzünkan, Demet “Kadın İşgücüne Yönelik Ilo Sözleşmeleri Ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye İtalya Karşılaştırması”, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:12, Nisan 2016, s.313-324*

Uğur, Suat - Uğur, Ömer “İş Kanunu Ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.22, S.3, 2017, s.663-684*

Varlı, Arzu - Koraltürk, Murat, “II. Meşrutiyet’ten Erken Cumhuriyet’e Milli İktisadın Sürekliliği ve İzmir İktisat Kongresi”, *ÇTTAD, IX/20-21*, (2010/Bahar-Güz)

Yaşar, Okan, “Türkiye’de Kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Diğer Göstergeler ve Çanakkale İli Örneği”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi Cilt:4 Sayı:1,2007*, s.2

Yılmaz, Ahmet, “Osmanlı’dan Cumhuriyete: Kadın Kimliğinin Biçimlendirilmesi”, *ÇTTAD, IX/20-21*, (2010/Bahar-Güz)

Yörü, Halime Atıl, “Türkiye’deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü”, *Türk Kütüphaneciliği, Cilt 23, Sayı 2, 2009*

Yuvalı, Ertuğrul, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Cilt 26, Sayı 106, 2013*, s.93-114

Zeren, Fatma – Kılınç Savrul, Burcu, “Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması”, *Yönetim Bilimleri Dergisi, 15(30), 2017*

Tez

Dulum, Sibel, “Osmanlı Devletinde Kadının Statüsü, Eğitimi ve Çalışma Hayatı (1839-1918)”, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir, 2006

Eser, Dilek, “Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 Ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi), 2009

İnce, Meltem, “Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği”, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Afyonkarahisar, 2010

Karabıyık, İlyas, “İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri Ve Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu”, International Journal Of Human Sciences, (9)2, 2012, s.1282-1310

Kırpık, Cevdet, “Osmanlı Devletinde İşçiler ve İşçi Hareketleri (1876-1914)” Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta, 2004

Kurum, Can, “Modern Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Kuruluşu: Askeri Tekaüt Sandığı (1866),” Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne, 2015

Mulcahy, Michael John, “Regulating Labor: The Formation and Effects Of The World Labor Regime In The Twentieth Century”, Arizona Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü, (Doktora Tezi), ABD, 2004

Sevgi, Hüseyin, “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Felsefi Zemini ve Yapısı, Örgütün Küresel Kapitalist Sistemdeki Pozisyonu ve Politikaları”, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Bursa, 2014

Yumuş, Akın, “Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları”, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Uzmanlık Tezi), Ankara, 2011

Yusubcanov, İzzet, “Avrupa Konseyi Çerçevesinde Temel İnsan Hak ve Hürriyetleri”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 1995

Yasal Düzenlemeler

10. Kalkınma Planı,

http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/view/15089/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1.pdf , (12.11.2018)

1317 Sayılı Kanun, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13577.pdf> , (01.12.2018)

1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/5.5.1479.pdf> , (21.09.2018)

1876 Kanuni Esasi, <https://anayasa.tbmm.gov.tr/1876.aspx> , (20.09.2018)

1488 Sayılı Kanun,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13964.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13964.pdf> , (01.12.2018)

1924 Anayasası,
<http://www.anayasa.gov.tr/icsayfalar/mevzuat/anayasalar/1924.html> , (04.09.2018)

1961 Anayasası, <http://www.anayasa.gen.tr/1961ay.htm> , (04.09.2018)

274 Sayılı Sendikalar Kanunu, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11462.pdf> , (01.12.2018)

2595 Sayılı Kanun,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17606.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17606.pdf> , (27.09.2018)

2670 Sayılı Kanun,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17696.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17696.pdf> , (27.09.2018)

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu,
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2821.pdf> , (01.12.2018)

2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, 2926 sayılı Tarımda Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18197.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18197.pdf> , (21.09.2018)

3008 sayılı İş Kanunu, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf> ,
(21.09.2018)

3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/19139.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/19139.pdf> , (01.12.2018)

3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu Son Hali,
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf> , (01.12.2018)

4121 Sayılı Kanun,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22355.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22355.pdf> , (01.12.2018)

4772 sayılı İş Kazaları Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu,
<http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6051.pdf> , (20.09.2018)

4857 Sayılı İş Kanunu Güncel Hali,
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> , (01.10.2018)

4857 Sayılı İş Kanununun İlk Hali,
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20030522.pdf> , (01.10.2018)

4857 sayılı Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> ,
(01.10.2018)

4857 sayılı Kanunun 5763 sayılı Kanunla Değişik Hali,
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20080515.pdf> , (01.10.2018)

