

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA
CİNSİYET EŞİTSİZLİKLERİ
VE
EŞİTSİZLİKLERİ GİDERMEYE YÖNELİK
ULUSAL VE ULUSLARARASI MEVZUAT
Seda TOPGÜL
(Yüksek Lisans Tezi)
Eskişehir, 2011**

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYET EŞİTSİZLİKLERİ
VE
EŞİTSİZLİKLERİ GİDERMEYE YÖNELİK
ULUSAL VE ULUSLARARASI MEVZUAT**

Seda TOPGÜL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Yener ŞİŞMAN

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Haziran, 2011



Jüri ve Enstitü Onayı

Seda TOPGÜL'ün “*Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitsizlikleri ve Eşitsizlikleri Gidermeye Yönelik Ulusal ve Uluslararası Mevzuat*” başlıklı tezi .../.../2011 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, **Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri** Anabilim Dalında **Yüksek lisans tezi** olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Yard. Doç. Dr. Yener ŞİŞMAN

.....

Üye : Doç. Dr. İlhan ORAL

.....

Üye : Yard. Doç. Dr. Hatice YEŞİLDAL

.....

.....

Prof. Dr. Ramazan GEYLAN

Enstitü Müdürü

Yüksek Lisans Tez Özü

ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYET EŞİTSİZLİKLERİ VE EŞİTSİZLİKLERİ GİDERMEYE YÖNELİK ULUSAL VE ULUSLARARASI MEVZUAT

Seda TOPGÜL

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Haziran 2011
Danışman: Yard. Doç. Dr. Yener ŞİŞMAN

Bu çalışmanın amacı, toplumsal cinsiyet perspektifinden kadın işgücünün bir analizini yapmak, sosyal güvenlik ve çalışma yaşamına ilişkin düzenlemelerin toplumsal cinsiyet temelindeki uygulamalarını değerlendirmektir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde; eşitsizlikleri anlamak için, eşitlik, ayrımcılık ve toplumsal cinsiyet eşitliği kavramları tanımlanmış ve bu kavramların özellikleri açıklanmıştır.

İkinci bölüm, Türkiye’de kadınların işgücüne katılımlarının düşük olmasının ardındaki nedenleri değerlendirir. Türkiye’deki kadın işgücünün durumu TÜİK’ten alınan istatistikî veriler kullanılarak analiz edilir.

Üçüncü bölüm, cinsiyet eşitliği bakımından ulusal ve uluslararası düzenlemeleri ve mevzuatı kapsar. Çalışma yaşamında cinsiyet eşitliği ile ilgili mevzuatımız bu bölümde değerlendirilir. BM, ILO, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği gibi çeşitli uluslararası örgütler ayrımcılığın önlenmesine yönelik uluslararası belgeler düzenlemişlerdir. Ayrımcılığın yasaklanması ve cinsiyet eşitliği hakkındaki sözleşmeler, tavsiye kararları ve direktiflerde bu bölümde yer alır.

Anahtar Kelimeler: Kadın Erkek Eşitliği, Eşitsizliği Giderici Politikalar, Kadın İşgücü

Abstract

GENDER İNEQUALİTİES IN WORKING LIFE AND NATIONAL AND INTERNATIONAL LABOR REGULATIONS FOR REMOVİNG GENDER İNEQUALİTİES

Seda TOPGUL

Labor Economics And Industrial Relations Major

Anadolu University Social Sciences Institute, June 2011

Advisor: Asst. Prof. Yener ŞİŞMAN

The aim of this study is to provide an analysis of women labor force from a gender perspective, to examine on the base of gender provision of social security and labor legislations in Turkey.

The study has three parts. In the first part, in order to understand inequalities, concepts of equality, discrimination and gender equality are defined. The features of these concepts are explained.

The second part evaluates the reasons behind women's low rates of labor force participation in Turkey. Situation of women labor force in Turkey is analyzed by using the statistical data from TÜİK.

The third part covers national and international regulations and legislation in terms of gender equality. Turkish law relating to the gender equality in the working life is examined in this part. International organizations such as United Nations (UN), Council of Europe, the International Labour Organization (ILO) and the European Union (EU) have issued various documents about prevention of discrimination. Discrimination forbidden and about gender equality, international treaties, conventions and directives are focused in this part.

Keyword: Equality between Women and Men, Policy Implications, Women Labor Force

Önsöz

Tezime başladığım ilk andan son aşamasına kadar, tez çalışmam boyunca desteğini, yardımlarını ve inancını benden esirgemeyen Sayın Yard. Doç. Dr. Yener Şişman, tez danışmanım olarak sabır ve anlayışıyla bütün çalışmam boyunca yol göstericim olmuştur. İlgisini ve yardımlarını benden hiç esirgemediği için kendisine teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca, yüksek lisans eğitimim boyunca ders aldığım ve zorlandığım her aşamada yardımlarını ve desteklerini gördüğüm Prof. Dr. Ufuk Aydın ve Doç. Dr. İlhan Oral başta olmak üzere bütün hocalarıma içtenlikle teşekkür ediyorum.

Hazırladığım bu çalışma vesilesiyle hayatımın her anında yanımda olan beni yetiştirip bu günlere getiren, maddi manevi bütün sıkıntılarında sevgi, emek ve desteklerini benden bir an olsun bile eksik etmeyen, moral kaynağım ve daimi destekçilerim biricik BABAM ve ANNEM'e teşekkür ediyor ve şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca sıkıntılara katlanan ve desteğini hiç eksik etmeyen biricik kardeşim SERDAR'a, her zaman yanımda olduğu için teşekkürlerimi sunuyorum. Verilen bütün emeklere daima layık olmaya çalışacağımı da bir kere daha belirtmek istiyorum.

Seda TOPGÜL

Özgeçmiş

Seda TOPGÜL

**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Yüksek Lisans**

Eğitim

Lisans 2008 Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Lise 2002 Eskişehir Süleyman Çakır Lisesi, Sosyal Bilimler Bölümü

Alınan Burs ve Ödüller

2010 Güz Dönemi (5 Ay) Erasmus LLP Programı, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za Upravo, Slovenya

Kişisel Bilgiler

Doğum Yeri ve Yılı: İstanbul, 10.10.1985 **Cinsiyet:** Kadın **Yabancı Dil:** İngilizce

İçindekiler

Sayfa

Jüri ve Enstitü Onayı.....	ii
Öz.....	iii
Abstract.....	iv
Önsöz.....	v
Özgeçmiş.....	vi
Tablolar Listesi	xiv
Şekiller Listesi	xv
Kısaltmalar Listesi.....	xvi
Giriş.....	1

Birinci Bölüm

Eşitlik Kavramı ve Toplumsal Cinsiyet

1. Eşitlik Kavramı	3
1.1. Genel Olarak Eşitlik Kavramı	3
1.2. Eşitlik ve Sosyal Politika.....	7
1.3. Eşitlik Kavramının Tarihsel Gelişimi	9
1.4. Kadın Erkek Eşitsizliğinin Kökeni.....	12
2. Eşitsizlik Kavramı, Ayrımcılık ve Pozitif Ayrımcılık	17
2.1. Ayrımcılık Kavramı	17
2.1.1. Doğrudan ayrımcılık	19
2.1.2. Dolaylı ayrımcılık	19
2.2. Pozitif Ayrımcılık	20

3. Toplumsal Cinsiyet	22
3.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları	23
3.2. Toplumsal Cinsiyet Kavramı	23
3.2.1. Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile	27
3.2.1.1. Türkiye’de aile yapısı	27
3.2.1.2. Türkiye’de toplumsal cinsiyet rolleri	28
3.2.2. Ailenin kadın istihdamı üzerine etkileri	30
3.3. Toplumsal Cinsiyet Temelinde Eşitsizlik	34
3.3.1. Eğitimde eşitsizlik	34
3.3.2. İşgücüne katılım ve istihdamda eşitsizlik	37
3.3.3. Siyasete katılımında eşitsizlik	38

İkinci Bölüm

Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitsizliklerini Açıklayan Yaklaşımlar ve Kadın İşgücü İstihdamı

1. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitsizliklerini Açıklayan Yaklaşımlar	40
1.1. Neo Klasik Yaklaşımlar	40
1.1.1. Beşeri sermaye modeli	41
1.1.2. İstatistiksel ayrımcılık modeli	41
1.1.3. Ayrımcılık duyguları modeli	42
1.1.4. Aşırı kalabalıklaşma modeli	44
1.2. Kurumcu Yaklaşımlar	44
1.2.1. İkili rol yaklaşımı	45
1.2.2. İkili işgücü piyasası yaklaşımı	45
1.2.3. Marksist yaklaşım	46
1.2.4. Feminist yaklaşım	46
2. Kadın İşgücü	47
2.1. Kadın İşgücünün Çalışma Biçimleri	48

2.1.1. Ücretsiz kadın işgücü	48
2.1.1.1. Ev kadınlığı	49
2.1.1.2. Ücretsiz aile işçiliği	51
2.1.2. Ücretli kadın İşgücü	51
2.2. Tarihsel Süreç İçerisinde Kadın İşgücü	53
2.2.1. Sanayi Devrimi'nden önceki dönemde kadın işgücü	53
2.2.2. Sanayi Devrimi'nden günümüze kadın işgücü	54
3. Türkiye'de Kadın İşgücü İstihdamı	58
3.1. Kadın işgücü	58
3.2. Kadın İstihdamı	63
3.2.1. Kadın istihdamının sektörel dağılımı	63
3.2.2. Enformel kadın istihdamı	70
3.3. Kadın İşgücünün Durumu	73
3.3.1. Yaş grubuna göre kadın işgücünün durumu	73
3.3.2. Medeni duruma göre kadın işgücünün durumu	74
3.3.3. Eğitim durumuna göre kadın işgücünün durumu	77
3.3.4. Kadın işgücünün meslekteki durumuna göre yapısı	80
3.4. Kadın İşgücü ve Ücretler	82
3.5. Kadın İşgücünün İşsizliği	84

Üçüncü Bölüm

Çalışma Yaşamında Cinsiyetlerarası Eşitsizlikleri Gidermeye Yönelik Ulusal ve Uluslararası Mevzuat

1. Ulusal Mevzuat	86
1.1. Anayasa'da Eşitlik	86
1.2. Bireysel İş Hukuku Alanında Eşitlik	88
1.2.1. İşe almada kadın erkek eşitliği	88

1.2.2. İş ilişkisinin devamı sırasında kadın erkek eşitliği	90
1.2.2.1. Kadınların ağır ve tehlikeli işlerde Çalıştırılması koşulları	90
1.2.2.2. Kadınların Gece Postalarında Çalıştırılması Koşulları	91
1.2.2.3. Hamile, doğum yapan ve emziren kadınların Çalıştırılması koşulları	93
1.2.2.3.1. Hamile kadınlar için öngörülen düzenlemeler	93
1.2.2.3.2. Doğum yapan ve emziren kadınlar için öngörülen düzenlemeler	97
1.2.2.4. Ücrette ayrımcılık yasağı	99
1.2.3. İş ilişkisinin sona ermesi sırasında kadın erkek eşitliği	99
1.2.3.1. Kadın işçinin evlenmesi durumunda	100
1.2.3.2. Kadın işçinin hamile kalması durumunda	101
1.2.3.3. Kadın işçinin cinsel tacize Maruz kalması durumunda	104
1.2.3.4. Kadın işçinin psikolojik tacize Maruz kalması durumunda	108
1.3. Toplu İş Hukuku Alanında Kadın Erkek Eşitliği	110
1.3.1. Sendikalar hukuku alanında kadın erkek eşitliği	110
1.3.2. Toplu iş sözleşmeleri hükümlerinde kadın erkek eşitliği	111
1.4. Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Kadın Erkek Eşitliği	112
2. Uluslararası Mevzuat	116
2.1. Kadının ve Kadın Yurttaşın Haklar Bildirgesi	116
2.2. Birleşmiş Milletler (BM) Örgütü Belgelerinde Kadın Erkek Eşitliği	117
2.2.1. BM Dünya Kadın Konferansları	117
2.2.2. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	121
2.2.3. Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi	122
2.2.4. Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ...	123
2.2.5. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)	123

2.2.6. BM İnsani Gelişmişlik Raporu	127
2.3. Avrupa Konseyi Belgelerinde Kadın Erkek Eşitliği	129
2.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	129
2.3.2. Avrupa Sosyal Şartı (ASS) ve Gözden Geçirilmiş ASS	130
2.4. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgelerinde	
Kadın Erkek Eşitliği	132
2.4.1. Yeraltı İşleri (Kadın) Hakkında 45 Sayılı Sözleşme	133
2.4.2. Kadınların Gece Çalıştırılması Hakkında 89 Sayılı Sözleşme	133
2.4.3. Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret	
Eşitliği Hakkında 100 sayılı Sözleşme ve	
90 Sayılı Tavsiye Kararı	133
2.4.4. İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında 111 Sayılı Sözleşme	
Ve Tavsiye Kararı	134
2.4.5. İstihdam Politikası Hakkında 122 Sayılı Sözleşme ve	
169 Sayılı Tavsiye kararı	135
2.4.6. Aile Sorumluluğu olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Fırsat	
Muamele Hakkında 156 Sayılı Sözleşme ve	
165 sayılı Tavsiye Kararı	136
2.4.7. Hizmet (İş) İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi	
Hakkında 158 Sayılı Sözleşme ve 166 Sayılı Tavsiye Kararı	137
2.4.8. Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin 175 Sayılı Sözleşme ve	
182 Sayılı Tavsiye Kararı	138
2.4.9. Evde Çalışmaya İlişkin 177 sayılı Sözleşme ve	
184 Sayılı Tavsiye Kararı	138
2.4.10. Anneliğin Korunması Hakkında 183 Sayılı Sözleşme ve	
191 Sayılı Tavsiye Kararı	140
2.5. Avrupa Birliği (AB) Düzenlemelerinde Kadın Erkek Eşitliği	141
2.5.1. AB Temel Haklar Şartı	142

2.5.2. AB Anayasasında kadın erkek eşitliği	143
2.5.3. Lüksemburg Zirvesi	144
2.5.4. Lizbon Zirvesi ve kadın erkek eşitliği	145
2.5.5. AB Direktifleri ışığında kadın erkek eşitliği	146
2.5.5.1. 75/117/EEC sayılı kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret prensibinin uygulanmasına ilişkin üye ülke yasalarının yakınlaştırılması hakkındaki direktif	147
2.5.5.2. 76/207/EEC sayılı işe alınma, mesleki eğitim, terfi ve çalışma şartlarında kadın ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması hakkındaki direktif ve bu direktifi değiştiren 2002/73/EEC sayılı direktif	147
2.5.5.3. 79/7/EEC sayılı sosyal güvenlik alanında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin kademeli olarak yürürlüğe sokulması hakkındaki direktif	148
2.5.5.4. 86/378/EEC sayılı mesleki ve sosyal güvenlik programlarında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin yürürlüğe konulması hakkındaki direktif ...	149
2.5.5.5. 86/613/EEC sayılı tarım da dâhil bağımsız çalışan kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması ve bağımsız çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunmasına ilişkin direktif	149
2.5.5.6. 92/85/EEC sayılı hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların işyerlerindeki güvenliği ve sağlığı ile ilgili düzenlemeleri teşvik edici önlemler alınması hakkındaki direktif	150
2.5.5.7. 96/34/EEC sayılı ebeveyn izni çerçeve anlaşması hakkındaki direktif	150
2.5.5.8. 97/80/EEC cinsiyete dayalı ayrımcılıkta ispat yükümlülüğü hakkındaki direktif	151
2.5.5.9. 2000/78/EEC istihdamda ve iş konusunda eşit muamele için genel çerçeve oluşturulması hakkındaki direktif	151

2.5.5.10. 2004/113/EEC mal ve hizmetlere erişimde kadınlar ve erkeklere eşit muamele edilmesi hakkındaki direktif 152	152
2.5.5.11. 2006/54/EEC istihdam ve meslek konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanması hakkındaki direktif 152	152

SONUÇ	154
KAYNAKÇA	162

TABLolar LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1.	Yetişkin Okuryazarlık Oranı (24 ve daha yukarı yaştaki nüfus) (%)	36
Tablo 2.	Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı (15 ve daha yukarı yaştaki nüfus) (%)	37
Tablo 3.	Kadın Milletvekili Oranı (%)	39
Tablo 4.	15 Yaş ve Üzeri Yaştaki Nüfusun İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (%)	59
Tablo 5.	15 Yaş ve Üzeri Yaştaki Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı, (%)	64
Tablo 6.	Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilen Kadınların Dağılımı (ISCO88), 2004–2009 (Bin kişi, 15+)	67
Tablo 7.	Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilen Erkeklerin Dağılımı (ISCO88), 2004–2009 (Bin kişi, 15+ Yaş)	68
Tablo 8.	15 Yaş ve Üzeri Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılım Oranları, 2009 (%)	73
Tablo 9.	15 Yaş ve Üzeri Yaştaki Nüfusun Medeni Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları, 2009 (%)	75
Tablo 10.	15 Yaş ve Üzeri Yaştaki Kadın Nüfusun Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranları, 2009 (%)	78
Tablo 11.	İstihdam Edilen Kadınların Meslekteki Durumu, 2009	80
Tablo 12.	İstihdam Edilen Erkeklerin Meslekteki Durumu, 2009	81
Tablo 13.	Türkiye’de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları, 1988–1009 (%)	84
Tablo 14.	Türkiye ve Avrupa Birliği’nde Bazı Alanlarda Kadının Durumu (2006)	146

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1. Kadın İstihdamı Oranları	65
Şekil 2. Erkek İstihdamı Oranları	66
Şekil 3. Kentsel Ekonomik Faaliyetler	70
Şekil 4. Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları, 2009 (%)	77
Şekil 5. Yetersiz Katılım Çıkmazı	79
Şekil 6. Cinsel Taciz Türleri	106

KISALTMALAR LİSTESİ

AB:	Avrupa Birliği
AİHM:	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS:	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
CEDAW:	Committee on the Elimination of Discrimination against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)
CEEP:	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği)
ÇBYE:	Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi
DPT:	Devlet Planlama Teşkilatı
EEC ya da EC:	European Economic Community or European Community (Avrupa Ekonomik Topluluğu ya da Avrupa Topluluğu)
ETUC:	European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)
EUİGE:	Eşitsizliğe Uyarlanmış İnsani Gelişmişlik Endeksi
GDI:	Gender Related Development Index (Toplumsal Cinsiyete İlişkin Gelişmişlik Endeksi)
GEKÇDY:	Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
GEM:	Gender Empoverment Measure (Toplumsal Cinsiyeti Güçlendirme Göstergesi)
HHİA:	Hane Halkı İşgücü Anketi
ILO:	International Labour Organization (Uluslar arası Çalışma Örgütü)
INSTRAW:	International Research and Training Institute for the Advancement of Women (Birleşmiş Milletler Kadının İlerlemesi İçin Araştırma ve Eğitim Enstitüsü)
İHEB:	İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
İGE:	İnsani Gelişmişlik Endeksi
İK:	İş Kanunu
KSSGM:	Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğu
MK:	Medeni Kanun

OECD:	Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
SSGSSK:	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STK:	Sivil Toplum Kuruluşu
TBMM:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCEE:	Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi
TCK:	Türk Ceza Kanunu
TİSK:	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK:	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ:	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD:	Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği
UNDP:	United Nations Development Programme (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)
UNICE:	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (Avrupa Topluluğu Sanayileri Birliği)
UNİCEF:	United Nations Children's Fund (Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu)
UNIFEM:	United Nations Development Fund for Women (Birleşmiş Milletler Kadın İçin Kalkınma Fonu)

Giriş

Cinsiyetler biyolojik olarak kadın ve erkek biçiminde ayrılmaktadırlar. Kadınların erkeklerden farklı bir biçimde biyolojik olarak üreme özelliğine sahip olması ise çalışma yaşamında başlıca eşitsizlik sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır. Biyolojik farklılıkların dışında toplumun iki cinse yüklediği bir takım farklı görevler bulunmaktadır. Örneğin, toplum yapısında kadının görevi ev içi ile sınırlanmakta ve ev işleri yapmak kadının görevi olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra çocuk bakım görevi de kadının asli görevleri arasında yer almaktadır. Erkekler için ise ev dışında çalışarak, eve gelir getirme ve ailesini koruma görevleri biçilmiştir. Dolayısıyla asıl çalışması ve gelire sahip olması gereken erkektir. Günümüzde bu olgu her ne kadar değişmiş gibi görünse de değişmeyen yanları da bulunmaktadır.

Kadınlara verilen toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle ev dışında iş gücü piyasasına dâhil olmaya çalışan kadınlar bir takım zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Kadının ana görevi ev içi çalışma olduğu için kadınlar işgücü piyasasında sadece ek gelir için çalışan ikincil bir işgücü olarak görülmektedir. Kadın çalışma yaşamına dâhil olmaya kalktığı anda; toplumun kendisi için uygun gördüğü, annelik ve kadınlık görevlerinin uzantısı olan mesleklerde çalışmaya itilmekte; bir anlamda zorlanmaktadır. Sonrasında ise kadın hem iş yaşamını hem de ev yaşamını beraber götürmek gibi ağır bir yük yüklenmek durumunda bırakılmaktadır. Ayrıca kadınlar evlilik ve doğum gibi sebeplerle işgücü piyasasından kolaylıkla çıkmakta belkide çıkmaya zorlanmaktadır. Kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra yetersiz bakım imkânları nedeniyle kimi zaman doğumdan hemen sonra, çocuk büyüyene kadar işgücü piyasasından ayrı kalmaktadırlar. Bu durum da kadınların çalıştıkları mesleklerde yeterli tecrübe sahibi olmalarına engel olmaktadır. Sonuçta, kadınlar birikmiş iş deneyimlerinin az olması ve zayıf kariyer bağlılıkları sebebiyle işverenler tarafından erkeklere oranla daha az tercih edilmektedir. Aldıkları ücretler ise erkeklere oranla daha az olmaktadır.

Tarihsel olarak bakıldığında ise, kadının tarım dışı sektörlerde yer almasının ağırlıklı olarak Sanayileşme ile başladığı, 2. Dünya Savaşı'ndan sonra da hız kazandığı görülür. 1980'li yıllardan sonra ise kadınların sayısı tarım dışı sektörlerde hızla artmış ve bu artış halen devam etmektedir. Dünyada da kadının tarımdaki ağırlığı hızla azalmıştır. Kadınlar bu yeni dönemde ücretsiz aile işçisi değil ücretli çalışan konumuna

yükselmiştir. Türkiye’de ise bir tarım ülkesi olarak ancak 2006 yılından sonra kadınların tarım alanındaki ağırlığı %50’nin altına inmiştir. Ancak toplam kadın istihdamı içinde tarımda istihdamın payı hala önemini korumaktadır. Tarım alanında çalışan kadınlar ücretsiz aile işçileri olarak bireysel gelirden yoksun, emeklilik hakları olmayan ve kayıt dışı çalışan, görünmeyen emeğin sahibi kadınlardır. Bu kadınlar sadece tarım alanında çalışmakla kalmayıp, aynı zamanda ev içi çalışmayı da devam ettirmektedirler.

Türkiye’de kadın istihdamı şehirleşmeyle birlikte düşmektedir. Kayıt dışı istihdam dolayısıyla göç olgusu da kadının iş yaşamındaki durumunu önemli ölçüde etkilemektedir. Göçle birlikte kente gelen kadınların temel çalışma sebebi ek gelir ihtiyacıdır. Kırdan kente göçle birlikte kente gelen kadınlar gerek düşük eğitim seviyesi gerekse iş tecrübelerinin bulunmaması sebebiyle genel olarak düşük ücretli, düşük vasıf düzeyi gerektiren, daha kötü çalışma koşullarına sahip ve güvencesiz işlerde çalıştırılmaktadırlar.

Sosyo-ekonomik açıdan daha iyi bir seviyeye sahip kadınların özellikle orta ve üst sınıftan kentli kadınların uzmanlaştıkları mesleklere sahip, maddi beklentileri yüksek ve meslekte yükselmeye hevesli kadınlar olduğu görülmektedir. Fakat kentli kadınlarda da işe alınmadan iş ilişkisinin sonlandırılmasına kadar çalışma yaşamının her aşamasında ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar. Bütün kadınların belki de tek ortak noktaları erkek dünyasında ve egemenliğinde yaşamalarıdır.

Her ne kadar erkek egemenliği devam etse de günümüz dünyası artık iki cinsinde çalışmak zorunda olduğu bir duruma gelmiştir. Kadınlar aile içi sorumluluklarını devam ettirirken diğer yandan da çalışma yaşamını başarılı şekilde birlikte yürütmektedir. Günümüz kadını hem ücretsiz bakım işini hem de ücretli çalışmasını başarıyla bir arada götürebilmektedir. Fakat kadın, çalışma yaşamında çeşitli eşitsiz uygulamalara maruz bırakılarak ayrımcılığa uğramaktadır. Bu ayrımcı uygulamaları engellemek ve çalışma yaşamında eşitliği sağlamak adına hem ülkemizde hem de uluslararası kurumlar tarafından çeşitli faaliyetler yürütülmekte, yasalar, sözleşmeler, direktifler, zirveler ve tavsiye kararları alınmaktadır. Bütün bu faaliyetler eşitsizliği gidermek adına olumlu adımlar gibi görünse de değişimin toplumun kendisinde olması gerekliliği unutulmamalıdır. Önyargıların değişmesiyle ve yasal düzenlemelerin de yardımlarıyla, tamamen ortadan kaldırılamasa bile minimum noktaya getirileceğine şüphe yoktur.

Birinci Bölüm

Eşitlik Kavramı ve Toplumsal Cinsiyet

1. Eşitlik Kavramı

Eşitlik kavramı yüzyıllar boyunca tartışılmış ve tartışılmaya devam edilen konulardan biridir. Eşitlik, neye göre eşitlik ya da kime göre eşitlik? Eşitliği sağlamak için eşitsiz konumda bulunanlara verilen bazı ayrıcalıklar, gerçekten eşitsizliği ortadan kaldırır ve dezavantajları telafi eder mi? Yoksa sadece yeni eşitsizlikler mi oluşturur?

Tanrı önünde eşitlikten, yasalar önünde eşitliğe geçiş süreci insan hakları alanındaki gelişmelere paralel şekilde gelişmiştir. Biçimsel eşitlik olarak adlandırılan yasa önünde eşitlik aynı durumda olanlara aynı ya da benzer davranılmasıdır. Benzer durumda olanlara farklı davranmak ayrımcılık olarak ortaya çıkabilmektedir. Ancak ayrımcılıkların ortadan kaldırılmasıyla eşitlik elde edilebilir.

Çalışmamızda tanımlanması güç olan bu kavram, genel olarak açıklanmaya ve kavramı tanımlamaya çalışan kişiler yardımıyla bir tanıma ulaşılmaya çalışılacaktır.

1.1. Genel Olarak Eşitlik Kavramı

Eşitlik iki ya da daha çok şeyin birbirine eşit olması durumudur. Eşitlik aynı zamanda denklik, müsavat ve muadelet sözcükleri ile de eş anlamlıdır (Türkçe Sözlük, 2003: 403). Günlük dilde çeşitli anlamları olan eşitlik, mantık ve aritmetik terimi olarak kullanıldığı gibi (Şenel, 1969: 255) doğa bilimlerinde, değer yargılarında, ahlâk ve hukuk alanında da kullanılmaktadır. Çok yönlü işleve sahip olan eşitlik kavramı değişik yerlerde kullanımına göre çeşitli anlamlara sahip olmaktadır (Dinçkol, B., 2005: 103). Örneğin; hukuki anlamda eşitlik, yasaların uygulanması yönünden insanlar arasında ayırım bulunmaması durumudur (Türkçe Sözlük, 2003: 403). Yani bir insan için yasaklanan ya da izin verilen bir fiilin diğer insanlar içinde yasaklanması ya da izin

verilmesini gerektirir (Dinçkol, A., 2002: 247). Sosyal anlamda eşitlik, herkese aynı toplumsal önemi vermek yani bireyler arasında fark gözetmemektir (Sartori, 1993: 374). Siyasal anlamda ise eşitlik, bedensel ve ruhsal başlıkları ne olursa olsun insanlar arasında toplumsal ve siyasal haklar yönünden ayırım bulunmaması durumudur (Türkçe Sözlük, 2003: 403).

Eşitlik ilkesi, özgürlüklerin güvencesi ve özgürlüklerin gerçekleşmesi için kurucu bir ilkedir (İba, 2006: 2). Tarih boyunca en çok mücadele verilen kavram eşitlik ve özgürlüktür. Ünlü düşünür Çiçero, “eşitlik olmayan yerde özgürlük olmaz” diyerek eşitlik kavramı ile özgürlük kavramı arasında bir ilişki kurmuştur (Çubuk, 1983: 17). Eşitliğin olmadığı yerde özgürlükten söz edilemez. Çünkü eşitliğin olmadığı yerde özgürlükler birer imtiyaza dönüşür (Araslı,2000: 45). Bu nedenle eşitlik özgürlüğün ya en iyi tamamlayıcısı ya da en büyük düşmanıdır (Sartori, 1993: 369). Fakat insanların özgür olmaları bakımından eşit oldukları için her bakımdan eşit olduklarını var saymak ve uygulamada herkese aynı hakları tanımak yanlıştır (Aristoteles, 2000: 83; Lipson, 1978: 168).

Eşitlik ilkesi demokrasi içinde güçlenmiştir. Demokrasi içinde özgürlük eşitliğin ön şartı olarak görülmekle birlikte siyasal sistemlerin sorunlarından biri olmuştur. Eşitliğin siyasal ve hukuksal boyutunun yanı sıra psikolojik boyutu da bulunmaktadır (Dinçkol, B., 2005: 105). Tarihteki en devrimci akımların patlak vermesi insanlardaki eşitlik isteğinin bir sonucudur (Lipson, 1978: 139; Aristoteles, 1993: 144). Bunu Aristo gibi eşitsizliğin savunucusu olan bir kimse bile kabul etmiştir.

Yaygın olarak kabul edildiği üzere adaleti sağlayan en önemli öge de eşitliktir. Hatta adalet ve eşitlik o kadar çok birbirlerine yaklaştırılır ki, eşitliğin sağlanması adaletin yerine gelmesi olarak algılanmaktadır (Dinçkol A.,2002: 246). Ortaçağ yazarlarından biri olan Brunetto Latini tarafından adalet ve eşitlik arasındaki ilişki şöyle açıklanmaktadır: “Nasıl adalet eşit bir şey demekse, adaletsiz demekte eşitsizlik demek olmaktadır. Ve bu nedenle adaleti sağlamak isteyen kişi eşit olmayan şeyleri, eşit yapmaya çalışır” (Sartori, 1993: 367). Fakat farklı olanı aynı yapma zorlaması da adaletsizdir (Sartori, 1993: 388).

Sartori’ye (1993: 377) göre, belirli bir özellikteki adaletsizliğin ortadan kaldırılmasındaki eşitliğin ölçütü, ya “herkese aynı” yani her bakımdan herkese eşit davranılması ya da “aynılara aynı” yani eşitlere eşit muameledir. Bu anlamda

adaletsizliğin ortadan kaldırılmasında eşitliğin ölçüsü olarak aynılara aynı yani eşitlere eşit muamele gerekmektedir (Şenel, 1969: 249). Eşitlik “aynılık” la ilgilidir. Nesnelere önemli yönleri bakımından aynı ise eşittirler. Yani eşitlik aynı özellikteki insanlara eşit muamele edilmesini gerektirmektedir (Erdoğan,2003: 249-251). Diğer bir deyişle eşitlik, insanların meziyetlerini göz önüne almadan eşit davranmama ayrıcalığını reddeder (Lipson, 1984: 468).

Eşitlik basit bir kavram olarak görüldüğü kadar, aynı zamanda anlaşılmaz ve karışık bir kavramdır da. Eşitlik uygulanabilen bir kavram değildir. Bu nedenle önemli olan kimler arasındaki eşitlikten bahsedildiğidir. Aristo bu soruya “eşitlere veya benzerlere eşit davranılması” şeklinde yanıtlamıştır (Yenisey, 2002; Turner, 1997:45). Bu tip bir yanıt şekli eşitlik olarak adlandırılmakta ve kanun önünde eşitlik olarak yansımaktadır (Yenisey, 2002). Aristoteles’e (2000: 83) göre, adaletin eşitlik olarak görünümü herkes için eşitlik değildir. Eşitlik, yalnızca eşit olanlar arasındaki eşitliktir.

Herkesi her şeyde eşitlemek, her şeyde eşitsizliği kabul etmekle aynıdır. Bireysel farklılıkların hem toplumun hem de doğanın bir gereği olduğu gerçeği kabul edilmelidir (Sartori, 1993: 388). Eğer eşitlik, derhal ulaşılabilecek bir durum olsaydı pratik olarak tümüyle gerçek dışı olacaktı (Connell, 1998: 373).

Eşitliğin olmadığı bir düzende hukuk devletinin varlığından da söz edilemez. Çünkü bir kural, yöneldiği bütün insanlara eşit uyma zorunluluğu getirmiyorsa hukuk kuralı niteliği taşıyamaz (Araslı, 2000: 45). Eşitlik bir insan için yasaklanan ya da izin verilen bir fiil ya da hareketin diğer insanlar içinde yasaklanması ya da izin verilmesini gerektirir. “Çünkü eşitlik ilkesi, insana aynı durumda olan diğerleri ile aynı işlem görmesi hususunda bir isteme hakkı bahşeder.” (Dinçkol A.,2002: 247). O halde bir hukuk kuralının bütün insanlara aynı şekilde uygulanmasıyla, eşitlik sağlanarak adalet yerine getirilecektir. Oysa ki, gerçek yaşamda değil insanlar arasında, maddeler dünyasında bile birbirine eşit, özdeş iki şey yoktur. Bu nedenle hukuk alanında da bir kuralın bütün insanlara aynı şekilde uygulanmasına ilişkin eşitlik kavramı, aslında bir tür eşitsizliğe yol açar (Dinçkol B.,2005:104). Yasa geneldir, dolayısıyla insan olarak herkes eşit olduğuna göre yasa onların durumlarından kaynaklanan eşitsizlikleri dikkate almaz. Bu nedenle eşitlik daima bir kavram olarak eşitsizliği de içinde barındırır. “Eşitlik yalnızca yasa önünde soyut insanlıklarına indirgenmiş olan kişiler arasında soyut bir ölçü birimi olarak mevcuttur” (Mitchell, 1992: 31).

Eşitliğin orantı anlamına geldiği durumlar vardır. Orantı anlamında eşitlik farklılıklar ölçüsünde farklı muameleyi gerektirir (Erdoğan, 2003: 249). “Orantılılık” kavramıyla gelişen hukuksal eşitlik, özdeş durumlarda aynı çözümlerin, farklı durumlarda ise farklı işlemlerin uygulanması anlamına gelmektedir. Eşitlik ilkesi, kanun önünde eşitlik, adalet önünde eşitlik, kamu hizmetlerine girişte eşitlik, kamu yükümlülükleri karşısında eşitlik, kadın ve erkek arasında eşitlik, eğitim eşitliği, oy eşitliği gibi çok sayıda uygulamayı kapsamaktadır (İba, 2006: 2).

Toplumlar da var olan eşitsizliklerin olmasına rağmen günlük yaşamın ana hatlarını belirleyen doğal bir hak gözetme ve adalet duygusu bulunmaktadır (Turner, 1997: 119). Demek ki, eşitlik ahlaki bir doğrulama ve gerçekte ahlaki bir idealden kaynaklanmaktadır (Sartori, 1993: 369). Turner (1997: 119), mutlak adalet ve eşitliği ütopyacı bir anlayış olarak değerlendirmektedir. Sartori de eşitliği bu anlamda bütün ideallerimizin en tatmin olmazı olan bir “protesto ideali” olarak değerlendirmektedir (Sartori, 1993: 369). Çünkü eşitsizlik doğaldır ve hayatı günlük akışına bırakmaktır. Oysa eşitlik doğal değildir ve akıntıya karşı kürek çekmeye benzer. Eşitsizlik Tanrının hareketlerine atfedilirken, eşitlik ancak insanların çabaları sonucu gerçekleşir (Sartori, 1993: 365). Tüm insan toplumları sınıf, statü ve iktidara göre oluşmuş bir toplumsal tabakalaşma biçimiyle nitelenir. Eşitsizlik çok boyutludur ve eşitsizliğin bir unsurunun ortadan kaldırılması çoğu durumda diğer toplumsal, siyasal ve kültürel eşitsizlik unsurlarının büyümesine yol açabilir. İnsanlar eşitsizlikleri modern toplumun bir özelliği olarak kabul etmezler. İnsanlar eşitliğe ulaşmak, mevcut eşitlik düzeyini korumak ve sürdürmek ve yeni eşitsizliklerin dayatılmasına direnmek için mücadele vermektedir (Turner, 1997: 26-27).

Hukuk devleti, özgürlük ve adalet kavramlarındaki ortak nokta olan eşitliğin bu tezde üzerinde durulacak görünümü “cinslerarası eşitlik” yani kadın-erkek eşitliğidir. Çünkü kadın ilkçağdan beri adaletin simgesidir. Kadın ilkçağda adalet dağıtan tanrıça, ortaçağda eli kılıçlı bir kadın ve Rönesans’tan bu yana da bir elinde kılıç bir elinde hassas terazi ve gözleri bağlı adalet dağıtmaktadır. Fakat ne yazık ki adaletin simgesi olan kadın adaletten ve eşitlikten oldukça uzak kalmıştır (Kalan, 1998: 109). Bu yüzden öncelikle eşitlik ve adaleti sağlamak için oluşturulan sosyal politika ve arasındaki ilişkiye değinmek yerinde olacaktır.

Eşitlik politikaları sosyal politikalar içinde yer alan ve sosyal politika düzenlemeleri kapsamında da tartışılan konulardandır. Eşitlik politikalarının özellikle de konumuz dolayısıyla eşitlik kavramının ortaya çıkışını anlamamız açısından sosyal politika kavramını tanımlamak ve tarihsel gelişimine kısaca değinmek yerinde olacaktır.

1.2. Eşitlik ve Sosyal Politika

“Sosyal politika kavramı ilk kez Almanya’da kullanılan bir kavram olarak karşımıza çıkıyor. Amacı endüstrileşme ve kentleşme nedeniyle ortaya çıkan tehlikelere ve sefaletle karşı işçileri korumak ve onlar için bazı önlemleri hayata geçirmektir” (Koray, 2000: 9-10).

18. yüzyıl sonlarında önce İngiltere’de başlayan sonrasında ise bütün dünyaya yayılan Sanayi Devrimi kendine özgü koşullar içeren yeni bir iş ilişkisi yaratmıştır. Bu ilişki içinde işçi olarak nitelendirilen kişilerin sayısı giderek artmış, böylece Sanayi Devrimi’ni yaşayan ve sanayileşen ülkelerde fabrikalarda çalışanlar, fabrikalarda çalışmak için iş arayanlar ve bunların aile üyelerinin oluşturduğu farklı bir kesim yeni bir *sınıf* doğmuştur (Altan, 2006: 2). Sanayi Devrimi ile birlikte büyük sanayinin zanaatın yerini alması ile kentlere akın eden nüfusun büyük bölümü her türlü korunmadan yoksun bir biçimde yaşamak için çalışmak zorundaydı. Sözleşme serbestisinin egemen olduğu bu dönemde ücretlerin çok düşük bir düzeyde bulunmasının sonucu olarak kadın ve çocukların da dâhil olduğu bütün aile üyeleri kitleler halinde fabrikalarda ağır ve yıpratıcı koşullar altında çalışmaya zorlanmışlardır (Talas, 1981: 37–39).

Kadınların, çocuk ve gençlerin fabrikalardaki yaygın ve yoğun kullanımı erkek işgücünün işlerini kaybetmesiyle sonuçlanarak ilk kez işsizlik sorununu ortaya çıkarmıştır (Altan, 2006: 49). Bir yanda aşırı sermaye birikimi diğer yanda sefalet ve yoksulluk arasındaki büyük ekonomik dengesizlikler, işsizlik ve ağır çalışma koşulları, çalışma yaşamına yoğun olarak dâhil olan kadın ve çocuk işçilerin acımasızca kullanımı ile bozulan aile yapısı ve düzeni toplumu neredeyse çökme noktasına getirmiştir (Altan, 2006: 52).