4857 sayılı Kanunun 6111 sayılı Kanunla Değişik Hali,
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20110213.pdf> , (01.10.2018)

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu,
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mevzuat/mulga_mevzuat ,(12.11.2018)

5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun,
https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc029/kanuntbmmc029/kanuntbmmc02905018.pdf, (25.09.2018)

5223 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklik Sonrası 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/07/20040721.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/07/20040721.htm> , (26.09.2018)

5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7235.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7235.pdf> , (25.09.2018)

5510 Sayılı Kanunun İlk Hali,
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510-20060531.pdf> , (01.10.2018)

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
www.mevzut.gov.tr,(01.12.2018)

562 sayılı KHK,
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22354.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22354.pdf> , (27.09.2018)

6. Beş Yıllık Kalkınma Planı

<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/4/plan6.pdf>,

(02.11.2018)

624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu,

<http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12025.pdf>, (01.12.2018)

6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu,

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>, (01.12.2018)

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu,

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, (26.09.2018)

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu,

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12056.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12056.pdf>, (26.09.2018)

7.Kalkınma Planı,

<http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/View/13742/plan7.pdf>, (01.09.2018)

743 Sayılı Medeni Kanun,

<http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/6604a41a-c3e9-4b6f-bcb7-65def934b994?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>, (03.09.2018)

8. Beş Yıllık Kalkınma Planı, <file:///C:/Users/int.salon.004/Downloads/plan8.pdf>,

(12.11.2018)

9. Beş Yıllık Kalkınma Planı, <file:///C:/Users/int.salon.004/Downloads/plan9.pdf>,

(12.11.2018)

Asgari Ücret Yönetmeliği,

<https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/35378?AspxAutoDetectCookieSupport=1> ,

(16.11.2018)

Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik,

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm> , (15.11.2018)

Gelir Vergisi Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.193.pdf> ,

(14.11.2018)

İşsizlik Sigortası Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>

, (17.11.2018)

Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi,

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm> , (16.11.2018)

Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik,

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724-25.htm> , (16.11.2018)

Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi,

<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uploads/pages/mevzuat/personel-temininde-esitlik-ilkesine-uygun-hareket-edilmesi-konulu-20047-sayili-basbakanlik-genelgesi.pdf> ,

(15.11.2018)

Sigorta Prim Teşvikleri, <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/217d5600-2c1c-4d06-bc73-c7159a6c073f/Te%C5%9Fvikler+Sunum.pdf?MOD=AJPERES> ,

(17.11.2018)

Türk Ceza Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237-20040926.pdf> , (03.09.2018)

Türk Ceza Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237-20050629.pdf>, (03.09.2018)

Türk Ceza Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237-20140302.pdf>, (03.09.2018)

Türk Medeni Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721-20011122.pdf>, (03.09.2018)

Türkiye Anayasası, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709-19821018.pdf>, (01.09.2018)

Türkiye Anayasası, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709-20011003.pdf>, (01.09.2018)

Türkiye Anayasası, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709-20040507.pdf>, (01.09.2018)

Türkiye Anayasası, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709-19821018.pdf>, (29.10.2018)

Diğer

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf, (15.06.2018)

Avrupa Konseyi Üyeleri, <https://www.coe.int/tr/web/ankara/home>, (29.10.2018)

Avrupa Konseyi, <https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/771a1--Avrupa-Konseyi-Statusu.pdf>, (15.06.2018)

Avrupa Konseyi, https://www.tbmm.gov.tr/ul_kom/akpm/genel_bilgi.htm ,
(30.05.2018)

Avrupa Sosyal Şartı,
http://www.dpb.gov.tr/F/Root/daireler/kamu_personel_ist/avrupa_sosyal_sarti_metni.pdf ,
(15.06.2018)

Avrupa Sosyal Şartı, <https://www.csgeb.gov.tr/media/2077/avrupasosyalsarti.pdf> ,
(24.06.2018)

Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol,
http://www.uhdigm.adalet.gov.tr/sozlesmeler/coktaraflioz/ak/turkce/078a_tur.pdf ,
(28.06.2018)

Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun
Tasarısı ve Sağlık ve Sosyal İşler ve Dışişleri Komisyonları Raporları,
<https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar> , (12.11.2018)

Bilen, Ege Pınar, “Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO)”, Dış İlişkiler ve Yurtdışı
İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Uluslararası Kuruluşlar Dairesi Başkanlığı,
<https://www.csgeb.gov.tr/media/6779/ilo.pdf> , (02.10.2018)