Zamanla olumsuz sonuçlara yol açtığı görülen politika ve uygulamalara son verilmesi gereği anlaşılmış ve sınıflar arasında egemen olması gereken adalet, iyilik ve

dayanışma düşünceleri ön plana çıkmış ve bu dönüşüm yasa koyucular üzerinde de kendini göstermiştir. Üretimin sürmesi ve ekonomik yaşamın devamı için gerekli işgücünün israf edilmemesinin önemi anlaşılmıştır (Talas, 1981: 36). Böylelikle özelde işçilerin genelde ise toplumun korunmasına yönelik önlemleri almak bir zorunluluk haline gelmiştir. Devletler iş yaşamını hukuk kuralları ile düzenlemek zorunda kalmışlardır. Böylece, ilk sosyal nitelikli politikalar oluşmaya başlamıştır (Altan, 2006: 54). Çalışma sürelerinin belirlenmesi, kadın ve çocuk işçilerin korunması, sağlık ve güvenlik konuları devletin ilk müdahale ettiği konular olmuştur (Koray, 2000: 54).

Sosyal politika özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra refah devleti kavramıyla birlikte gelişme göstermiştir. Sosyal politika, sosyal refahla özdeşleşerek sosyal hizmetler, konut politikası, sağlık politikası, sosyal güvenlik ve yoksullukla savaşım gibi sosyal refahı etkileyen her konuyu kapsamına almıştır (Güven, S., 1997: 12).

Sosyal politika, zaman içinde sosyal, siyasal ve ekonomik değişmelerle birlikte alan ve kapsamını değiştirmiş ve geniş toplumsal kesimlere yönelen aynı zamanda bu kesimler içindeki özel grupların sorunlarıyla ilgilenen uygulamalara dönüşmüştür. Kadın politikaları, özürlülere yönelik politikalar ve gençlere ve çocuklara yönelik politikalar sosyal politikanın ana konuları içinde yer almaktadır (Koray, 2000: 11).

Sosyal politikaların özel gruplar ve özel önlemler doğrultusundaki gelişmesinde genel eşitlik anlayışı ve uygulamalarının bazı grup ve bireyler için işe yaramadığı görülmüştür. Bu nedenle öncelikle eşitlik anlayışı, fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik bir anlayış olarak ortaya çıkmaktadır (Koray, 2000: 208).

Fırsat eşitliği, bazı kişi ya da grupların özel durumları –buradaki özel grup ya da kişiler kadınlardır- sebebiyle başlangıçta farklı oldukları düşünülerek özel bir takım önlemlerle eşit şans verilmesidir. Fırsat eşitliği “başlangıçta eşitliği” savunur. Fakat herkesin eşit hakka sahip olması, bu hakkın kullanılması sonucunda ortaya çıkan sonuç herkes için eşit olmayabilir (Çağlar, 2009: 50).

Bugün gelinen nokta ise fırsat eşitliğinden de ötede sonuçlarda eşitlik denilen bir anlayıştır (Koray, 2000a: 208–209). Mevcut eşitsizlikleri dikkate almadan eşit fırsatlardan bahsetmek eşitsizliklerin yok sayılması demektir. Fırsat eşitliği, kadınların işte, eğitimde, siyasette eşitliğini sağlayamaz. Bu yeni eşitlik anlayışı ise, başlangıç koşulları ne olursa olsun kadın ve erkeklerin eşit sonuçlar elde etmeleri fikrine dayanmaktadır.

Sosyal devlet anlayışının ortaya çıkmasında önemli payı olan Marks'ın eşitliği de sonuçlarda eşitlik üzerine kuruludur. İnsanlar sadece görev ve sorumluluk paylaşımında değil üretilen mali olanakların paylaşımında da eşit olmalıdırlar. Bu anlamda kaynakların yeniden dağıtılmasıyla sosyal koruma ve toplumsal çıkarların gözetilmesiyle gerçek eşitlik sağlanabilir. Her ne kadar güç ya da kaynaklara erişimde farklılıklar ya da ayrımcılıkların bulunması pratikte eşitsizliği güçlendirse de, sonuçlarda eşitlik eşitliğin gerçekleştirilmesini sağlayabilir. Olumlu eylem ve pozitif ayrımcılık¹ uygulamalarıyla desteklenerek ayrımcılık yaratan durumlar ortadan kaldırılarak eşitlik sağlanabilir (Çağlar, 2009: 49).

Zaman içerisinde sosyal politika anlayışı emek sermaye çatışmasını azaltmayı amaçlayan bir araç olmaktan çıkarak kadınlar, özürllüer, yaşlılar, çocuk ve gençler için eşitlik sağlama noktasına gelmiştir. Yani sınıf kökenli politika anlayışından eşitlik kökenli politika anlayışına doğru bir değişim olmuştur.

1.3. Eşitlik Kavramının Tarihsel Gelişimi

İlkel toplumdaki uygar topluma geçiş aşamasında ilkel toplumun bir bolluk toplumu olduğu ve bu nedenle eşitsizliklerin bulunmadığı bir dönem olduğu bilinmektedir (Şenel, 1969: 257).

Antikçağa gelindiğinde köleci bir toplum yapısı vardır. İş bölümü gelişmiş olmakla beraber antik üretim düzeni adı verilen ve kol gücüne dayanan bir üretim düzeni egemendir. Bu egemen düzene göre de kölelik anlayışı gelişmiştir. Köle, Yunanda antik üretim düzeni modeline yakındır. Roma'da hukuki bakımdan bir hak objesi, tam bir mal durumundadır. Yunan'da ve Roma'da yalnızca hukuki ve siyasal alanlarda, özgür vatandaşlar arasında eşitlik uygulaması vardır. Eşitsizlikçi düzenin hâkim olduğu antik toplumlarda eşitlik düşüncesi ya ilkel toplumlardaki hali olarak hayallerde kalmış ya da üst tabakalarda olduğu gibi "vatandaşlararası eşitlik", "dostlararası eşitlik", "bilgelerarası eşitlik" gibi eşitsizliğin eşitlik sözcüğü ile ifade

¹ Olumlu eylem, eşitsizlik ve ayrımcılığa uğramış olan kesimlere karşı –buradaki toplumsal kesim kadınlardır- kamusal destek ve öncelik verilmesini öngören bir eşitlik anlayışı olarak nitelendirilebilir. Pozitif ayrımcılık ise, alınan özel önlemlerin aslında kadınlar için ayrı haklar sunmadığı, sadece sahip oldukları hakları kullanılır hale getirdiği için ayrımcılık oluşturmayacağı anlatmak için kullanılır. "Kota yöntemi" olumlu ayrımcılık uygulamasına bir örnektir (Çağlar, 2009: 49).

edildiği ve eşitliğin sadece belirli gruplar tarafından tanımlandığı sınırlı bir eşitlik olmuştur (Şenel, 1969: 257).

Roma İmparatorluğu döneminde ilk defa Stoa öğretisinde insan olarak herkesin eşit olduğu dile getirilmiştir. Stoacılar akıl ile tanrıyı denkleştirmişler ve aklın olduğu yerde tanrının var olduğu sonucuna varmışlardır. Bütün insanlar akılla donatılmıştır ve aklın ışığı tanrısal ateşin bir kıvılcımıdır. Bu nedenle insanlar arasında derece ya da fark olamaz. İnsan olarak herkes eşittir. Bu nedenle Stoacılara göre insanlara eşit gözle bakmamak Tanrının bir parçası sayılan yaratıkları ayırmak anlamına gelmektedir (Lipson, 1978: 141–142).

Tek tanrılı dinsel kültürü benimseyen ortaçağda feodal üretim düzeni egemendir. Devrin en önemli üretim aracı toprağın mülkiyetine sahip olan asiller, asillerin topraklarında yarı köle durumunda çalışan serfler ve bu eşitsiz tabakalı toplumun “insanların tanrı önünde eşitliği” tesellisi dışında eşitsizliği evrenin olduğu gibi toplumun da tanrısal düzeni olarak gören sınıflarıdır (Şenel, 1969: 259).

Eşitsizliği evrenin ve toplumun doğal düzeni olarak gören anlayış yerini zamanla herkesin, doğuşuna bakılmaksızın eşit haklara sahip olduğu yönündeki hukuki eşitlik anlayışına bırakmıştır.

Burjuva düşünürleri eşitliği, feodal üretim düzeninin dinsel kültürünün “tanrı önünde eşitlik” ilkesi yerine eşitliği doğal hukuka dayandırmaktaydı. 1776 Virginia Haklar Demeci’nin 1. Maddesi bütün insanların eşit derecede hür ve bağımsız olup yaradılıştan bir takım haklara sahip olduğunu ve bu hakların hayat ve hürriyetten faydalanma, mülkiyet elde etme, mutluluğa ve güvenliğe erişebilme hakları olduğunu belirtmiştir (Şenel, 1969: 260). Buna paralel olarak aynı yıl ilan edilen Amerikan Bağımsızlık Bildirgesi’nin başlangıcında, Yaratanın her insana yaşamak, özgürlük ve mutluluk gibi elinden alınmaz bir takım haklar tanıdığına ve bu nedenle insanların eşit yaratıldığına değinilmiştir (Şenel, 1969: 261). Önceki dönemin aristokratik yapısına dayalı hiyerarşik düzeni ortadan kaldırmaya yönelik olarak eşitlik ilkesine 1789 Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi’nin 1. maddesinde yer verilmiştir;

“İnsanlar, hukuk bakımından hür ve eşit doğarlar, hür ve eşit yaşarlar. Sosyal farklılıklar, ancak ortak faydaya dayanabilir.” (Dinçkol, B., 2005: 106).

Bu tarihten itibaren eşitlik ilkesi hem uluslararası metinlere, hem de anayasa metinlerine girmiştir. 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel

Bildirgesi'nde "eşitlik" ilkesine yer verilmiştir. Yalnız bu bildirgenin diğerlerinden farkı, uluslararası bir belgede ilk kez kadın- erkek eşitliğinin yer almasıdır (Dinçkol, B., 2005: 106). Sözleşmenin bütün maddelerinde kadın erkek eşitsizliğini gidermeye yönelik kadının eğitim ve çalışma yaşamına katılımı, evlilik ve aile kurumundaki yeri, siyaset ve karar organlarında temsil edilmesi açısından eşit olanaklara sahip olması ve toplumdaki konumunun iyileştirilmesi hedef alan ilkeler bulunmaktadır (Koray, 2000: 212).

Demokrasi ve insan haklarının gelişmesiyle birlikte kadın erkek eşitliğinin sağlanması yönünde çeşitli adımlar atılmıştır. Anayasalar ve yasalarda kadınların eğitim alması, çalışma yaşamına dâhil olması, çalışma yaşamında koşullarının iyileştirilmesi ve kadınların korunması yönünde kadın erkek eşitliğini sağlama açısından çeşitli düzenlemelere gidilmiştir (Koray, 2000: 211).

Özellikle 1975 yılında Birleşmiş Milletler 1975–1985 yılları arasını "Kadın On Yılı" ilan etmesiyle birlikte cinsiyet eşitliğine yönelik daha kapsamlı politikalar geliştirilmeye başlanmıştır. 1975 yılında Mexico City'de I. Dünya Kadınlar Konferansı düzenlenmiştir. Konferansın sloganı "Eşitlik, Kalkınma ve Barış" olmuştur (T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü [KSSGM], 2000d: 16). Avrupa Konseyi ve Uluslararası Çalışma Örgütü de benzer anlamda 1975 yılındaki Fırsat ve Davranış Eşitliği Deklarasyonu gibi hukuksal metinleri gündeme getirmiştir (Koray, 1992: 94). 1979'da cinsiyet eşitliği konusundaki temel belgelerden biri olan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)² kabul edilmiştir. 1980 yılında Kadın On Yılı'nın ilk beş yılını değerlendirmek amacıyla Kopenhag'ta II. Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiş ve kadın haklarının kullanımı konusundaki yetersizliklere dikkat çekilmiştir. Birleşmiş Milletler III. Dünya Kadın Konferansı 1985 yılında Nairobi'de gerçekleştirilmiştir. Bu konferansta kadınlar için

² "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), 1979 yılında kabul edilmiş ve 1981 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye sözleşmeyi 1985 yılında onaylamıştır. Onayladığı dönemde Medeni Kanun'un aile ve evlilikle ilgili bazı hükümleri ile çeliştiği için sözleşme hükümlerine çekince konmuştur. Türkiye BM Pekin +5 Kadın Özel Oturumu'nda imzaladığı Pekin Eylem Planı ile çekincelerin kaldırılması için yükümlülük üstlenmiştir. Nitekim 1999 yılında CEDAW'a konulan çekinceler kaldırılmış, Medeni Kanun'daki başlangıçta çekinceler koymamızı gerektiren tüm hükümler de ayıklanmıştır." (Öztañ, 2004: 209). Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne ilişkin olarak hazırlanan İhtiyari Protokolü Türkiye tarafından 30 Temmuz 2002 tarihinde onaylanmış ve 29 Ocak 2003 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. İmzalanan İhtiyari Protokol ile taraf devletlerin CEDAW Sözleşmesi'ni ihlal etmeleri durumunda kişilere ve gruplara CEDAW Komitesine başvuru hakkı tanınmaktadır. Protokol ile ayrıca uygulamaları denetlemek üzere Komiteye yapılacak şikayetleri kabul etme ve inceleme yetkisi tanınmaktadır (KSGM, 2009: 4).

hedeflenenlerle yapılanlar arasında maalesef ki büyük bir uçurumun olduğu ortaya çıkmıştır (KSSGM, 2000d: 17). 1995 yılında Pekin’de Birleşmiş Milletler IV. Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiştir. Bu konferanstaki temel değişim, toplumsal cinsiyet ve kadın hakları kavramlarının yeniden dünya gündemine oturtulması olmuştur. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu ile hükümetler kadının hem kamusal hem de özel alanda güçlendirilmesi için çalışmalar yaparak her alanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin politikalara yerleştirilmesini taahhüt etmişlerdir (KSGM, 2000d: 18).

Bütün demokratik ülkelerin temel hedefi vatandaşları arasında eşitlik sağlamak olmasına rağmen hiçbir demokratik ülkede kadınlar erkeklerle eşit haklara sahip değildir. Kadınlar eşitlik sağlamak amacıyla çıkarılan bir çok belgeye karşın çalışma, eğitim, hukuk ve sosyal yardım alanlarında eşitliği hiçbir zaman elde edememişlerdir (Mitchell, 1992: 27). Kadın ve erkek arasındaki bu eşitliğin sağlanamamasının bir nedeni çeşitli dinlerin bu duruma bakış açısının olumsuzluğu, diğer bir nedeni de toplum tarafından üretilen cinsiyetin yani toplumsal cinsiyet temelinde üretilen iş bölümünün kadınların aleyhinde olmasıdır. Kadınların durumu konusunda Aristo’nun bakış açısı şu şekilde özetlenebilir: “... ve kadın eksik bir erkektir, çünkü dişinin dişi olması, belli bir eksiklik dolayısıyladır” (Mitchell, 1992: 34). Yani eşitsizliğin temelinde yaratılış farkı konulmaktadır. Bu nedenle Hıristiyanlık, Musevilik ve İslam’ın kadına bakış açısına değinilmesi gereklidir.

1.4. Kadın Erkek Eşitsizliğinin Kökeni

Kadının eşitsizlik durumunu etkileyen ve pek çoğuna göre bu eşitsizliğin temelinde yatan faktör, kadının yaratılışındaki farklılıktır. Kadının ikincil konuma düşmesi bir anlamda erkeklerden farklı fizyolojik ve biyolojik özelliklere sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Kadının yaratılışı ve erkekten ayrılan yanları hakkındaki açıklamalara çoğunlukla kutsal kitaplar da ve dini eserlerde rastlanmaktadır (Yeşilorman, 2001: 271).

Dinlerin genel olarak kadına bakış açıları olumsuzdur. Tevrat’ta kadının yaratılışı ile ilgili iki kıssa bulunmaktadır. Bunlardan birincisi kadın ve erkeğin eşit yaratıldığı ile ilgilidir. Diğerisi ise, kadının erkeğin yalnızlığını gidermek ve ona yardım için erkeğin kaburga kemiğinden yaratıldığıdır. Bu nedenle kadın erkeğin tamamlayıcısı ve erkek

kadının efendisi sayılmıştır (Sucu, 2005: 38). Ayrıca Eski Yahudi hukukunda kadının bütün malı kocasının sayılmış ve kocası kadının mutlak efendisi olmuştur (Sucu, 2005: 24). Boşanma hakkı keyfi bir surette kocaya aitti. Ailede erkek mutlak hâkimdi. Kızlar babalarının evlerinde bile hizmetçi gibiydiler. Baba onları satabilirdi. Kızlar ancak başka bir varis bulunmadığı takdirde babalarının mirasına sahip olabilirdiler (Topaloğlu, 1970: 15).

Hristiyanlıkta kadının iki klasik sembolü vardır. Biri “büyük günah”ın nedeni olan kadın, diğeri ise bakirelik ve iffet sembolü Meryem. Bütün kötülüklerin sebebinin kadın olduğu düşüncesi, asırlar boyunca Hristiyan dünyasında egemen olan bir düşüncedir (Sucu, 2005: 24). Hristiyanlık inancına göre, Hz. Havva dolayısıyla kadın yasak meyveyi Hz. Adem’e yedirdiği ve onun cennetten kovulmasına neden olduğu için insan neslinin günahkar olmasına sebebiyet vermiştir. Dolayısıyla kadın günahın sembolüdür. Yeryüzüne günahı getirmiş ve erkeği baştan çıkarmıştır (Sucu, 2005: 39). Hristiyan dünyasında “Adem” i azdıran, yasak meyveyi ona yediren “Havva” olduğu için kadın suçlu konumdadır. Lanetlenen insanlığı kurtarmak üzere dünyaya gelen Hz. İsa çarmıha gerilir ve insanlık gınahtan kurtulur. Bütün bunların temelinde yatan “Havva”dır. Yani bir kadın... (Sucu, 2005: 52).

Hem Tevrat hem de İncil kadının erkeğe bağlı olduğu ilkesini temel alıp kadını tüm kötülüklerin ve felaketlerin nedeni olarak görmektedir. Tevrat’ ta yer alan kadına ilişkin bölümler kadını sadece çocuk yapan bir üretim aracı olarak görmekte ve kendisine yüklenen gınahtan kurtulmasının da sadece ibadetle mümkün olduğu üzerinde durulmaktadır (Suğur, Demiray, Eşkinat ve Ağaoğlu, 2006: 30). Nitekim hem Tevrat’ta hem de İncil’de kadının lanetlendiğine ilişkin cümleler geniş yer tutar (Yeşilorman, 2001: 271). Yahudi erkeğinin sabah duası bile “beni kadın yaratmayan Tanrı’ya şükürler olsun” şeklindedir (Özdamar, 2004: 373).

Bütün bunlara göre kadın-erkek eşitsizliğindeki temel sorun, sadece erkeğin insan olarak kabul edilmesi ve kadının erkeğe özgü sebeplerle mukayese edilmesinden dolayı özerk bir yaratık olarak kabul edilmemesinden kaynaklanmaktadır (Yeşilorman, 2001: 272).

İslamiyet’teki kadın erkek eşitsizliği ise tartışmalı bir konudur. Nitekim bir kesim kadın ve erkeğin eşit olduğunu savunurlarken, diğerk bir kesim erkeğe daha fazla hak verildiğini ve bu nedenle eşitlik olmadığını söylemektedirler. İslam kadının toplum

içindeki konumun devam ettirilmesi açısından kadına hakları için çok duyarlı bir dindir (Acar, 1993: 80). İslam toplumlarındaki görüntünün uygulama da tam olmamasına rağmen İslam da kadın ve erkek yaratılış ve sorumluluk yönünden eşittir (Sucu, 2005: 40). Örneğin, Allah Hz. Âdem ve Havva'ya aynı tarzda hitap etmiştir. Hz. Âdem ve Havva yasak meyveyi birlikte yedikleri gibi birlikte pişman olmuş ve tövbe etmişlerdir (Topaloğlu, 1970: 20). Kadın ve erkek bir bütünün çiftleştirilerek yaratılmış iki parçasıdır. Ne kadın erkeğin hâkimiyeti için yaratılmış ne de erkek kadının hâkimiyeti için yaratılmıştır. Her iki cinste de yaratılıştan kaynaklanan farklılıklar bulunmaktadır. Fakat bu farklılıklar cinslerin birbirine üstünlüğü anlamına gelmemektedir.

İslam da kadının yerine ilişkin ilk görüş; kadının erkekle eşit konumda bulunmadığı; eşitlikten kast edilenin sadece Allah huzurunda eşitlik olduğu söylenmekte ve eşitlikten anlaşılanın kadın ve erkeğin birbirini tamamlaması olduğu vurgulanmaktadır. Bahsedilen kadın ve erkek eşitliği kavramının ise kadın ve erkeğin yaratılış farkı nedeniyle kadınları daha çok yük altına soktukları için aslında eşitsizliklere neden olduğu savunulmaktadır (Acar, 1993: 87). Çünkü değer ve yükümlülükler açısından yaratılış farkına bağlı olarak kadın ve erkek sorumlulukları paylaşırlar. İsrâ 17/84: “Herkes varlık yapısına uygun iş görür...” Eşler arasında görev paylaşımı ve iş bölümü vardır. Görevler yaratılış yasasına uygun olarak paylaşılır. Yaratılış yasasına uygun olarak erkeğin asli görevi fizik gücüne, cesur ve mücadelecî yapısına uygun olarak ailesi için çalışarak onların geçimini temin etmek, aileyi dış tehlikelerden ve zorluklardan korumak, ülkesi ve ailesi için savaşmaktır. Diğer yandan kadının şefkat, merhamet ve fiziki açıdan daha zayıf yapısıyla ilişkili olarak çocuk doğurmak, çocukların bakımı, aile idaresi gibi asli görevleri bulunmaktadır (Kaynak, 2003: 71-72). Aynı şekilde Hüseyin Hatemi'ye göre de, kadın ve erkek arasında “sadece fizyolojik farklılıklar temeline dayanan bazı tâli farklar” bulunmaktadır. Erkek bedeni bazı zorlu şartlara daha elverişli olmasına rağmen, annelik ve çocuk bakımı gibi kutsal görevler kadının yaratılışından kaynaklanan nedenlerle kadına verilmiştir (Berktaş, 1996: 155).

Topaloğlu'na (1970: 66) göre, İslam dini kadın ve erkek arasında fizyolojik ve psikolojik durumlarına göre görev ayrımı yapmış ve her cinse yapabileceği işi vermiştir. Kadına yapamayacağı işi teklif etmemiş, taşıyamayacağı yükü yüklememiştir. Yaratılış bakımından erkek kadından daha kuvvetli ve güçlülere daha dayanıklıdır. Bundan

dolayı devlet reisliği, şahitlik, savaşmak ve mirasta fazla pay almak konusunda kadınlar üzerinde bir üstünlük ve hâkimiyeti vardır. Erkek aile revidir. Çocuklar ona bağlıdır, ev tutmak ve aileyi geçindirmek onun görevidir. Kadın erkeğin müsaadesi olmadan bir işle uğraşamaz (Topaloğlu, 1970: 70–71). Bu nedenle kadının çocuk bakımı ve ev işleri gibi kendisine yüklenen ev içi sorumluluklarının dışına çıkmasına olumlu yaklaşılmamaktadır. Kadının çalışmaya başlamasıyla birlikte asli vazifelerini aksatacağı için iş hayatı ya da serbest hayatın kadının yaratılışına uymayan şeyler olduğu savunulmaktadır (Topaloğlu, 1970: 228).

Kadının çalışmasının ona özgürlük sağlamadığı sadece belli bir ölçüde ekonomik bağımsızlık sağladığını fakat bunun karşılığında verdiği tavizlerin çok fazla olduğu ve özellikle evli olan kadınların evin işi ile birlikte eşi ile çalışmaya devam etmesi durumunda en kutsal görev olan annelik görevini aksatması nedeniyle kadının çalışmasına olumlu yaklaşılmamaktadır (Dilipak, 1990:123). Müslümanlığın ilmin her iki cinse de farz olması dışına çıkılarak kadının hem eğitime hem de ev dışında çalışmasına karşı çıkmaktadır. Kadın maddi zorunluluklar karşısında çalışmak zorunda kalması durumunda ise İslama uygun çalışma zorunluluğu aranmaktadır (Acar, 1993: 84).

Kadın erkek eşitsizliği açısından bakıldığında da gerektiğinde (herhangi bir ahlaki zaafiyet) erkeğe kadını dövme hakkı tanınmıştır, evlenme ve boşanma konularında erkeğe tek taraflı hak tanınmıştır³. Ayrıca miras konusunda da kadına yarım erkeğe bir pay verilmektedir (Suğur, vd., 2006: 30). Kanun önünde tanıklık konusunda ise iki kadının tanıklığı bir erkeğinkine eşdeğerdir (Acar, 1993: 87).

İslam da kadının yerine ilişkin diğer görüşlere göre ise, kadının yararına bulunan noktalar varsa da Kur'an bir bütün olarak erkeği kadından üstün kabul eder. Bu üstünlüğün gerekçesi olarak da erkeğin kadın için malından ve kazandığından harcaması gerektiğini vurgular. Bu gerekçeyle erkeği kadından üstün görmektedir (Altındal, 1991: 46). İslamiyet açısından kadın ikincildir ve kadınlar üzerinde ataerkil bir tutum izleyerek kadın bedeninin denetim altında tutulmasını getirmiştir. Erkeğin üstün konumda bulunması kadının kontrol altına alınmasını meşrulaştırmak için

³ İslam'da erkeğe boşanma hakkı tanınmasına karşın, kadınlar bu haktan tamamen mahrum bırakılmamışlardır. Zira kadına, zina, kocanın evi terk etmesi, akıl hastalığı ve zührevi hastalıklar gibi birlikte yaşama halinde zararı kaçınılmaz olan hastalıklar, şiddetli geçimsizlik ve kötü muamele ile kocanın varlıklı olduğu halde eşiyle ilgilenmemesi ve onu açlık ve sefalet bırakması sebepleriyle erkeği boşama hakkı tanınmıştır.

kullanılmıştır. İslamın toplumsal denetimi sağlama aracı kadının eve kapanmasıdır (Özdamar, 2004: 374–375). Kadın ister tatmin edilmesi zor bir yaratık olarak denetlenmeye çalışılıyor görünsün ister fiziksel yapısından ötürü korunmaya muhtaç kişiler olarak görülsün kadınlar erkeklere verilen haklardan yoksundurlar (Arat, Y., 1993: 194). Kadın ve erkeğe görev paylaşımı açısından yüklenen toplumsal içselleştirme din tarafından desteklenmekte ve kutsallık vurgusu ile devam ettirilerek geleneksel bir inanış şekline dönüştürülmektedir (Özdamar, 2004: 376). Böylece din cinsiyetçi toplumsal iş bölümünü onaylayıp meşrulaştırmaktadırlar (Berktay, 1996: 155).

Kadınlar doğaları farklı olduğundan toplumdaki bazı görevlere uygun değildir. Bu yüzden bu alanlarda eşitlik talep etmek aslında hakları olmayan bir hak talep etmektir. Doğa ve Tanrısal düzene karşı gelmektir. Özellikle kadının ev geçindirme yükümlülüğünün bulunmaması kadının bir avantajı gibi gösterilmekte ve kadının özerk bir insan varlığı olduğu tümüyle gözardı edilmektedir. Kadın sözüm ona sahip olduğu bu hak sayesinde ömrü boyunca babasına ve kocasına bağımlı tutularak aile ve evlilik dışında bağımsız bir var oluştan yoksun bırakılmaktadır (Berktay, 1996:157). Diğer yandan çok eşliliğin kadınları koruması ya da mirastaki eşitsizliğin kadınlar evlenirken aldıkları para, göz önünde bulundurularak telafi edici bir kural olarak yorumlanması, evlenme, boşanma, miras ve kanun önünde tanıklık konularında da erkekler ayrıcalıklı bir konumdadır. Dolayısıyla İslam kadın erkek hakları bakımından eşit değildir (Arat, Y., 1993: 104). İslamiyet’te aile ve toplum içinde erkeğe verilen bu egemenlik –miras, evlenme, boşanma ve kanun önünde tanıklık konularında- kadının doğuştan zayıf ve duygularına kolaylıkla yenilen bir zaafî bulunduğu için kadının acizliğinden dolayı olduğu kabul edilmektedir (Altındal, 1991: 47).

İslam da kadının yerine ilişkin iki zıt görüşün arasında bazı ılımlı görüşlerde yer almaktadır. Kadının çalışmasına ilişkin olarak bazı ayetlerden kadının çalışma hakkına sahip olduğu ve çalışıp kazandığının da kendisine ait olduğu anlaşılmaktadır (Sucu, 2005: 52–55). Ayrıca İslam da kadının evin içinde veya dışında çalışarak ailenin geçimine katkıda bulunmasının kadının en doğal görevi ve hakkı olduğu belirtilmiş ve kadınların çalışması da teşvik edilmiştir (Kaynak, 2003: 84). İslam da çok eşlilik o zaman ki sosyal şartların yarattığı bir olgudur. Bu nedenle çok eşlilik güç şartlara bağlanmakla birlikte ideal hedef olarak tek eşlilik önerilmektedir (Sucu, 2005: 53).

Miras konusunda da kadın eğer bekar ise bakmakla yükümlü olduğu kimse yoktur. Eğer evli ise de kadının ve çocuklarının her türlü ihtiyacını temin etmek kocasının görevidir. Bu nedenle de erkeğe fazla hisse vermek düzeni bozmak ya da kadını eksik görmek değildir. Diğer yandan iki kadının şahitliğinin bir tek erkeğin şahitliğine eşit olması tek başına olan kadının olayın anlatılması sırasında yapısından dolayı heyecanlanıp, duygularına kapılacağı için doğru şekilde anlatamayacaktır (Topaloğlu, 1970: 152–153).

2. Eşitsizlik Kavramı, Ayrımcılık ve Pozitif Ayrımcılık

Hiçbir zaman yaratılan iki şey birbirine eşit değildir. Dolayısıyla toplumdaki insanların hiçbiri de birbirine eşit değildir. Eşitsizlik doğaldır. Fakat toplumda var olan eşitsizlikler, bazı yönleri bakımından aynı olan kişiler arasında ayırım yapmayı da gerektirmez. Öncelikle ayrımcılık kavramını anlamak ve ortadan kaldırmak eşitliği sağlamak için önemli bir adımdır. Bu bölümde ayrımcılık kavramı tanımlanarak yaygın olarak kullanılan doğrudan ve dolaylı ayrımcılık türleri üzerinde durulacak ve içinde ayrımcılık kelimesini barındırsa da, eşitsizliği gidermeye yönelik bir uygulama olan pozitif ayrımcılık üzerinde durulacaktır.

2.1. Ayrımcılık Kavramı

Ayrımcılık toplumdaki bazı üyelerin ötekilere sağlanan hak ya da ayrıcalıklardan yoksun bırakılmasıdır (Ataöv, 1996: 1). Bir toplulukta ırk, cinsiyet, toplumsal konum ya da din nedeniyle bir gruba ayrıcalıklı davranmaktır (Türkçe Sözlük, 2003: 103). Kişilere bazı kişisel özellikleri ya da belirli sosyal gruplara üyelikleri nedeniyle farklı ya da haksız şekilde davranma eylemi olarak da tanımlanmaktadır (Baybora, 2007: 42). Paylaşılan ortak bir özellik nedeniyle -ki burada ortak özellik cinsiyettir- grubun bütün üyelerine eşit davranılmaması ayrımcılık gözetilmesidir (Altan vd., 2009: 121). Ayrımcılık gözetmeme kuralı eşitlik ilkesinin tamamlayıcısı olmakla birlikte her iki kavramında göreceli bir özerkliği vardır. Eşitlik, bu ilkedен yararlanımlar için eşit işlem görmeyi ya da ayırım yapılmamasını isteme hakkını doğuran temel bir haktır. Diğer yandan devlet organları ve idare makamları açısından devlet yönetimine egemen temel bir ilkedir (Gülmez, 2008'den aktaran Özbudun, 2010: 219–220). “Ayrımcılık yasağı eşitliği

gerçekleştirmek için vardır; eşitlik de ayrımcılık yasağı ile sağlanabilir” (Gülmez, 2010: 221).

“Ayrımcılık yasaklı eşitlik, aynı durumda bulunan hak öznelerinin; haklı nedenler olmadıkça özellikle ırk, cinsiyet, dil, din ve inanç, siyasal ya da başka görüşler, yaş, engel, cinsel yönelim ve benzeri nedenlere dayalı ayırım gözetilmeksizin aynı kurallara bağlı olmasını ve yasaklama, kısıtlama, dışlama ya da yeğleme gibi eylemlere başvurmaksızın tüm insan haklarından eşitlik koşulları içinde devlet ve işverenlerce yararlandırılmalarının sağlanmasını amaçlayan üstün bir ilke, temel bir haktır” (Gülmez, 2010: 221).

Ayrımcılık genel olarak Birleşmiş Milletlerin bütün insan hakları belgelerinde yer alan bir yasak olmasının ötesinde uluslararası hukukun temelini oluşturan evrensel bir ilkedir (Çağlar, 2009: 42). Ayrımcılığı tanımlayan ve ayrımcılığa yol açan eylemleri açıklayan ilk sözleşme Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 1958 tarihli ve 111 sayılı İstihdamda ve Meslekte Ayrımcılık Yasağı Sözleşmesi⁴ ayrımcılığı şu şekilde tanımlamaktadır, “İstihdam ya da meslek alanında fırsat ya da işlem eşitliğini ortadan kaldırma ya da bozma etkisi olan ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal ya da sosyal köken temeline dayalı her tür ayrılık gözetme, ayrı tutma / dışlama ya da üstün tutma / yeğlemedir” (Gülmez, 2010: 223).

Bu anlamda ayrımcılığa ilişkin üç kavram dışlama, dışlanma ve marjinalleşme karşımıza çıkmaktadır.

Dışlanma: “Bireyin toplumla bütünleşmesini sağlayan ve bireyin kendi geleceğini oluşturmasında fırsatların tam olarak erişimini engelleyen temel gereksinimlerden yoksun bırakılması durumu ve süreçleridir” (Sapancalı, 2005: 53).

Dışlama: Bir kimseyi ya da bir toplumu, bir durumu ya da bir düşünceyi yok saymak, ilgilenmemek durumudur (Türkçe Sözlük, 1999: 856).

⁴ Convention (No.111) Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, Adopted 25 June 1958 by the general Conference of the International Labour Organization at its forty-second session. Sözleşme, 15 Haziran 1960 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise 1967 yılında sözleşmeyi onaylayarak yürürlüğe sokmuştur.

Marjinalleşme: “Homojen bir alandan farklı bir duruma gelmek, azınlıkta kalma durumudur” (Türkçe Sözlük, 1999: 312).

Ayrımcılığın bilinen iki temel çeşidi doğrudan ve dolaylı ayrımcılıktır. Fakat ayrımcılık eylemlerinin gerçekleştirilme biçimlerine göre açık- kapalı, kasıtlı-kasıtsız, aktif-pasif şeklinde de sınıflandırılmaktadır. Sadece doğrudan ve dolaylı ayrımcılık arasında kesin tanım farkı bulunmakta ve ayırt edilmesi diğer türlere göre daha kolay olmaktadır (Çağlar, 2009: 43).

2.1.1. Doğrudan ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık kanunlarda yazılı kural ya da uygulamaların bazı bireyleri farklı yanları sebebiyle dışlaması ya da tercih etmemesidir (Baybora, 2007: 44).

Sırf cinsiyeti nedeniyle bir işçiye aleyhinde ya da diğer cinslere göre farklı davranılması cinsiyete dayalı doğrudan ayrımcılıktır. Bir işletmede işe alımlar için yapılan bir duyuruda, yalnızca erkek adayların işe alınacağı ifadesi bulunması ya da yapılan bir toplu iş sözleşmesinde aynı işyerinde, aynı değerde işlerde çalışan kadın ve erkek işçiler arasında yapılan ücret zamlarında belirgin farklılıklar olması doğrudan ayrımcılığın örnekleri olarak gösterilebilir (Altan, 2006: 238).

Bazı hallerde yasanın kendisi bizzat cinsiyete dayalı bir ayrımcılık içermektedir (Yenisey, 2002).

2.1.2. Dolaylı ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık, tarafsız şekilde yapılan bazı uygulamaların dolaylı olarak belli bir grubun üyelerini etkileyen kural, işlem ve uygulamalardır (Baybora, 2007: 44).

Dolaylı ayrımcılığın sosyal ve kültürel kökleri bulunduğu için hukuki düzenlemelerle değiştirilip yönlendirilemediği için doğrudan ayrımcılığı önleyebilmekten daha güçtür (Altan, 2006: 239). Dolaylı ayrımcılığın varlığını anlamak ve ispat etmek çok güçtür. Dolaylı ayrımcılığın varlığında iki yaklaşımın bulunup bulunmadığını tespit etmek gereklidir. Öncelikle görünüşte tarafsız olan bir tutum ya da davranışın cinsiyet ya da ırk nedeniyle birey üzerinde ayrımcı etkiler doğurup doğurmadığı sorgulanır. İkinci anlaşılış biçimi sonuçlar üzerinde yoğunlaşmakta ve

sonuçların eşit olmasına ya da orantılı bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığına bakılmasıdır (Yenisey, 2002).

Doğrudan ayrımcılık devletin eylem ve işlemlerinden kaynaklanmakta, dolaylı ayrımcılık ise resmi kurum ve düzenlemelerden ziyade toplumsal ve kültürel olguların fiili sonucu olarak meydana gelmektedir. Resmi kurumlar ve düzenlemeler ile toplumsal ve kültürel olguların fiili sonucu olarak ortaya çıkan dolaylı ayrımcılık, doğrudan ayrımcılığa göre çok daha yaygındır (Çağlar, 2009: 44).

2.2. Pozitif Ayrımcılık

Pozitif ayrımcılık, fiili eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik bir eşitlik politikasıdır. Pozitif ayrımcılık, tarihsel olarak eğitim, istihdam, hukuk ve siyaset gibi alanlardan dışlanmış grupların sürece dâhil edilmelerine yönelik politika ve uygulamalardır (Öztaş, 2004: 204).

Toplumsal konumlar için girişilen rekabete dayalı bir yarışın eşit bir çıkış noktasından başladığı varsayılmaktadır. Çünkü toplumsal konumlar için girişilen bu rekabetçi yarışta eşitlik olmazsa eşit bir yarış olmaz (Turner, 1997: 42). Diğer yandan farklı yeteneklere sahip olan kişiler toplum içinde belli bir seviyede eşit konumlara sahip oldukları zaman onların gerçekten eşit fırsatlara sahip oldukları söylenebilir mi? Örneğin zihin ya da beden engellilerin ya da kadınların çalışma yaşamında eşit konuma gelebilmeleri için onlara eşitsiz muamele edilmesine yani pozitif olarak kayrılmalarına ihtiyaç vardır (Erdoğan, 2003: 252).

Eşitlikçi davranmanın farklılıkları ortadan kaldırmadığı yani eşit sonuçlar yaratmadığı bilinen bir gerçektir. Eşit yasalar önemli olmalarına rağmen, bizleri sadece yasalar önünde eşit yapar. Eşit sonuç durumları zorunlu olarak eşit olmayan araçlar gerektirir. Yani ayırım yapmayı zorunlu kılar. Örneğin, iyi ve kötü koşuculara yarış kazanmak için eşit şans tanınırsa, iyi koşucuların tutulması ve kötü koşucuların ise daha iyi koşucu haline getirilmesi zorunludur (Sartori, 1993: 380–381). Toplumsal olarak kadın ve erkek cinsiyetinin eşit olmaması, eşit fırsatlardan yararlanamaması yarışa eşit koşullarda başlamıyor olmalarından kaynaklanmaktadır. Eşit toplumsal sonuçlar için üretilen eşitlik politikaları pozitif ayrımcılık, olumlu eylem, fırsat önceliği şeklindeki önlemleri almayı zorunlu kılar. Dezavantajlı bir grup olan kadınların, erkeklerle eşitliği

sağlanıncaya kadar kadınlar lehine eşitsizliğin görüldüğü alanlarda var olan eşitsizlikleri gidermeye yönelik politikaların uygulanması gerekmektedir (Sayın, 2007: 4–5).

Konumuz açısından pozitif ayrımcılık istihdam olanaklarından yeteri kadar yararlanamadığı kabul edilen kadınların içerilmelerini sağlamaya yönelik uygulamalardır. Kadın ile erkek arasındaki hukuki eşitliğin, kadınlara tanınan hukuki ayrıcalıklarla sağlanılmasına ve bu bağlamda bozulmuş olan dengenin yeniden kurulmasına yönelik hukuki düzenlemelerdir (Altan, 2009: 233).

Fırsat eşitliği ise, bazı kişi ya da grupların sahip olduğu özel durumlarının onları başlangıçta farklı yaptığı bu yüzdende daha başlangıçta diğerleriyle farklı olduğu ve bu kişilerin fırsatlara erişimleri sağlanmadığı ve yasal güvenceye kavuşturulmadığı sürece toplumun geri kalanıyla eşit olunamayacağını savunan bir eşitlik türüdür. Bu anlamda fırsat eşitliği başlangıçta eşitliği savunur. Buna göre, herkese eşit şans vermek önemlidir, bu şansın kullanılmasıyla meydana gelecek sonuçlarda eşitlik olmayabilir (Çağlar, 2009: 50). Koray (2000) ise bugün gelinen noktanın fırsat eşitliğinden de ötede sonuçlarda eşitlik denilen bir anlayış olması gerektiğini vurgulamaktadır.

Kısacası kadınlar farklı oldukları için değil, eşit oldukları ama bu eşitliğin hayata geçirilmesine engel olan ayrımcı ve farklı deneyimlere sahip oldukları için, bu deneyimlere karşı “nötr” olmayan politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. İşte pozitif ayrımcılık politikalarını bu perspektiften savunmak daha uygundur (Öztaş, 2004: 206). Elbette ki, birbirine eşit olanlara eşitsizlik, yani üstünlük vermek doğaya aykırıdır ve doğaya aykırı olan bir şey hiçbir zaman haklı olamaz (Aristoteles, 1993: 201). Fakat sosyal bağlamda daha zayıf konumda bulunan kadınlarında çalışma yaşamında, eğitim ve siyasal anlamda özel hükümlerle kayrılmalarına ihtiyaç vardır. Bu tür müdahalelerde toplumsal koşullar dikkate alındığına üstünlük vermek olarak adlandırılmaz.

Diğer yandan pozitif ayrımcılığın tanımından hareketle istihdam olanaklarından dışlanmış olduğu kabul edilen kadınların işgücü piyasalarına dâhil edilmesi ve istihdam olanaklarına erişim bakımından cinsiyetler arasındaki eşitsizliğin ortadan kaldırılması önemlidir. Fakat aynı cinsiyet içinde var olan eşitsizlikler göz ardı edilmemelidir (Akpınar, 2005: 4). Kadınları toplumdaki yerlerine göre kabaca üç grupta toplamak mümkündür. Bunlardan ilki, geleneksel değerlerin etkili olduğu tarımla yaşayan kırsal bölgedeki kadın, toplumsal konumu genellikle aşağılardadır. İkinci grup, önemli oranda sanayileşmiş kentsel bölgedeki kadın, bu kadınlar hem aile içerisinde hem tek başlarına

daha özgür ve erkeklerle daha eşit konumdadırlar. Üçüncü grup, bu iki grubun kesiştiği yerde duran “yeni kentli” kültür grubu içerisinde yer alan kadın, kırsal kesimi aratmayacak şekilde katı bir aile ve toplum baskısıyla çevrelenmiştir. Bu yüzden değer çatışmaları, çelişkiler ve kopmalar en dramatik boyutlarına bu kesimde ulaşır (Tekeli, 1993: 19-20). Bir yanda iyi eğitim görmüş ve erkek egemen bu dünyada yükselmeye çalışan fakat çeşitli engellerle karşılaşan bir kadın profili varken, diğer yandan hem evine bakan hem de tarlada çalışan ve bu çalışması ev işinin bir uzantısı olan bir kadın profili bulunmaktadır. Dolayısıyla kadın erkek eşitliği politikaları üretilirken öncelikle kadınlar arasında var olan bu uçurumların eşitliğe kavuşturulması büyük önem taşımaktadır.

3. Toplumsal Cinsiyet

Açık bir vurgu yapılmasa da toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve eşitsizliğin nasıl örgütlendiğinin önemli bir parçasıdır (Scott, 2007: 51). Toplumsal cinsiyet kadın erkek eşitsizliğinin temelini oluşturduğu için önemlidir. Toplumsal cinsiyet kavramını bilmek kadının eğitim, çalışma ve siyaset gibi alanlardaki eşitsizliğini anlayabilmek açısından önemlidir. Bu nedenle burada öncelikle toplumsal cinsiyet kavramı açıklanacak ve eşitsizliklerin eğitimdeki, iş gücüne katılım ve istihdamdaki ve siyasetteki görünüşleri üzerinde durulacaktır.

Toplumsal cinsiyet ilişkileri hayatın birçok alanında erkeklerin daha baskın olduğu, kadınların genellikle ikinci plana atıldığı eşit olmayan ilişkiler bütünüdür. Erkekler ve erkeklere verilen görevlerin değeri birçok açıdan kadınlara verilen görevlerin değerinden daha büyüktür (KSGM, 2008: 15).

Farklı toplumsal cinsiyet rolleri içinde erkek, kişisel yapısı uygun olsun olmasın toplumda birincil konuma yerleştirilirken ve yöneten kişi olması beklenirken; kadının ise ikincil konumda kalması ev içi gibi kapalı ve sınırlı bir alanda maddi karşılığı olmayan, küçümsenen ya da görünmez olan işleri yapan, yönetilen kişi konumunda olması beklenmektedir (Yalova, 2002: 17–18). Kadın ve erkeğin dünyaya geldiği ve cinsiyetlerin olduğu aile ortamı ataerkil sistemin egemenliğinde olduğundan, yöneten erkekler üretir ve evde birçok görevi yüklenen kadınlar kendilerine verilen cinsiyeti

benimserken farkında olmadan aile ortamı “yönetilen” kadınlar üretir (Doltaş, 1995: 53).

3.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin alt yapısında iki ayrı kavram karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan biri “cinsiyet” diğeri ise “toplumsal cinsiyet”. “Cinsiyet” kavramı kadın ve erkekler arasındaki biyolojik farklılıklardır.

Biyolojik cinsiyet bireylerin fiziksel farklılıklarına göre kadın ya da erkek olarak ayrılmalardır. Bu ayırmda kadın ve erkek arasındaki doğurganlık ve üreme gibi biyolojik farklılıkları esas almaktadır. Toplumsal cinsiyet ise erillik ve dişilik olarak nitelendirilen toplumsal ve kültürel özellikleri tanımlamada kullanılır (Suğur vd., 2006: 3). Connell (1998: 190) toplumsal cinsiyet kavramını “insanların eril ve dişil olarak, üremeye dayalı bölünmesi kapsamında veya bu bölünmeyle bağlantılı olarak örgütlenmiş pratik” olarak tanımlamaktadır. Toplumsal cinsiyet kadın ve erkek arasındaki dişilik ve erillik ayrımı altında cinsiyete dayalı bir farklılaşma ve işbölümü yaratır. Yaratılan bu eşitsizlik ise zamanla gelenekselleşerek meşruluk kazanır ve kuşaktan kuşağa aktarılan bir düşünce sistemine yani toplumsal bir cinsiyet ideolojisine dönüşür (Suğur vd., 2006: 7).

3.2. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Kadın erkek ayrımının olduğu bilinen bir gerçektir. Bununla birlikte günümüzde bu ayrım, cinsiyetler arasındaki biyolojik farkla değil, toplumsal cinsiyet kavramı üzerinden yapılmaktadır. 1970’lerde toplumsal cinsiyetin varlığı üzerine çalışmalar yapılmasına rağmen, toplumsal cinsiyetin varlığı insanlık tarihin başlangıcına dayanmaktadır (Çobanoğlu ve Aydoğdu, 2004: 226).

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü insanlık tarihinde ilk önce aile içinde kurulmuştur. Çocuk bakımı ve ev işleri kadına; avcılık, çiftçilik ya da ekmek kazanma gibi ev dışında kalan işler erkeğe bırakılmıştır (Lipson, 1978: 121). O dönemdeki cinsiyetler arasındaki iş bölümü kadın ve erkeğin hem aile hem de toplum içindeki konumunu belirleyerek cinsler arasındaki iş bölümünü oluşturmuş ve böylece

toplumdaki değer sistemini biçimlendirmiştir. Avcılık ve toplayıcılık yapılan dönemlerde kadın, erkeğe oranla toplumsal anlamda daha yüksek bir değerde olmuştur. Yerleşik yaşama geçilmesiyle birlikte yeni iş alanları açılmış ve fiziksel güç ve üstünlüğü nedeniyle önce aile sonrada toplum içinde kadın ve erkeğin yerleri değişmiş ve kadın, erkek işgücünün tamamlayıcısı, yardımcısı konumuna sürüklenmiştir. Kadın erkeğe oranla ikincil bir konum yüklenirken erkek toplumsal konumda öncelikli yere gelerek konumunu güçlendirmiştir (Altan, 2006: 243). Böylece başlangıçta kadının baskın olduğu aile tipi zamanla yerini erkeğin hâkim olduğu aile yapısına bırakmıştır.

Hepimiz bir cinsiyetle, dişi ya da erkek olarak dünyaya geliyoruz. Ancak doğuştan sahip olduğumuz biyolojik cinsiyetlerimiz çerçevesinde neleri yapıp neleri yapamayacağımız içinde bulunduğumuz değer yargıları tarafından biçimlenmektedir. İki cins, kadın ve erkek hayata çocukluklarından başlayarak ayrı ayrı hazırlanır. Toplumsal dayatmalarla ortaya çıkan bu ayrılık iki cins arasında ayrımların meydana gelmesine neden olmaktadır (Yalova, 2002: 15). Her iki cins de bireysel farklılıkların belirli bir ölçüde toplumun ve belirli ölçüde doğanın bir gerçeği olduğunu kabul eder. Ancak her iki taraf da gerçekte bireysel farklılıkların hangi ölçüde hâlâ var olan sosyal eşitsizliklerin bir sonucu olduğunu bilmemektedir (Sartori, 1993: 388).

Günümüzde kadınların karşı çıktıkları ve mücadele etmek zorunda kaldıkları birçok sorunun toplumsal cinsiyetle ilişkili olduğu yönünde yaygın bir kanaat bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetten farklı olarak toplumsal ve kültürel olarak belirlenen ve dolayısıyla içeriği toplumdan topluma olduğu kadar tarihsel olarak da değişebilen “cinsiyet konumu” ya da “cins kimliği” dir. Bu anlamıyla toplumsal cinsiyet yalnızca cinsiyet farklılığını belirlemekle kalmaz, aynı zamanda cinsler arasındaki eşitsiz güç ilişkilerini de belirtir (Ökten, 2009: 303). Bu eşitsiz güç ilişkileri eğitimden siyasete ve işgücüne kadar her alanda kendini göstermekte ve bütün bu alanlarda erkeklerin kadınlardan daha baskın oldukları görülmektedir.

Toplumsal cinsiyet, temelinde biyolojik cinsiyet olan fakat daha da ötesindeki sosyal ilişkileri oluşturan kimliktir. Bugüne kadar evrensel olarak kadınların rollerine bakıldığında ev içinde, aile içinde yemek, ev işi, çocuk bakımı gibi ücretsiz bakım işlerini üstlendikleri görülmektedir. Bu konumları kadınların ev dışındaki kamusal yaşama katılma biçimleri üzerinde de belirleyici rol oynamakta, eğitime kısıtlı erişim, düşük oranda ve düşük ücretli ya da ücretsiz istihdam, istihdamda ayrımcılık, düşük

gelir, sosyal güvenlik, yoksunluk, yönetime ve siyasete sınırlı katılım gibi sonuçlar yaratmaktadır (Günlük-Şenesen, 2008: 1).

Scott (2007: 9–11) 'a göre, toplumsal cinsiyet iki anlamda kullanılmaktadır. İlk olarak toplumsal cinsiyet, kadın sözcüğü ile eş anlamlı kullanılmasına rağmen kadın sözcüğüne göre daha nesnel ve nötr olduğu için kadın sözcüğünün yerine kullanılmaktadır. Diğer yandan toplumsal cinsiyet ayrıca cinsler arasındaki toplumsal ilişkileri düzenlemek için de kullanılmaktadır. Toplumsal cinsiyet, kadınlar ve erkeklere ilişkin uygun rollerin tamamen toplumsal olarak üretildiğini ifade etmenin bir yoludur.

Lipson'a (1978: 123) göre, erkek ya da kadın hiçbir birey kendisine tayin edilen toplumsal statülerini değiştiremez. Bu durumu bireylerin değiştiremeyeceği gibi başkalarının takdiriyle de değişmesinin olanağı yoktur.

Ecevit (2003: 83) toplumsal cinsiyeti, kadın ve erkekler için toplumsal olarak oluşturulmuş roller ve öğrenilmiş beklentilere işaret etmek için kullanılan bir kavram olarak değerlendirmektedir. Bütün toplumlarda doğuştan gelen biyolojik farklılıkların kültürel olarak değerlendirilmesidir. Böylece hangi davranış ve faaliyetlerin kadın ve erkekler için uygun olduğuna, bu iki cinsin hangi haklara, kaynaklara ve güce ne derece sahip olduğu ya da sahip olması gerektiğine ilişkin toplumsal beklentiler geliştirilir. Bir işin erkek işi mi kadın işi mi olduğu saptanırken toplumsal cinsiyetle ilgili varsayımlar kabullenmeler çok önemlidir. Toplumsal cinsiyet, işyerindeki üretim ve üretim dışı her türlü ilişkiyi belirli derecede tayin etmektedir. Sendikal örgütlenme, işten çıkarılma, işsizlik durumlarında da toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikler bulunmaktadır (Ecevit, 1998: 270).

Kadının toplumdaki yerinin toplumsal değerlerle ilişkisi nedeniyle var olan eşitsizliklerin değişimi için yasal düzenlemelerin yanı sıra toplumsal sistemde de değişiklik gereklidir. Kuşkusuz değerlerin değişmesi zaman alacağından dolayı da toplumdaki cinsiyete dayalı eşitsizlikleri değiştirmek kolay olmayacaktır (Koray, 2000: 212–213). Egemenliğini binlerce yıldır sürdüren bir gücün ortadan kaldırılması kolay değildir. Ataerkil toplumların tümünde geçerli olan geleneksel cinsiyetçi iş bölümü kadını ev işleri ve çocuk bakımından öncelikle sorumlu tuttuğu için toplumsal üretimden uzak kalmasına neden olur. Kadın için aile ve çocuğun her şeyden önce geldiği düşüncesi kuşaktan kuşağa aktarılır. Bu düşünce küçük yaşlardan itibaren öğretilip benimsetilir (Arat, N., 1996: 45).

Çok açıktır ki cinsiyet ayrımcılığı temelde hukuki bir sorun değildir. Toplumun kültürel, ekonomik ve sosyolojik yapısı bu sorunun kaynağında yer almaktadır. Bu nedenle günümüzde sorunun ifadesinde İngilizce kökenli, biyolojik olarak kadın ve erkek cinsleri arasındaki farklılıklar yanı sıra ait olunan kültür ve toplum tarafından yaratılan farklılıkları da içeren “toplumsal cinsiyet” sözcüğü tercih edilmektedir. Bununla beraber şu nokta da gözden uzak tutulmamalıdır ki toplumdaki erkek egemen kültürün etkisiyle hazırlanan normların bizzat kendisi dâhi bir ayrımcılık kaynağı haline gelmektedir (Yenisey, 2002). Erkek egemen kültürün etkisiyle hazırlanan bu normlar, toplumun bütünü için genel bir norm olarak kabul edilmekte, bu da politika ve yapılaraya yansımaktadır. Böylece politikalar ve yapılar genellikle erkek üzerinden şekillenmekte istemeden de olsa toplumsal cinsiyet eşitsizliğine sebep olmaktadır (KSSGM, 2008: 15).

Toplumsal cinsiyet kavramı, kadınların meslek seçiminde de etkileyici olmaktadır. Kız çocukları toplum içinde kabul edilen ve “kadın işi” sayılan toplumun kendileri için uygun gördüğü alanlarda yoğunlaşmışlardır. Bu yoğunlaşmanın temelinde ise kadınların kendilerine biçilen geleneksel rollerini aksatması korkusu yatmaktadır (Çobanoğlu ve Aydoğdu, 1998’den aktaran Ersöz, 2004: 227). Kadınlar bir kere çalışmaya başladıklarında yaptıkları işler de daha çok kadınlara uygun görülen işler olmaktadır. Böylece annelik ve kadınlık ideolojisinin bir uzantısı emek piyasalarındaki işbölümünü de etkilemektedir. Bu konu hem toplumsal cinsiyet rollerini hem de bu rollerle emek piyasası arasında kurulan görünmez bağın anlaşılması açısından önemlidir (Dedeoğlu, 2000: 165).

Toplumsal cinsiyet kavramının hem kadının işgücündeki durumunu incelemek için kullanılacak hem de çalışma yaşamındaki cinsiyet eşitsizliklerini açıklayabilmek için kullanılacağından öncelikle burada toplumsal cinsiyet rolleri açısından aileyi incelemek gerekmektedir. Toplumsal cinsiyetin ilk oluştuğu yer ailedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile yapısı, cinsiyet rolleri ve ailenin kadın istihdamı üzerindeki etkisine değinmek yerinde olacaktır.

3.2.1. Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile

3.2.1.1. Türkiye’de aile yapısı

Türkiye’de aile yapısında ortaya çıkan değişimler kadınların daha eşitlikçi bir toplumda yaşamalarını sağlayacak modernleşmenin mihenk taşı olarak görülmektedir (Dedeoğlu, 2000: 154). Türkiye’de yaşanan sanayileşme ve kentleşme süreçleriyle birlikte yaşanan yasal, toplumsal ve ekonomik değişiklikler aile yapısı ve aile içinde bireylerin durumunu etkilemiştir. Toplum yapımızın bir ögesi olarak anne, baba ve evlenmemiş çocuklardan oluşan çekirdek aile tipi ortaya çıkmıştır. Çekirdek aile gerek kentsel, gerekse kırsal bölgelerde genel olarak egemen aile yapısı olarak gözlenmektedir (Kongar, 1976: 402). Fakat değişen yaşam koşullarının etkisiyle de özellikle kentlerde çekirdek aile yapısının yerini yavaş yavaş “tek ebeveynli aileler” in almaya başladığını görmekteyiz. Özellikle son yıllarda Türkiye’de ölüm, şiddetli geçimsizlik sonucu anlaşmalı boşanmaların artmasıyla “tek ebeveynli aileler” ortaya çıkmaktadır⁵. Çekirdek aile yapısı, yerini giderek tek ebeveynli, çoğunlukla da hane halkı reisi kadın olan ailelere bırakmaktadır. Örneğin, 1991 yılında Avrupa ülkelerine bakıldığında tek ebeveynli ailelerde kadınların ebeveyn olduğu ailelerin, erkeklerin ebeveyn olduğu ailelere kıyasla birkaç kat fazla olduğu görülmektedir. Tek ebeveynli ailelerde Avrupa ülkeleri arasında en yüksek orana kadınlarda %20,5 ve erkeklerde %4,0 ile Danimarka sahiptir (Öztürk ve Çetin, 2009: 2679).

Türkiye’de aile yapısını en yakından etkileyen kırdan kente yaşanan göçtür. Kırdan kente göç, tarımdan sanayiye ve hizmetlere geçiş anlamını taşır. Dün çiftçi ya da tarım işçisi olan erkek, bugün sanayi işçisi ya da hizmetli durumuna gelmiştir (Kongar, 1976: 408). Kente göçle birlikte kadınlar için istihdam hem yeni fırsatlar yaratırken hem de yeni kuşanmışlıklar anlamına gelir. Çalışma koşullarının kötü olduğu ve genellikle daha az ücret ödenen enformel sektörlerde kadın işgücü önemli bir yer tutar (Dedeoğlu, 2000: 157). Köyden kente göçle birlikte dün tarımda ücretsiz aile işçisi olan kadın, bugün kentte ya evde ev geçimine yardım etmek için parça başı ücret karşılığı çalışmakta ya da çok az bir ücret karşılığı, sosyal güvenceden yoksun ve enformel çalışmaya itilmektedir.

⁵Tek ebeveynli aileler ve sorunlarına ilişkin ayrıntılı bilgi için; http://www.ipsos.com.tr/staticfiles/files/003_Sabiha_Orung_Mustafa_Turgut.pdf.

3.2.1.2. Türkiye’de toplumsal cinsiyet rolleri

Toplumsal cinsiyet rolü, toplumun tanımladığı ve bireylerin yerine getirmelerini beklediği cinsiyetle ilişkili bir grup beklentidir (Dökmen, 2006: 16). Toplumsal cinsiyet rolleri kadınlığın ve erkekliğin sosyal ortamlarda ifade edilmesidir. Ev işlerine erkeklerin katılımı genellikle ya alışveriş gibi ev dışı işlerle sınırlı kalmakta ya da kadının yokluğu ya da hastalığı gibi nedenlerle olmaktadır (KSSGM, 2000a: 148).

Ev içinde günlük yaşamı sürdürebilmek için yapılması gereken işler vardır. Asıl sorun bu işlerin çeşitliliği ve yapılma sıklığı değişmesine rağmen bu işlerin yapılmasında evde kadının ve erkeğin eşit sorumluluk almıyor olmalarıdır. Bu işlerin yapılması konusunda bir paylaşım olsa bile kadınlar geleneksel olarak birinci dereceden sorumlu tutulurlar (Dökmen, 2006: 217). Kadın ve erkek arasındaki iş bölümünün derecesi toplumun kültürüne ve tarihsel oluşuma göre farklılıklar göstermektedir. Her toplumda cinsler arasında kadının çocuk bakımı ve ev işleri gibi yeniden üretim faaliyetlerini yerine getiren bir görevi olduğu kabul edilmektedir. Böylece doğurganlık oranı, çocuk bakımının eşler arasında dağılımı, ev işleri ve yaşlıların bakımı gibi yeniden üretim faaliyetlerinin dağılımı ve yoğunluğu kadınların iş yaşamları üzerinde etkilidir (Dedeoğlu, 2000: 151). Kabul edilen görev bölüşümüne rağmen üretim ve yeniden üretim faaliyetleri kadın ve erkekler için çok belirgin çizgilerle ayrılmamıştır. Kadınlar üretime erkeklerden daha büyük ölçüde katıldıkları gibi erkeklerinde yeniden üretimde ve özellikle erkek emeğinin ve ailenin yeniden üretiminde belirli sorumlulukları vardır (Özbay, 1993: 141).

Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki fertlerin 24 saatlik etkinlikleri incelendiğinde; çalışan erkeklerin hanehalkı ve ev bakımına ayırdığı süre sadece 43 dakika iken çalışan kadınlarda bu süre 4 saat 3 dakika olduğu saptanmıştır. Buna karşın çalışmayan erkeklerin hanehalkı ve ev bakımına ayırdığı süre sadece 1 saat 12 dakika iken, kadınlarda bu süre 5 saat 43 dakikadır. Bir uluslararası çalışmada, araştırma yapılan bütün ülkelerde kadınların hane bakımı için harcadığı vaktin erkeklerden fazla olduğu saptanmıştır (Ulutaş, 2009: 27). Bununla birlikte bütün dünyada kadınların yaptıkları işlerin üçte ikisinin, özellikle de çocuk bakımı, eğitimi, ev işleri, bahçelerde

ve tarlalarda çalışma gibi işlerin tamamının ortak özelliği ücretsiz olması ve ilgili istatistiklerin dışında kalmalarıdır (Ulutaş, 2004'ten akt. Wichterich, 2009: 27).

Toplumsal cinsiyet rolleri açısından genel olarak ve çok kaba bir sınıflamaya gidersek şu temel rolleri görürüz:

“I. Üretim ile ilgili rollerde erkek parasal karşılığı olan piyasa için üretim yaparken, kadın parasal karşılığı olmayan hane içi üretimde rol oynamaktadır.

II. Yeniden üretimle ilgili rollerde kadın çocuk doğurma ve yetiştirme gibi biyolojik yeniden üretimin yanında hanenin günlük işleri ve hane üyelerini ertesi günün üretim sürecine hazırlama gibi günlük ve çocukları toplumsal rolleri için hazırlama gibi ideolojik yeniden üretim rolleri bulunmaktadır.

III. Topluluk düzeyinde hayatın idamesine ilişkin rollerde hane içi yeniden üretim rollerinin bir uzantısı olarak topluluk düzeyinde kadın tarafından yapılan işler kadınların karşılık almaksızın ve serbest zamanlarında yaptıkları düşünülen kısıtlı ve toplu tüketime açık kaynakların kullanımına yönelik roller olarak değerlendirilmektedir.

IV. Topluluk düzeyinde politik roller erkeklere verilmektedir” (Ecevit, 2003: 83).

Evlerin büyük bir kısmında çocuk vardır. Çocuk yetiştirmenin kendisi bir iştir ve bir bütün olarak cinsiyete dayalı işbölümünde önemli rol oynar. Çocukların bakımı genellikle anneler tarafından yerine getirildiğinden ev içi işbölümünde belirli bir öneme sahiptir. Cinsiyete dayalı işbölümü gerçekte “kadının yeri “ ile ilgili görüşleri yansıtır (Connell, 1998: 169). Hangi toplumda veya hangi sosyo-ekonomik düzeyde olursa olsun, kadının yeri, bulunduğu sınıfsal farklılıklara göre ve üretime katkısına göre değişiklik göstermiş olsa da üretim işlevinde hiçbir zaman değişmemiştir. Örneğin, alt kesimlerde hem bağlı bulunduğu aile için gerekli tarım ürünlerini üretirken hem de türün sürekliliğini sağlayacak çocukları üretme görevini üstlenmiştir. Tüketici üst kesimlerde ise bulunduğu ortam itibariyle görevi değişime uğramış ve hem aksatmadan ev işlerini yürütmek hem de çocuk üretmek şekline dönüşmüştür (Koptagel-İlal, 1995: 98).

Aile, kadının emeğinin işgücü piyasalarına sunumunda çok önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle ailenin kadın istihdamı üzerine etkilerini incelemek yerinde olacaktır. Örneğin, aile reisinin kadın ya da erkek olması kadının işgücü piyasasına katılımını etkilemesi açısından önemlidir. Diğer yandan kadının ev içi sorumlulukları ve yaşı gibi faktörlerde kadının nasıl bir işte çalışacağını belirlemektedir (Dedeoğlu, 2000: 144).

3.2.2. Ailenin kadın istihdamı üzerine etkileri

Kadınlar genelde olduğu gibi çalışma yaşamında da farklı bir kategori olarak algılanmaktadır. Genel olarak, erkeklerin asıl bulunmaları gereken yer “işyeri”; kadınlarınki ise “ev ve aile” olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla kadın çalışan da kendisini bu çerçevede görmektedir (KSGM, 2000b: 132). Kadının ücretli çalışması, kadın için ekonomik bağımsızlık anlamı taşıdığından, kadının hem ailedeki hem de toplumdaki rolünün değişmesi anlamına gelmektedir. Çünkü yüzyıllar boyu kadın evi ve özel yaşamıyla sınırlanmış ve üretimden uzak kalarak ekonomik yönden tamamen erkeğe bağımlı olmuştur (Koray, 1992: 95).

Toplumda aile içindeki rol ayrımı giderek önemini kaybetmektedir. Özellikle kentsel alanlarda kadının eve ve çocuklarına, erkeğin toplumsal yaşantıya yönelik rol tanımlarının giderek özelliğini yitirmesi, kadının çalışma yaşamına girmesini kolaylaştırmış ve kadının yerinin ev olduğu yönündeki geleneksel değer yargısını hafifletmiştir (Çitçi, 1974: 50). Ancak kadınların ev dışında çalışmalarının önündeki en belirgin engellerden biri olan cinsiyete dayalı iş bölümü hâla önemini korumaktadır (İlkkaracan, 1998: 2).

Aile sorumluluğu taşıyan kadınların çalışma yaşamına girmelerinin en önemli nedenlerinin başında kuşkusuz gelir faktörü gelmektedir. Ev dışında ücretli bir iş bulmak hususunda karşılaşılan en büyük sorun ev işleri, çocuk bakımı gibi aile sorumluluklarının, bulunan işle ne şekilde bir arada yürütüleceğidir (Ekin, 1984: 86). Aile içindeki cinsiyet eşitliğini geliştirme konusunda iki somut gerçek değişmemiştir. Birincisi, ev içindeki sorumlulukların kadın ve erkek arasında eşit olmayan şekilde paylaşılması, ikincisi ise kadınların çalışması halinde herhangi bir dış desteğin mevcut olmamasıdır. Aile içindeki faaliyetlerin kadın ve erkek arasında eşit olmayan şekilde

paylaşımı genellikle cinsler arasındaki yasal eşitsizlikler ve farklılıklarla birleşerek kadınlar aleyhine bir durum yaratmaktadır (Moreno, 2006: 392).

Kadınların çalışmasına yönelik yapılan çok sayıdaki araştırma azımsanmayacak oranda kadın için, evin ve ailenin birinci planda geldiğini ve bu nedenle işi bırakabileceklerini hatta bıraktıklarını ortaya koymaktadır (Fidan ve İşçi, 2004; Çarıkçı ve Avşar, 2004; İlkaracan, 1998; Çitçi, 1974)

Fidan ve İşçi'nin (2004) çalışan kadınların çalışma nedenleri ile ilgili yapmış olduğu çalışmada, kadının zorunluluktan dolayı çalıştığı ve kadının çalışma yaşamına girmesine rağmen ev hayatına ilişkin cinsiyetçi işbölümünde herhangi bir değişim yaşanmaması nedeniyle çalışma olgusunun hep ikincil etkinlik olduğu ortaya çıkmıştır. Bir başka çalışmaya göre de (Çarıkçı ve Avşar, 2004), kadınlar açısından esas çalışma nedeninin ekonomik özgürlük elde etme isteği olduğu en önemli kimliğin ise annelik kimliği olduğu ortaya çıkmıştır.

İlkaracan'ın (1998) çalışma yaşamında yer alan kadınlara yönelik yaptığı bir araştırmanın sonucuna göre ise, çalışan kadınların bir bölümünün hem dışarıda ücretli çalışma hem de evde çalışmanın getirdiği çifte mesaili bir yaşamdansa “ev kadını” konumunu tercih ettikleri görülmektedir. Aynı şekilde Çitçi (1974) kamu kesiminde çalışan kadınların çifte iş yüklerinden dolayı çalışmak istemediklerini belirtmektedir. “Günümüz çalışan kadını iki işverenli, iki mesaili, iki sömürülü ve dört vardiyalı (ev, eş, çocuk, iş) ağır bir işçidir” (Seyman, 1996:17). Bu tanımlamayla Seyman (1996)'da kadınların bu ağır yük altında bazen seçim yapmak zorunda bırakıldığının altını çizmektedir.

Acar'ın (1998) akademik kadınlar üzerine yaptığı bir çalışmada ise, yüksek öğrenim görmüş kadınların çatışan roller altında ezildiği görülmektedir. Kadın akademisyenlerin çoğu bu hem dışarıda ücretli çalışma hem de evde çalışmanın getirdiği roller arasındaki çatışmanın kadınların mesleklerinde ilerlemelerinin ana engellerinden birini oluşturması sebebiyle evli olan akademisyenler değişik şekillerde bu ikilemele başa çıkmaya çalışmaktadır. Araştırmanın sonucuna göre kadınların önemli bir kesimi ise evlilikten uzak durarak bu ikilemden kurtulmaktadırlar.

Suğur'un (2005) Türkiye'de tekstil sektöründe kadın emeği üzerine yaptığı bir çalışmada kadın hem evde hem de çalışma yaşamında erkeğe bağımlı hale gelmektedir. Kadınların dışarıda çalışması ev işlerine karşı olan sorumluluklarını

azaltmaktadır. Çalışan kadınlar yapılması gereken ev işlerini kendi sorumlulukları olarak görmektedir. Fakat çalışıyor olmaktan ötürü de eşlerinin belli ölçüde kendilerine yardımcı olmalarını beklemektedirler. Fakat bu hiçbir zaman kadınların işlerini hafifletmemektedir ve hiçbir zaman eşit bir bölüşüm anlamına da gelmemektedir.

Bu araştırmalar doğrultusunda kadınları çalışmaya iten etmenleri ikiye ayırabiliriz. Başta aile geçimine tek gelir kaynağının yeterli olmaması sebebiyle kadının da çalışma yaşamına dâhil olmasına sebep olan ekonomik etmenlerdir. Kadın temelde ekonomik zorunluluklar nedeniyle çalışmak zorundadır. Diğer bir etken kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi, aile ve doğum yapısındaki değişimler nedeniyle kadınların beklentilerinin yükselmesi nedeniyle kadının çalışma yaşamına dâhil olmak istemesidir. Kadınların çalışma mecburiyetinin olmamasına rağmen yükselen eğitim düzeyi, üretimin gelişip büyümesi ve teknolojinin gelişmesiyle ev işlerindeki rolünün eskiye oranla azalmış olması, daha yüksek bir yaşantı düzeyi sağlama istekleri nedeniyle beklenti düzeylerinin yükselmesi ile birlikte çalışma yaşamına girmek yönünde talep göstermektedir (Çarıkçı ve Avşar, 2004: 54; Çitçi, 1974: 49-50). Elbette ki, çalışma isteği farklı karakteristiği olan ve farklı eğitimlere sahip kadınlarda değişik görünüm sergilemektedir.

Çalışan kadın, çalışma yaşamı ve aile yaşamı arasında sıkışık kalan kadın iki önemli rolün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışırken çoğu zaman bir ikilemde kalmaktadır. Kadın gelir getirici bir işte çalışsa bile büyük ölçüde cinsiyete dayalı iş bölümü varlığını sürdürmekte ve kadının yüklenmiş olduğu bu iki rol genellikle birbirini olumsuz etkilemektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213). Bu nedenle para kazanmaya ve kariyer yapmaya başlayan kadın; iş kadını rolü ile birlikte evi, işi ve çocuklarının her türlü ihtiyacını karşılamaktan sorumlu tutulmakta ve rolünün gereğini yerine getiremediği durumda ise “ kötü eş” ya da “sorumsuz anne” gibi sıfatlarla cezalandırılmaktadır. Bu nedenle pek çok kadın sahip oldukları kariyeri ikinci plana atarak geleneksel rollerini daha görünür kılma çabasına girmektedirler (Yıldırım, 2007: 51).

Çalışma dönemleri de ekseriyetle genç yaşlarda özellikle evlenene veya çocuk sahibi olana kadar sürmektedir. Gerek evdeki gerekse ev dışındaki çalışma hayatını aynı beceri ile götürmek çok büyük bir gayret ve çaba gerektirdiğinden aileden, toplumdan

yâhut yardımcı hizmetlerden yeterince destek alamadıkları zaman evdeki geleneksel rollerine geri dönmek durumunda kalmaktadırlar (Kalpaklıoğlu, 1996: 22).

1980 ve 1990'larda 40-59 yaş grubundaki kadınları tanımlayan ev içi ücretsiz bakım işi ile ücretli emek piyasasında profesyonel mesleklerini icra eden Akdeniz kadın tipi olan "süper kadın" terimi ortaya çıkmıştır. Ücretsiz bakıcılar olarak süper kadınlar mesleki kariyerlerine devam ederlerken ailelerinin refahına da katkıda bulunmuşlardır. İmkânsız gibi görünen bu duruma karşılık ev içinde ve dışında son derece büyük fedakârlıklar yaparak çift vardiyalı hayatlarını devam ettirmişlerdir. Fakat zamanla değişen koşullarla birlikte bireysel yaşam tarzı oluşmaya başlamış ve "süper kadın"lar kademeli olarak yok olmaya başlamıştır (Moreno, 2006: 381-384). 1980'lerde sorgulanan "süper kadın" imajının Türkiye kadınları açısından hiçbir zaman egemen bir biçimde var olmadığı bilinmektedir. Özellikle ülkenin ağır sosyo-ekonomik koşullarında kadınlar yaşamlarının tüm alanlarında başarı sağlayamayacaklarını baştan kabullenmiş durumdadırlar. Bu nedenle kadın erkek rollerinin sorgulanması ya da toplumsal örgütlenme yerine çoğunlukla bir geri çekilme durumundadırlar (KSSGM, 2000a: 137).

Diğer yandan yükseköğrenim görme şansına sahip olarak profesyonel olarak mesleklerini icra eden kadınların, çalışmaları toplumsal cinsiyet rolleri açısından herhangi bir sorun yaratmadığı gibi eşlerinin yardımlarına gerek olmadan, geniş ailelerinin diğer kadın üyelerinin ya da işçi sınıfından kadınların yardımı ile işlerini sorunsuz yürütmeye devam ettikleri belirtilmektedir (İlkkaracan, 1982'den akt. Erkut, 1998: 287).

Erkekler ve kadınlar mesleki olarak rekabet etmeye başladıkları anda da toplumsal işbölümü devreye girer. Kadınlar çeşitli engellerle çalışma yaşamında var olmaya çalışırken hedefe ne kadar çok yaklaşırlarsa, aslında o kadar çok cezalandırılırlar (Lagrove, 2005: 449; Berberoğlu, 1989: 298). Aile erkeklere ve kadınlara farklı ideolojik ve pratik yükler sunar. Erkekler ailenin ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaya teşvik edilir; oysa kadınların zorunluluktan dolayı bir işe girmişlerse dâhi suçluluk hissetmeleri sağlanır (Lagrove, 2005: 420). Kadınlar büyük fedakârlıklar yaparak hem ev içi işlerini aksatmaması hem de ev dışı aile refahına katkıda bulunması arasında tercih yapmaya mecbur edilmektedir.

3.3. Toplumsal Cinsiyet Temelinde Eşitsizlik

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) 1990 yılından beri refah için daha kapsamlı bir tanım elde edebilmek için “İnsani Gelişme Raporu” yayınlamaktadır. Türkiye 2009 yılı İnsani Gelişme Raporu’na göre 182 ülke arasından 79. Sırada yer alırken, kadınların toplumsal hayata katılımları açısından 109 ilke içinden 101.sırada yer almaktadır. Cinsiyeti Güçlendirme Ölçüsü (GDI), ülkeleri cinsiyet eşitliğini sağlama adına kadınları ekonomik katılım ve karar vermede, politik katılım ve karar vermede ve ekonomik kaynaklara hakim olma gücü konusunda ölçümleyen birleşik bir endekstir. Bu endekse göre Türkiye, 2006 yılında 75 ülke arasında 72. olmuştur. 2007 ve 2008 yıllarında 93 ülke arasında 90. olabilmektedir. 2009 yılında ise 109 ülke arasından 101. sırada yer almaktadır (TİSK, 2009).

Toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikleri somut olarak gösteren bir başka rapor ise Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu (Global Gender Gap Report)’dur. Rapor 2006 yılında Dünya Ekonomik Forumu tarafından kadın ve erkekler arasındaki ekonomik, politik, eğitim ve sağlık konularındaki dört kritik alandaki eşitsizlikleri gözler önüne sermektedir (World Economic Forum, 2009: 3). Türkiye 2006 yılında 115 ilke içinde 105. sırada yer almaktaydı. 2007 yılında Dünya Ekonomik Forumu ülke sayısını 128’e çıkarmıştır ve Türkiye 128 ülke arasında 2007 yılında 121. sıradadır. 2008 yılında ülke sayısı 130’a yükselmiştir. Türkiye’nin sırası ise 130 ülke arasından 123. sıradadır.

2009 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu’na göre ülke kaynaklarından eşit yararlanma, eğitim, sağlık hakkı, politikada temsil ve ekonomik güce sahip olma gibi ölçütlere göre yapılan sıralamada Türkiye geçen yıla oranla altı sıra gerileyerek 134 ülke arasından 129. sırada yer aldı. Eğitime katılım açısından 110’uncu, ekonomik katılım açısından 130’uncu ve siyasete katılım açısından ise 107’inci sırada yer almaktadır (World Economic Forum, 2009: 9–11).

3.3.1. Eğitimde eşitsizlik

Modern toplumun en önemli gereklerinden biri olan eğitim, üretken ve kaliteli bir yaşamın ön koşuludur. Günümüzde dünyada yaşanan hızlı değişim ve gelişime uyum

sağlayabilmenin anahtarı eğitimidir. Eğitim temel bir insan hakkı olup, eşitlik, kalkınma ve toplumsal barışın sağlanması ve sürdürülmesi için gerekli bir koşuldur. Eğitim alanında tüm dünyada yaşanan hızlı değişim ve gelişmelere rağmen dünyanın pek çok bölgesinde kadınların eğitimi konusu hala önemli bir sorundur (KSSGM, 2009: 9).

Türkiye’de kadının yaşam seviyesini yükseltmesi ve statüsünü yükselterek kadını ikinci sınıf konumundan kurtararak bireysel özgürlüğünü kazanmasındaki anahtar, eğitimidir. Kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanamamalarının ilk ve temel nedeni eğitim yetersizliğidir (Arat, N., 1996: 47). Kadının sosyo-ekonomik statüsünün yükseltilmesi ve kendisine toplum içinde daha iyi bir yer edinmesi eğitim imkânlarının sağlanmasına bağlıdır. Kadının özellikle eğitim düzeyinin yükselmesi bilgiden ziyade beceri gerektiren işlerde çalışmak yerine belli alanlarda uzmanlaşmış olarak bir meslek sahibi olmalarını sağlamaktadır. Kanunların kadınlara tanıdığı özgürlük ve eşitliğin sağlanması için en etkili araç eğitimidir (Yeşilorman, 2001: 276).