Biricikoğlu, Hale, “Türk Modernleşmesinde Kadın”, Second International
Conference on Women’s Studies (EMU-CWS, 2006),
cws.emu.edu.tr/en/conferences/2nd_int/pdf/Hale%20Biricikoglu.pdf , (08.06.2018)

C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO, (31.08.2018)

C041 - Night Work (Women) Convention (Revised), 1934 (No. 41),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312186:NO , (11.08.2018)

C045 - Underground Work (Women) Convention, 1935 (No. 45),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312190:NO , (10.10.2018)

C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO , (31.08.2018)

C089 - Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No.89)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312234:NO , (11.08.2018)

C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312240:NO , (10.10.2018)

C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO , (10.10.2018)

C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250 , (10.10.2018)

C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111),

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256 , (20.08.2018)

C118 - Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312263:NO , (10.10.2018)

C122 - Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312267:NO , (22.08.2018)

C142 - Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312287:NO , (22.08.2018)

C155 - Occupational Safety And Health Convention, 1981 (No. 155),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO , (14.10.2018)

C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301 , (25.08.2018)

C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO , (25.08.2018)

C168 - Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988 (No. 168),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312313:NO , (25.08.2018)

C171 - Night Work Convention, 1990 (No. 171),

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312316 , (15.08.2018)

C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175),

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312320:NO , (31.08.2018)

C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177),

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO , (31.08.2018)

C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181),

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NO , (31.08.2018)

C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189),

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO , (31.08.2018)

Conventions,

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::> , (01.08.2018)

Coşkun, Tuba, “Çalışma Hayatında Kadının Yeri”,

https://www.academia.edu/12542469/%C3%87ALI%C5%9EMA_HAYATINDA_KADININ_YER%C4%B0 , (26.02.2018)

Country Profiles,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:773121662424::::P11003_COUNTRY_SORT:1 , (03.06.2018)

Eğitim Durumuna Göre Kadın İsgc İstatistikleri,
<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> , (04.04.2018)

Ekonomik Kalkınma Savaşının Temelini Atan Kongre: İzmir İktisat Kongresi,
https://haber.tobb.org.tr/ekonomikforum/2017/270/106_112.pdf, (01.01.2019)

Ergün, Mustafa, “İkinci Meşrutiyet Devrinde Eğitim Hareketleri (1908-1914)”,
<http://www.egitim.aku.edu.tr/mesrutiyet.pdf> , (11.06.2018)

European Council Committee of Ministers,
<https://www.coe.int/en/web/cm/home?desktop=true> , (19.06.2018)

European Social Charter, <https://rm.coe.int> , (12.11.2018)

European Social Charter,
https://www.cvce.eu/content/publication/2003/3/7/e71c737f-4afb-41e3-9426-43bbf1cd0f00/publishable_en.pdf , (26.06.2018)

gazetecilercemiyeti.org.tr , (05.12.2018)

Government Members,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/@reloff/documents/meetingdocument/wcms_083528.pdf , (01.06.2018)

Gnencan, Zahit, “Atatürk ve Sosyal Güvenlik (23.4.1920 – 10.11.1938)” ,
<http://www.atam.gov.tr/dergi/sayi-19/ataturk-ve-sosyal-guvenlik-23-4-1920-10-11-1938>
, (06.05.2018)

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı,
www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm , (12.11.2018)

Gülmez, Mesut , “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz?”, <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423874136.pdf> , (29.10.2018)

Gülmez, Mesut, “Avrupa Sosyal Şart’ına Genel Bir Bakış ve Türkiye”, http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/a165a182eac2a6e_ek.pdf?dergi=Insan%20Haklari%20Yilligi , (24.05.2018)

Handbook On Assessment Of Labour Provisions In Trade And Investment Arrangements, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_564702.pdf , (12.05.2018)

International Labour Office, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/international-labour-office/lang--en/index.htm> , (04.06.2018)

International Labour Standard Instruments On Maternity Protection, http://www.ilo.org/travail/aboutus/WCMS_119238/lang--en/index.htm , (06.08.2018)

imo.org.tr, (05.12.2018)

Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı,
<http://kadinrastirmalari.istanbul.edu.tr/?p=6392> , (03.01.2018)

Kadın İstihdamı Eylem Planı, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_484715.pdf , (17.11.2018)

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)
https://www.tuseb.gov.tr/enstitu/taceseyuklemeler/ulusal_eylem_planlari/aile_ve_sosyal_politikalar_bakanligikadinin_guclenmesi_strateji_belgesi_ve_eylem_plani_2018_2023.pdf , (16.11.2018)

Kamu Görevlileri Sendika İstatistikleri,
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-statistikleri/sendikal-istatistikler/kamu-gorevlileri-istatistikleri/>, (04.01.2019)