Türkiye’de kız çocuklar ve erkek çocuklar Cumhuriyetin ilk yıllarından beri eğitimin her aşamasında eğitim açısından yasalar önünde eşittir. Temel öğretim zorunlu bir haktır. İlköğretimden sonra ise eğitime devam etmek öğrencinin ve ailenin isteğine bırakılmıştır. Ancak uygulamada kızlar ve erkekler arasındaki bu eşitlikçi uygulama eğitimin her aşamasında pozitif ayrımcılık uygulanmadığı takdirde erkek lehine bir durum yaratmaktadır (UNİCEF, 2003: 28).

Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri eğitimde fırsat eşitliğinin önünde önemli bir engel oluşturmaktadır. Kadın rollerine ilişkin geleneksel norm ve değerler kızları okuldan uzaklaştırmaktadır. Kızların ya çok erken yaşlarda evliliğe zorlandığı durumlarla karşılaşmakta ya da gelir düzeyi düşük ailelerin çocuklarını okula gönderme konusunda bir karar vermesi gerektiğinde, kız çocuklarının ev işlerine yardım etmesi için eğitimden uzak tutulmakla birlikte eğitim konusunda erkek çocuktan yana tercih kullanılmaktadır (KSSGM, 2008: 30). Evde zorunlu eğitimden sonra kızların aldığı eğitim daha çok ev hanımlığına dönük bir eğitim olmaktadır. Kızlar annelerinin ev işlerine yardımcı, çocukların büyütülmesine yardımcı ve benzeri görevleri bulunmaktadır. Hâlbuki erkek çocuklar babalarının işlerinde çalışabilmektedirler. Dolayısıyla kız çocukları mesleki açıdan bir eğitim almadıklarından dolayı iş bulmada doğal bir zorlukla karşı karşıya kalmakta yarıya eşit koşullarda başlanamamaktadırlar.

Eğitilmemiş kadın işgücü yarışına şansız olarak başlayarak ekonominin en düşük işlerinde çalışmaktadır (Kalpaklıoğlu, 1996: 23).

Tablo 1. Yetişkin Okuryazarlık Oranı (24 ve daha yukarı yaştaki nüfus)(%)

Yetişkin Okur Yazarlık Oranı	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Toplam	85,9	86,3	86,4	86,3	87,5	88,3	87,4	88,1	88,1
Kadın	77,6	78,1	78,3	78,2	79,9	81,1	79,6	80,3	80,4
Erkek	94,4	94,6	94,5	94,5	95,3	95,7	95,3	96,0	96,0

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi (HHİA) verilerinden derlenmiştir.

1998–2006 yılları arasında kadınlar açısından okuryazarlıkta ve eğitim seviyesinde bir yükselme olmasına rağmen yüzde yüz okuryazarlık seviyesine ulaşamamıştır. Halen yetişkin beş kadından biri okuryazar değildir. Okuryazar olmayanların yüzde 79,3’ünü kadınlar oluşturmaktadır. Erkeklerin ise yüzde 96,6’sı okuryazar durumdadır.

Kadına yapılan eğitim yatırımları daha üretken bir neslin oluşması açısından çok daha önemlidir. Çünkü kadınlara yapılan eğitim yatırımları, her kadının doğurgan olduğu göz önüne alındığında aynı zamanda erkeklere de yapılan bir yatırımdır (Kalpaklıoğlu, 1996: 25). Bugün kadınların daha düşük bir statüye sahip olmalarının ve ikinci sınıf varlık durumunda bulunmalarının nedeni hem ailenin hem de toplumun kaynaklarından erkekler kadar yararlanamamaları görülmektedir. Ayrıca eşitsizliklere küçük yaşlarda tanık olmaları ve bu durumu içselleştirmeleri kadınların şu anda içinde buldukları toplumsal ve ekonomik koşullarının nedeni olarak görülmektedir (Arat, N. 1998: 22). Yani kadının eğitim düzeyinin yükselmesi, kadınların basit ve vasıfsız işlerde çalışmaları yerine belli alanlarda uzmanlık bilgisine sahip olmaları ve buna paralel olarak iyi bir meslek sahibi olmalarını sağlayabilir. Fakat ne ekonomik bağımsızlık ne de sosyo-ekonomik rol değişimleri kadınları geleneksel rol fonksiyonlarından uzaklaştırılmaz ve dolayısıyla cinsiyetler arası eşitliği sağlayamaz (Yeşilorman, 2001: 276).

3.3.2. İşgücüne katılım ve istihdamda eşitsizlik

İslami değerlerin kadının çalışmasına izin vermediği, ataerkil aile yapısının kadını çalışmaktan alıkoyduğu ya da çalışmanın kadının kişisel tercihi olduğu yönündeki açıklamalar kadın ve erkek arasındaki işgücüne katılım ve istihdamdaki eşitsizliği açıklamak için doğru olmakla birlikte yeterli değildir. Kadın ve erkek emeğinin ekonomik faaliyetlere eşitsiz katılımında bu etkenlere ek olarak ekonomik yaşamın kendisi ve yapısal özellikleri belirleyici nitelik taşımaktadır (Ecevit, 1993: 120-121). Çalışma yaşamında erkeğe ve kadına özgü işler diye işleri toplumsal cinsiyet açısından geleneksel olarak ayıran bir anlayış bulunmaktadır. Bu anlayış kadını toplumsal üretime ancak “ev kadınlığı” statüsünü koruyarak zorunlu durumlarda katılıma dahil eder (Arat, N., 1996: 45).

Türkiye’de kadınların istihdama katılımlarında diğer bir ifade ile kalkınmaya katılımlarında erkeklerin gerisinde olduğu ve yıllar itibariyle de işgücüne katılım oranlarında düşüş olduğu görülmektedir (KSSGM: 2008: 14).

Tablo 2. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı (15 ve daha yukarı yaştaki nüfus)(%)

Cinsiyete Göre İşgücü Durumu	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 (Haziran)
Toplam	48,3	48,7	48,3	48,0	46,2	46,9	47,9	48,8	51,2
Kadın	26,6	25,4	24,8	24,9	23,6	24,5	26,0	27,6	30,5
Erkek	70,4	72,2	72,2	71,5	69,8	70,1	70,5	70,8	72,7

Kaynak: TÜİK, HHİA verilerinden derlenmiştir.

2003 yılında yüzde 26,6 olan kadın için işgücüne katılım oranı 2011’de yüzde 30,5’e yükselmiştir. Erkekler için ise 2011 yılı için bu oran 72,7 olmuştur.

Kadınların işgücüne katılımı anlamında yasal olarak bir engel olmamasına rağmen aile için konuları nedeniyle çalışma yaşamından uzak durmaktadırlar. Çalışma yaşamına girebilenlerin ise ücret, terfi, cinsel taciz gibi konularda önlerinde engeller oluşturulmaktadır (KSSGM: 2008: 14). İşe alınırken en son tercih olarak alınmakta,

çıkarılırken ise ilk kadınlar çıkarılmaktadır. Çalışma yaşamında yükselmelerinin önünde yasal engeller bulunmasa bile yükselmeleri engellenmektedir (Seyman, 1996: 19).

Kadının işgücü piyasasındaki konumu genel olarak, kadına ev içinde yüklenen görev ve sorumluluklardan dolayı düşük ücretli, düşük vasıf düzeyi gerektiren daha az güvenceye ve daha kötü çalışma koşullarına sahip işlerde çalışmaları olarak özetlenebilir. (Akpınar, 2005: 5). Kadınlar kadın olmaları veya herhangi bir iş tecrübesine sahip olmamaları ya da çok az bir iş tecrübesine sahip olmaları dolayısıyla çoğu zaman emek yoğun ve uzun çalışma saatleri gerektiren sanayi kollarında çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Suğur, 2005: 56). Fakat kadın işgücünün sanayideki payı da düşüktür. Kadın işgücü genellikle eğitimsiz ya da daha az eğitilmiş ve emek yoğun işlerde çalışan bir işgücüdür. Bu özelliği nedeniyle de kayıt dışı sanayide yer almakta ve düzenli bir gelir ve sosyal güvenceden yoksun olarak çalışmaktadırlar (Kalpaklıoğlu, 1996: 24).

Eğitim düzeyi yüksek olan kadın çalışanların da düşük ücretli personel statüsünde bulunduğu ve organizasyonların üst kademelerine tırmanmakta büyük güçlüklerle karşılaştıkları bilinmektedir (Berberoğlu, 1989: 290). Eğitim düzeyi yüksek olan kadınların iş gücüne katılma ve kariyer geliştirme alanlarında önemli artışlar olmasına rağmen uygun eğitim, yetiştirme ve deneyime sahip olan kadınların dahi üst kademelere tırmanmada erkeklere nazaran aynı başarıyı gösteremedikleri saptanmıştır (Aytaç, 2000: 905). Ekonomik yaşamdaki cinsiyet eşitsizliği, kadınların ekonomik bağımsızlığını ve ekonomik durumunu iyileştirmek suretiyle ortadan kaldırılabilir (Yeşilorman, 2001: 273).

Kadınların işgücüne katılımı ve istihdamdaki eşitsizlikleri üzerinde ileriki bölümlerde daha ayrıntılı olarak durulacağından burada sadece genel bir giriş yapılmaktadır.

3.3.3. Siyasete katılımıda eşitsizlik

Toplumsal yaşamda iktidar yani karar alma yetkisi cinsler açısından bir cinsin lehine ve diğer cinsin ise aleyhine olan bir dengesizlik şeklinde belirmektedir (Abadan-Unat, 1995: 16).

Kadınların karar alma ve kamu yönetim süreçlerinde temsili demokrasinin önemli bir gereğidir. Kadınlar siyasi alanda erkeklere göre daha az bir katılım göstermelerine rağmen, seçme ve seçilme haklarını yerel seçimler için 1930'da, genel seçimler için ise 1934'te kazanmışlardır (KSSGM, 2008: 46). 1935 yılında ilk kadın milletvekilinin meclise girmesiyle birlikte eğitim ve ekonomi alanında erkeklerle eşit haklardan yararlanmaya başlamışlardır (Kongar, 1976: 401). 1935 yılında yapılan seçimlerde ilk kez seçilme hakkını kullanan Türk kadını, TBMM'ye 18 milletvekili ile girdi. Türkiye'den sonra, kadınlar İtalya'da 1948'de, Fransa'da 1944'de, Japonya'da 1950'de ve İsviçre'de 1971'de seçilme hakkı elde etti. Kadınların siyasal kararlara eşit katılımını ve eşit temsiliğini sağlamak için ulusal politikaların oluşturulması ve bunun gerçekleştirilmesi için gerekirse kota dâhil pozitif ayrımcılık stratejilerinin benimsenmesi, demokrasinin uluslararası kabul görmüş bir gerekliliği haline gelmiştir (TÜSİAD, 2008: 6).

Tablo 3. Kadın Milletvekili Oranı (%)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Kadın Milletvekili Oranı	-	-	-	-	9,1	-	-	-	14,0

Kaynak: <http://nkg.tuik.gov.tr/goster.asp?aile=4> adresinden alınmıştır (10.03.2010).

Türk kadınının genel seçimlere katılma, milletvekili seçme ve seçilme hakkını kazanmasının ardından TBMM'deki kadın milletvekili oranı olan 1935'teki yüzde 4,5 ile en yüksek orandır ve bu oran 2007 yılına kadar bir daha geçilememiştir⁶.

Meclis'e giren kadın milletvekillerinin oranı ilk kez 2007 seçiminde yüzde 9,1'e ulaşmıştır (T.C.Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2007). 12 Haziran 2011 seçimlerinde ise en yüksek oran olan %14 (78)'e yükselmiştir.

⁶ <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/393006.asp>, Erişim Tarihi: 10.03.2010.

İkinci Bölüm

Cinsiyete Dayalı Eşitsizlikleri Açıklayan Yaklaşımlar ve Kadın İşgücü İstihdamı

1. Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Eşitsizlikleri Açıklayan Yaklaşımlar

Kadınların emek piyasasındaki durumlarına bakıldığında var olan cinsiyete dayalı bir işgücü ayrımcılığı olduğu bir gerçektir. Cinsiyete dayalı işgücü ayrımcılığı sadece kadın ve erkeklerin yaptığı işlerin ayrışması değildir aynı zamanda kadın ve erkeğin çalışma yaşamında içinde bulunduğu ilişkiler ağını da içermektedir (KSSGM, 1999b: 16).

Gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun bütün ülkelerdeki çalışma yaşamında farklı düzeylerde cinsiyete dayalı işgücü ayrımcılığı bulunmaktadır. İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı konusunda bazı çalışmalar yapılmıştır. Yapılan bu çalışmaların sonucunda kadınların ilk olarak eğitim ve mesleki eğitim alanında eşitsizliklere maruz kaldıkları, iş bulma ve terfi sırasında ayrımcılık yaşadıkları, ücretlendirmede eşitsizliklere maruz kaldıkları ve belli mesleklerde yoğunlaştıkları belirlenmiştir (Palaz, 2003: 89).

Bu bölümde işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı Neoklasik Yaklaşım ve Kurumcu Yaklaşım olmak üzere iki ana başlık altındaki teorilerle açıklamaya çalışılacaktır.

1.1. Neo Klasik Yaklaşımlar

Neo klasik yaklaşıma göre cinsiyetler arasındaki ücret eşitsizlikleri ancak kadın ve erkek işçilerin verimlilikleri ile açıklanabilir. Eşit üretkenliğe sahip işçilerin en azından eşit ücret alması gerektiğini vurgular. Rekabetçi bir piyasanın işleyişinde eşit özellik ve verimliliğe sahip kişiler arasında ücret ayrımcılığının uzun dönemde var olmayacağını savunur (Palaz, 2003: 90) ve eğer kadın açısından iktisadi bir eşitsizlik varsa da bu durumun kadının kendisi tarafından tercih edildiğini ileri sürmektedir.

Bu anlamda neo klasik yaklaşım çalışma yaşamında kadın-erkek eşitsizliğini haklı çıkartmaktadır (Erdem ve Şahin, 2008: 50). Neo klasik yaklaşım; Beşeri Sermaye, İstatistiksel Ayrımcılık, Ayrımcılık Duyguları ve Aşırı Kalabalıklaşma Modeli olarak dört modelle açıklanacaktır.

1.1.1. Beşeri sermaye modeli

İşgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı ayrımcılığı arz yönlü açıklamaya çalışan ve en çok kabul gören Neo klasik yaklaşım içerisinde yer alan model Beşeri Sermaye Modeli'dir (Palaz, 2003: 91). Kadın – erkek ücret farklılıklarını ve cinsiyete dayalı mesleki yoğunlaşmayı açıklayan arz yönlü teorilerin en önemlilerinden biridir. Beşeri sermaye modeli tanımsal olarak, fiziksel sermayeye benzer şekilde bireyin, zorunlu eğitim, zorunlu olmayan eğitim, iş arama ve iş aramak için göç etmesi şeklindeki faaliyetlerine yapılan yatırım ve bu yatırım kararı ile geleceğe dönük verimlilik ve kazanç beklentisini içerir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 217-218).

Beşeri Sermaye Modeli, kadınların düşük iş verimi, zayıf kariyer bağlılıkları, çalışma hayatındaki yüksek kararsızlık oranları, eğitime ilişkin arzu ve başarılarının düşüklüğü, birikmiş iş deneyimlerinin olmaması nedeniyle erkeklere kıyasla düşük değere sahip olduğunu (Ecevit, 1998: 269) ve bu nedenle kadınların daha az ücret aldığını ve daha düşük statülü mesleklerde yoğunlaştığını varsayar (Palaz, 2003: 91).

Ailedeki geleneksel işbölümü nedeniyle kadınlar erkeklere göre daha kısa çalışma sürelerine sahiptirler, zorunlu eğitime ve iş yerindeki eğitime daha az yatırım yaparlar. Aynı zamanda doğum nedeniyle çalışma hayatı dışında kalıp tekrar işlerine geri döndüklerinde var olan mesleki becerilerini geliştiremediklerinden dolayı eski ücretlerine yakın ücret alacakları meslekleri tercih edeceklerdir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 227).

1.1.2. İstatistiksel ayrımcılık modeli

Kurumcuların Neo klasik yöntemi benimseyen ancak kurumcu mantığa sadık kalan bu model ayrımcılığın bir başka yönünü ele alır. Bu modele göre, işverenlerin bir işçiyi işe alırken cinsiyet ayrımcılığı yapmasının nedeni işverenlerin işe başvuran

adayların verimlilikleri hakkında bilgi ve belirsizlik altında karar vermek zorunda olmalarından kaynaklanır (Palaz, 2003: 93). İşverenler işe başvuran adayların verimliliklerini tahmin etmek zorundadır. İşe alma sürecinde eğitim, tecrübe, yaş gibi bilgiler adayın verimliliğinin tahmini için yetersiz kalabilir. Bu durumda işverenler tamamen objektif uygulamalar dışında subjektif değerlendirmelere de başvurabilir. Irk ve cinsiyet bu süreçte bir filtre görevi görebilir. Örneğin, işveren kadınların doğum gibi nedenlerle bir süre sonra işi bırakacağına, devamsızlıklarının erkeklere oranla yüksek olduğuna ya da zencilerin güvenilmez insanlar olduğuna inanıyorsa, kadınları ve zencileri daha düşük ücretten işe alacaktır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 239).

İstatistiksel ayrımcılık modelinde işverenler adayları işe alırken baştan herhangi bir önyargıyla ayrımcılık yapmazlar, tamamen ekonomik nedenlerle erkekleri işe almanın kadınlara oranla daha karlı olduğunu düşündükleri için ayrımcılık yaparlar (Palaz, 2003: 93). Kadınların eğitim düzeyleri erkeklerinki ile eşit olsa da, kadınlar piyasada en az erkekler kadar sürekli olsalar da ve kariyer istekleri ve mesleki bağlılıkları üst düzeyde olsa bile işverenler işe alırken kadın ve erkek aday arasında tercih yapmak zorunda kaldıkları takdirde erkekleri tercih edeceklerdir. Bu nedenle kadınlar piyasada ikincil konumdadırlar (Ecevit, 1998: 269).

İstatistiksel ayrımcılık modelinin ortaya koyduğu bir başka sonuçta, her gruba ait olan üyelerin birbirinden farklı hale gelmesiyle gruba ait verilerin kullanılarak ayrımcılık haline getirilmesidir. Örneğin, genel olarak kadınların daha fazla çocuk sahibi olduktan sonra işini terk etmesiyle işverenler toplumsal cinsiyeti bir filtre olarak kullanmaya devam edecektir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 239).

Türk işgücü piyasalarındaki cinsiyet ayrımcılığını da bu İstatistiksel Ayrımcılık modeliyle açıklamak mümkündür. Türk işgücü piyasalarında da işverenler adayları işe alırken verimlilikleri hakkında tam bir bilgiye sahip olamadıkları için genel kabul görmüş önyargılarla hareket ederek ayrımcılık yapmaktadırlar (Palaz, 2003: 93).

1.1.3. Ayrımcılık duyguları modeli

Ayrımcılık duyguları modeli ünlü iktisatçı Gary Becker'in yorumu olduğu için literatürde "Becker Yaklaşımı" olarak isimlendirilmektedir. Becker'in ayrımcılıkla ilgili bu modeline göre, kadınlara karşı ayrımcılığın nedeni işverenlerin kadınlara karşı

önyargısı nedeniyle kadınları, erkeklere ödediği ücretten ayrımcılık katsayısı kadar düşük bir ücretle istihdam etmeleridir. Kadınlara karşı ayrımcılık işverenler tarafından yapıldığı gibi iş arkadaşları ve müşteriler tarafından da yapılması söz konusudur (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 228–229).

Bir işveren kadınlara karşı ayrımcı önyargılar besliyorsa işe alacağı kadınların kendisi için fazladan ek bir maliyete neden olacağını düşünerek işe aldığı kadınları daha düşük bir ücretle çalıştıracaktır. Ek maliyet işverenin ayrımcılık katsayısına eşittir. İşverenlerin ayrımcılık katsayıları birbirinden farklıdır. Bazı işverenlerin ayrımcılık katsayıları sıfıra eşittir. Bu işverenler kadın ve erkek işçiler arasında ayırım yapmazlar ve her iki grubu birbirine tam ikame kabul ederler (Biçerli, 2007: 242). Bu işverenler kadın ve erkek işçiler işgücü arasında ücret farklılığı yaratmayarak emek maliyetlerini azaltırlar ve ürünlerini daha düşük fiyattan satarak ayrımcılık yapan firmaların piyasa dışına itilmesine sebep olurlar. Eğer tekelleşmeye izin verilmezse ayrımcılık azalır. Tekelci rantlar elde edebilecek işverenlerde kadın işçileri istihdam etmektense daha yüksek maliyete katlanabilirler (Biçerli, 2007: 243).

İşverenler için erkekleri çalıştırmanın maliyeti (W_m) onların ücretlerine eşit iken, kadınları çalıştırmanın maliyeti kadının ücreti ve işverenin kadının verimliliğini ne kadar düşük değerlendirdiğini gösteren ayrımcılık katsayısıdır (W_f+d). Bu işveren kadın işgücünü erkeklere göre W_m-d gibi düşük ücret düzeyinden istihdam edecektir. Bu da kadın işgücünü ücretinin düşmesine neden olacaktır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 229; Biçerli, 2007: 248).

Kadınlara karşı ayrımcılık işverenler tarafından yapıldığı gibi iş arkadaşları ve müşteriler tarafından da yapılabilmektedir. Bazı çalışanlar kendilerinden daha üst kademedeki kadın çalışanlardan emir almak istemezler. Erkek işçilerle üretimi sürdürmeyi tercih ettiği taktirde de bazı işler için kadın işçilerin ücretlerinin azalmasına neden olurlar. Zira aynı verimlilik düzeyine sahip ancak cinsiyete göre ayrımcılık uygulanan işyerlerinde çalışan erkek işçiler, kadın ve erkeğin birlikte çalıştığı işyerlerine göre daha az ücret alırlar (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 233).

İşverenlerin ve iş arkadaşları çalışanların kadın çalışanlara yaptıkları ayrımcılığın dışında bazı durumlarda müşterilerde bazı mesleklerde kadınların ya da erkeklerin hizmet etmesini tercih ederek cinsiyet ayrımcılığına neden olabilirler. Örneğin hemşirelik ya da hosteslik gibi bazı mesleklerde kadınların çalışması gerektiğine

inanılıyorsa mesleki bir katmanlaşma gündeme gelebilir. Aynı şekilde erkeklerin baskın olduğu mesleklerde ise kadınlar aleyhine bir katmanlaşma söz konusu olabilir. Eğer kadınlar müşterilerin erkekleri tercih ettiği mesleklerde iş bulurlarsa ortalama erkeğe göre daha düşük düzeyde ücret almayı kabul edeceklerdir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 232).

1.1.4. Aşırı kalabalıklaşma modeli

İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya bir başka model 1918 yılında Millicent Fawcett tarafından ortaya atılan Aşırı Kalabalıklaşma Modelidir. İşverenlerin ön yargılarının kadınların belli mesleklere girmesine engel olduğu ve böylece kadınların düşük statülü ve vasıfsız işlerde yoğunlaşmasına sebep olarak kadın çalışanların ücretlerini düşürdüğünü öne sürmektedir. Aynı şekilde 1922 yılında Edgeworth kadınların nasıl belli mesleklere yoğunlaştığını ve bunun ücretleri nasıl düşürdüğünü açıklamıştır. Daha sonra da Bergmann 1971’de Amerika’daki ırk ayrımcılığı çalışmasında bu modeli kullanmıştır (Palaz,1989’dan akt. Tzannatos, 2003: 96).

Aşırı Kalabalıklaşma Modelini diğer modellerden ayıran en önemli özellik, tam rekabetçi işgücü piyasası analizinden vazgeçerek mesleki ayrımcılığı gündeme getirmesidir. Bu teoriye göre, çoğu işler kadın ve erkek işi olarak ayrıştıklarından dolayı kadınlar ve erkekler eşit sermaye donanımına sahip olsalar da aynı işi yapsalar da aynı piyasada rekabet etmedikleri için kadınlar daha az ücret alacaklardır (Palaz, 1989’dan akt. Bergmann, 2003: 96).

1.2. Kurumcu Yaklaşımlar

Bu yaklaşıma göre kimin işe alınacağına, işten çıkarılacağına ve ne kadar ücret alacağına karar veren büyük kurumlardır. Aynı zamanda işgücü piyasası tabakalaşır ve her bir tabakada piyasa Neo klasik yaklaşıma göre işler ancak işçilerin belirli bir tabakada iş bulup ilgili bilgi ve becerileri kazandıkça bir tabakadan diğerine geçmesi zordur. Bu da mesleki katmanlaşmanın kalıplarını güçlendirir. Mesleki katmanlaşma işgücü piyasasını ekonomik olduğu kadar kültürel olarak da algıladığı için kadın ve

erkek işi ayrımını toplumsal rol ve kimlikler bağlamında inceler (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 236).

Kurumcu Yaklaşım, İkili Rol Yaklaşımı, İşgücü Piyasasının Bölümlenmesi Yaklaşımı, Marksist Yaklaşım ve Feminist Yaklaşım olarak dört şekilde incelenecektir.

1.2.1. İkili rol yaklaşımı

Bu yaklaşım kadının çalışmasının, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü nedeniyle ancak işini ikinci planda görmesi ve evdeki sorumluluklarını aksatmaması koşuluyla kabul edilir olabileceğini savunmaktadır. Ev içi iş bölümü nedeniyle kadınlar ücretli çalışmadan daha fazla zamanı ve önceliği evdeki sorumluluklarına vermek zorundadırlar. Bu da ister istemez kadınları işgücü piyasalarında geçici veya yarı zamanlı, bilgi ve beceri düzeyi yüksek olmayan ve düşük ücretli işlere yönlendirmektedir (Suğur, 2005: 51).

1.2.2. İkili işgücü piyasası yaklaşımı

İkili işgücü piyasası yaklaşımı kadınların emek piyasasındaki ikincil konumlarını piyasanın ikili yapısı ile açıklamaya çalışan yaklaşımdır. Bu yaklaşım, emek piyasasının birincil ve ikincil olmak üzere iki temel sektöre bölündüğünü ve birincil emek piyasasında istihdam edilenlerin daimi kadro, daha yüksek ücret ve iş güvencesi ile erkek işgücü olduğunu, kadınların ise geçici işler, düşük iş güvencesi ve düşük ücretle ikincil emek piyasasında istihdam edildiklerini öne sürmektedir (Suğur, 1985'den akt. Doeringer ve Piore 2005: 50).

Bu yaklaşıma göre, birincil işgücü piyasası işte uzmanlık ve uzun süreli eğitim gerektirmektedir. Bu sebeple de birincil iş piyasasındaki ücretler yüksektir. Kadın işçilerin evlilik ve çocuk bakımı gibi nedenlerle işten ayrılma ihtimalleri yüksek olduğu için işveren kadın işçiye yatırım yapmak istemez. Uzmanlık ve eğitimleri yeterli olmayan kadınlar yüksek ücret verilen birincil işgücü piyasalarında yer alamaz. Birincil piyasadaki işler bir kere erkek işi olarak tanımlandıktan sonra kadınların istihdam edilmesi ya çok zordur ya da mümkün değildir (Erdem ve Şahin, 2008: 50). Bu çerçevedeki çalışmaların çoğu kadın ve erkek meslekleri arasındaki ücret farklılıklarına

yoğunlaşmaktadır. Bu kuram işverenlerin nitelikli kadın işgücünü birincil piyasalara çekerek bu yolla piyasadaki işgücü arzını yükselterek ücretleri düşürme yoluna neden başvurmadığını açıklayamamaktadır (KSSGM, 2000b: 12).

1.2.3. Marksist yaklaşım

Marksist yaklaşıma göre kapitalist sistem hem üretim maliyetlerini düşürmek hem de çalışanları düşük ücretle çalıştırabilmek amacıyla yedek bir işgücü ordusuna ihtiyaç duyar. Kadınlarda bu yedek işgücü ordusunun önemli bir bölümünü oluşturarak sermayenin ihtiyaç duyduğu zamanlarda devreye girerler (Suğur, 1974'ten akt. Braverman, 2005: 51). Böylece kadınlar gizli yedek işgücü ordusunu oluştururlar. Çünkü kadınların işten çıkarılmaları, ataerkil aile yapısı içinde ailenin koruyucu rolü nedeniyle fazla tepkiye neden olmaz. Bu kuram, kadın işgücünün bu kadar ucuz ve denetlenebilir olmasına karşılık sistemin neden öncelikle kadın işgücünü kullanmadığını açıklamakta yetersiz kalmaktadır (KSSGM, 2000b: 12).

Kadın emeğinin işgücü piyasasındaki ikincilikleri ve karşılaştıkları ayrımcı muamelelerin nedeni kadın emeğinin kendine özgü nitelikleridir (Ecevit, 1998: 267). Bu nitelikleri nedeniyle Marksist Yaklaşım açısından yedek emek ordusu içinde yer almaktadırlar. Marksist yaklaşımda, kadınları işgücü piyasalarına giriş çıkışları ve sermayenin gereksinimleri arasında paralellik kurularak tamamen otomatik bir süreç olarak gösteriliyor. Oysaki kadınların ev ile ilgili yükümlülüklerinin kapsamı, medeni durumları, eğitimleri ve vasıfları hesaba katılmamaktadır (Erdem ve Şahin, 2008: 52).

1.2.4. Feminist yaklaşım

Kurumcu teori çerçevesinde geliştirilen ve kadınların neden ikincil ve daha düşük işlerde yoğunlaştığını açıklamaya çalışan bir başka yaklaşım olan Feminist Cinsiyet Ayrımcılığı Yaklaşımına göre, kadınların hem evde hem de işyerinde ayrımcılığa maruz kalmalarının nedeni, “Patriarkal-Erkek Egemen” sistemin hâkim olduğu değer yargılarıdır (Palaz, 2003: 99). Ayrımcılıkla ilgili olarak feminist teori kadının işgücü piyasasındaki ikincil konumunu toplum ve aile içindeki konumuna bağlar (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 241).

Feminist yaklaşıma göre ayrımcılık, “hem işyerinde, hem de ailede ekonomik, toplumsal, siyasi ve kültürel faktörlerin çok boyutlu etkileşimi sonucu, ücret düzeyi, istihdam ve mesleki konum açısından ortaya çıkan farklılaşmalardır” (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 240).

Anker ve Hein'in 1986 yılında ileri sürdüğü argümana göre, kadın meslekleri öğretmenlik, hemşirelik, temizlik işleri ve çocuk bakıcılığı gibi annelik ve ev kadınlığının uzantısı olan ve bazı toplumlarda hafife alınan mesleklerdir. Bu işler çoğu zaman, kadınlar için yüksek ücret alan erkeklerin yaptıkları işlerden daha fazla yetenek ve deneyim gerektiren işler olsa da sırf kadın işi olarak görüldüğü için kadınlar daha az ücret alırlar (Palaz, 2003: 99).

Kapitalist ekonomilerin kadınları düşük ücretli işlere ya da ücretsiz emeğe mahkum ettiği çoğunlukla aynı iş için erkeklerden daha az ücret aldıkları, üst düzeylere gelmelerinin engellenmesinin yanı sıra işyerinde tacize maruz kaldıkları çok çeşitli araştırmalarda gösterilmiştir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 241).

2. Kadın İşgücü

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı bir eşitsizlik vardır. Kadın iş yaşamı dışında kalarak erkek egemen yapıyı desteklemekte ve ikincil konuma itilmektedir. Bu nedenle ücretli işçi olarak çalışma yaşamında dâhil olması kadının statüsünü iyileştirmektedir. Kadının ücretli işçi niteliği kazanmasının etkileri şu şekilde sıralanabilir:

- Kadının eve aidiyeti ile erkeğin kamusal alana aidiyeti olarak tanımlanan rol ayrımı bulanıklaşmaktadır.
- Kadının emeğinin bir değer olduğunu anlaması, tarihsel bağlamda oluşturulmuş erkek egemen yapıya, bu durumun erkek için getirdiği ayrıcalıklara ve bunu destekleyen değer sistemine karşı çıkışına neden olmaktadır.
- Kadınlar kendi ücretleri ile ailede sağlanan ekonomik iyileşmeyi bir kaldıraç olarak kullanarak, evdeki uygulama ve kuralları daha eşitlikçi bir konuma getirebilmektedir.

- Kadının aile reisi olduğu hane halklarının artışı, ev kurallarının cinsiyete dayalı yapısını ve aile içindeki ebeveyn-çocuk ve karı-koca ilişkilerine dayalı şekillenmesini ortadan kaldırmaktadır(KSSGM, 1999a: 31).

Kadının ücretli çalışmaya başlaması kadının statüsünde bir yükselme ve değışme yaratırken bazı çelişki ve eşitsizlikleri de beraberinde getirmektedir. Bir anlamda kadınların çalışma yaşamına dâhil olması ile birlikte kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikler su yüzüne çıkmaktadır. Örneğin, işe giriş konusunda erkeklerle bir eşitsizlik söz konusu olmaktadır. Daha sonra kadın çalışma hayatında yükselme ve terfi anlamında eşitsizliklere maruz kalırken, aynı zamanda ekonomik büyüme dönemlerinde işe alınan ve kriz dönemlerinde işten ilk çıkarılan kişiler olarak, işgücü piyasasına esneklik kazandıran bir işlev görmektedir (Koray ve Topçuoğlu, 1995: 149).

2.1. Kadın İşgücünün Çalışma Biçimleri

Kadın hangi sosyo-ekonomik düzeyde olursa olsun, üretime katkısı, bulunduğu konuma göre değışiklik gösterse de, kadın üretim işlevinden hiçbir zaman soyutlanmamıştır. Kadın işgücünün görünüş biçimleri başlığı altında kadının üretime katkısının olduğu fakat bu katkının “görünmeyen emek” olarak kaldığı ücretsiz kadın işgücü incelenecektir. Ücretsiz kadın işgücü belirgin şekilde ev kadınlığı ve ücretsiz aile işçiliğı olarak iki ayrı başlık altında incelenecektir. Ücretli kadın işgücünde ise belirli bir ücret karşılığı çalışan kadınlar iki grupta incelenecektir. Birinci grupta kırdan kente göç etmiş, maddi zorluklardan dolayı çalışmaya mecbur olan, düşük ücretli işlerde ve sosyal güvenceden yoksun olarak çalışan kadınlar yer almaktadır. İkinci grupta ise, iyi eğitilmiş, yüksek öğrenim görmüş, meslek sahibi orta ve üst sosyo-ekonomik düzeydeki kadınlar yer almaktadır.

2.1.1. Ücretsiz kadın işgücü

Ücretsiz kadın işgücü ev kadınlığı ve tarım kesiminde herhangi bir ücret almadan küçük aile işletmelerinde çalışan ücretsiz aile işçiliğı olarak iki başlık altında incelenecektir.

2.1.1.1. Ev kadınlığı

Köyden kente göçle birlikte kente gelen kadın yeterli eğitim ve bilgi ve beceriye sahip olmaması nedeniyle kentlerde işgücü piyasasına girememekte, genellikle işgücü dışında kalarak ev kadını olmaktadır. Gelir azlığı nedeniyle çalışmak zorunda olması durumunda da ya evde çalışmaktadırlar ya da emek yoğun sektörlerde her türlü güvenceden yoksun çalışmaktadırlar. Sanayide düşük gelirle istihdam edilen kadın evde ücretsiz ekonomik faaliyetlerin en büyüğünü üstlenir.

İşgücü istatistiklerinde ev kadını olarak kabul edilen kadınların durumları hakkındaki bilgi, bazı ev kadınlarının marjinal işlerde çalıştıkları için çok kısıtlıdır. Bu alanlardaki işler kadın işi diye nitelendirilen işler olarak değerlendirilmektedir. Hızla gelişen Türk konfeksiyon sanayi evlere parça başına çok düşük ücretler vererek üretim maliyetlerini en aza indirmektedir. Ancak bu işler son derece enformel bir ilişki ağı çerçevesinde gerçekleştiğinden çalışanlar açısından sürekliliği ve iş güvencesi olmayan işler olarak değerlendirilmektedir. Yine evde el işleri yapıp satan kadınlara sorulduğunda, boş zamanlarını değerlendirdiklerini söylemekte ve bu uğraşlarını iş olarak değerlendirmemektedirler. Evlere gündelikçi olarak giden kadınlar da yaptıkları işleri düşük gördükleri için sayımlarda kendilerini “ev kadını” olarak tanıtmayı tercih etmektedirler (Özbay, 1993: 135). 1982 yılında Karadeniz Ereğli’de kadınların üretime katılma biçimleri üzerine yapılan bir araştırmada kadınlara çalışıp çalışmadıkları sorulmuştur. Çalıştıklarını söyleyenler çoğunlukla belli bir ücret karşılığı çalışan ücretlilerdir. Çalışmayanlara da arada bir kazanç getiren bir iş yapıp yapmadıkları sorulmuştur. Bu soruya %15,3’ü sebze satıcılığı, iğne oyası, dikiş, gündelikçilik gibi işlerde çalıştıklarını belirtmişlerdir (Özbay, 1993: 139).

Margaret Benston’un ünlü makalesi “eviçi emeği” kadınların ücret farkı, işsizlik ve belli iş kollarında yığılma gibi çalışma yaşamındaki sorunlarının temelinde “ev kadınlığının” yattığını öne sürmektedir. Ekonomi dışı bir konu olarak kabul edilen ev kadınının evde harcadığı “görünmeyen ev içi emeği” kapitalist ekonominin işleyişi açısından önemli bir işlev üstlenmektedir. Ev kadını olarak sınıflandırılıp ekonomi dışı bir alana atılan kadınların evde sundukları hizmetler milli gelir hesaplamalarında göz önünde bulundurulmamaktadır. Bundan sonraki yapılan çalışmalarda görülmektedir ki

ev kadınlarının ev içi emekleri milli gelirin %25-30'una ulaşmaktadır (Tekeli, 1995: 32).

Eğitim görmüş kadınların büyük bir kısmı evlendiklerinde toplumdaki egemen kavramın etkisi altında meslek yaşamlarını ikinci plana atmaktadırlar, bir kısmı da meslekte ilerleme istekleri ve yetenekleri varken hem meslek hem de ev yaşamını birlikte uyum içinde sürdüremediğinden dolayı tercihlerini ev kadınlığından yana kullanmaktadırlar.

Meslek yaşamı ve ev yaşamını uyumlu şekilde sürdürme ancak kadın ve erkeğin birlikte uyum çabaları ile gerçekleşebilir. Başlangıçta aynı eğitim düzeyinde ya da aynı meslekteki çiftler uyumlu bir hayat sürdürürlerken, kadının meslek yaşamında daha başarılı olup daha üst basamaklara çıkarak bir kimlik değişimine uğraması aile yaşamında ilişkilerin bozulmasına yol açmaktadır. Kadın güçlendikçe karşısındaki erkeğin ondan daha güçlü olması gerektiği yönündeki geleneksel kavram halen sürmektedir (Koptagel-İlal, 1995: 103–105). Diğer yandan ev kadını olmak çoğu zaman çalışan kadınlar için de bir tercihtir. Çitçi'nin (1974) kamu kesimindeki kadın görevliler üzerine yaptığı bir araştırmada çalışma yaşamını sürdürme ya da bırakma konusunda temel neden ekonomik zorunluluklardır. Ekonomik bir zorunluluk olmadığında çalışma yaşamını bırakacaklarını söyleyenler çoğunluktadır.

Türkiye'de aile alternatifsiz bir kurumdur. Bir kişinin özellikle de bir kadının evini ihmal ederek aile dışında kendine farklı bir kimlik araması olağanüstü zordur. Ailenin koruyucu kabağundan yoksun bir kadın marjinal bir duruma itilir. Dolayısıyla ailenin ve toplumun kadına verdiği rolü sorgulamak, onun kendisi ve toplumun onun için öngördüğü rolü reddetmek orta ve üst seviyelerdeki iyi eğitim görmüş ve meslek sahibi kadınlar için bile çok zordur (Doltaş, 1995: 63). Söyleyebiliriz ki, erkek ve kadınların ekonomik statüleri arasındaki farkların çoğunluğu özellikle çocuk bakımı gibi bağımlılıkların hala büyük oranda kadının bir görevi olmasıdır. Kadınların kendi çocuklarının artan bakım sorumluluğu erkeklere göre kadınların devam eden dezavantajlarının başlıca kaynaklarından biridir.

2.1.1.2. Ücretsiz aile işçiliği

Her toplumda kadın, ailenin gereksinim duyduğu mal ve hizmetleri üreterek ekonomik yaşama katılmaktadır. Ancak kırsal kesimde kadın annelik görevi, ev ve tarım işleri bakımından daha fazla sorumluluk üstlenmiştir. Kadının tarımsal üretime katılımı işveren ya da ücretli tarım işçisi biçiminde değil daha çok ücretsiz aile işçisi biçiminde yoğunlaşmıştır.