Kamu Personel İstatistikleri,
http://www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/istatistikler/kamu_per_istatistikleri/mart2018/geneltable_4.pdf, (05.12.2018)

Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Ulusal Eylem Planı (2012-2016),
https://www.kuzka.gov.tr/dosya/kirsal_alanda_kadinin_guclendirilmesi_eylem_plani_2012-2016.pdf, (16.11.2018)

Kurnaz, Şefika, “Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Kadınların Eğitimi,
http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/milli_egitim_dergisi/143/14.htm,
(01.12.2018)

Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO, (06.08.2018)

Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO, (06.08.2018)

Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO, (13.08.2018)

mmo.org.tr, (05.12.2018)

musiad.org.tr, (05.12.2018)

Ocak Ayı İş Kolu İstatistikleri,
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1241/2016-ocak-ayi-is-kolu-istatistikleri.pdf>,
(04.01.2019)

Sıdıka Akdeniz - Berna Balcı İzgi, “Kadın İstihdamı Sorunsalı Nereden Doğuyor?”, Anadolu International Conference in Economics II June 15-17, 2011, Eskisehir, Turkey,
https://www.researchgate.net/profile/Sidika_Akdeniz/publication/284719463_Kadin_Istihdami_Sorunsali_Nerden_Doguyor/links/5657086f08aeafc2aac0b3c9/Kadin-Istihdami-Sorunsali-Nerden-Doguyor.pdf, (01.01.2018)

Siyasette Kadın İstatistikleri, http://ka-der.org.tr/wp-content/uploads/2018/04/istatistik_02.04.2018.pdf ,(05.12.2018)

Siyasette Kadın İstatistikleri,
<http://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/24Haziran2018/2018CBMV-MVCinsiyet.pdf> ,(05.12.2018)

Temp, Gülendem, “Hukuk Önünde Kadın Erkek Eşitliği”,
http://www.jmo.org.tr/resimler/ekler/3bfc1d4783966c6_ek.pdf?dergi=HABER%20B%DCLTEN%DD , (03.09.2018)

tesk.org.tr , (05.12.2018)

tmobb.org.tr , (05.12.2018)

tobb.org.tr , (05.12.2018)

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı,
<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uploads/pages/toplumsal-cinsiyet-esitligi-ulusal-eylem-planini-ulusal-eylem-planini-gormek-icin-tiklayiniz.pdf> , (16.11.2018)

tpb.org.tr , (05.12.2018)

ttb.org.tr , (05.12.2018)

Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019),
<http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf> , (17.11.2018)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf , (12.05.2018)

www.ilo.org

www.mevzuat.gov.tr

www.tuik.gov.tr

www.tusiad.org , (05.12.2018)

www.yok.gov.tr ,(18.12.2018)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı ve Soyadı : Neşe ÖNDER YAŞAR

Doğum Yeri ve Yılı : Antalya / 25.02.1988

Medeni Hali : Evli – 1 Çocuk Annesi

Eğitim Durumu :

Lisans Öğrenimi : Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, 2010

Önlisans : Anadolu Üniversitesi – Aşçılık – 2016-2019

Lise : Antalya Atatürk Yabancı Dil Ağırlıklı Lisesi, 2006

Yabancı Dil ve Düzeyi :

İngilizce – İyi Derecede (YDS - 77,5 – TOEFL-İBT - 72)

İş Denevimi :

Antalya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü – Sosyal Güvenlik Denetmeni – (2012-...)

Adalet Bakanlığı – Uzlaştırıcı – (2018- ...)

Seminer ve Eğitimler :

Türkiye’de Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Ev Sahibi Topluluklar İçin İş Yaratma ve Girişimcilik Fırsatları Projesi – ÇSGB ve ILO Ortak Projesi (11.10.2018) – İstanbul

Birlikten Proje Doğar – Antalya Valiliği – Antalya Kent ve Medeniyet Derneği Ortak Projesi Proje Döngüsü Yönetimi Eğitimi (Kasım/2018) – Antalya

Etkin Rehberlik ve Denetim Yoluyla Kayıtlı İstihdamın Teşviki-II Projesi –
Sosyal Güvenlik Kurumu (8/11.12.2014) – İzmir/Çeşme

Avrupa Birliği Hibe Programları Tanıtımı ve Proje Hazırlama Teknikleri –
Antalya Valiliği Avrupa Birliği Projeleri Koordinasyon Merkezi (CEUPA) ve
Akdeniz Üniversitesi Avrupa Birliği Araştırma ve Uygulama Merkezi Ortak
Programı (29.03.2012) - Antalya