Kırsal kesimde çalışan kadınlar toplumsal statüleri çok düşük olup insan haklarından gerçek anlamda yararlanamamaktadırlar. Modern eğitim olanaklarından ve çağdaş yaşam koşullarından yoksun, ataerkil aile düzeninin egemen olduğu ortamda evde, bağda ve tarlada en ağır işleri gören bu kadınlar “ücretsiz aile işçisi statüsündedir (Gürkan, 2000: 40). Çalışma biçimleri açısından ücretsiz aile işçiliğini genellikle kırsal kesim kadınları oluşturmaktadır. 1985 yılında her 100 kadından 85’i tarımda çalışmaktayken 2009 yılına gelindiğinde her 100 kadından 42’si tarım sektöründe çalışmaktadır.

Tarımda kadının çalışması “ev dışında” değerlendirilmemekte ve “ev içi” bir etkinlik sayılmakta ve ev işinin bir uzantısı olarak değerlendirilmektedir. Tarımsal etkinliklerde, bütün istatistik cetvellerinde kadın ücretsiz aile işletmelerinin bireyi olarak geçmektedir. Ayrıca tarımda gelir, çoğunlukla eşit olarak bölünmemektedir. Kadının üretmiş olduğu tarımsal ürünler, herhangi bir fiziksel çaba harcanmadan erkekler tarafından pazarlanmaktadır. Dolayısıyla burada da kadın ve erkek arasında bir eşitsizlik meydana çıkmaktadır (Abadan Unat, 1995: 18).

2.1.2. Ücretli kadın işgücü

Ücretli kadın işgücünü iki grupta incelenmektedir. İlk grupta, kırsal kesimden kente göç eden ve zor şartlarda aile bütçesine katkıda bulunmak için düşük ücretlerle, sosyal güvenceden yoksun, emek yoğun sektörlerde istihdam edilen ve kimi zaman enformel alanlarda çalışmak zorunda bırakılan kadınlar bulunmaktadır. Orta ve alt sosyo-ekonomik düzey kadınları geleneksel yaşamın egemen olduğu kırsal kesimden kente göçmüş herhangi bir eğitim görmemiş ya da kısıtlı eğitime sahip, mesleki anlamda kendisine yeterlilik kazandıracak herhangi bir meslek eğitimine sahip olmayan

ama özellikle kent yaşamı içinde maddi zorluklardan dolayı aileye ekonomik katkıda bulunmaları beklenen kadınlardır (Koptagel-İlal, 1995: 109). Suğur'un (2005: 56) 2001 yılı içerisinde Bursa'da büyük ölçekli bir tekstil fabrikasında çalışan kadınlar üzerine yaptığı bir alan araştırması göstermiştir ki, kadınların ev sorumluluklarının yanında düşük ücretli, emek yoğun ve güvencesiz çalışmalarına rağmen büyük bölümü ücretli çalışmaya olumlu yaklaşmaktadır ve şartlar ne olursa olsun çalışabildiği yaşa kadar çalışmayı düşünmektedir. Diğer açıdan niteliksiz çalışan kadın işgücü var olan koşullar nedeniyle kendisine verilen ikincil konuma razı olarak çalışmaktadır. Niteliksiz işgücünde kadının genel eğitim ve mesleki düzeyi düşük ve toplumsallaşma süreci içinde geleneksel alt kültürle beslenmiştir. Annelik ve kadınlık rolleri önde gelir. Çalışma nedeni ekonomik zorunluluk olduğu için bir bakıma istemeden çalışır bundan dolayı da çalışmasını ortadan kaldıracak durumun ortadan kalkmasıyla çalışma yaşamından kolaylıkla ayrılacaktır⁷. Bu türden kadın işgücü, ekonomik ve toplumsal yapının kendisine biçtiği marjinal rolle uyum göstermektedir. Piyasanın isteğine göre var olan ve devreden çıkarılabilen, niteliksiz ve dolayısıyla iş yaşamındaki her türlü olumsuz koşula razı olan bir işgücüdür (KSSGM, 2000b: 20-21).

İkinci grupta ise iyi eğitim görmüş eğitimli ailelerden gelen iyi bir meslek sahibi kadınlardır. Orta veya yüksek dereceli meslek sahibi kadınlar bazı kimlik karmaşası ve sorunları yoğun olarak yaşanmaktadır. Fakat aldıkları eğitim bakımından geçerli kadınlık rollerinden çok meslek rollerine öncelik vermişlerdir. İşe ilişkin beklentileri geniştir. Mesleki rollere önem verirler. Bu yüzden de doyurucu maddi beklentilerinin yanı sıra kendini meslekte yükselmeye güdüleyen bu gruptaki kadınlar yedek işgücü ordusu olarak görülemezler (KSSGM, 2000b: 21).

Hem ücretsiz iş gücü içerisinde yer alan ev kadınlarının ve ücretsiz aile işçisi kadınların hem de ücretli kadın işgücü içerisinde yer alan kadınların belki de tek ortak noktaları erkek dünyasında ve erkek egemenliğinde yaşamalarıdır.

Kırsal kesimlerde kadınlar hem tarlalarda hem evde çalışırlar ancak ekonomik ve sosyal yönden eşlerine bağımlıdırlar. Kırsal kesimden kente göç eden gecekondu bölgelerinde oturan kadınların çoğu evlerinin yanı sıra temizlik ve fabrika işçiliği gibi ev dışı alanlarda çalışırlar para kazanırlar fakat yine de eşlerine bağımlıdırlar. Orta ve üst sınıftan kentli kadın öğretmenlik, avukatlık ve doktorluk gibi prestijli meslek

⁷ Çalışma yaşamının sürmesi durumunda bu saptama geçersizleşecek ve çalışma yaşamını benimseyen kadın için iş, olmazsa olmaz duruma gelecektir (Çitçi, 1974: 74-75).

dallarında çalışırlar, erkeklerle eşit olmak adına mücadele ederler ama onlarda evde bir erkeğe bağımlı hissederler (Doltaş, 1995: 62).

2.2. Tarihsel Süreç İçerisinde Kadın İşgücü

Kadınlar ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte “ücretli” olarak ya da “işçi” statüsü altında çalışma yaşamı içinde yer almışlardır. Ancak kadının çalışma yaşamına girişinin gerçek anlamda sadece sanayi devrimi ile başladığı düşünülemez. Kadınların tarihsel sürecin her döneminde, dönemin şartlarına ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde ekonomik faaliyetlerin içinde yer aldıkları görülmektedir.

2.2.1. Sanayi Devriminden önceki dönemde kadın işgücü

Özel mülkiyetin, tasarruf ve savaşların olmadığı henüz yerleşik hayata geçilmeyen paleolitik ve neolitik çağlarda kadının soyun devamı için ne kadar önemli olduğu biliniyordu. Bu yüzden de toplumsal açıdan çok değerliydi. Anaerkil aile yapısının egemen olduğu bu dönemde tanrıçalar kadın figürlerinden yapılmaktaydı. Bereketi ve varlığı temsil eden de ana tanrıça, yani bir kadındı (Soysal, 2006: 2).

Yerleşik hayat tarzının benimsenmesi toplumların ekonomik, sosyal ve siyasi yapılarında köklü değişikliklere neden olmuştur. Kadın ve erkeğin önce aile daha sonra da toplum içindeki konularında köklü değişiklikler olmuştur. Erkekler fiziksel güç gerektiren işlerle uğraşırken, kadınlar evlerine çekilmişlerdir. Böylece ataerkil toplum düzeni ortaya çıkmaya başlamıştır. Yerleşim merkezlerinin kurulması ile birlikte değişim ekonomisi kurularak ticaret başlamıştır. Diğer yandan insanların hem doğaya hem de diğer insanlara egemen olma çabaları savaşları ve savaş ganimetlerini önemli konuma getirmiştir. Böylece erkek ekonomik sistemin temel taşıyıcısı görevini üstlenirken kadın da onun yardımcısı, tamamlayıcısı konumuna düşmüştür (Altan, 1980: 13).

X. yüzyıla kadar süren dönem “Aile Ekonomisi ve Kölelik Düzeni” olarak adlandırılmaktadır. Bu dönemde iş gücünü, aile üyeleri ve köleler oluşturmaktadır. Aile içerisinde kadınlar, baba ya da kocalarının egemenliği altındadırlar. Ayrıca bu dönemde kadınlar, köle olarak bir ekonomik değer kazanmaktadır (Altan, 1980: 14).

X-XV. yüzyıllar arasında geçerli olan “Feodal Düzen”de ise toprak ve üretim araçları üzerinde mülkiyet hakkının sadece kullanım hakkına sahip olan serflerin tüm aile üyeleri ile çalışmak zorunda olduğu bir dönemdir. Bu durum da kadınların üretime katılmasını zorunlu kılmaktaydı (Altan, 1980: 16).

XV-XVIII. yüzyıllar arasında küçük sanat kollarında önemli gelişmeler olmuştur. El emeğinin gelişmesi ile el emeğinin kullanıldığı araç ve gereçlerin gelişimiyle, ücret karşılığı “yamak”, “çırak” ve “kalfa” statüleri ile korporasyon düzeni ortaya çıkmıştır. Bu dönemde kadınlar, esnaf ve zanaatkârların örgütlenerek kurdukları lonca otoritesi ve denetimi altında bazı sanayi kollarında yer almışlardır. Hatta sadece kadınların çalıştığı iş kolları doğmuştur. Örneğin, Fransa’da “...hammaddesi ipek ve altın sırma olan iş kolları kadınlara ayrılmıştı. Büyük ve küçük örekeli iplik eğiricileri, ipek kumaş dokuyucuları, ipek işi başlık yapımcıları, altın sırmalı şapka yapımcıları; bu beş alanda en azından bir kadın işçi muhakkak bulunurdu...” Loncalara kadınlar üye olabiliyor iken ustabaşı olmaları engellenmektedir. Bu anlamda da erkeklere bir ayrıcalık verilmekte ve kadınlara karşı bir ayrımcılık bulunmaktadır (Altan, 1980: 16-17)

Kadının tarihsel süreçte yaşamın her alanında ne kadar aktif olduğu göz ardı edilerek zayıf, muhtaç ve ikinci cins olarak görülmeye başlanmıştır.

2.2.2. Sanayi Devriminden günümüze kadın işgücü

XVIII. yüzyıla damgasını vuran Sanayi Devrimi çok şeyi değiştiren bir yüzyıl olmuştur. Bu dönemde ki belki de en önemli gelişme kadınların çalışma yaşamında ilk kez ücret karşılığı çalışmaya başlamasıdır.

Tarım egemen toplum düzeninde de üretim ve yaşam tarzında kadın ve erkek eşitsizliklerinin bulunmasına karşılık bu eşitsizlikler çalışma yaşamında çok fazla ortaya çıkmayıp, aile yaşamında kalmışlardır. Fakat sanayileşme süreciyle kadının çalışma yaşamına girmesi sömürülme noktasına ulaşmıştır (Yorgun, 2010: 169).

Sanayileşme sürecinde kadın ev dışında herhangi bir işte çalışarak aile ekonomisinden ziyade sermaye sahiplerinin ucuz işgücü arayışına katkıda bulunmuştur. Kadının bu dönemde çok düşük ücretler karşılığında ağır çalışma koşulları altında çalışmaları sonucu, kadın işgücü bu dönemde yoğun bir sömürüye maruz kalmıştır. Bununla birlikte, kadın haklarına ilişkin ilk feminist tepkilerin ortaya çıkmasında

endüstri devriminin payı olduğu iddia edilmektedir (Yeşilorman, 1978'den akt. Baymen, 2001: 273).

Sanayi Devrimi'nden önce işyeri ve ev kavramı tam olarak ayrılmamıştı. Evlere kurulan dokuma tezgâhlarında kadın ve çocuklar uzun saatler çalışıyorlardı. Gerçekleşen Sanayi Devrimi ile birlikte kadınlar evlerinden çıkarak fabrikalarda yerlerini almaya başladılar. Ancak bu gelişme şartların iyileşmesi yerine daha da kötüleşmesine neden olmuştur (Soysal, 2006: 3).

Sanayi Devrimi'ni izleyen yıllarda dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak kadın işgücü sayısı hızla artmış, üretim tekniğini basitleştiren makinelerin kullanımı, uzmanlaşma ve iş bölümünün oluşması kadın işgücü kullanımını arttırmıştır. Özellikle sürekli tekrara dayanan bu işlerin kadınlar için çok uygun olması ve kadın işgücünün daha uysal olması nedeniyle tercih edilmektedirler. Fakat bu dönemde kadın işgücünün çok düşük ücretlerle 12 saati bulan çalışma koşullarıyla yüz yüze kalması nedeniyle XIX. Yüzyılın ortalarından itibaren kadınların maruz kaldığı bu sömürü Batılı devletler tarafından kaldırılmaya çalışılmıştır. Bu önlemlerin başına da çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve bazı iş kollarında ve iş yerlerinde kadınların çalışmasının yasaklanması gibi koruyucu önlemler gelmektedir. XIX. yüzyılın sonlarına doğru metalurji, kimya ve otomotiv sektörlerindeki hızlı gelişmeler üretim sürecinde yer alan kadın sayısını oldukça sınırlamıştır.

I. ve II. Dünya Savaşı'nın yaşandığı yıllarda kadın işgücünün ekonominin bütün alanlarında arttığı görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 198). I. Dünya Savaşı ile birlikte kadınlar sadece dokuma sektöründe değil tüm alanlarda çalışma yaşamında yer almaya başladı. Pek çok kadın 1914'e kadar erkekler tarafından yapılabılır kabul edilen işlerde, genç erkeklerin cephede olması sebebiyle çalışmaya başlamıştır. 1911 yılında Almanya'da metal sektöründe çalışan kadın işçi yokken; 1914'de 11.000 kadın işçi silah fabrikalarında ve metal sektöründe çalışmaya başlamıştır.

Osmanlı'da da Balkan Savaşı (1912–1913) ve I. Dünya Savaşı (1914–1918) sırasında, seferberlik sebebiyle erkeklerin askere alınmaları kadınlara istihdam alanı açar. Ticaretten fabrikalara, yol yapımından sokak temizliğine kadar birçok iş alanında kadınlar çalıştırılmaya başlanmıştır. Hatta savaş yıllarında Harbiye ve Başkumandan Vekili Enver Paşa'nın girişimiyle "Osmanlı Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi" kurulmuştur. Kuruluşun amacı, kadınları namuslu bir şekilde hayatlarını kazandırmaya

alıştırmaktır. “Cemiyet iş bu maksadını temin etmek için kadınların yapabileceği bircümle işlere kendilerini sevk edecek ve bu suretle çalışacakları daimi surette himaye edecektir” (Toprak, 1988: 162–163). Zamanla çok yoğun başvurular olması sebebiyle cemiyet adına çeşitli şubeler açılarak kadınlara iş imkânları sağlanmıştır. Bu arada cemiyet aracılığıyla kadınlar gönüllü olarak askere alınmıştır. İstanbul’da Birinci Ordu tarafından oluşturulan “Birinci Kadın İşçi Taburu” geri hizmette kadınlara istihdam alanı açmıştır. Fakat kadın işçilerin yol inşaatı, toprak düzleştirilmesi, hendek açılması gibi ağır çalışma koşullarından dolayı taburdan ayrılmıştır. Nitekim ordunun bütün ihtiyaçlarının kadınlar tarafından karşılanması amacıyla 1917 yılında kurulan Kadın İşçi Taburu, 1919’da lağvedilerek tarihe karışmıştır. Kadınları Çalıştırma Cemiyeti, aile yaşamının çöküşünü önlemek amacıyla bünyesinde çalışan memur ve işçiler için zorunlu evlilik ilkesi getirmiştir (Toprak, 1988: 163).

1930’lara doğru yoğun ekonomik bunalımlar yüzünden çalışan kadın sayısında azalmalar olmasına rağmen zaman içinde hem teknolojinin gelişmesi hem de Fordizm⁸ adı verilen üretim modelinin yaygınlaşması ile kadınlar yeniden çalışma yaşamına dâhil olmuşlardır (Soysal, 2006: 4). Ayrıca yoğun ekonomik bunalımlar yüzünden ekonominin zor duruma düşmesiyle, devletin ekonomik ve toplumsal düzendeki etkinliği artmış ve bu çerçevede büro işleri gibi yeni iş alanları oluşmuş ve kadınlar buralarda çalışmaya başlamıştır (Kaya, 2008: 31).

Kadınların çalışma yaşamına dâhil olmaları Sanayi Devrimi ile başlamış olsa da II. Dünya Savaşı sonrası hız kazanmıştır. Çalışma yaşamı açısından erkeklerin savaşa gitmeleri ekonomide işgücü talebini ve ücretleri yükseltmiş bu da kadınların çalışma yaşamına dâhil olmasını teşvik etmiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 58). Amerika Birleşik

⁸ Amerikan otomobil sanayi öncüsü Henri Ford (1863–1947) tarafından ortaya atılan ve pratiğe geçirilen kuram. Üretim verimini, malların standartlaştırılmasıyla ve yeni bir örgütlenmeyle arttırmayı amaçlayan sanayide üretim örgütlenmesi etkinlik kuramıdır. Kurama göre üretimde önemli olan:

- olabildiğince çok parçaya ayırıp her parçanın standartlaştırılması;
- bunların büyük çapta ve seri olarak üretimi;
- işin, art arda gelen işlemlerle büyük üretim birimleri biçiminde düzenlenmesi;
- bu işlemlerin de ayrıca en yüksek düzeyde standartlaştırılması.

Böylece ortaya, çok yaygın bilinen yürüyen (akan) bant çıkmıştır. Üstünde, üretilecek nesnenin parçaları bulunan bant, üretim sürecinin gerektirdiği, sırasına göre dizilmiş makine ve iş istasyonları boyunca akar. Makine ve iş istasyonlarında bulunan işçilere ise bir kolu çekmek ya da bir pedala basmak düşer. Böylece küçük parçalara bölünen işler, yapılış sırasına göre dizilmekle, üretim sürecinde, işin gereği ya da makineler arasında gidip gelmeler (zaman kaybı) önlenmiş olur. Fordizmin bir özelliği de düşük maliyetlere dayandırılan bir kitle üretimidir. Diğer yandan, kesintisiz üretim sistemi, işçiler arasında karşılıklı bağımlılık ve dayanışma duygusunu da oluşturmuştur. Bu bağımlılık üretimin belki de tek zayıf halkası olup çıkmış ve akan bandın her hangi bir yerinde çok az sayıdaki işçinin işi bırakması durumunda kuşkusuz üretimin tamamen durmasına neden olacaktır (Şenkal, 2006: 1).

Devletleri'nde kadınlar, işgücünün %25'ini oluştururken 1944'e gelindiğinde bu oran %36'ya yükselmiştir. Kadınlar, kaynaklıktan cephaneye işçiliğine ve kamyon şoförlüğünden uçak test pilotluğuna kadar o dönemlerde sadece erkeklerin yaptığı işlere verilmiştir. 1940'larda genç bir Amerikalı kadın olan Rosie Monroe, Michigan'da uçak parçaları üreten bir fabrikada çalışırken Hollywood tarafından keşfedilerek Amerika'nın savaş dönemi simgesi "Perçinci Rosie" olmuştur. Perçinci Rosie, II. Dünya Savaşı döneminde kadınların erkek mesleklerini de yapabileceklerini gösteren kadın işçileri sembolize etmektedir⁹. Savaşın sona ermesiyle erkeklerin geri dönüşü nedeniyle kadınlar evlerine çekilseler de önemli bir bölümü çalışma yaşamında kalmaya devam etmişlerdir (Özer ve Biçerli, 2003: 58).

Çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği doğrultusunda özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra anayasa ve yasalarda eşitliği sağlamaya yönelik bir takım düzenlemelere gidilmeye başlanmıştır. İlk olarak 1972 yılında ABD'de kadınların işe girme, terfi ve ücretlendirme açısından eşitliği öngören "İstihdamda Fırsat Eşitliği" yasası kabul edilmiş ve diğer Avrupa ülkelerinde de eşitliği sağlamaya yönelik düzenlemelere gidilmiştir. İngiltere'de de 1970 yılında "Eşit Ücret Kanunu", 1975'te ise "Cinsiyet Ayrımcılığı Kanunu" yürürlüğe girmiştir. İşverenler özellikle ev, aile ve iş sorumluluklarını hafifletmek adına esneklik adı altında uygulamalara gitmişlerdir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 205).

Esnek üretim biçiminin temel özelliği çalışma süreleri sabit değildir. Firmalar işçilerin çerçeve çalışma süresini yani işçilerin firmada olması gereken süreleri tespit ederler (09.00-12.00, 13.00-15.00, 19.00-21.00... gibi) ve işçilerde hangi sürelerde çalışacaklarına kendileri karar verirler. Üretimin esnekleşmesi ile tam zamanla çalışan sayısı azaltılarak yarı zamanlı ya da geçici personel istihdamına yönelerek firmaların fason çalışma biçimine kaymışlardır (Özer ve Biçerli, 2003: 59).

1970'lerin sonlarına gelindiğinde de şartlar yeni bir üretim sürecinin doğmasını zorunlu kılmıştır. Bu üretim sisteminin temel farklılığı fordizmde basit bir iş tekrarı üzerinden giden uzmanlaşma burada yaratılan birimlerin her birimin kendi içinde uzmanlaşması anlamına gelen postfordizmi getirmiştir¹⁰.

⁹ http://bego.opzzz.org/Enloe_manevralar.pdf (Erişim Tarihi: 13.06.2011).

3. Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamı

3.1. Kadın İşgücü

İşgücüne katılma oranı bir ülkede çalışanlar ile işsizlerin oluşturduğu işgücünün, çalışma çağındaki nüfusa oranıdır (Türk-İş, 2005a: 81). Resmi istatistiklere göre kadınların işgücüne katılım oranları 1950’lerden itibaren azalmaktadır. 1955 yılında toplam kadın işgücüne katılma oranı %72 iken, 1985 yılında bu oran %43’e, 1995 yılında %30.9’a, 2005 yılında %23.3’e düşmekle birlikte 2009 yılında %26’ya yükselmiştir. Genelde köyden kente olan iç göç kadın iş gücüne katılımının 1955’lerden beri sürekli bir düşüşe geçmesinin temel nedenidir. Kırsal kesimde tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi konumundaki kadın göç ile birlikte kente geldiğinde iş gücü piyasasının dışında kalarak ya ev kadını olmakta (İlkkaracan, 1998: 285), enformel sektörlerde çalışmakta ya da işsizlere katılmaktadır. Kentsel alanda kadının istihdamının düşük olmasının sebebi kadınlar için çalışma hayatını sınırlayan toplumsal yapı ve düşük eğitim seviyesi (Ecevit, 1993: 114) ve yetersiz tecrübeye bağlı olarak işveren tarafından kadınların tercih edilmemesinden kaynaklanmaktadır (Gönüllü ve İçli, 2001: 2). Ayrıca işverenlerin eşit değerde iş için eşit ücret, analık izni, çocuk bakım yurtları ve kreş açma yükümlülükleri ve gece çalışma yasağı gibi kadınlara yönelik koruyucu önlemleri almaktan kaçınmak için de kadınlar yerine erkekleri tercih ettikleri bilinmektedir (Kurşun, 2006: 86).

¹⁰ Fordizmde bir işçi yalnızca bir çivi çakmayı bilir ancak çaktığı çiviyi sökme becerisinden yoksundur “çivi çakmak” her hangi bir çivi çakmak eyleminden öte “düzgün ve çok seri” olabilmeyi tarif eder. Herkes çivi çakmayı bilebilir ama herkes günde 2000 adet çiviyi hatasız çakamaz. Çivi çakan “çakma” işinde uzman olmalıdır, ayrıntılı iş bölümü bunu anlatır. İşçi ürettiği ürüne yabancılaşmış durumdadır. Ürettiği metanın örneğin otomobilin yalnızca çivisini çakıyordu. Postfordizmde de aynı yabancılaşma - işbölümü- devam eder. Yalnız bir farkla; artık işçi otomobilin basit bir ayrıntısından ziyade bir parçasını yapar hali gelmiştir. Otomobilin motorunu yapıyordu ancak kaportayı yapmaktan yine yoksundur. İşçinin üretim sürecindeki insiyatifi artmış gibi gözükse de sınırlar bellidir. Nitelsiz işgücü yerini nitelikli işgücüne bırakırken tek amaçlı makineler de yerini mikroelektronik aksamli emekten tasarruf eden, esnek üretime imkan veren makineler bırakır. Üretilen bu yüksek teknoloji emeğin değişken nitelikli olmasını zorunlu kılar. Aksi halde teknolojinin etkin kullanımı gerçekleşemez.

Tablo 4. 15 ve Üzeri Yaştaki Nüfusun İşgücü Katılım ve İstihdam Oranları (%)

Yıllar	Kadın						Erkek					
	İşgücüne Katılma Oranı (%)			İstihdam Oranı (%)			İşgücüne Katılma Oranı (%)			İstihdam Oranı (%)		
	Türkiye	Kent	Kır	Türkiye	Kent	Kır	Türkiye	Kent	Kır	Türkiye	Kent	Kır
1988	34.3	17.7	50.7	30.6	12.7	48.5	81.2	78.1	84.7	75.1	70.6	80.2
1989	36.1	17.8	55.1	32.7	13.1	52.9	80.6	76.8	84.8	74.0	69.1	79.5
1990	34.1	17.0	52.0	31.2	13.1	50.2	79.7	76.8	83.0	73.5	69.5	78.0
1991	34.1	15.6	55.5	31.7	12.1	54.4	80.2	77.0	84.1	73.3	68.8	78.7
1992	32.7	17.0	51.9	30.2	13.4	50.7	79.6	76.8	83.1	72.6	68.6	77.6
1993	26.8	15.7	40.5	24.3	12.1	39.4	78.0	75.2	81.6	71.2	67.3	76.0
1994	31.3	17.4	48.9	28.8	13.8	47.7	78.5	75.3	82.6	71.6	67.4	77.1
1995	30.9	16.8	49.3	28.7	13.7	48.1	77.8	74.1	82.6	71.7	67.4	77.4
1996	30.6	16.0	49.8	28.7	13.5	48.8	77.3	73.2	82.9	72.0	66.9	79.0
1997	28.8	16.9	45.0	26.6	13.9	43.8	76.7	72.9	82.0	71.8	67.0	78.4
1998	29.3	16.8	46.9	27.3	14.0	46.0	76.7	72.8	82.5	71.4	66.1	79.2
1999	30.0	17.8	47.4	27.7	14.7	46.3	75.8	72.2	81.2	70.0	65.0	77.3

Yıllar	Kadın						Erkek					
	İşgücüne Katılma Oranı (%)			İstihdam Oranı (%)			İşgücüne Katılma Oranı (%)			İstihdam Oranı (%)		
	Türkiye	Kent	Kır	Türkiye	Kent	Kır	Türkiye	Kent	Kır	Türkiye	Kent	Kır
2000	26.6	17.2	40.2	24.9	15.0	39.4	73.7	70.9	77.9	68.9	65.4	74.1
2001	27.1	17.4	41.7	25.1	14.5	41.0	72.9	70.6	76.4	66.5	63.3	71.4
2002	27.9	19.1	41.4	25.3	15.5	40.2	71.6	69.8	74.5	63.9	60.7	69.0
2003	26.6	18.5	39.0	23.9	15.1	37.4	70.4	68.9	72.9	62.9	60.3	67.1
2004	25.4	18.3	36.7	22.9	15.0	35.5	72.3	70.8	74.7	64.7	62.0	69.3
2005	24.8	19.3	33.7	22.3	16.0	32.3	72.2	71.5	73.5	64.8	63.2	67.6
2006	24.9	19.9	33.0	22.3	16.7	31.6	71.5	70.8	72.7	64.5	63.0	67.2
2007	23.6	19.8	32.5	21.0	16.6	31.2	69.8	69.3	71.0	62.7	61.8	65.1
2008	24.5	20.8	32.9	21.6	17.3	31.4	70.1	69.5	71.6	62.6	61.5	65.4
2009	26.0	22.3	34.6	22.3	17.7	32.8	70.5	69.9	72.0	60.7	59.2	64.3

Kaynak: Ecevit, 2008: 124-128, TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi'nden derlenmiştir.

1988-2009 yılları arasındaki yirmi bir yıllık süre içerisinde kadınların işgücüne katılım oranlarına bakıldığında önemli bir azalma görülmektedir. 1988 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %34.3 iken, bu oran 2009 yılında %26'ya düşmüştür. 15 yaş ve üzeri yaştaki kadınların istihdam oranları da, bu dönem içerisinde işgücüne benzer şekilde azalma eğilimi göstermektedir. 1988 yılında %30.6 olan kadınların istihdam oranı, 2009 yılına gelindiğinde, %22.3'e düşmüştür. Kadınların işgücüne katılım oranı 2009 yılında Türkiye genelinde %26 iken, kentlerde %22.3'tür. Bu oranı 1988 verileri ile kıyasladığımızda, kentlerde kadınların işgücüne katılımının %17,7'den %22.3'e yükseldiğini görürüz. Yine 1988-2009 yılları arasında daha dikkate değer bir durum, kentlerde istihdam edilen kadınların oranında %12,7'den %17,7'ye yükselen bir artış olmasıdır. Kadınların hem işgücüne katılım hem de istihdam oranlarındaki artışlar olumlu gelişmeler olarak değerlendirilebilir. Kırdaki durumun, kentteki kadınlar için izlenen işgücü ve istihdam oranlarındaki artışın tersine gerçekleştiğini göstermektedir. 1988 yılında kadınların kırdaki işgücüne katılım oranı %50,7 iken, bu oran 2009 yılında %34,6'ya gerilemiştir. Aynı dönemde kadınların kırdaki istihdam oranı da %48,5'ten %32,8'e düşmüştür. Kırdaki erkeklerin de işgücüne ve istihdama katılım oranlarında azalma olduğu izlenmektedir. 1988 yılında 15 ve yukarı yaştaki erkeklerin %84,7'si işgücünde iken, bu oran 2009'da %72'dir. İstihdam oranları ise 1988'de %80,2 iken 2009'da %64,3'dir. Kadınlar ve erkekler, kırdaki işgücüne katılım, hem de istihdam oranlarındaki azalış birbirlerine benzerken, kadınların durumunu erkeklerden ayıran bir özellik vardır. O da, kadınların işgücü paylarında sürekli bir düşüş olması, erkeklerin işgücündeki paylarının ise artmasıdır. Bu durumun nedeni, kırdaki kadınların işgücü ve istihdam mutlak sayılarının önemli ölçüde azalması, erkeklerin sayılarının ise neredeyse sabit kalmasıdır (Ecevit, 2008: 127).

Sosyal bilimciler, kır-kent nüfus dengesinin bozulduğu ülkelerde kadın nüfusun işgücüne katılan nüfus içerisinde giderek daha az yer kapladığının görüldüğünü fakat azalışın bir dip noktasının olacağını, daha sonra kadınların işgücüne katılımının artacağını savunarak geçici bir iyilik atmosferi yaratmaktadırlar (Ecevit, 2008: 115). Nitekim 2009 yılına kadar azalma gösteren kadın işgücüne katılım oranları 2009 yılında bir önceki yıla göre kadınlarda 1,5 puanlık artışla %26'ya yükselmesi sözü edilen iyimserlik halinin bir başlangıcı olabilir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun Hane halkı İşgücü Araştırması 2010 Dönemi Sonuçlarına bakıldığında da iyimserlik tablosunun

aynı oranda devam ettiğini ve kadınlarda işgücüne katılım oranının %26,7 olduğu görülmektedir. 2007–2013 yıllarını kapsayan 9. Kalkınma Planı da kadınların işgücüne katılımının 2013 yılında %29,6 oranına ve istihdam oranının da %46,8 oranına yükselmesi hedeflenmektedir (Dokuzuncu Kalkınma Planı, 2006: 62).

Sanayileşmenin, kentleşmenin ve kişi başına gelirin artmasıyla beraber kadınların işgücüne katılma paylarının azaldığı görülmektedir. Böylece sosyo-ekonomik gelişme düzeyi ve işgücüne katılım arasında güçlü bir ters orantı ortaya çıkmaktadır (Kağıtçıbaşı, 1990: 107).

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayınlanan 2009 yılı istihdam ve işgücü istatistiklerine göre; 15 ve üstü yaş grubunda 51.686 kişi bulunmaktadır ve işgücüne katılma oranı %47,9, işsizlik oranı ise %14'tür. Kadın ve erkek cinsiyetlere göre oranlara bakılacak olursa, 15 ve daha yukarı yaştaki kadın nüfusu 26.317'dir ve bu nüfusun işgücüne katılma oranı %26'dır. Aynı yaş grubundaki erkek nüfus 25.369 kişidir ve işgücüne katılma oranı ise %70,5'tir. Türkiye'de işgücüne katılım oranının düşüklüğü işgücü piyasaları açısından önemli bir sorun oluştururken, kadın istihdamındaki düşüşte beraberinde ülke genelinde işgücüne katılma oranlarını düşürmektedir (Sayın, 2007: 62). Ülke genelinde her dört kadından biri işgücü piyasasına dâhil olmaktadır. Bunun nedeni toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve bu iş bölümü üzerinden şekillenen toplumsal cinsiyet çerçevesinde kadınların daha az işgücü piyasasında yer almasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2010 yılı raporunda yer alan verilere göre, dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranı %51,6 iken bu oran Avrupa Birliği ülkelerinde %52,9'dur (Ağtaş, 2010: 12). TÜİK 2010 Mayıs verilerine göre Türkiye'de kadın işgücü katılım oranı %28,4'tür. 2000 yılında Avrupa Bakanlar Konseyi Lizbon Zirvesi'nde AB ülkeleri için istihdam hedefi kadın istihdamı için %60 olarak belirlenmiştir.

Kadınların işgücüne katılım oranlarını yıllar itibariyle azalmasının bazı nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenleri şöyle sıralayabiliriz;

- Nüfus artış hızının fazla olması
- Kadın işgücü arzını kısıtlayan ataerkil zihniyet
- Çalışma çağındaki nüfusun dolayısıyla istihdam edilen nüfusun yıllık artışının o yıl içinde yaratılan işlerin artış hızından fazla olması
- Kadınların yeterince eğitim alamamaları

- Köyden kente göç dolayısıyla tarımsal istihdamın azalması
- Yüksek işsizlik ortamında kadınların iş bulmaktan ümidini kesmesi ya da iş aramaması
- Ülkemizde ortalama eğitim süresinin uzaması
- Kayıt dışı ve enformel istihdamın varlığı (Türk-İş, 2005b: 4).

Kadın iş gücüne katılım oranları genel olarak düşük olduğu halde meslek kategorisinde yüksek eğitimli meslek sahibi kadınların Türkiye'deki oranları, kadın işgücünün çok daha yoğun olduğu Batı ülkeleriyle benzer oranlarda olmakta hatta daha bile yüksek seviyelerde seyretmektedir. Türkiye'de kadın istihdamının bu çelişkili gibi görünen yapısı eğitimin ikili yapısından da kaynaklanmaktadır. Bir yanda yüksek öğrenim görmüş meslek sahibi kadınlar diğer yanda geleneksel değer ve uygulamalar bulunmaktadır (İlkkaracan, 1982'den akt. Erkut, 1998: 287).

Türkiye'de kadın istihdamını üç ayrı grupta ele almak mümkündür. İlk grup kırsal alan kadınları, yoğunluklu olarak tarım sektöründe çalışan ücretsiz aile işçisi konumundaki kadınlardır. İkinci grupta kentlerde düşük ücretli, emek yoğun işlerde istihdam edilen, eğitimsiz ya da kısıtlı eğitime sahip, alt sosyo-ekonomik düzey kadınlardır. Son grupta yer alan kadınlarda cinsiyete dayalı iş bölümünün varlığına ve toplumdaki ikincil konumlarına bağlı olarak, çalışma yaşamında ayrımcılığına rağmen çalışma yaşamında yer alan meslek sahibi, yüksek eğitimli orta ya da yüksek orta sosyo-ekonomik düzey kadınlardır (İlkkaracan, 1998: 287).

3.2. Kadın İstihdamı

3.2.1. Kadın istihdamının sektörel dağılımı

Gelişmekte olan ülkelerde istihdamda kadınların daha çok tarım sektöründe yer aldığı gelişmiş ülkelerde ise kadınların yoğun olarak hizmet sektöründe yer aldıkları görülmektedir. Örneğin, Latin Amerika'da hizmet sektöründe istihdam edilen kadınların oranı %71'i, Asya ve Pasifik ülkelerinde ise %40'ı bulmaktadır. İskandinav ülkelerinde kadınların istihdamının yarısından fazlasının yer aldığı kamu sektörü, kadınların yoğun olarak çalıştığı bir diğer sektördür (Koray ve Topçuoğlu, 1995: 147). OECD'nin "Bir Bakışta Hükümetler 2009" raporuna göre Türkiye, OECD ülkeleri arasında en az kadın

memur çalışan ülke durumunda bulunmaktadır. Raporla göre Polonya’da devlet dairelerinde %65 kadın çalışan bulunurken Portekiz ve İzlanda’da oran %61’dir. Kamu istihdamındaki kadın oranı bakımından son sıralarda %20 ile Japonya ile %12 ile Türkiye yer almaktadır. Raporla göre, devlet dairelerinde özellikle yönetimdeki kadın işgücünü arttırmak için birçok OECD ülkesinde politikalar belirlenmiş durumda (TİSK, 2009).

İstihdamın cinsiyet temelindeki ayrımında, yıllar itibariyle kadınlar tarım sektöründen hizmetler sektörüne doğru geçmektedir. Türkiye ekonomisinde tarım sektörünün giderek önemini kaybetmesi yanında kentleşme ve sanayileşmeye bağlı olarak kırsal kesimde kadın istihdamı azalmaktadır (Tunçsiper ve Sürekçi, 2004: 98).

Tablo 5. 15 Yaş ve Üzeri Yaştaki Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (%)

Sektör	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Tarım	60.5	63.3	60.0	58.5	57.2	51.6	48.5	24.0	23.7
Sanayi	12.6	11.8	13.3	12.9	13.6	14.6	14.4	21.0	21.0
Hizmet	26.9	24.9	26.6	28.6	29.2	33.8	37.1	49.5	49.5

Kaynak: Biçerli, 2009: 8’den ve TÜİK, HHİA sonuçlarından yararlanılmıştır.

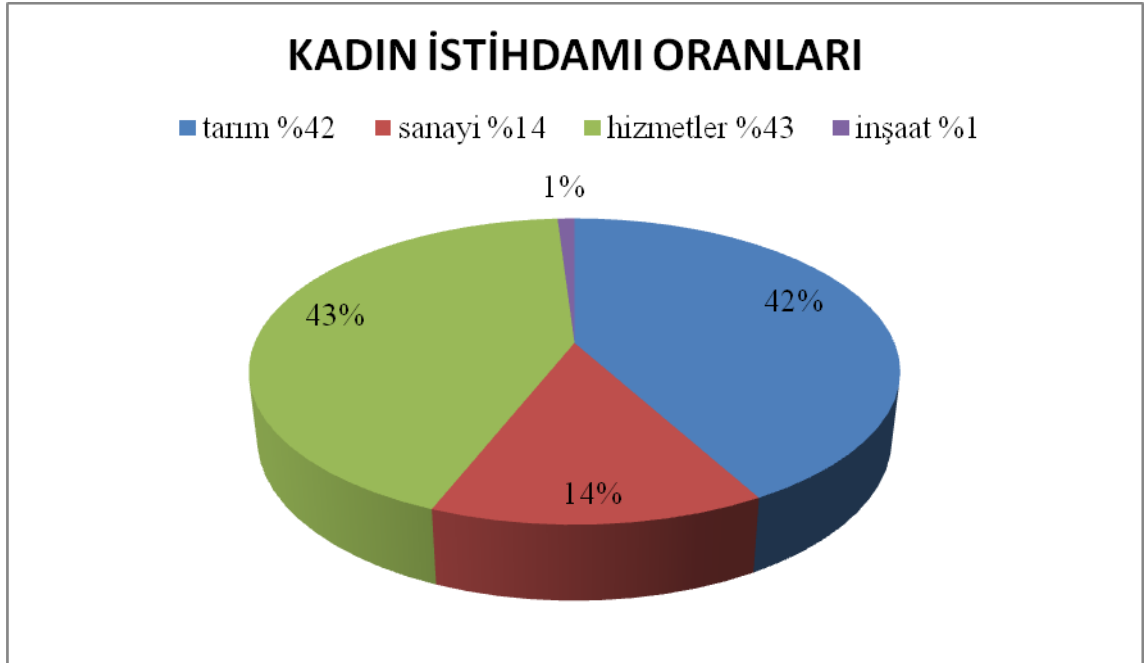
Türkiye’de tarımsal üretimde küçük aile işletmelerinin varlığının fazla olması sebebiyle kadınların az ya da çok bu üretim faaliyetlerinde yer almaktadır. Bu nedenle ülke genelinde kadın katılım oranı artmaktadır, ancak kırdan kente göçle beraber tarım sektöründen diğer sektörlerle işgücü göçü gerçekleşmiş tarım sektöründeki pay azalmış ve buna paralel olarak da kadının işgücüne katılım oranı düşme eğilimine girmiştir. 1990 yılından 2009’a kadın işgücü katılımının %23,5 seviyesine kadar gerilemesinin nedenlerinden biri budur (İnciroğlu, 2010: 11). Kadınların işgücüne katılımındaki düşüşün arkasında tarımın makineleşmesi, kentlere olan göç ve kadınların kentlerdeki hizmetlerde ve diğer sektörlerde tarım dışı vasıfsız ya da yarı vasıflı çalışmasını engelleyen toplumsal değerler gibi pek çok etkenin sonucudur (Kağıtçıbaşı, 1990: 107).

2009 yılı TÜİK verilerine baktığımızda tarım sektöründe istihdam edilenlerin payı %24,7, hizmet sektörünün payı %50, sanayide %19,4 ve inşaatla %5,9’dur.

Sanayi sektörü kendi arasında madencilik ve taş ocakçılığı; imalat ve elektrik; gaz, buhar, su ve kanalizasyon olarak üçe ayrılmıştır. Sanayi sektöründe istihdam edilen

kadınların %98,8'i imalat sanayinde istihdam edilmektedir. Kadınların genellikle aile geçiminden sorumlu olmadıkları ve bu nedenle kazançlarının sadece aileye bir katkı olarak değerlendirilmektedir. Bu sebeple kadın emeği erkek emeğinden ucuzdur. Emek yoğun sanayi kollarında ucuz emeğe gerek olması nedeniyle kadınlar imalat sanayinin özellikle dokuma, giyim ve gıda gibi kollarında yoğunlaşmışlardır (Ecevit, 1998: 272-273). Bu sektörler yapılan işlerin basit ve tekrara dayanan işler olduğu teknoloji yoğun değil emek yoğun sektörlerdir ve bu niteliksiz işlerde eğitim seviyesi düşük kırsal kökenli kadın işgücü çalıştırılmaktadır (Koray, 2000: 281).

Kadınların hizmet sektöründe yoğunlaşmasının nedeni sanayi sektöründeki işlerin daha çok erkeklere uygun olduğunun düşünülmesi ve hizmet sektörü içinde yer alan birçok çalışma alanının kadınlara uygun olduğunun düşünülmesi ve hizmet sektörünün beden gücünü azaltması nedeniyle kadınlar için birçok iş alanı doğurmasıdır. Nitekim bu işlerde kadınlar yoğun olarak yer aldığı için bu işler “kadın işleri” olarak adlandırılmaktadır (Koray ve Topçuoğlu, 1995: 147–149). Bu meslekler “kadın işleri” durumuna gelince de her ülkede olduğu gibi Türkiye’de de bu işler gözden düşmekte ve düşük ücretli işler konumuna gelmektedir (Koray, 2000: 282).

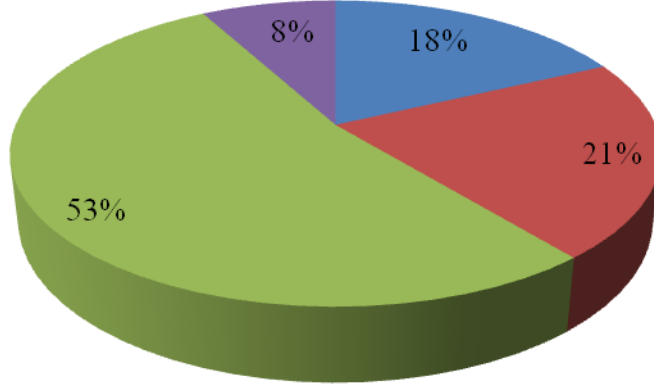


Şekil 1. Kadın İstihdamı Oranları

Kaynak: TÜİK, HHİA 2009 Sonuçları.

ERKEK İSTİHDAMI ORANLARI

■ tarım %18 ■ sanayi %21 ■ hizmetler %53 ■ inşaat %8



Şekil 2. Erkek İstihdamı Oranları

Kaynak: TÜİK, HHİA 2009 Sonuçları.

İstihdam edilen kadınların %42 oranıyla tarım sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Hemen arkasından ise %43'lük oranla hizmetler sektörü gelmektedir. Görüldüğü gibi hizmetler sektörü 2009 yılı itibariyle tarım sektörünü %1'lik oranla önünde seyretmektedir. Hizmetler sektöründe¹¹ kadınların daha çok toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler ile toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller alanındaki istihdam alanlarında yoğunlaştıkları görülmektedir. Nitekim toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetlerde kadın istihdam oranı %21,8, toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller alanında ise %13,1'dir. Sanayi sektöründe kadın istihdamının en yoğun olduğu alan ise, %14,5 ile imalatır.

İstihdam edilen erkeklerin %53 gibi büyük bir oranı hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. Hizmetler sektöründe istihdam edilen erkeklerin %24,5'i toptan

¹¹ Hizmetler sektörü, toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller, ulaştırma, haberleşme ve depolama, mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri ve toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler olmak üzere dört alandan oluşmaktadır. Sanayi sektörü ise, madencilik ve taş ocakçılığı, imalat sanayi ve elektrik, gaz ve su olmak üzere üç alandan oluşmaktadır.

ve perakende ticaret, lokanta ve oteller alanında istihdam edilmektedir. %21 ile ikinci sırada yer alan sanayi sektöründe ise en büyük payı %20,1 ile imalat sanayi almaktadır.

Tablo 6. Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilen Kadınların Dağılımı (ISCO 88), Türkiye, 2004–2009 (Bin kişi, 15+ yaş)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Kadın	5.047	5.108	5.258	5.356	5.595	5.871
Kanun yapımcılar, üst düzey	126	152	158	157	183	189
Yöneticiler ve müdürler						
Profesyonel meslek mensupları	427	467	503	515	522	595
Yardımcı profesyonel meslek Mensupları	311	366	406	413	471	437
Büro ve müşteri hizmetlerinde Çalışan elemanlar	431	448	503	557	584	601
Hizmet ve satış elemanları	356	402	478	524	548	594
Nitelikli tarım, hayvancılık, Avcılık, ormancılık ve su Ürünleri çalışanları	2.141	2.004	1.842	1.787	1.790	1.852
Sanatkarlar ve ilgili işlerde Çalışanlar	335	336	322	284	287	338
Tesis ve makine operatörleri Ve montajcılar	195	221	221	230	207	183
Nitelik gerektirmeyen İşlerde çalışanlar	725	711	824	889	1.002	1.083

Kaynak: TÜİK, HİA Sonuçları.

Tablo 7. Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilen Erkeklerin Dağılımı (ISCO 88), Türkiye, 2004-2009 (Bin kişi, 15+ yaş)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Erkek	14.585	14.459	15.165	15.382	15.598	15.406
Kanun yapıcılar, üst düzey	1.676	1.919	1.774	1.678	1.677	1.661
Yöneticiler ve müdürler						
Profesyonel meslek mensupları	861	888	902	818	799	885
Yardımcı profesyonel meslek Mensupları	751	827	883	988	1.035	919
Büro ve müşteri hizmetlerinde Çalışan elemanlar						
Hizmet ve satış elemanları	1.746	1.756	1.943	2.042	2.005	2.054
Nitelikli tarım, hayvancılık, Avcılık, ormancılık ve su Ürünleri çalışanları	2.826	2.498	2.295	2.281	2.331	2.452
Sanatkarlar ve ilgili işlerde Çalışanlar						
Tesis ve makine operatörleri Ve montajcılar	1.812	1.913	1.990	2.084	2.075	1.875
Nitelik gerektirmeyen İşlerde çalışanlar	1.676	1.734	1.886	1.966	2.118	2.208

Kaynak: TÜİK, HİA Sonuçları.

Tablo 6 ve 7’de görüldüğü gibi, erkek ve kadın meslekleri arasında açık bir ayrım bulunmaktadır. Kadınlar sırasıyla en çok tarım, hayvan yetiştiriciliği ve özel nitelik gerektirmeyen mesleklerde çalışmaktadırlar. Ancak kadınların yüksek düzeylerdeki varlığı aşırı düşük oranlardadır. Bu durum kadınların kariyerlerinde üst düzeylerde yer almasında “Cam Tavan” adı verilen eğitim, beceri ve deneyim gibi niteliklere bakılmaksızın erkeklerin lehine işleyen terfi kriterlerinin olduğuna işaret etmektedir

(KSSGM, 2008: 37). Kabasakal ve arkadaşlarının 1994 yılında bankacılık ve sigortacılık sektöründe orta ve üst düzey yönetici kadınları durumları üzerine yaptıkları araştırma bulgularına göre, 64 firmada kadın çalışanların oranı %43'tür. Çalışanların %43'ünü kadınlar oluşturmalarına rağmen kadınlar orta kademe yöneticilikte %26, üst düzeyde ise %4 oranında yer almaktadırlar (Kabasakal, 1998:303). Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün (2000b) bankacılık sektörü üzerinde yaptığı cinsiyete dayalı ayrımcılığa ilişkin bir araştırmada, bankacılık sektörü genelinde kadınların üst yönetim kademelerinde çok az sayıda olduğu söylenebilmektedir. Konuyla ilgili çalışan kadınlar genel olarak bu durumun özellikle evlilik ve çocuk sahibi olma gibi kadınlık rollerinden kaynaklandığını belirtmektedirler.

Diğer yandan Kabasakal'ın (1998) belirlemelerine göre, üst düzey yöneticilik üst sosyo-ekonomik sınıflardan gelen kadınlara açıktır. Aileleri toplumda saygın mesleklere sahip olmakla beraber kendileri de çok iyi eğitim almış kişilerdir. Türkiye'de iyi eğitim almış üst düzey yönetici kadınlar varlıklı ailelerden gelmelerine rağmen erkek yöneticiler arasında kırsal kökenli ve sosyo-ekonomik açıdan daha alt sınıf ailelerden gelenler bulunmaktadır, oysa kadın yöneticiler üst sınıftan ailelere mensupturlar.

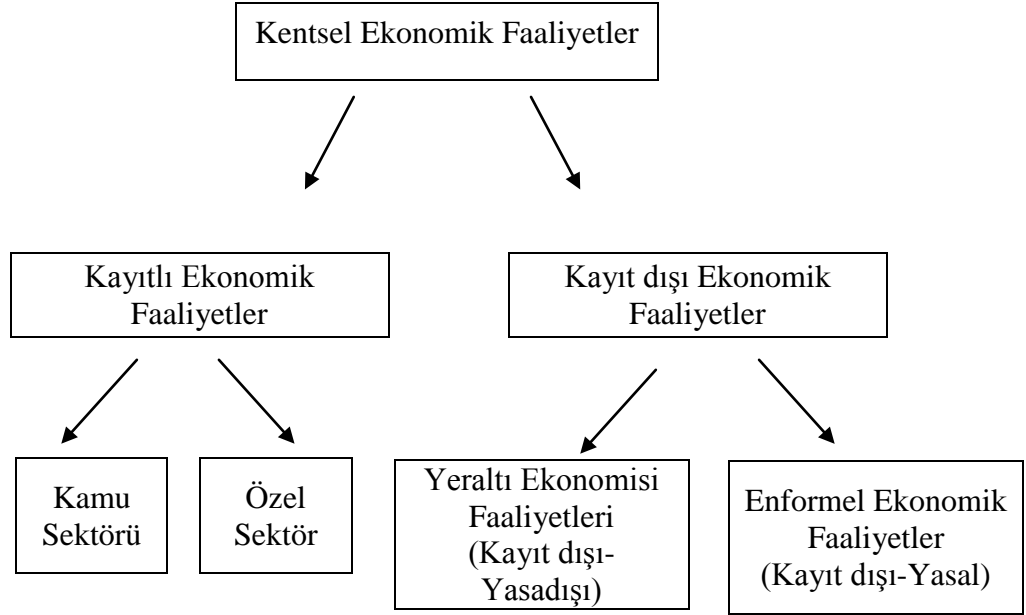
Çitçi'nin (1974) kamu sektöründeki kadın görevliler üzerine yaptığı bir araştırmada, kadının çalışma yaşamında yüksek kademelerde görülmeişinin temel nedeni olarak çalışanların kendilerini öncelikle anne ve eş olarak görmekle birlikte çalışma nedenleri ekonomik zorunluluklardır. Evlenme ve çocuk sahibi olma gibi nedenlerle çalışma yaşamını bırakmaları ya da ara vermeleri sebebiyle kamuda da kadınlara yukarı kademelerde az rastlanmaktadır.

Acar (1998), üniversite öğretim üyesi kadınlar üzerinde yaptığı araştırmada, akademik unvan kademeleri yükseldikçe kadın oranlarının azaldığı görülmektedir. Araştırma görevlileri arasında %41,5 olan kadın oranının, yardımcı doçent ve doçentlerde %30 civarına, profesörlerde ise %22,2'ye düşmektedir.

Ne kamu sektöründe ne de özel sektörde kadınların yoğun olarak çalıştıkları sektörlerde bile kadınların yönetim kademelerine kolay gelemedikleri görülmektedir. Daha çok nitelik, zaman ve enerji isteyen üst yönetim kademelerine gerek kadınların çalışma yaşamına hazırlanmadaki yetersizlikleri gerekse çalışma ile birlikte götürmek zorunda oldukları aile sorumlulukları nedeniyle gelememektedirler (Koray, 1992: 96). Kadınların daha "kadınca" alanlara ve mesleklere toplanması, kadınların önü kapalı

olan alt düzey statülerde yığılması şeklinde ortaya çıkan “sözde katılım” olgusu ve kadınların yönetim açısından daha alt konumlarda bulunmaları olumsuz olgulardır (Acar, 1998: 320).

3.2.2. Enformel kadın istihdamı



Şekil 3. Kentsel Ekonomik Faaliyetler

Kaynak: Şişman, 1999: 15.

Ekonomik faaliyetler genel olarak formel ve enformel ekonomik faaliyetler olarak ikiye ayrılmaktadır. Enformel ekonomik faaliyetler, hem kayıt dışı hem de yasadışı olan yer altı ekonomisi faaliyetleri ve kayıt dışı olmakla birlikte yasal olan kayıt dışı ekonomik faaliyetleri kapsamaktadır (Şişman, 1999: 15). Bu yaklaşımda resmi olmayan anlamındaki enformel ekonomik faaliyetler kaynağına göre iki türe ayrılmaktadır. Birincisi küçük büyük bütün girişimlerin mali, sosyal, teknik ve yasal düzenlemelerden kaçınmak amacıyla kuralların dışına çıkmasından ya da uyulmamasından kaynaklanan bir kayıt dışılıktan söz edilmektedir. İkinci olarak ise, yasalar tarafından düzenlenmemiş, yasa boşluklarından yararlanan ya da yasal korunmadan

yararlanamayan küçük girişimlerin yarattığı kayıt dışılıktan söz edilmektedir (Şişman, 1999: 16).

Kayıt dışılık enformel sektörü tanımlamadaki en önemli ölçütlerden biri olmakla beraber enformel istihdam ile kayıt dışı istihdam terimlerinin birlikte ve aynı anlamda kullanılmasının bazı sakıncaları bulunmaktadır. Enformel istihdam sadece kayıt dışı sektörde çalışıyor olmak değildir. İşgücüne dahil olmayan kesimin düzensiz olarak ev içi ya da dışında çalışması da enformel istihdam içinde değerlendirilmektedir. Buna göre, “Kayıt dışı istihdam, çalışan bireyin yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmadan çalışması durumudur. Enformel istihdam, şirket haline gelmemiş, vergi veren veya vermeyen 10 kişiden az çalışanı olan bir tarım dışı işyerinde çalışanı tanımlamaktadır” (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 126-127).

Enformel sektör Türkiye’de 1960 ve 1970 sonrası sanayileşme ve ekonomik kalkınma süreçleri ile yaygınlık kazanmaya başlayan örgütlü sanayi ve hizmet sektörlerinde istihdam edilemeyen emek gücü için, gelir kazanmanın ve aile geçimini sağlamanın önemli bir alanıdır. Enformel sektör özellikle köyden kente göç sürecinde, kente göç eden, niteliksiz ve vasıfsız olan kesimin düşük gelirle, geçici, düzensiz ve güvencesiz olarak istihdam edildikleri alanlardır (Güneş ve Güllüpinar, 2005: 15).

Türkiye’de enformel ekonomideki işverenler, genellikle düşük kaliteli mal ve hizmet üreten emek yoğun çalışma yapılan küçük ölçekli işyerleridir. Gelişmiş teknoloji ve yönetim tekniklerinden yararlanamayan işletmeler rekabet güçlerini korumak amacıyla düşük işgücü maliyetleri ile vergi ve benzeri masraflardan kaçınmaktadırlar. İhracatta başı çeken konfeksiyon sanayinde işletmelerin önemli bir bölümü küçük işletme birimleri olarak fason üretim yapmakta ve enformel faaliyet göstermektedir. İstanbul’da 1990’ların ortasında yapılan bir araştırmaya göre konfeksiyon sanayinde işçi kadınların %48’i sigortasızdır (TÜRK-İŞ, 2005a: 90).

Yaptığı işten ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların oranı 2009 yılı için %43,8’dir. Tarım sektöründe sosyal güvenlikten yoksun çalışanların oranı %85,8 ve tarım dışı sektörlerde %30,1’dir.

2009 yılı için Türkiye’de 12.101 kadın kendisini ev kadını olarak tanımlamakta ve bu nedenle işgücüne dâhil olmadığını belirtmektedir. İstihdamda olan kadın sayısı 5.871 kişi iken, erkek sayısı 15.406’dır. Bu kadınların %35’i ücretsiz aile işçisi, %59’u kayıt dışı herhangi bir sosyal güvenceden yoksun çalışmaktadır. Erkeklerde bu oran %38’dir.

Kadınlar için kayıt dışılık oranının %59'unun sosyal güvenliğin dışında olması kadın işgücünün ağırlıklı olarak enformel sektörlerde istihdam edildiğinin bir göstergesidir.

Genellikle ev içinde gerçekleştirilen yasalara aykırı olmamakla birlikte vergilendirilmeyen formel sanayi sektörünün bir uzantısı olan ve görünmeyen işçilik olarak adlandırabileceğimiz enformel sektöre aynı zamanda evde çalışma sistemi de diyebiliriz.

Evde çalışma sistemi bağımlılık kriterlerine göre bağımlı ve bağımsız ev ekonomisi faaliyetleri olarak ikiye ayrılabilir (Şişman, 1999: 50). Bağımlı ev ekonomisi faaliyetleri; eve iş verme, bir işverenin veya taşeronun talebi üzerine ve işçinin kendisinin tercih ettiği bir yerde ve genellikle işçinin kendi evinde, normal olarak işverenin doğrudan bir denetimi olmaksızın bir 'ücret' karşılığında üretimin gerçekleştirilmesi veya hizmetin sağlanmasıdır. Bağımsız ev ekonomisi faaliyetleri ise, evde çocuk bakımı, özel ders vermek, evde terzi gibi gelir yetersizliği ve aileye katkı sebebiyle ev kadınları tarafından bir işverene bağlı olmaksızın yapılan faaliyetlerdir (Şişman, 1999: 52).

Kadınları kayıt dışı çalışmaya yönelten bir neden, özellikle çocuklu kadınların çocuklarını bırakabilecekleri yerlerin olmayışı ya da pahalı olmasıdır. Bu durum kadını tamamen çalışma yaşamı dışında bırakabileceği gibi, para getiren ve evde yapılan işlere de yöneltebilmektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 67).

Kayıt dışı istihdam, kadınları çalışma yaşamından tecrit eden ve sömürünün yoğun olduğu bir istihdam biçimi olmakla birlikte; ev işlerinin aksamaması, ulaşım, işyerine uyum sağlama, işyerinde cinsel taciz ve çalışmak için izin alma gibi pek çok sorunu ortadan kaldırarak aile bütçelerine katkı sağlaması açısından "yararlı" olarak da nitelendirilebilir (Özer ve Biçerli, 1999'dan akt. Lordoğlu ve Minibaş, 2003: 68).

Ev kadınları ve sosyal güvenceden yoksun olarak kayıt dışı çalışan kadınlar sosyal güvenlik açısından eşlerine ya da babalarına bağımlıdırlar. İsteğe bağlı sigortalılık koşullarının prim ücretlerinin yüksek olması sebebiyle kadınlar bu sosyal güvenlik hizmetinden yararlanamamaktadır.

3.3. Kadın İşgücünün Durumu

3.3.1. Yaş grubuna göre kadın işgücünün durumu

Kadınların işgücüne katılımı yaş grupları itibariyle incelendiğinde çoğu ülkede; kadın işgücünün 20–24 yaş grubunda maksimuma ulaşan 30’lu yaşlardan itibaren düşüşe geçen ve 40’lı yaşların başında tekrar yükselişe geçen “M” harfine benzer bir trende sahip olduğu söylenebilir (Özer ve Biçerli, 2003: 68). Türkiye genelinde ise kadınların işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu yaş grubu olarak 25–29 yaş grubunu görmekteyiz. Aynı zamanda kentsel alanda da işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu yaş grubu yine 25–29 yaş grubudur. Bu durumu kızların eğitim sürelerinin artmasına ve daha geç evlenmelerine bağlayabiliriz.

Tablo 8. 15 Yaş ve Üzeri Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılım Oranları, 2009 (%)

Yaş Grubu	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
15 – 19	17.3	37.0	14.8	33.9	23.1	43.9
20 – 24	34.5	72.3	33.9	70.9	36.1	76.3
25 – 29	35.8	92.7	35.1	93.7	37.7	89.4
30 – 34	34.8	94.7	32.1	96.1	42.4	90.7
35 – 39	34.1	95.0	30.2	96.4	44.1	91.2
40 – 44	32.1	93.6	26.3	94.2	47.7	92.2
45 – 49	25.7	82.5	17.8	80.0	45.1	89.0
50 – 54	21.7	65.1	12.0	58.4	43.9	80.3
55 – 59	17.8	49.7	6.3	40.1	39.0	68.9
60 – 64	14.4	38.1	3.7	26.1	31.8	59.7
65 +	5.9	19.6	1.2	9.6	12.1	31.6

Kaynak: TÜİK, HHİA sonuçlarından derlenmiştir.

Kadınların işgücüne katılımlarının en yüksek olduğu yaş grubu, Türkiye genelinde ve kentlerde 25–29 yaş grubudur. Kadınların işgücüne katılımları hem Türkiye genelinde hem de kentlerde 30’lu yaşlardan itibaren düşmektedir. Bu durum kadınların evlenmeleri ve çocuk sahibi olmaları ile açıklanabilir. Çocukların büyüdüğü dönem olan 35–44 yaşları arasında çok az bir düşüş yaşandığı, emeklilik döneminin başladığı 50’li yaşlardan itibaren sürekli olarak düştüğü görülmektedir. Türkiye’de ortalama ücret karşılığı çalışma süresi ortalama sekiz yılla sınırlı kalmaktadır. Ev dışında çalışma yaşamına katılan her iki kadından biri beş sene içerisinde genelde evlilik ve hamilelik gibi nedenlerle emekliliğe hak kazanmadan işten ayrılarak çalıştıkları yılları boşa harcamaktadırlar (İlkkaracan, 1998: 286).

Erkeklerde ise işgücüne katılımın en yüksek olduğu yaş grubu olarak 35–39 yaş grubu görülmektedir. 55–59 yaş grubundaki erkeklerin işgücüne katılım oranlarının %49,7 gibi yüksek bir oran olduğu dikkat çekmektedir. Kentlerde bu oran %40,1’dir. Bunun nedeni olarak var olan ataerkil zihniyet yapısı gösterilebilir. Eve bakmak ve evi geçindirmek erkeğin görevidir. Dolayısıyla ailenin refahını sağlamak erkeğin görevidir. Erkeğin evi geçindirmek için çalışmak zorunda olması, daha uzun süre öğrenim görmesi ve askerlik yapması nedeniyle erkekler işgücü piyasalarında daha uzun süre ve daha ileri yaşlara kadar kalmaktadırlar.

Kırsal alanlarda ise hem erkeklerde hem de kadınlarda işgücüne katılma oranlarının en yüksek olduğu yaş grubu 40–44’tür. 40–44 yaş grubunda kadınların işgücüne katılma oranı %47,7 iken aynı yaş grubunda erkeklerin oranı %92,2’dir. Kırsal kadınlar, genellikle ücretsiz aile işçisi olarak, hem evdeki hem ev dışındaki çalışma koşullarını ihtiyaçlarına göre daha esnek düzenleyebildiklerinden, kentlerdeki kadınlardan farklı olarak, evlilik ve emeklilik nedeniyle işgücünden ayrılmaları daha zordur. Kırsal yaşayan erkekler için de kentlerde olduğu gibi, kesintisiz devam eden bir işgücüne katılım örüntüsü söz konusudur (Ecevit, 2008: 129).

3.3.2. Medeni durumuna göre kadın işgücünün durumu

Türkiye’de medeni durumuna göre kadın işgücü katılım oranları incelenmiş olup dört medeni durum baz alınmıştır: hiç evlenmedi, evli, boşandı ve eşi öldü.

Tablo 9. 15 Yaş ve Üzeri Yaştaki Nüfusun Medeni Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları, 2009 (%)

Medeni Durum	Kadın	Erkek
Hiç Evlenmedi	36.2	59.5
Evli	24.3	76.5
Boşandı	45.8	71.1
Eşi Öldü	9.0	20.7

Kaynak: TÜİK , HHİA sonuçlarından derlenmiştir.

Boşanmış kadınların işgücüne katılma oranlarının Türkiye ortalamasından yüksektir. Hatta “hiç evlenmedi”, “evli”, “eşi öldü” kategorilerinde yer alan kadınların işgücüne katılma oranlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Boşanma kadınlar üzerinde ekonomik açıdan yıkıcı etkiler yapsa da gerek eski eşlerinden yeterli nafaka alamamaları gerekse ekonomik açıdan sıkıntı içine düştüklerinden, bu durum kadınların işgücüne katılma kararlarını olumlu¹² yönde etkilemektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 70).

Kadınlar için evli olmanın işgücüne katılımı azaltan ciddi bir faktör olduğu söylenebilir. İşgücü piyasasında çalışma saatlerinin uzunluğu, ücretlerin düşüklüğü, işyerine olan mesafelerin uzaklığı, kadınların evde devam eden ikinci işleriyle birleşince tercih yapmak zorunda kalmaktadırlar. Özellikle evli ve bakım gerektiren küçük çocuk sahibi kadınlar, çocuklara aileden birinin bakmadığı durumlarda yapacakları işten ek masrafların üzerinde tatminkâr bir ücret beklemekte aksi halde evde kalıp çocuk bakmayı tercih etmektedirler (KSSGM, 2000a: 152). Çalışan kadınların çalışma ve iş yaşamını dengelemede en çok zorluk çektikleri dönemler çocuk bakım dönemleridir. Çocuk bakımının kurumsallaşmasındaki yetersizlik ve uygun çocuk bakım tesislerinin eksikliği nedeniyle çocuklarının okul öncesi yılları erkeklerden farklı olarak kadınların çalışma yaşamlarını doğrudan etkilemektedir (Ecevit, 2008: 159).

Türk İş Kanunu'na dayanarak yayımlanan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair

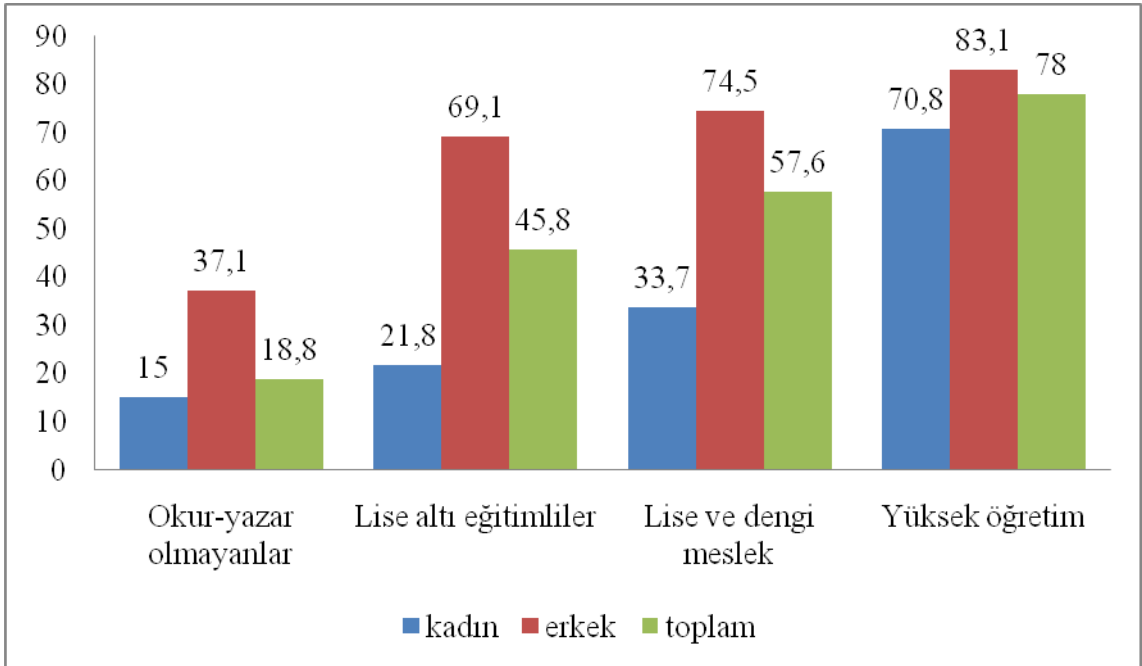
¹² Kanada'da yapılan bir araştırma'da bir kere emek piyasasına dâhil olan kadınların tekrar evlenmeleri halinde “yeniden boşanma ihtimali”ne karşılık emek piyasasından artık ayrılmadıkları gözlenmiştir (Özer ve Biçerli, 1999'dan akt. Seitz, 2003: 70).

Yönetmelik'in 15. maddesine göre, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100–150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150 den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür. Fakat işverenler bu yasal sorumluluğu yerine getirmemek adına kadın çalışan sayısını sınırın altında tutmaktadır.

Çalışmaya niyetli kadınlar iki açıdan çocuk bakım kurumlarının yetersizliğinden etkilenmektedirler. Birincisi, ev dışında ücretli bir işte çalışmak isteyen çoğu kadın, çocuklarını uygun koşullarda emanet edebilecekleri kurumların yokluğu nedeniyle bu kararından vazgeçmektedir. İkincisi, çalışmaya karar verdiklerinde, çocukları için gündüz bakım tesislerine erişebilecekleri işyerlerini aramaktadır (Ecevit, 2008: 159). Türkiye'de çocuk bakımının kurumsallaşmamasının nedeni, okul öncesi çocukların bakımının bir kamu sorumluluğu olarak ele alınmaktan ziyade aile ve akrabalar ve özellikle kadınlar tarafından üstlenilen bir sorumluluk olmasıdır. Kamu tarafından sağlanan çocuk bakım hizmetleri son derece yetersiz olmakla beraber özel sektör tarafından sağlananlarda sosyo-ekonomik anlamda çok sınırlı bir kesimin erişebileceği niteliktedir (Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, 2009: 2). Cinsiyetçi iş bölümü içinde çocuk bakımının kadınların sorumluluğunda olduğu düşünüldüğünde yaygın ve ücretsiz çocuk bakım hizmetlerinin sunulmaması özellikle yoksul kadınların istihdama katılımlarını zorlaştırmaktadır. Erken çocukluk eğitimi hizmetleri, küçük çocukların bakımına daha fazla odaklandığı oranda kadınların işgücüne katılmalarına, üretkenliklerini ve verimliliklerini artırmalarına ve iş yaşamıyla olan ilişkilerini koparmamalarına imkân sağlar. Çalışan kadınlar, erken çocukluk eğitimi hizmetlerinden destek alabilirlerse, işten ayrılma gereği duymayabilir, işlerini ve kariyerlerini ara vermeden sürdürebilir, emeklilik gibi sosyal haklardan yararlanabilirler (Ecevit, 2008: 163).

3.3.3. Eğitim durumuna göre kadın işgücünün durumu

Eğitim seviyesinin işgücüne katılım oranını iki yönden etkilemesi söz konusudur. Birincisi, eğitilmiş çalışanlar daha fazla gelir elde edebileceklerine inandıklarından iş yaşamına dâhil olmamanın maliyeti yükselecektir. İkinci olarak ise, eğitim doğrudan, dolaylı ve psikolojik maliyetleri olan bir yatırım olduğundan yatırımın getirisini elde edip maliyetini karşılamak için iş yaşamına dâhil olunacaktır (Özer ve Biçerli, 2003: 66). Dolayısıyla, kadın ve erkekler arasında işgücüne katılma arasında büyük farklar oluşmasına rağmen her iki cins içinde işgücüne katılma oranları eğitim seviyeleriyle doğru orantılı olarak artmaktadır.



Şekil 4. Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları (%), 2009

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları. (Çevrimiçi www.tuik.gov.tr/VeriBilgi, 10.06.2010)

Tablo 10. 15 Yaş ve Üzeri Yaştaki Kadın Nüfusun Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı, 2009 (%)

Eğitim Durumu	15 Yaş ve Yukarı Nüfus	İşgücüne Katılım Sayı	İşgücüne Katılım %
Okur-Yazar Olmayanlar	717	696	15
Lise Altı Eğitimliler	3.426	3.034	21.8
Lise ve Dengi Meslek	1.277	944	33.7
Yüksek Öğretim	1.430	1.197	70.8

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları [HHİA].

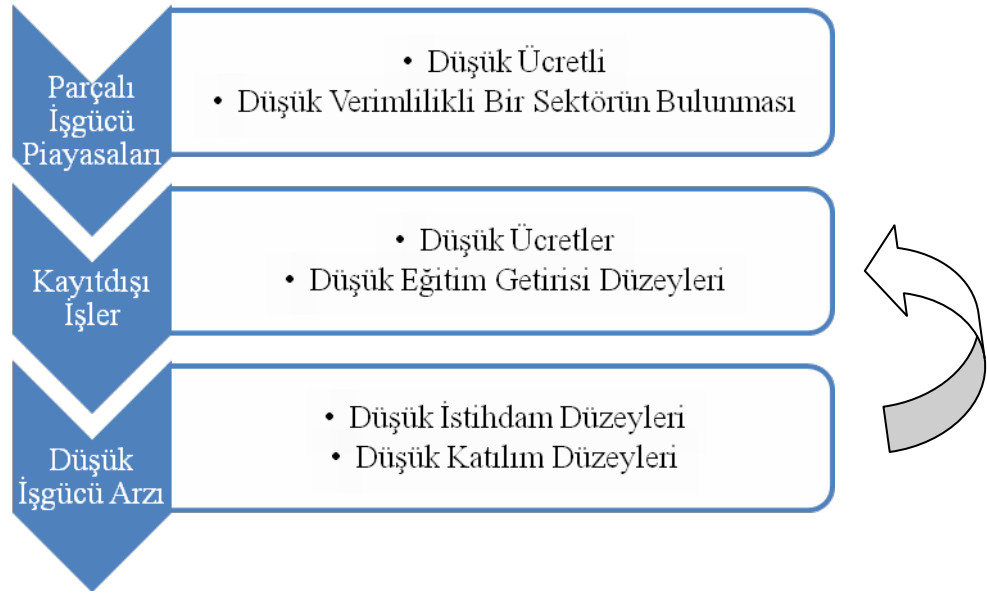
Erkeklerde okuryazar olmayan nüfusun işgücüne katılma oranı %37,1, lise ve altı eğitim alanlarında %69,1, lise ve dengi meslek okulları mezunları için bu oran %74,5 ve yüksek öğretim mezunu erkekler için de bu oran %83,1'e yükselmektedir. 15 yaş ve yukarısı kadın nüfus içinde aynı eğilim söz konusudur. Kadın istihdamının düşük olmasının en önemli nedenlerinde biri de eğitim seviyesidir. Okuryazar olmayan kadın nüfusun %15'i işgücüne dâhil olmakta iken okuryazar olmayan toplam erkek nüfusun %37,1'i işgücüne dâhil olmaktadır.

Öte yandan geleneksel aile yapısı ve kadının daha yetersiz nitelikleri kadının istihdamdaki payını azaltmaktadır (Koray,1992: 100). 2009 yılı verilerine göre 15 yaş ve yukarı kadın nüfusun istihdam oranı genel olarak %26,0 dolayında iken, kırsal kesimde bu oran %34,6'ya çıkmakta, kentsel yerleşim bölgelerinde ise %22,3'e düşmektedir. Kadınların istihdam oranı dünya genelinde %48 iken bu oran Avrupa Birliği genelinde %48,3'e çıkmaktadır (Ağtaş, 2010: 12).

Erkekler açısından okuma yazma bilmeyenler hariç tutulacak olursa eğitim düzeyi ve işgücüne katılma oranları arasında çok büyük fark yoktur. Diğer eğitim düzeylerinde de işgücüne katılma oranları yüksek olmakla birlikte bu oran yüksek öğretim görmüşlerde en yüksek düzeye çıkmaktadır. Kadınlar açısından ise eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım artmaktadır. Ancak lise ve dengi meslek okulunu bitirmiş kadınların işgücüne katılım oranlarının sadece %30'lar civarında olması gerek genel

liselerde olsun gerek mesleki liselerde verilen eğitimin istihdama hazırlamadaki yetersizliğinin göstergesidir (Toksöz, 2007: 64).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımlarının uluslararası standartlara göre düşük olmasının temel nedeni kentsel alandaki eğitim düzeyi düşük kadınların işgücüne katılımlarının düşük olmasıdır. Kentsel alanlardaki eğitim düzeyi düşük kadınlar “*Yetersiz Katılım Çıkmazı*” adı verilen bir olguyla karşılaşmaktadırlar (T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı [DPT]ve World Bank Raporu, 2009. 22).



Şekil 5. Yetersiz Katılım Çıkmazı

Kaynak: http://siteresources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/361711-1268839345767/Female_LFP-tr.pdf

Kentlerde yaşayan eğitim düzeyi düşük kadınların sosyal güvencesi olmayan kayıt dışı işlerde çalışma olasılığı yüksektir. Kayıt dışı çalışan kadınların kazandıkları ücretler düşük düzeydedir. Dolayısıyla sadece kayıt dışı çalışabilecek kadınlar arasındaki istihdam ve işgücü arzı oldukça düşüktür. Bu düşük ücret ve düşük eğitim getirileri, ailelerin kızlarının ileride işgücüne katılma şanslarının çok az olacağını düşündüklerinden kızlarının eğitime yetersiz yatırım yapılmasına yol açmaktadır. Bu durum hem işgücü arzının hem de ücretlerin düşük kalmasına neden olarak bir çıkmaz oluşturmaktadır (DPT ve World Bank, 2009: 22).

3.3.4. Kadın işgücünün meslekteki durumuna göre yapısı

İnsanlar ne iş yaparlarsa yapsınlar işte buldukları durumlarına göre başlıca dört kesimde toplanırlar. Bir insan yaptığı işte bir gelir karşılığı çalışıyorsa ya işveren konumundadır, ya ücretlidir ya da kendi hesabına çalışmaktadır. Bunların dışında bulunan bir dördüncü durumda ailenin ücretsiz çalışan üyelerinin mensup olduğu ücretsiz aile işçiliği konumudur. İstihdam edilenlerin tamamı bu dört durumdan birinde bulunmaktadır. İşgücünün meslekteki durumuna göre yapısı aynı zamanda ülkenin içinde bulunduğu ekonomik gelişmesi yönünden önemlidir. Tarım işgücünün yoğun olduğu ülkelerde ücretsiz aile işçiliği kadın işgücünün önemli bir bölümünü oluştururken sanayisi gelişmiş ülkelerde ücretli çalışanların sayısı artmakta ve ücretsiz çalışan aile üyelerinin sayısı azalmaktadır (Zaim, 1997: 154–155).

İstihdam edilenlerin işteki durumlarına bakıldığında 2009 TÜİK verilerine göre, Türkiye genelinde 15 ve yukarısı istihdam edilen toplam 21.277 kişiden 12.770'i ücretli ya da yevmiyeli olarak çalışmakta, 1.209'u işveren konumunda, 4.429'u kendi hesabına çalışmakta iken, 2.870'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bu veriler cinsiyetlere göre ayrıştırıldığında ise toplam istihdam edilen 5.871 kişiden 2.999 kişi ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmaktadır. 77 kişi işveren olarak çalışmakta, 749 kişi kendi hesabına çalışmakta ve 2.045 kişi de ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Tablo 11. İstihdam Edilen Kadınların Meslekteki Durumu, 2009

	Türkiye Geneli	Kentsel Yerleşim	Kırsal Yerleşim
Toplam	5.871	3.252	2.619
Ücretli veya			
Yevmiyeli	2.999	2.592	407
İşveren	77	67	10
Kendi Hesabına	749	330	419
Ücretsiz Aile İşçisi	2.045	262	1.783

Kaynak: TÜİK, HHİA Sonuçları.

Tablo 12. İstihdam Edilen Erkeklerin Meslekteki Durumu, 2009

	Türkiye Geneli	Kentsel Yerleşim	Kırsal Yerleşim
Toplam	15.406	10.587	4.819
Ücretli veya			
Yevmiyeli	9.771	7.900	1.871
İşveren	1.132	940	191
Kendi Hesabına	3.680	1.520	2.159
Ücretsiz Aile İşçisi	825	228	597

Kaynak: TÜİK, HHİA Sonuçları.

Kadının herhangi bir işte ücret karşılığı çalışması kadın için ekonomik bağımsızlık anlamı taşımaktadır. Kadın yüzyıllar boyunca evi ve özel yaşamıyla sınırlandırılarak üretimden uzak bırakılmış ve toplumun kendisine biçtiği toplumsal iş bölümü nedeniyle ekonomik anlamda erkeğe bağlı olarak “toplumsal değersizliğe” itilmiştir (Koray,1992: 95).

Türkiye’de tarımsal üretim biçimi “hane tipi” üretimdir. Hane tipi üretim, tarımsal toprakların büyük işletmeler ya da arazi sahipleri tarafından değil hane halkları tarafından işlendiği dolayısıyla küçük üreticiliğin yaygın olduğu üretim türüdür. Kadının hane tipi üretimde üstlendiği en önemli ve belirgin özelliği “ücretsiz aile işçisi” konumudur (KSSGM, 2000e: 17).

2009 TÜİK verilerine göre Türkiye genelinde 15 yaş ve yukarı istihdam edilen kadınların %35’i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Kırsal yerleşim bölgelerinde istihdama katılan kadınların %66’sı ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta iken kentsel yerleşim bölgelerinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı sadece %8’dir. Bu durumun sebebi, tarım kesimindeki çiftçi aile kadınlarının işgücü içinde sayılmamasıdır. Sanayileşme hızlandıkça ücretlilerin işgücündeki oranı yükselmekte ve ücretsiz aile işçilerinin oranı azalmaktadır. Ülkemizde tarım kesimindeki işgücü kentlerde farklı iş alanlarına yönelidikçe tarımda ücretsiz aile işçisi konumundaki kadın çalışanların çoğu kentlerde ücretli çalışan kesimine dâhil olmaktadır.

Kentsel yerleşim bölgelerinde istihdam edilen kadınların %80’i herhangi bir işte ücretli ya da yevmiyeli olarak istihdam edilmektedir. Kentsel alanlarda kadının ev içi üretimle ilgilenmesi, erkeğin ise ekmeği kazanan olması şeklindeki geleneksel

toplumsal iş bölümü giderek önemini kaybetmekte ve kadının yerinin evi olduğu şeklindeki geleneksel değer yargıları hafiflemektedir. Keskin toplumsal iş bölümünün giderek önemini yitirmesi kadının çalışma yaşamına girmesini kolaylaştırmaktadır (Çitçi, 1974: 50). Kadının aktif şekilde çalışma yaşamında daha fazla yer alması kadını erkekten ayrı bir ekonomik ve sosyal güvenceye kavuşturmuştur. Endüstrileşmiş ve gelişmiş toplumlar bugün, kadının ev işleriyle uğraştığı erkeğin ise geçimini sağladığı ailelerden değil, “iki üyesi çalışan ailelerden” oluşmaktadır (Koray, 1992: 95). Kadının ücretsiz çalışması yaşamın yeniden üretilmesine katkıda bulunan kadın için çok fazla bir anlam ifade etmez iken kadının ücretli olarak çalışması, kadına eğitim anlamında, ekonomik anlamda, sosyal güvence ve topluma daha etkin katılma olanağı getirmekle birlikte kadının toplum içindeki statüsünü de yükseltmektedir (Koray, 1992: 95).

3.4. Kadın İşgücü ve Ücretler

Türkiye sanayi tarihinde baştan beri kadınlar ve erkekler arasında daima bir ücret eşitsizliği bulunmaktadır. Türkiye’de sanayileşme 19.yüzyılın ilk yarısında tüketim malları üretimiyle başladı. Tekstil, giyim, yiyecek ve içecek maddeleri özellikle Avrupalı yatırımcıların ilgi duyduğu alanlar haline gelmesiyle verimlilik ve ürün artışını sürekli hale getirmeye çalışan fabrikalar, üretimi arttırmanın en kolay yolu olarak maliyetleri azaltmayı gördüler. Bu azaltma ya üretim süreleri uzatılarak ya da ücretler düşürülerek yapılabilirdi. Mecelle, üretim süresini gün doğumundan gün batımına kadar belirlediği için bu süreyi uzatma ihtimali yoktu. Diğer seçenek ücretleri düşürmek ve bu düşük ücretleri kabul edecek toplumsal gruplar var etmektir. Eğitim seviyesinin düşüklüğü, sık tekrarlanan iş değiştirmeler ve bunun sonucu sürekli olmayan bir çalışma hayatı ve kısa süreli çalışma saatleri gibi açıklamalar kadın ücretlerinin erkek ücretlerinden daha düşük olmasını hazırlayıcı nedenler olarak kullanıldı (Ecevit, 1998: 272).

İşgücü piyasalarında cinsiyet eşitsizliklerinin çeşitli türleri olmakla birlikte eşit verimliliğe sahip olan kadın ve erkeklerin eşit olmayan davranışlara maruz kalmaları ayrımcılıktır. Eşit olmayan davranışlardan kastedilen eşit verimliliğe, eşit statü, eşit eğitim ve eşit tecrübeye sahip bireylerin farklı ücret almalarıdır. Erkek ve kadın çalışanların eşit verimliliklere sahip olmaları durumunda dahi ücret eşitsizliği halen

geçerlidir. Elbette ki, ücret farkı verim dışında farklı kriterlere dayandırılabilir. Fakat sadece farklı kriterler ileri sürülerek cinsiyet temelinde ayrımcılık yapmak yanlıştır. Ayrımcılık, aynı iş için farklı ödeme şeklinde görülebileceği gibi ücret düzeyleri farklı iş türleri şeklinde de kendini göstermektedir. Bu yüzden işlerin kadın ve erkek işi olarak ayrışması da bu duruma karşılık gelir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 215). Kadın işi ve erkek işi belirlemesi önemli bir rol oynamaktadır. Bütün dünyada işler ve meslekler kadın ve erkek için ayrıştırılmıştır. Bu nedendir ki, eğitim çağında kız ve erkek çocuklar ayrımcılığa maruz bırakılmakta ve yetiştirilme çağında da her iki cins farklı mesleklere yönlendirilmektedir. Kadınları korumak amacıyla yapılan koruyucu yasal düzenlemeler nedeniyle kadınların bazı mesleklere girmeleri engellenmiş olmaktadır. Örneğin ülkemizde de kadınlar 1989 yılında kaymakamlık ve müfettişlik gibi bazı mesleklere kabul edilmeye başlanmışlardır. (KSSGM, 2000b: 15–16). 1992 yılında da Kadının çalışmasını kocanın iznine bağlayan Medeni Kanun'un 159. maddesi Anayasa Mahkemesi'nce iptal edilmiştir. Artık kadının çalışması kocasının iznine bağlı değildir.

Kadın ve erkeklerin farklı meslek ve iş alanlarında yoğunlaşmış olması ücret eşitsizliğinin bir diğer nedenidir. Kadın ve erkeklerin farklı meslek ve iş alanında yoğunlaşmış olması bakımından “yatay bölünme”, “dikey bölünme” ve “iş sözleşmesi temelinde bölünme” şeklinde olmak üzere ücret eşitsizliğine neden olan üç farklı bölünmeden söz edilebilir. Yatay bölünme, kadın ve erkeklerin farklı iş kollarında ve yerlerde çalışıyor olmasıdır. Kadın ve erkeklerin aynı işte ya da iş kolunda fakat farklı düzeylerde yoğunlaşmış olması dikey bölünmedir. İş sözleşmesinde bölünme ise genel olarak erkeklerin tam zamanlı sürekli hizmet sözleşmeleri ile kadınların ise kısmi zamanlı hizmet sözleşmeleri ile çalışıyor olmasını ifade etmektedir (Akpınar, 1998'den akt. Robinson, 2005: 8).

Kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret farklılığının Türkiye’de ki durumuna ilişkin çok fazla net istatistikî bilgiler olmamasına rağmen özellikle müesseseseleşmiş işyerleri açısından batılı benzerlerine göre daha az olduğuna dair tespitler mevcuttur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 211).

Yapılan araştırmalara göre, Türkiye’de kadınlar erkeklerin kazancının yaklaşık %46’sını kazanmaktadır. Bu ayrımcılığın önlenmesini sağlamak için bir ilk adım olarak eşdeğer işe eşit ücret prensibinin uygulanabilmesi için ücretlerin dayandırıldığı nesnel bir iş sınıflandırma sistemi geliştirilmelidir. Ayrıca, kadınlara kendilerini geçindirecek

bir hane reisi erkeğin olduğu varsayımıyla yapılan keyfi düşük ücret ödeme uygulamaları denetlenmelidir (Özar, 2006: 4). Ülkemizde 5518 Sayılı Kanun ile 1950'lerden bu yana “eşit işe eşit ücret” uygulaması zorunludur. Ancak uygulamada, beceri, liyakat ve kıdemlilik gibi hususlara dayandırılarak kadınlara farklı ücret verilebilmektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 69).

3.5. Kadın İşgücünün İşsizliği

Kadın nüfus içerisindeki işsizlik oranlarının erkek nüfusa göre daha yüksek olmasının üç temel sebebi vardır. Bunlardan birincisi, işten ayrılmalar ve yeniden işe girmeler sebebiyle kadın nüfus içerisinde ara işsizlik olarak ifade edilen işsizlik türünün erkeklere oranlar daha yüksek düzeyde olmasıdır. İkincisi, kadın nüfusa yönelik eğitimin, özellikle mesleki eğitimin eksikliği dolayısıyla ekonominin durgunluk dönemlerinde kadınların işten çıkarılma eğilimlerinin erkeklere oranla daha yüksek olmasıdır. Üçüncü ve son etmen ise, kadın nüfusunun mesleki ve coğrafi hareket durgunluğudur.

Tablo 13. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%), 1988–2009

YIL	İŞSİZLİK ORANI		TARIM DIŞI İŞSİZLİK	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
1988	10.6	7.5	33.4	10.7
1990	8.5	7.8	27.5	10.8
1995	7.3	7.7	20.3	10.4
2000	6.3	6.6	13.5	8.4
2005	11.2	10.5	18.7	12.2
2008	11.6	10.7	18.1	12.3
2009	14.3	13.9	21.9	16.0

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları

Türkiye İstatistik Kurumu'nun yaptığı 2009 yılı Hane halkı İşgücü Araştırması'na göre, Türkiye genelinde %14 olarak görünen işsizlik oranı kadınlar için %14,3 olmaktadır. Kadınların işgücüne katılma oranlarının erkeklere göre daha az olmasına karşılık işsizlikten de erkeklere göre çok daha fazla etkilenmektedirler. Kentlerde bu oranların çok değiştiği ortaya çıkmaktadır. Kentlerde genelde işsizlik oranı 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus için %16,6'ya çıkarken, kadınlar arasında işsizlik oranı %20,4'e yükselmektedir. Erkekler arasındaki işsizlik oranı ise %13,9'dur. Erkeklerde işgücüne dâhil olmayan nüfus 7.471 iken kadınlarda bu sayı 19.466'dır. Ayrıca Türkiye genelinde 15–24 yaş arasındaki gençlerde işsizlik oranı %25,3'e yükselmektedir. Kentsel bölgelerde 15–24 yaş arasındaki gençlerde oran %28,2'ye çıkmakta ve kadınlar arasında ise %31,3'ü bulmaktadır. Bu işsizlik oranlarına göre kentlerde daha çok kadın işgücü piyasasında yer almak istemektedir. 2007–2013 yıllarını kapsayan 9. Kalkınma Planı da kadınların işsizlik oranınının 2013 yılında % 7,7'ye düşürülmesi hedeflemiştir (Dokuzuncu Kalkınma Planı, 2006: 62).

Özellikle kentlerdeki ekonomik koşullar ve değişen toplumsal değerlerle birlikte daha çok genç kadın çalışmak isterken işgücü piyasasından doğan engellerle karşılaşmaktadır (Koray,1992: 101). Bu engeller konusundaki en yaygın açıklama ise işe alımlarda toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yaygın olduğu şeklindedir (İnciroğlu,2010: 9). Diğer yandan işgücüne dâhil olmayan 19.466 kadından 12.101'i işgücüne dâhil olmama nedeni olarak ev işleriyle meşgul olmasını göstermektedir. Dolayısıyla bu kesim işgücüne dâhil olmamalarının temel nedeni olarak “ev kadını” olmalarını göstermektedir. Diğer yandan kentsel istihdama dâhil olan kadınların sayısının düşük olmasının bir başka nedeni de evde parça başı iş yapanların, ev hizmetlerinde ya da buna benzer düzensiz işlerde çalışanların yaptıkları bu çalışmalardan söz etmemeleridir. Çünkü bu gibi işler yapan insanlar bu işlerin kendilerine herhangi bir prestij ve güvenli istihdam sağlamadıklarını düşünürler. Bu benzeri nedenlerden ötürü istihdama dâhil olan kadın sayısı istatistiklerde görülenlerden çok daha fazladır (Kağıtçıbaşı, 1990: 107).

Üçüncü Bölüm

Çalışma Yaşamında Cinsiyetlerarası Eşitsizlikleri Gidermeye Yönelik Ulusal ve Uluslararası Mevzuat

1. Ulusal Mevzuat

1.1. Anayasa’da Eşitlik

Eşitlik ilkesi 1982 Anayasası’nın 10. Maddesinde düzenlenmiştir. 10. Maddede yer alan düzenlemeye göre, “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” Ayrıca Anayasamızda yer alan “Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti” başlıklı 48. maddede kadın ve erkek ayrımı olmaksızın herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip olduğu belirtilmektedir. Diğer yandan Anayasa’nın 10. Maddesi’nde “herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” maddesine AB müktesebatına uyum çerçevesinde 2004 yılında yapılan bir değişiklikle kadın ve erkek eşitliğine ilişkin özel bir hüküm Anayasa’ya girmiştir (İnceoğlu, 2006: 48). Eklenen fıkra ile de kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve bu eşitliğin yaşama geçirilmesi içinde devletin sorumlu olduğu belirtilmektedir. Aynı maddeye 5982 sayılı Kanunla 2010 yılında getirilen yeni düzenlemeler 12 Eylül 2010 yılında halkoyuna sunulurken kabul edilmiştir. Böylece söz konusu 10. Maddenin ikinci fıkrasına “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” cümlesi eklenmiştir. Genel eşitlik prensibiyle uyum içerisindeki 55. Madde’de de “çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri” öngörülmüştür. Bu genel eşitlik ilkelerine ilave olarak da Anayasa’nın 50. Maddesinde kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları hükmüne yer verilmiştir. Görüldüğü gibi, Anayasamızda kadın ve erkek

eşitliğini sağlamaya yönelik maddelerin ötesinde kadınların korunması hükmüne bağlanmıştır (Dinç, 2002).

Anayasa Mahkemesi'nin en çok değerlendirdiği ilkelerden biri de eşitlik ilkesidir. Anayasa Mahkemesi¹³, ne göre;

“Anayasa'nın 10. Maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesiyle aynı hukuksal durumda olan kişilerin aynı kurallara, değişik hukuksal konumda olanların ise farklı kurallara bağlı tutulması öngörülmektedir. Yasa önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı olacağı anlamına gelmemektedir. Yasaların uygulanmasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrılığı gözetilmesi ve bu nedenle eşitsizliğe yol açılması Anayasa katında geçerli görülemez. Bu mutlak yasak, birbirinin aynı durumda olanlara ayrı kuralların uygulanmasını ve ayrıcalıklı kişi ve topluluklar yaratılmasını engellemektedir. Kimi yurttaşların haklı bir nedene dayanarak değişik kurallara bağlı tutulmaları, eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaz. Durum ve konumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve değişik uygulamaları gerekli kılabilir. Özelliklere, ayrılıklara dayandığı için haklı olan nedenler ayrı düzenlemeyi aykırı değil geçerli kılar. Aynı durumda olanlar için ayrı düzenleme aykırılık oluşturur. Anayasa'nın amaçladığı eşitlik, eylemli değil hukuksal eşitliktir.”

Eşit haklara sahip olmak için verilen bazı ayrıcalıklar, kadının cinsiyetten ötürü kayırıldığı anlamına gelmemektedir. Sadece bazı biyolojik farklılıklar sebebiyle korunması amaçlanmaktadır. Biyolojik ve fonksiyonel bazı farklılıklar sebebiyle çalışma yaşamının zorluğu gözetilerek kadınlar için koruyucu bazı düzenlemelerin yapılması eşitliğe aykırılık olarak değerlendirilemez ve bu ilke ile çeliştiği ileri sürülemez (Kantarıcıoğlu, 1998: 55). Anayasa Mahkemesi kararına göre; geçmiş zamanda bazı memuriyet ve hizmetlere kadınların kabul edilmemesi ve askerlik yükümlülüğü konusunda da kadınların zorunlu tutulmamaları aynı şekilde cinsiyete değil, biyolojik farklılığa dayanan bir ayrımcılık olarak kabul edilmiştir (Kantarıcıoğlu; 1998: 57).

¹³RG., 15.05.2011, S. 27934.

1.2. Bireysel İş Hukuku Alanında Eşitlik

İşverenin eşit davranma borcunun hukuku dayanağı Anayasamızın 10. maddesindeki eşitlik ilkesi ile İş Kanunu'nun 5. Maddesindeki eşit davranma ilkesidir. İş ilişkisi ile ilgili olarak Anayasanın 10. Maddesindeki dil, din, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımı engelleyen hükümler İş Kanunu'nun 5. Maddesinde de tekrarlanmaktadır. Ayrıca bir iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulması, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle farklı işlem yapılamayacağı hükme bağlanmıştır (f. III). Bunun gibi bu maddedeki diğer düzenlemelere göre, aynı ya da eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük bir ücretin kararlaştırılmayacağı ve bu nedenle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılamayacağı hükme bağlanmıştır (f. IV ve V).

İşçiler arasında öğrenim derecesi, yaş, kıdem gibi objektif niteliklerle ve çalışkanlık, beceriklilik, kabiliyet ve liyakat gibi subjektif niteliklerle özellikle ücretler yönünden ayırım yapılabilir. Bu niteliklerin var olduğu eşit olarak düşünülemezine göre çoğu zaman ücretler arasında farklılık yapılabilir (Çelik, 2010: 180).

Yeni kuşakların korunması ve devamı ile aile ihtiyaçlarının sağlanması ve bazı ahlaki düşünceler kadının annelik durumu ve fiziksel yönden erkeklere oranla daha nazik bir yapıda olmaları dolayısıyla çalışma yaşamında kadınların özel olarak korunmasına yönelik bazı düzenleme zorunluluklarını da beraberinde getirmektedir (Güven ve Aydın, 2007: 270). Fakat bazı toplumsal gerçekler bu korumayı eksik kılmaktadır. En önemli nedenler; kadının çalışmasının önemli ölçüde aile çerçevesinde, ücretsiz aile işçiliği şeklinde gerçekleşmesi, uygulamada kadınlara verilen ücretlerin Çelik (2008)'in belirttiği gibi cinsiyet dışında bazı objektif ve subjektif niteliklere dayandırılarak erkeklere oranla az olması, mevzuat ve uygulamanın kadın işgücünü piyasadan çekilmeye yöneltmesidir (Sur, 1998: 170).

1.2.1. İşe almada kadın erkek eşitliği

Kadınlar iş ilişkisinin devamı ve sonlandırılması sırasında eşitsiz davranışlara maruz kaldıkları gibi daha herhangi bir iş ilişkisi kurulmadan önceki aşamada da

ayrımcı uygulamalara maruz kalmaktadırlar. İş sözleşmesinin kurulması sırasında yapılacak eşitsiz davranış, bazı meslek tiplerinin kadınlara yasaklanması ya da işçinin kadın olması sebebiyle tercih edilmemesi olabileceği gibi sadece erkeklerin işe alınacağını belirten iş ilanları, işe almada kullanılan ölçütler ya da iş görüşmesi sırasında sorulan sorular doğrudan ya da dolaylı bir eşitsizliğe neden olabilir (Cengiz, 2009: 46). Ayrıca, ilanlarında belli yaş aralıklarının verilmesi de dolaylı bir ayrımcılık sayılabilir. İşverenler daha çok genç kişileri işe almak istemektedirler. Fakat 25–35 yaş aralığında kadınlar evlilik ve çocuk bakımı gibi sebeplerle iş yaşamı dışında kalabilmektedirler. Dolayısıyla bu yaş grubundaki kadınlar açısından dolaylı bir ayrımcılık söz konusu olabilmektedir (Ertürk, 2008: 153).

İş Hukuku'na göre yanıtma, sözleşmenin yapıldığı sırada esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uymayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltmasıdır (25. Madde 2. Fıkrası a bendi)

İşverenin sözleşme öncesi görüşmelerde kadın adaya hamile olup olmadığı ya da hamile kalmayı düşünüp düşünmediği yönünde sorular yöneltmesi sık rastlanan bir durumdur. Bu durumda, kadın işçi işyeri ya da yapacağı işle ilgisi bulunmayan bu soruları cevaplandırmak zorunda değildir. Hamile olup olmadığına ilişkin soruya doğru cevap vermemesi de işvereni yanıltma durumunu oluşturmamaktadır (Çelik, 2010: 264). Fakat hamileliği nedeniyle yapacağı işi yerine getiremeyecekse de bu tür soruları cevaplandırmakla yükümlüdür. İş sözleşmesi kurulduktan sonra kadın işçinin hamileliğinin ortaya çıkması işin yerine getirilmesi açısından vazgeçilmez koşul değilse, işveren işçinin bu durumunu bilseydi iş sözleşmesi kurmayacağını bu nedenle de sözleşmeyi İş Kanunu m25/2'ye göre feshedemez. Aynı şekilde Borçlar Kanunu hükümlerine göre, sözleşmenin esaslı unsurlarında hataya düştüğünü ileri süremez (Cengiz, 2009: 47).

İşe alımlarda en yaygın sorulan sorulardan bir diğeri de medeni duruma ilişkin sorulardır. Sorulan bu sorulardaki amaç kadının evli olup olmadığını ve çocuk sayısını öğrenmektir. Bu soru toplu iş sözleşmelerindeki parasal yükümlülükler açısından belirleyicidir. Fakat diğer açıdan işe alınma aşamasında kadınlara evlenip evlenmemeyi düşündükleri şeklindeki sorular ise geçersizdir. Dolayısıyla bu tip sorulara verilecek

cevaplar doğru olmasa dahi herhangi bir hukuki sonucu olmayacaktır (Ertürk, 2008: 155).

1.2.2. İş ilişkisinin devamı sırasında kadın erkek eşitliği

Kadınlar bir iş bulup çalışmaya başladıktan sonra da işyerlerinde bazı eşitsizliklere maruz kalabilirler. İşverenler açısından, kadınlar erkeklere göre daha uysal ve kolay yönetilen işgücüdür (Altan, 2006: 242). Ayrıca ağırda olsa kadınların olumsuz çalışma koşullarına katlanabilecekleri inancı mevcuttur. Bu yüzden iş ilişkisinin devamı sırasında da eşitliği sağlamak adına bir takım kadınlara yönelik düzenlemeler mevcuttur.

1.2.2.1. Kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması koşulları

İş Kanunu'nun 72. Maddesi gereğince, maden ocakları ile kablo döşemesi ve tünel inşaatı gibi yer altı ve su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır. Esasen toplumumuzun geçmişinde, kadınların madenlerde ve su altında çalıştırılmaları tipinde uygulamalara rastlanmadığından dolayı söz konusu hükümleri ülkemiz mevzuatı açısından en kolay kabul edilen hükümlerdir¹⁴ (Sur, 1998: 172). İş Kanunumuzda eşitlik ilkesine aykırılık olarak değerlendirilen genel bir yasak düzenlenmiştir. Yer altında ve su altında kadınların çalışması tamamen yasaklanmıştır. Dolayısıyla mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla staj gören kadınlar ve bedensel nitelikte olmayan işler için yer altına inen kadınlar kapsam dışı bırakılmıştır (Ertürk, 2008: 176).

Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı kadınlarla on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri çıkarılacak bir yönetmeliğe¹⁵ bırakılmıştır (İK. M. 85/2).

Bu maddeye uygun olarak çıkarılan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği 4. Maddenin 3. Fıkrasına göre, ihtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu işi

¹⁴ Türkiye'nin ilk onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi 45 sayılı Kadınların Her Türlü Maden Ocaklarının Yer altı İşlerinde Çalıştırılmaması Hakkındaki Sözleşmedir. 1935 yılında genel konferansta kabul edilen bu sözleşme 1937 yılında Türkiye tarafından onaylanmıştır.

¹⁵ RG., 16.06.2004, S. 25494.

meslek edinmiş kadınların ihtisas ve mesleklerine uygun ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri öngörülmüştür. Kadınların hangi ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nin Ek-1 çizelgesinde gösterilmiştir (İK. M. 85/2, Yön. M. 4/2, 9).

Ağır ve tehlikeli işlerde kadınlar açısından getirilen bazı sınırlamalar özellikle kadın mühendisleri etkilediği ve eşitsizliklere yol açtığı belirtilerek konunun yeniden ele alınması gerekliliği üzerinde durulmaktadır (Ertürk, 2008: 177). Türk Hukuku'nda Yargıtay'ın İçtihadı Birleştirme Kararı gereğince; kadın olması ve ağır işlerde çalıştırılması yasak olan bir işçinin iş sözleşmesinin geçerli kılınarak işçi sayılması, işçiliğin sağladığı hak ve yetkilerden yararlanması kabul edilmiştir. Bu anlamda hükümsüzlük geleceğe yönelik sonuç doğurmaktadır. Bu yasalara aykırılık hali kamu düzenini ağır bir şekilde ihlal etmeyen hallerle sınırlıdır (Bacak ve Yiğit, 2007: 8-9).

Kadınların ay hali günlerinde de ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir. Ay halinin başlangıcı işçinin ihbar tarihidir (Yön. m. 6).

Ağır ve tehlikeli iş kavramı yönetmelikte tanımlanmamaktadır. Yönetmeliğe göre kadınların çalıştırılabilecekleri ağır ve tehlikeli işler; iplik, dokuma ve giyim sanayi ile ilgili işlerin hepsi, gıda ile ilgili işlerin büyük çoğunluğu, matbaacılık işleri (Her türlü basım işleri, ciltçilik, klasör, dosya imali ve benzeri işler), tatil köyü, otel, motel, kaplıca işletmeleri, yurt vb. bünyesindeki mutfak, bulaşıkhaneye, çamaşırhane, ütü odalarında yapılan işler sayılabilir.

1.2.2.2. Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılması Koşulları

İş Kanunu'na göre çalışma hayatında “gece” en geç saat 20’de başlayarak en erken sabah 6’ya kadar geçen ve herhalde en fazla 11 saat süren gün dönemidir (m. 69/1).

4857 sayılı İş Kanunu'nda kadın işçiler için gece çalıştırılma yasağı öngörülmemiştir¹⁶. Kanunun 73. Maddesinin 2. Fıkrasında sadece on sekiz yaşını

¹⁶ 4857 sayılı Kanunun 73. Maddesinin gerekçesinde de, “Gece çalıştırma ile ilgili olarak 1475 sayılı Kanunun 69. Maddesinde her yaştaki kadınlar için getirilen yasak, kadın-erkek eşitliği ve bu konuda günümüzdeki gelişmeler dikkate alınarak kaldırılmış, gece çalıştırma yasağı sadece çocuk ve genç işçiler için kabul edilmiştir” denilmiştir (Bacak ve Yiğit, 2007: 11).

doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların çıkarılacak bir yönetmelikle gösterileceği hükmüne yer verilmiştir. 09.08.2004 tarihli “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik”¹⁷, medeni durumuna bakılmaksızın on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında¹⁸ çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemek üzere çıkarılmıştır (Yön. M. 2, 4/2).

Kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz (Yön. M. 5). Kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılabilmesi için işe başlamadan önce ve işin devamı sırasında her altı ayda bir muayene edilerek sağlık raporu alınması öngörülmüştür (Yön. M. 7).

Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla birlikte, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdürler (Yön. M. 7). Ayrıca, gece postalarında kadın işçi çalıştırmak isteyen işverenler kadın işçilerin isim listelerini ilgili bölge müdürlüğüne de göndereceklerdir (Yön. M. 10).

Şakar (2010)’a göre; kadınların yer altı ve maden ocaklarında çalıştırılma yasağı gibi gece vardiyalarında çalıştırılma yasağının korunması, kadınların gece vardiyalarında çalıştırılmasının yolunu açarak sakıncalı sonuçlara neden olduğundan doğrudur. Kadınların gece çalıştırılmasına yönelik olarak yaygın iki görüş bulunmaktadır. İlk görüşe göre, kadınların iş bulma olanaklarının kısıtlandığı bir toplumda cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi sağlanamaz. Diğer bir görüşe göre ise, yaratılan yasaklar cinsiyet eşitsizliğini muhafaza etmeye değil, eşitsizliğin mağdurlarını korumaya yöneliktir.

ILO’nun 1990 tarihli 171 sayılı gece çalışması sözleşmesi gece çalışmasını kadın ve erkek ayrımı yapmadan düzenlemektedir, gece çalışmasına da analığın korunması kapsamında yaklaşmaktadır. Aynı şekilde Avrupa Birliği’nin eşit davranışa ilişkin direktifleri de gece çalışmasını hem erkek hem de kadın işçiler açısından

¹⁷ RG., 09.08.2004, S. 25548.

¹⁸ Gece Postası: 4857 sayılı İş Kanunu’nun 69. Maddesinde belirtilen gece çalışma sürelerini kapsayan ve yedi buçuk saati geçmeyen çalışma zamanıdır (Yön. M. 4/3).

değerlendirmekte ve kadınların gece çalışmasına ilişkin düzenlemeler analığın korunması kapsamında ele alınmaktadır (Erdoğan, 2004: 25–26).

1.2.2.3. Hamile, doğum yapan ve emziren kadınların çalıştırılması koşulları

İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesini düzenleyen 5. Madde uyarınca, işverenin biyolojik ve işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu olmadıkça işçiye iş sözleşmesinin yapılması, şartların oluşturulması, uygulanması ve sona ermesinde cinsiyet ve gebelik nedeniyle doğrudan ve dolaylı olarak farklı işlem yapamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca koruyucu hükümlerin uygulanması daha düşük bir ücretin uygulanmasını da haklı kılmaz (f. III ve V). Hükümlere aykırı davranılması durumunda hukuki yaptırımda bu madde de düzenlenmiştir. Bu konudaki hükümlere göre, iş ilişkisinde ve sona ermesinde bu hükümlere aykırı davranıldığı takdirde işçi, dört aya kadar ücreti¹⁹ tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir²⁰ (f. VI).

1.2.2.3.1. Hamile kadınlar için öngörülen düzenlemeler

Kadının doğal ve en önemli görevlerinden nesillerin devamı bakımından anneliktir. Dolayısıyla bu görevin en iyi şekilde yerine getirilmesi bakımından, risk niteliğinde olan doğumun olumsuz sonuçlarının ortadan kaldırılması için asgari bir takım koruyucu önlemlerin alınması gerektirmektedir (Güven ve Aydın, 2007: 272-273). İş Kanunu'nun 74. Maddesinde “Analık halinde çalışma ve süt izni” düzenlenerek kadın işçilere bu anlamda geniş bir koruma sağlanmıştır. Ayrıca konu İş Kanunu'nun 88. Maddesi uyarınca çıkarılmış olan “Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma

¹⁹ Buradaki ücret, işçinin ikramiye, prim ve sosyal yardım gibi yan ödemelerin dâhil edilmediği “çıplak ücret” anlamındadır (Çelik, 2008: 175).

²⁰ Hukuki dayanak olarak Borçlar Kanunu'nun 98. Maddesi gösterilmiş ve manevi tazminat istenebileceği de belirtilmiştir. Ayrıca 5378 sayılı Özürlüler Hakkında Kanunda, özürlülüğe dayalı ayrımcılık yasaklanmış ve yaptırımı belirlenmemişse de, öğretilerde İş Kanununun 5. Maddesindeki bu tazminat özürlülere ayrımcılık yapılması halinde de uygulanabilir (Çelik, 2008: 175; Yenisey, 2006: 68). 5378 sayılı Özürlüler Hakkındaki Kanun işe alımlarda ayrımcılık yasağına ilişkin en geniş ve en açık kanun olmasına rağmen, herhangi bir yaptırım öngörülmemiş olması nedeniyle iş ilişkisi sırasında ve sözleşmenin sona ermesinde özürlülük nedeniyle ayrımcılık yapılması halinde 5. maddede belirtilen tazminat talep edilebilecektir (Yenisey, 2006: 68).

Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” ile de düzenlenmiştir²¹.

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 74. Maddesinde yer alan “Analık halinde çalışma ve süt izni başlığını taşıyan düzenlemesi ile Yönetmeliğin “Analık İzni” başlıklı 11. Maddesi’nde benzer ifadeler yer almaktadır.

“Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir (İK. M. 74/1; Yön. M. 11/1). Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir” (İK. M. 74/1).

...İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz” (İK. M. 74/5, Yön. M. 11/3).

Doğum öncesi iznin doğum sonrasına aktarılması durumunda da ücretsiz izin süresi kısaltılamayacağı gibi iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleriyle arttırılmaları da mümkündür (Güven ve Aydın, 2007: 274). Kadın açısından bir hak olarak düzenlenen bu çalıştırılmama durumu işveren açısından da bir yasağı teşkil etmektedir. Belirtilen süreler içinde hamile veya emziren kadınların çalıştırılması yasağa aykırılık teşkil etmektedir (Cengiz, 2009: 31). Dolayısıyla doğum izninin uzatılması işverenlerin kadın yerine erkek işçi tercih etmesine neden olarak bir cinsiyet eşitsizliğine yol açacaktır. (Şakar, 2010: 2).

Avrupa Birliği’nin “Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesine Dair 19 Ekim 1992 tarihli bir yönerge çıkartılmıştır. 92 / 85 / EEC sayılı Yönerge uyarınca, üye devletler hamile işçilere doğumdan önce ve sonra olmak üzere en az 14 hafta doğum izni verilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu açıdan bakıldığında İş Kanunumuzun yönergeyle uyum içerisinde olduğu hatta ötesinde geçtiği görülmektedir. Fakat Yönergede, çocuğun doğumunda verilen bu izin hakkının erkek işçiler için kabul edilmekle birlikte, evlat edinme durumunda da hem kadın hem de erkek işçilerin aynı

²¹ RG. 14.07.2004, S. 25522.

izin hakkına sahip olduğu mevcuttur. Bu durum Avrupa Birliği hukukunda “Ebeveyn İzni” olarak adlandırılmaktadır. Ebeveyn izniyle çocuğun doğumundan sonra anne ya da baba bu izni kullanabilmektedir. Böylelikle erkek de çocuğun bakımını üstlenebilmekte ve sorumluluk üstlenmektedir.

Ayrıca Yönergeye göre, analık iznine çıkmış bir kadının analık izninin süresi bittikten sonra eski işine ya da eşdeğerde başka bir işe başlama ve yokluğunda iş koşullarında oluşup da hak kazanacağı her türlü iyileştirmeden yararlanma hakkına sahiptir (m. 2/7). Ulusal mevzuatımızda analık sonrasında kadının işe geri dönüşüne ilişkin ya da eşdeğer bir işe başlamasına ve izinde bulunduğu süre içerisinde meydana gelen iyileştirmelerden yararlanma hakkına sahip olduğu konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır (Ertürk, 2008: 180).

İş Kanunu'nun 74. Maddesine göre söz konusu olan süre kadını özel durumundan dolayı koruma amaçlı bir süredir. Dolayısıyla doğumun erken olması durumunda kalan süre doğumdan sonraki süreye eklenir²². Çocuğun ölü doğması ya da kısa bir süre sonra ölmesi durumunda ise doğumdan sonraki sekiz haftalık süre kısaltılamayacağı gibi gerekli görülürse doktor raporuyla uzatılabilir (Cengiz, 2009: 33; Altan; 1980: 163).

Ek olarak kadın işçilere hamilelik süresince periyodik kontrolleri için ücretli izin verileceği de belirtilmektedir (İK. M. 74/3; Yön. M. 12). Hatta hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun hafif işlere kaydırılabilir bu durumda da ücretten indirim yapılamaz (İK. M. 74/4; Yön. M. 11).

Doğum öncesi ve sonrasında belirlenen kadının çalıştırılmayacağı süreler kadın işçinin iş sözleşmesinin askıda olması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemeyecektir (Bacak ve Yiğit, 2007: 14). Dolayısıyla kadının çalıştırılmayacağı süreler maalesef ücretli izin değildir. Bu sürelerde sigortalı kadına eğer şartları uygunsa 5510 sayılı Kanununun 18. Maddesine göre analık sigortası çerçevesinde “geçici iş göremezlik ödeneği” verilecektir ki bu da hiçbir zaman gerçek ücret kaybını telafi edemez (Şakar; 2010:2).

Geçici iş göremezlik ödeneği sigortalı hamile kadın işçinin gelir kaybını bir miktar önlemek adına kendisine verilmesi öngörülen bir ödenektir. Geçici iş göremezlik

²² 25.02.2011 tarihinde 27857 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile bu durum İş Kanunu'nun 74. Maddesine eklenmiştir.”Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.”

ödeneğinden yararlanmanın iki ön koşulu vardır. Birincisi, sigortalı olmaktır. Sadece kendisi sigortalı olan kadının analığı halinde geçici iş göremezlik ödeneği²³ verilmektedir. Sigortalı olan erkeğin sigortalı sayılmayan karısı bu ödenekten yararlanma hakkına sahip değildir. Geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanmanın ikinci koşulu ise, primle ilgilidir. “...Doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması...” (SSGSSK. M. 18/1) koşuluyla ödenekten yararlanılabilir. Bağımsız çalışan kadın sigortalının da bu ödenekten yararlanması için prime ilişkin her türlü borcunu ödemiş olması gerekmektedir (SSGSSK. M. 18/2). Eğer prim borcu varsa geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanma hakkı da söz konusu olmayacaktır (Güzel vd., 2009: 407).

Hamile kadının doğum iznine işverenin müdahale etmesinin yasal olarak mümkün olmadığı gibi işverenin onay vermesi de gerekmemektedir. Yani bu hakkın kullanılması işverenin onayına bağlı değildir. Hekimin uygun görmesi yeterlidir. Kanunda öngörülen süre kadar kullanılacak izinler için hekim raporu gerekli değildir. Yalnızca yapılan işin özelliği ya da sağlık nedeniyle kadın işçinin daha uzun süreli izin kullanması gerekiyorsa hekim raporuna ihtiyaç vardır. Hekim raporunun gerekli olduğu bir diğer husus ise hamile kadın işçinin doğum öncesi izninin daha az süre ile kullanıp eksik kullandığı bu süreleri doğum sonrası iznine ilave etmek istediği durumlarda söz konusudur.

25.02.2011 tarihinde 27857 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile de gebe olan memur kadınlar için bazı düzenlemeler bulunmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 104. Maddesiyle yapılan değişiklikle kadın memurlar 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi çalışan kadın işçiler gibi erken doğum sebebiyle kullanamadıkları izin sürelerini doğum sonrası kullanabileceklerdir.

²³ 5510 sayılı Yasa ile m. 18/3 hükmünde, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerini birlikte düzenlemiş ve bu hallerde verilecek olan ödeneğin miktarı yatarak tedavilerde 17. Maddeye göre hesaplanacak günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisi olacağı öngörülmüştür. Geçici iş göremezlik ödeneği doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede (56+56 gün), çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftaya iki haftalık süre ilave edilerek (70+56 gün) çalışılmayan her gün için verilir (SSGSSK m. 18/1,c). Dolayısıyla çalışmış olduğu süreler için ödeneye hak kazanamaz (Güzel vd., 2009: 407-408).

6111 sayılı Kanun'dan önce erkek memura, karısının doğum yapması sebebiyle üç gün izin verilmekte iken, yeni düzenlemeyle bu izin süresi (Babalık izni) 10 güne çıkartılmıştır. Yine daha önce memurun isteği üzerine, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde verilen beş günlük izin süresi de yedi güne çıkarılmıştır.

Ek olarak, 6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108. maddesinde yapılan değişikle, doğum yapan memura 104. madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden başlamak üzere verilen on iki aylık aylıksız izin süresi yirmi dört aya çıkarılmıştır. Ayrıca eşi doğum yapan memura da istemeleri halinde doğum tarihinden itibaren başlamak üzere yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilebileceği hüküm altına alınmıştır.

1.2.2.3.2. Doğum yapan ve emziren kadınlar için öngörülen düzenlemeler

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik [GEKÇDY] 7. Maddesine göre, gebelik ve emzirme başlama halinde işvereni bilgilendirmelidir.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik md 10 hükmüne göre, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Kanımızca, işverenin bu eksik çalışma için ücret kesmesi veya telafi çalışması²⁴ yaptırması da mümkün değildir. Emzirme izni de ayrıca kullanılacaktır (Şakar, 2010: 3). İş Kanunu m. 74/son ve Yönetmelik m. 14 uyarınca, işveren çocuk emziren kadın işçilere günün belli saatlerinde emzirme izni vermekle yükümlüdür. Söz konusu hükme göre, “*Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.*” 6111 sayılı Kanunla kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verileceği hüküm altına alınmış olup önceki düzenlemeye paralel olarak süt izninin

²⁴ RG. 06.04.2004, S. 25425, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 8 uyarınca çocuk emziren işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı hükme bağlanmıştır.

kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır. Ayrıca eğer anne herhangi bir nedenle çocuğunu emziremiyorsa bile söz konusu izin işveren tarafından kullandırılması gerekmektedir. Bu hususun düzenlenmesindeki amaçlardan biri de, bu süreler içerisinde annenin çocuğuyla yakından ilgilenebilmesine olanak vermektir (Cengiz, 2009: 35).

Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre, kadın işçilerin, gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, çalışmalarına engel bir durumun olup olmadığına ilişkin her altı ayda bir (m. 7) tekrarlanan muayenelerle sağlık raporunun alınması şarttır. Kadın işçiler, gebe olduklarının doktor raporu ile tespitinden doğuma kadar, emziren kadın işçiler için ise doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar (m. 9). Aynı şekilde GEKÇDY madde 9'a göre de, emziren işçinin doğumu izleyen altı ay boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Ayrıca kadın işçiler, gebe olduklarının hekim raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar (m. 9/3). 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun değiştirilen 101. Maddesiyle²⁵, kadın memurlara doktor raporunda belirtilmesi halinde hamileliğinin yirmi dördüncü haftasından önce ve hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süre ile gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilmez. Aynı şekilde özürlü memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.

Tüm bunların dışında yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 100–150 kadın işçi çalıştıran işyerlerinde, işverenler işyeri yakınında bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması için çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odası kurulması zorunludur (m. 15/1). 150'den çok kadın işçi çalıştıran işverenler ise, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması için işyerine yakın bir yerde çalışma yerlerinden ayrı bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Ayrıca yurt işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür (m. 15/2). Emzirme odası ve yurtlarda bulunacak nitelikler, ilgili yönetmelikte ayrıntılarıyla düzenlenmiştir (Bkz. GEKÇDY. M. 15–26).

²⁵ 25.02.2011 tarihinde 27857 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 6111 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" un 105.maddesiyle değiştirilmiştir.

Yönetmelikteki bu yükümlülük 100'den az kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde işverenin emzirme odası ve yurt açma yükümlülüğü yoktur. Bu yükümlülük sadece kadın işçi sayısı dikkate alınarak öngörülmüştür (Cengiz, 2009: 36).

1.2.2.4. Ücrette ayrımcılık yasağı

Ulusal ve uluslararası yasalarda kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliğinin giderilmesi ve eşit işe eşit ücret prensibinin uygulanabilmesi için çeşitli sözleşmeler, direktifler ve maddeler bulunmasına karşın ücretler hususunda cinsiyetler arası eşitsizlik devam etmektedir.

Eşitsizliğin kaynağında toplumda kadın ve erkeğe karşı toplumsal cinsiyet temelinde değişmeyen ön yargılar bulunmaktadır. Toplumda evi geçindirme görevi erkeğin görevi olarak görülmektedir. İşverenlere göre, çalışan kadınların evi geçindirme görevi yoktur. Dolayısıyla kadın evlilik, hamilelik ve doğum gibi nedenlerle ya işine ara verecek ya da işten ayrılacaktır. Bu yüzden kadının kazandığı ücret temel ücret değil, eşininkine ilave bir gelirdir. Bu nedenle işverenler kadınlar için daha düşük bir ücret verme yoluna gidebilirler.

Ücrette ayrımcılığın temel nedeninin toplumsal cinsiyet alanındaki eşitsizlik olmasının yanı sıra bir diğer neden de kadınların eğitim düzeylerinin düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Kadınlardaki eğitim düzeyinin artmasıyla, cinsiyetler arası ücret farklılıkları her ne kadar azalsa da, kadınlar aleyhine durum geçerliliğini korumaktadır.

Ücret dışındaki çalışma koşullarındaki ayrımcılık işverenin eşit işlem borcu çerçevesinde ele alınmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesinin 4. Fıkrasında, ücret konusunda kadın ve erkek işçilere farklı işlem yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. Bu maddeye göre, "Aynı veya eşit değerde iş için cinsiyet sebebiyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti sebebiyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük ücretin uygulanmasını haklı kılmaz."

1.2.3. İş ilişkisinin sona ermesi sırasında kadın erkek eşitliği

Kadınlar iş ilişkisinin sona ermesi aşamasında da bazı eşitsizliklerle karşılaşabilmektedirler. Örneğin, kadının hamilelik durumunda düzenli işe gelmeyeceği

düşünülerek iş sözleşmesinin feshedilmesi, cinsel tacize maruz bırakılarak işten ayrılmasının sağlanması ya da evlenmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilerek evlendikten sonra çalışmamasının özendirilmesi gibi.

İş ilişkisinin sona ermesinde en çok eşitsizliğin yaşandığı durumun doğum yapan kadın işçinin yasal izin sürelerinin sona ermesi olduğu söylenebilir. Genelde izin süresi dolan kadın için en büyük sorun çocuğunu nereye bırakacağı sorunudur. Bu sorunu çözmeye kullanılan en etkili yöntem ise genellikle kadının çocukları büyüene kadar iş hayatından çekilmesidir.

1.2.3.1. Kadın işçinin evlenmesi durumunda

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine 29.07.1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunla yapılan bir ekle "kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde iş sözleşmesini kendi arzusu ile sona erdirmesi" halinde kıdem tazminatı ödenmesi imkânı getirilmiştir.

1475 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlükteki tek maddesi olan ve Kıdem Tazminatı'nı düzenleyen 14. Madde kadının evlendikten sonra artık çalışmamasının normal görüldüğü şeklinde bir anlayışa neden olmaktadır. Esasen bu hüküm kadın işçileri ve evliliği koruma amaçlı olarak benimsenmişse de kadın istihdamını engelleyen, kadın işgücünün genç yaşta istihdamdan ayrılmasını teşvik eden bir düzenleme olarak eleştirilmektedir (Dinç, 2002). Fakat, evlenme nedeniyle işten ayrılarak kıdem tazminatı alan kadın işçi daha sonra tekrar işe girebilir. Kadın işçinin yeniden işe girmesi hususunda hakkın kötüye kullanılmasından söz edilemez. Böyle bir durumda işveren işçiye kıdem tazminatını ödemiş ise de iadesini talep edemez (Şakar, 2010: 3). Yani evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesheden kadın işçiye ödenen kıdem tazminatı daha sonra başka bir işe girmesi dolayısıyla geri istenemez. Nitekim; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında bu sonuca varmıştır, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na göre, "...Kadın işçiye tanınan bu hak aile birliğini koruma amacıyla getirilmiş olup çalışma hayatını evlilikle birlikte gereği gibi yürütemeyeceği düşüncesinde olan kadına yasa ile tanınmış bir olanaktır. Bir işyerinde çalışmakta iken evlenen bir kadın yasanın tanıdığı olanaktan yararlanarak kıdem tazminatını almak suretiyle ayrılmışsa daha sonraki dönemlerde çalışma hakkını kaybettiğinden söz edilemez. Diğer taraftan önceki işinden

ayrılan kadın ayrılmasını hemen takiben çalışma hayatı ile evliliği öncekine göre daha kolaylıkla yürütebileceği yeni bir iş bularak çalışmasını da sürdürebilir²⁶ (Şakar, 2010: 4).

Yargıtay'a göre belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan kadınlar, belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalışan kadınlar gibi evlenme halinde kıdem tazminatına hak kazanırlar (Çelik, 2008: 295).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, boşanma ve evlenme işlemlerinin ardı ardına gelişmesinin kıdem tazminatı kazanma amacını güttüğünü ve Medeni Kanunu'nun 2. Maddesindeki dürüstlük kuralıyla bağdaşmayacağını kabul etmiştir (Çelik, 2008: 295). Yargıtay'da bu tutumun kanuna karşı hile olduğunu ve kıdem tazminatı alma hakkının iyi niyet kurallarına aykırı şekilde kötüye kullanımından söz etmiştir (Ertürk, 2008: 256).

Diğer taraftan da aynı olumsuz anlayışa göre kadının emeklilik yaşının erken olarak düzenlenmesi de kadını korumanın ötesinde iş gücü piyasasından çekilmeye yönelttiği şekilde değerlendirilmektedir (Sur, 1998: 170).

1.2.3.2. Kadın işçinin hamile kalması durumunda

Hamilelik kadın işçinin işyerindeki çalışma şartların yeniden düzenlenmesi anlamına gelen bir süreçtir. Bu durumda işveren, kadın işçiye hamileliğinin çalışma şartlarına etkisi açısından tıbbi muayeneye gitmesi için izin vermesi, hamile kadın işçiye daha hafif işlere kaydırması, doğum izni, süt izni ve ücretsiz izin şeklinde bazı izinleri kullandırması gerekmektedir (Cengiz, 2009: 47). İşverenin hamilelik ve doğum nedeniyle iş göremeyen kadın işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkı vardır.

Bilindiği üzere İş Kanunumuzda bildirimli fesih ve derhal fesih olmak üzere iki çeşit fesih düzenlenmiştir. Bildirimli fesihte, bir işçi iş güvencesi kapsamı dışında ise işverence feshin geçerli bir sebebe dayandırılma zorunluluğu yoktur. Bununla birlikte fesih işverence geçerli sebebe dayandırılmazsa işçiye fesih hakkını kötüye kullanmasından dolayı tazminat ödemek zorunda kalır. İş sözleşmesinin derhal feshinde ise sadece kanunda sayılan sebepler ve benzerlerinin gerçekleşmesi halinde sözleşmenin sona erdirilmesi mümkündür (Özer, 2009: 133). Hamilelik durumunun kadın işçinin

²⁶ YHGK'nın, 27.04.1988 tarih ve E. 9/225, K.369 sayılı Kararı; Tühis, Ağustos1988,19/21

verimini etkileyeceği muhtemeldir. Ancak bu durumda taraflar arasındaki iş ilişkisinin devam edilemez hale getirilmesi durumunda usulüne uygun olarak kullanılacak bir fesih hakkından söz edilebilir (Cengiz, 2009: 39). Hamilelik durumunda kadın işçinin iş sözleşmesinin feshi, ya devamsızlık süresinin kanunda belirtilen süreyi aşması durumunda ya da kadın işçinin verimsizliği durumunda mümkündür.

İş Kanunu'nun 74. Maddesine göre, kadın işçilerin doğumdan önce ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere on altı haftalık süre içinde çalıştırılmamaları esastır. 18. Maddede ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenlerin fesih için geçerli bir sebep oluşturmayacağı belirtilmiştir. Ayrıca çalıştırılmamasının esas olduğu süreler çerçevesinde kadın işçinin işe gelmemesinde yine 18. Maddeye göre geçerli bir sebep oluşturamaz. Dolayısıyla iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde hamilelik tek başına geçerli bir sebep oluşturmaz.

Kanunda belirtilen 16 haftalık süre zarfında doğum yapan kadın işçinin çalıştırılmaması esastır. İşçinin çalışmadığı bu süreler iş sözleşmesinin askıda olduğu haller arasındadır. İş sözleşmesinin askıya alınması geçici bir şekilde hükmünü yitirmesi anlamına gelir ve işine gidemediği süreler için ücret işlemez (Çelik, 2008: 256). Askı durumunun bazı hukuki sonuçları mevcuttur. İlki mutlak olmamakla birlikte ücret ödeme borcunun olmamasıdır. İkincisi, askı durumunun işverenin fesih hakkını etkilemesidir. Kadın işçinin doğum iznine ayrılması da iş sözleşmesinin askıda olduğu hallerden biri olarak karşımıza çıkar (Özer, 2009: 131–132).

Hamilelik ve doğum hallerinin İş Kanunu'nun 25/1. Maddesinde belirtilen süreleri aşması durumunda işverenin haklı sebeple fesih hakkı bulunmaktadır. 4857 sayılı Kanunun 25. Maddesinin 1. Bendinin son fıkrası uyarınca, doğum ve hamilelik hallerinde işverenin haklı sebeple fesih hakkı, İş Kanunu'nun 74. Maddesinde öngörülen sürelerle ek olarak, 14. Maddede belirtilen bildirim sürelerine altı hafta ilave edilip, bu süreler bittikten sonra doğacaktır. Kanunun 74/1 hükmüne göre, "*Kadın işçilerin doğumdan önce ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere on altı haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır.*" O halde, kadın işçinin hamileliği halinde önce on altı haftanın geçmesi beklenecek, daha sonra işçinin kıdemine göre tabi olacağı bildirim süreleri (2-8 hafta) eklenecek ve altı haftalık süre eklenecektir (Bacak ve Yiğit, 2007: 21; Çelik, 2008: 257). İlk bakışta işverene hamilelik nedeniyle kadın işçiye bir eşitsizlik yapılmış gibi görünse de, işverene fesih olanağı veren nokta kadın işçinin hamile

olması değil hamileliği nedeniyle uzun süre devamsızlık yapmasıdır. Ayrıca bu devamsızlık ancak doğum izni ve bildirim önelinin geçmesinden sonraki süreye aittir. 7 aya kadar varabilen bu süreden (16 hafta+2-8 hafta+6 hafta) daha uzun bir süre devamsızlık yapan kadın işçiyi, işverenin istihdam etmesi de beklenemez. Dolayısıyla bu düzenlemenin, kadınlara yönelik eşitsiz bir düzenleme olduğu söylenemez (Özer, 2009: 133).

Yargıtay'a göre, hamilelik nedeniyle işin verimliliği hususunda yapılan fesih işverenin kötü niyetli olduğunu göstermez (Çelik, 2008: 203). Kadın işçinin hamileliğinin işinin gereklerini yerine getirmesinin imkânsızlaştığı durumlarda iyi niyetle kullanılmış bir fesih hakkından söz edilebilir. Yoksa verimlilikle herhangi bir bağlantı kurulmadan sadece hamile kalması dolayısıyla yapılan fesih kötü niyetli fesih olarak değerlendirilir. Yargıtay verdiği bir karara göre, *“Bir bayan işçinin yaşı itibariyle hamile kalması ve raporlar alması kadar doğal bir şey olamaz. Anayasamıza göre herkesin sağlık hakkı güvence altına alınıp, ailede toplumun temelini oluşturmaktadır. Bu bakımdan hamile kadını çalıştırmam şeklindeki bir beyanla hizmet sözleşmesinin feshinin kötü niyete dayandığının kabulü gerekir.”*(Cengiz, 2009: 39). Her hamile işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi de kötü niyetli fesih olarak algılanmamalıdır. Bu noktadaki ispat yükü Yargıtay kararlarında işçiye bırakıldığı ve kötü niyetin delillerle ortaya konulması gerektiği kabul edilmiştir. İşçinin hamileliği nedeniyle istifaya zorlandığına ilişkin tanık ifadeleri ya da doğum izninin bitiminin hemen ardından sözleşmenin feshedilmesi inandırıcı deliller olarak kabul edilebilir (Özer, 2009: 135).

Fesih hakkının kötüye kullanıldığının kanıtlanması halinde işveren, kanunda belirtilen bildirim sürelerine ait ücretlerin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Ayrıca bildirim koşullarına uyulmaması halinde de ihbar tazminatı ödenmesini gerektirir (İ.K. M. 17/6).

İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesi ile ilgili 5. Maddedeki, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve bezeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı yolundaki genel hükmün ardından, iş ilişkisinin sona ermesi hususunda da cinsiyet ve gebelik nedeniyle farklı işlem yapılamayacağı (m. 5/3) ve yaptırımına (m.5/6) ilişkin düzenlemede ayırım yasağına yer verilmiştir (Çelik, 2008: 177-178). Eşit davranma borcuna aykırılığın yaptırımı, işçinin dört aya kadar ki ücreti tutarında uygun bir tazminat ve bundan başka yoksun bırakıldığı hakların talep edilmesidir. Farklı ücret

uygulaması nedeniyle ortaya çıkan ücret farkı, işçinin yararlandırılmadığı ücret ekleri, sosyal yardımlar, ikramiye farkları bu çerçevede düşünülebilir (Yenisey, 2006: 81). Yenisey (2006: 77), ayrımcılık tazminatının işçinin dört aya kadar ki ücreti tutarındaki uygun bir tazminatla sınırlandırılmasının Avrupa Birliği normlarına aykırı olduğu ve yapılacak olan değişikliklerle üst sınırın kaldırılması gerektiği yönünde görüş belirtmektedir.

İşverenin kötü niyet tazminatının yanı sıra eşitlik ilkesine aykırı davranmaktan doğan bir tazminat yükümlülüğü de bulunmaktadır. Farklı görüşler olmasına karşılık Çelik'e (2008: 205) göre, sadece kötü niyet tazminatına hükmetmek gerekmektedir. Fakat Yenisey'e (2006: 81) göre, kötü niyet ayrımcılık teşkil eden bir davranıştan kaynaklanmaktadır. Kötü niyet tazminatında işveren tarafından yapılan feshin dayandığı neden ayrımcılık yaptırımına tabi olmaktadır. Bu durumda ayrımcılık kötü niyetin özel bir halidir. Dolayısıyla, hem kötü niyet tazminatına hem de eşit davranma ilkesine aykırılıktan doğan tazminata birlikte hükmedilmemesi gerekir. İşçiye bu yönde seçim hakkı tanınması gerekmektedir. Aynı yönde Ertürk'ün (2008: 191) görüşüne göre de, kadın işçinin lehine olan tazminatı tercih etmesi gerekmektedir. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan kadın işçinin iş sözleşmesi üç yıla kadar sürmüştü, eşit davranma ilkesine aykırılığa dayanan tazminatı talep etmesi, belirsiz süreli iş sözleşmesi üç yıldan fazla sürmüş olan kadın işçinin de kötü niyet tazminatını talep etmesi daha uygundur.

İş Kanunu madde 5'e aykırı davranan işverenler için hukuki yaptırımların yanı sıra bazı idari ve cezai yaptırımlarda öngörülmektedir. İş Kanunu'nun 99. Maddesine göre 5. Madde de öngörülen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenlere her işçi için elli lira para cezası verilmektedir (m. 99/a). 74. Maddedeki hükümlere uymayanlara beş yüz lira para cezası verileceği öngörülmüştür (m. 104).

1.2.3.3. Kadın işçinin cinsel tacize maruz kalması durumunda

Cinsel taciz, kişinin onurunu çiğneyen, yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı ya da incitici ve kişinin isteği dışında gerçekleşen sözlü, sözlü olmayan ya da fiziksel her türlü cinsel içerikli tavır olarak tanımlanabilir (Ertürk, 2008: 193). Cinsel taciz sorunu ilk olarak ABD'de ortaya çıkmış ve ilk kez 1975 yılında kullanılmaya başlanmıştır. 1979'dan sonra da yasal bir temele oturtulmuştur. Avrupa'da ise cinsel tacizle ilgili ilk

düzenlemelerin 1990’larda yapıldığı görülmektedir (Aydın, 2006: 13–14). Konuya ilişkin her ülkede farklı yasal düzenlemeler olmasına rağmen cinsel tacizi en geniş anlamda tanımlayıp, kabul eden Amerikan hukukunda son derece net bir biçimde “cinsiyet temeline dayanan bir ayrımcılık” olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 2006: 87).

Ulusal mevzuatımızda cinsel tacizin hem cezai hem hukuki hem de işyeri bakımından özel sonuçları olduğundan dolayı ceza hukuku, medeni hukuk ve iş hukukunun konuları arasında yer alır. Cinsel taciz öncelikle bir suç niteliği taşıdığı için Türk Ceza Kanunu’na konu olmuştur (Aydın, 2006: 27).

Cinsel taciz “birey veya bireylerin cinselliklerine yönelen sözlü veya yazılı vücuda temas içermeyen rahatsız edici nitelikte cinsel amaçlı her türlü hareketlerdir”. Türk Ceza Kanunu’nun 105. Maddesinin gerekçesinde cinsel taciz, ““mağdurun vücut dokunulmazlığının ihlali niteliği taşımayan cinsel davranışlar” şeklinde tanımlanmıştır. Aksi durumunda cinsel taciz, cinsel saldırı boyutuna ulaşmış olur ve cinsel saldırı da Türk Ceza Kanunu’nun farklı bir maddesinde düzenlenmektedir (Artuk, 2006: 36–37).

Türk Ceza Kanunu’na [TCK] göre cinsel taciz suçunun yaptırımı, 105. Maddenin 1. Fıkrasına göre, “üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası olarak” öngörülmüştür. Adli para cezasının altı ve üst sınırı belirtilmemiştir. TCK’nın 105. Maddenin 2. Fıkrasına göre, hiyerarşi, nüfuzunu kötüye kullanmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan dolayı cinsel taciz suçu işlenmişse 1. Fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında arttırılır ve eğer mağdur işi bırakmak zorunda kalırsa da verilecek ceza bir yıldan az olamaz (Artuk, 2006: 42).

Medeni hukuk alanında ise, cinsel taciz kişilik haklarına (MK. M. 23 vd.) yönelik haksız bir fiil (BK. M. 41) şeklinde tanımlanabileceği gibi sözleşme hükümlerine aykırı davranış (BK. M. 96–100) olarak da tanımlanabilir. İşçinin cinsel tacizden korunma hakkını iş sözleşmesine aykırılık olarak değerlendirmek için bu durumu işverenin işçiyi gözetme borcuyla ilişkilendirmek uygun olacaktır. Böylece Medeni Kanun 23. Maddesi ve devamında kişilik haklarını koruma davaları ve Borçlar Kanunu madde 96 ve madde 100 çerçevesinde işverenin sorumluluğu yoluna gidilebilir (Aydın, 2006: 23).

Cinsel taciz, mağdurca istenmeyen, kabul edilmeyen, cevap verilmeyen tek yanlı cinsel anlam taşıyan ya da cinsel temele dayalı bir davranıştır. Bu davranışların iş yerinde ortaya çıkması halinde iş yerinde cinsel taciz söz konusu olmaktadır. ABD ve

AB başta olmak üzere bütün dünya tarafından benimsenen cinsel tacizin iki türü bulunmaktadır:

Cinsel Şantaj / Gözdağı; bu tür cinsel tacizde ise işveren ya da işveren vekillerinin, işçinin işe alınması, mesleki ilerlemesi, prim, ikramiye ve benzeri olanaklardan yararlanması için cinsel gözdağı ya da şantajlar biçiminde cinsel tacizde bulunmaları söz konusudur.

Düşmanca ve Cinsellikle Kaplı İşyeri; işyerinin cinsellikle kirlenmiş olması ve cinsel açıdan düşmanca bir ortamın yaratılmasıdır. Kadınlara yönelik bu tür bir tacizde, işyeri kadınlar açısından erkeğe göre daha güç koşullar içeren bir yer anlamı taşımaktadır (Güven ve Aydın, 2000'den akt. Bakırcı, 2007: 169; Aydın, 2006: 14–16).

Cinsel tacizin bu iki türü arasındaki farklar aşağıdaki şekilde açıkça görülebilir:

	Cinsel Rüşvet/Gözdağı	Cinsel yönden düşmanca ortam/cinsellikle kaplı işyeri
Tacizin niteliği	Dikey	Yatay
Tacizi gerçekleştiren	İşveren ya da üstler	Meslektaşlar ya da işçi olmayanlar
Davranışlar	Cinsel yaklaşımlar ve/veya cinsel davranışlar, cinsel talepler	Cinsel olan ve olmayan yaklaşımlar, çalışma koşullarına yönelik cinsel davranışlar
Zarar	Genellikle maddi ve manevi zarara yol açar	Maddi zararın kanıtlanması zorunlu değildir; çalışma koşullarının zorlaşması, yaygınlık ve ciddiyetin kanıtlanması yeter
Davranışın Boyutu	Tek bir davranış yeterlidir	Yaygınlık ve süreklilik aranır.
Sorumluluk	İşverenin ve vekillerinin sorumluluğunu gerektirir	İşverenin ve işçilerin sorumluluğunu gerektirir.

Şekil 6. Cinsel Taciz Türleri

Kaynak: Aydın, 2006: 17.

4857 sayılı İş Kanunumuz cinsel tacize ilişkin herhangi bir tanım içermemesine rağmen işyerinde cinsel tacizin önlenmesi ve işçinin korunması amacıyla yönelik olarak bazı düzenlemelere yer vermektedir.

İşverenin işçinin ya da aile üyelerinden birinin şeref ya da namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi ve davranışlarda bulunması veya cinsel tacizde bulunması derhal fesih sebebidir (İK. M. 24/II-b). Burada cinsel tacizin ilk türü olan işverenden gelen cinsel şantaj niteliğindeki tacizler derhal fesih sebebi sayılmıştır. Fakat tacizin işveren vekili niteliği taşıyan amirlerden olması durumunda da aynı şekilde bu durum işçi açısından derhal fesih sebebi sayılır (İK. M. 24/II-d). Eğer iş yerindeki cinsel taciz genel müdür gibi çok üst düzey bir amirden geliyorsa ve onun üzerinde başka bir şikâyet mercii yoksa da İş Kanunu'nun 24. Maddesinin 2. Fıkrasının b bendi hükmünün işletilmesine herhangi bir engel yoktur (Güven ve Aydın, 2007: 170). Öte yandan İş Kanunumuzun 25/II-c bendi hükmüne göre de, "İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması" işveren açısından haklı bir fesih nedenidir.

Eskişehir ilinde özel sektörde işletmelerde algılanan cinsiyet temelli ayrımcılık üzerine 2010 yılında Kırel ve arkadaşlarının yaptığı bir çalışmada kadınların tacizle karşılaştıklarında yanlış anlaşılmaktan korktukları için konuyu gizlemeyi tercih ettikleri ve cinsel tacizin sık karşılaşılan bir durum olduğu kabul edilmektedir. Ayrıca kadın işçilerin hem iş bulabilme hem de işlerini kaybetme korkusundan dolayı çalışma yaşamında karşılaştıkları cinsel taciz ve ayrımcılık konularına çoğu kez duyarsız kaldıkları görülmüştür (Kırel vd., 2010: 13).

Kadın ve erkeğin çalışma yaşamına eşit olarak dâhil edilmesinin sağlanması Avrupa Birliği'nin temel konularından birisi olmasına rağmen 1980'lere kadar AB'nin konusu değildir. 1990'lı yıllara gelindiğinde AB konunun farkına vararak çalışmalara başlamıştır. Cinsel taciz konusunda bir standart oluşturmak amacıyla AB 2002/73/EEC sayılı direktifini yayınlamıştır (Özdemir, 2006: 83).

Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesinin 12 ve 19 no'lu tavsiye kararları, işyerinde cinsel taciz Kadınlara karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşmenin, 1, 2, 5, 11. Maddelerine aykırı olduğunu kabul etmektedir (Ertürk, 2008: 192).

ILO ‘nun 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkındaki Sözleşmesi, cinsel tacizle ilgili doğrudan bir düzenleme getirmemişse de Uzmanlar Komitesi cinsel tacizin bu sözleşmenin 1. Maddesi uyarınca cinsiyet ayrımcılığı olduğunu açıklamışlardır (Ertürk, 2008: 192).

76/207/EEC sayılı direktif m.2 ve bunu değiştiren 2002/73/EEC sayılı “İşe alınma, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşulları bakımından kadın ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması” ilişkin direktifi madde 2. maddesinin 3. fıkrasında da bir kimsenin cinsel tacizi reddetmesi veya buna maruz kalması bu kimseyi etkileyen istihdama ilişkin bir kararın gerekçesini ve temelini oluşturamayacağı için, ortada bir cinsel taciz vakiasının var olup olmadığının tespiti için her şeyden önce, cinsel tacizini tanımlanması gerekmektedir (Ertürk, 2008: 193).

2002/73/EEC sayılı direktifin 2. Maddesinin 2. fıkrasında cinsel taciz kadın ve erkek arasında ayrımcılık oluşturan cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılık olarak nitelendirilmektedir. Cinsel tacizi tanımlamak için, istenilmeyen, insan onuruna aykırı ve suistimal edilen çalışma ortamı (düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam) şeklinde üç temel unsurun bulunması gerektiği belirtilmektedir (Özdemir, 2006: 84–85).

Direktifin 6. Maddesinin 2. Fıkrasına göre, cinsel tacize uğrayan işçiye ödenecek tazminat hem caydırıcı hem de orantılı olmalıdır. Cinsel taciz İş Kanunumuzun 5. Maddesindeki ayrımcılık açısından değerlendirildiğinden işçiye en fazla dört aylık tutarında tazminat verilebilmektedir. Kanımızca, İsviçre Hukuku’nda olduğu gibi cinsel taciz durumunda işçiye altı aylık ücreti tutarında tazminat verilmesi şeklinde daha yüksek oranlarda tazminatların hükmedilmesi caydırıcılık açısından daha doğru olacaktır (Özdemir, 2006: 93).

Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın 26. Maddesinde, kadın ve erkek ayrımı yapılmaksızın her iki cins içinde işyerinde ve işle ilgili cinsel tacizi önlemeye yönelik tedbirlerin alınması öngörülmektedir. Bu hükümlerin uygulama yönünden kadınları hedeflediği açıktır (Sur, 1998: 173).

1.2.3.4. Kadın işçinin psikolojik tacize maruz kalması durumunda

Ulusal ve uluslararası mevzuatta cinsel taciz halleri düzenlenmiştir. Türk hukukunda da Türk Ceza Kanunu'nda ve İş Kanunu'nda cinsel tacize ilişkin suçlar değişik cezalarla yaptırıma bağlanmıştır. Fakat daha geniş ve yaygın bir alana sahip daha üst bir kavram olan işyerinde “psikolojik taciz” konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanımızca bu eksikliğin giderilmesi gereklidir. Nitekim Almanya'da önemi giderek artan bu konuda yasal düzenlemeye gidilmiştir (Çelik, 2008: 251). Bunun dışında Avrupa Birliği ülkelerinin birçoğunda psikolojik tacizle mücadele için ortak bir anlaşma üzerinde çalışılmaktadır (Tınaz, 2006a: 13). İskandinav ülkelerinde mobbing doğrudan bir suç olarak görülmektedir. Bu konudaki en büyük ilerleme 1994 yılındaki İş güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası ile mobbingi bir suç olarak tanımlayan İsveç'tir (Tınaz, 2006a: 15–16).

İş yerinde psikolojik taciz anlamına gelen mobbing, işyerinde çalışma düzenini önemli ölçüde etkileyen bireylerin çalışma yaşamının dışına itilmesiyle sonuçlanan çalışanlar ya da işverenler tarafından uygulanan kötü muamele, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden bir kavramdır (Tınaz, 2006a: 12).

Toplumsal, bireysel ve işyeri ve işverene önemli zararları dokunan mobbingin erkek ya da kadın birey olmaksızın her iki cinsi de (Tınaz, 2006a) önemli derecede etkileyen önemli bir durumdur.

ILO'nun 1998 raporuna göre 15800 görüşmeciyile Avrupa Birliği'nin 15 ülkesinde gerçekleştirilen bir araştırmaya göre, çalışanların %4'ünün (6 milyon çalışan) fiziksel şiddete, %2'sinin (3 milyon çalışan) cinsel tacize ve %8'inin (12 milyon çalışan) mobbinge maruz kaldığı ortaya çıkmıştır (akt. Tınaz, 2006b: 14).

4857 sayılı yeni İş Yasasının m. 24/II hükmü karşısında bugün de önemini korumaktadır. İşçi İş Kanunu'nun 24/II maddesinde ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık hallerinden biri durumunda iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Ancak bu haller sadece kanunda yer alan hallerle sınırlı değildir. Kanun fesih sebeplerini sadece bu hükümlerle sınırlamayıp “...ve benzerleri” deyimleriyle sebeplerin arttırılabileceğini göstermiştir (Güven ve Aydın, 2007: 168).

19 Mart 2011'de “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” hususunda 27879 sayılı bir Başbakanlık genelgesi çıkarılmıştır. Çalışanların bu tacize maruz kalmaması için gerekli bütün önlemler işverenler tarafından alınmalıdır. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte

hükümler konulmasına özen gösterilmelidir. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

1.3. Toplu İş Hukuku Alanında Kadın Erkek Eşitliği

1.3.1. Sendikalar hukuku alanında kadın erkek eşitliği

Sendikalar hukukunda kadın erkek ayrımına ilişkin herhangi bir madde bulunmamaktadır. Fakat çalışan kadınların sendikalara gerek üyelik gerekse yönetim düzeyindeki yetersiz katılımları bulunmaktadır. Bu yetersiz katılımın ardında kadının istihdam yapısına dayalı bazı engeller bulunmaktadır. İlk sorun, ücretli ve maaşlı çalışan kadın sayısının düşük olması, bir diğer sorun ise kadınların çalışma şartlarının ağır olduğu ve kayıt dışı çalışmanın yoğun olduğu işyerlerinde istihdam edilmeleridir. Dolayısıyla İş Kanunu kapsamına girmeyen ve hatta sosyal güvenlikten yoksun olan bu kadınların sendikalaşma imkanları da yoktur (Toksöz, 1994: 440).

Sendikalar genel olarak çalışanların çıkarlarının korunması, ekonomik ve demokratik haklarının geliştirilmesi açısından toplumun vazgeçilmez öğeleri olmalarına rağmen cinsiyet temelindeki eşitsizliği çalışma yaşamında sorgulamak yerine bunu kendi içlerinde yeniden üretmektedirler (Toksöz, 1994: 441).

Kadınların büyük çoğunluğu sendikal faaliyetlerle ilgilenmemesinin temel nedeni, ilgi alanının özel alanla yani ev ve ailesiyle sınırlanmış olmasıdır. Kadınlar çalışma yaşamına dâhil olsalar bile temel kimlikleri ev kadınlığı ve annelik rolleridir. Sendikalarda aktif katılım gösteren kadınların ise geleneksel rollerinden çıkan, eş ve anne olmasının ötesinde kimliğini çalışma yaşamındaki kimliği ile tanımlayan kadınlar

olduğu görülmektedir. Ayrıca kadınların sendikalara kendilerini ilgilendiren konulara duyarsız kalması sebebiyle ilgisi azalmaktadır.

Sendikalarda bu ilgisizliğin nedenlerini kadınlara yüklemektedir. Onlara göre kadınlar evlilik, doğum ve çocuk bakımı gibi nedenlerle işe ara verebilir ya da işten ayrılabilirler bu yüzden kadınların işe bağımlılıkları zayıftır. Bütün bu sorumluluklar kadınların kendi tercihleriymiş gibi gösterilmektedir ve olması buymuş gibi yansıtılmaktadır (Toksöz, 1994: 442).

Artık günümüzde sendikalar üye sayılarını arttırmak için kadın işgücünün sendikalaştırılması yönünde politikalar benimsemeye başlamışlardır. Nitekim Toksöz (1994: 441) çalışma yaşamında var olan eşitsizlikle mücadele etmenin bir yolu olarak kadınların sendikal çalışmalara ilgi duymaları gerektiğini belirtmektedir. Çünkü kadınlar sendikalara üye olmanın ötesinde bu örgütlerde aktif konumlara gelerek sadece sınıf ve kalman olarak çıkarlarını değil cins olarak çıkarlarını korumak zorundalar. Nitekim sendikalarda daha aktif olmak isteyen ciddi bir kadın potansiyeli bulunmaktadır.

1.3.2. Toplu iş sözleşmeleri hükümlerinde kadın erkek eşitliği

Kadın işçilerin kısmi süreli çalışmaları sebebiyle dolaylı cinsiyet ayrımcılığına tabi tutulduğunu söyleyebiliriz. Kısmi süreli çalışanlar ya toplu iş sözleşmelerinin dışında bırakılmaktadırlar ya da sadece bazı hükümler kısmi süreli çalışanlara uygulanmaktadır. Kısmi süreli çalışanların büyük çoğunluğunun kadın olması sebebiyle de toplu iş sözleşmelerinde dolaylı bir cinsiyet ayrımcılığından söz edebiliriz.

Dolaylı cinsiyet ayrımcılığının anayasal dayanağı Anayasanın 10. Maddesindeki eşitlik hükmüdür. Ayrıca dolaylı cinsiyet ayrımcılığı 76/207/EEC direktifi ve onu değiştiren 2002/73/EEC sayılı direktifi 2. Maddesinde dolaylı ve doğrudan ayrımcılık tanımları yapılarak yasaklanmıştır (Ertürk, 2008: 199–200).

İş Kanunu'nun 5.maddesinin 2. Fıkrası uyarınca, işverenin esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli işçiye farklı işlem yapılamayacağı belirtilmiş ve kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süre ile orantılı ödeneceği (İ.K. M. 13/2) belirtilmiştir. 13. Maddenin 2. Fıkrasına göre de, kısmi süreli iş

sözleşmesiyle çalıştırılan bir işçinin ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça sadece iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı farklı işleme tabi tutulamaz.

Kısmi süreli işçiler iş sözleşmesiyle çalıştıklarından dolayı sendikalara üye olabilecekleri gibi toplu iş sözleşmesi hükümlerinden de yararlanabilirler (Ertürk, 2008: 201).

1.4. Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Kadın Erkek Eşitliği

Türkiye’de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu değişik sosyal sigorta kapsamında olanları tek bir yasa içinde toplamaktadır. Bu amaca uygun olarak da 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1479 sayılı Bağ-kur Kanunu, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu ve 2926 sayılı Tarım Bağ-kur Kanunu maddelerini 506 sayılı yasayı model olarak bir araya getirmiştir (Güzel vd., 2009: 88-89). 5510 sayılı Kanun ile Hizmet akdi ile çalışanlar, kendi nam ve hesabına çalışanlar ve kamuda çalışanlar kapsama alınmışlardır. Ülkemizde sigortalı olma, sosyal yardımlar ve katkı anlamında herhangi bir cinsiyete dayalı eşitsizlik bulunmamaktadır (Bolcan, 2010: 271).

Hamilelik, doğum ve annelik durumları kadınlar üzerinde bir yandan geçici gelir kaybına neden olurken diğer yandan da sebep olduğu tedavi, doğum, hastane masrafları, bebeğin emzirilmesi, beslenmesi gibi yeni giderleri de beraberinde getirmektedir (Akın, 2005: 72). Dolayısıyla bütün kadınların sağlık sigortasından yararlanma haklarının bulunması gerekir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu[SSGSSK] gereğince, sadece kendi çalışmasından dolayı gelir ya da aylık alan sigortalı kadının değil, aynı zamanda gelir ya da aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin de hamileliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halindeyse ilk on haftalık süreye kadar analık hali kabul edilir (SSGSSK. m. 15/2). Analık halinde yapılacak yardımlar, geçici iş göremezlik ödeneği (m. 18), emzirme ödeneği (m. 16) ve genel sağlık sigortası hükümleri çerçevesindeki sağlık yardımlarıdır (m. 62 vd.).

Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilir (m. 16/3). Sadece bu ödenekten yararlanabilmek için, hizmet akdiyle bir ya da birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması, köy ve mahalle

muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına çalışanlar için ise önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta primi yatırmış olmanın yanında genel sağlık sigortası primi de dâhil olmak üzere prime ilişkin her türlü borcunun ödenmiş olması zorunludur (m. 16/4).

Önceden sigortalı bir işte çalışmaktayken analık halinin ortaya çıkmasından dolayı belirli bir süre iş göremez duruma gelen sigortalı kadına gelirin belli bir miktarda olsa telafi etmek amacıyla geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmanın ön koşulu sigortalı sayılmaktır. Anlaşıldığı üzere, sadece sigortalı olan kadının kendisine analığı halinde verilmektedir. Sigortalı erkeğin sigortalı sayılmayan karısı bu ödenekten yararlanma hakkına sahip değildir (Güzel vd.,2009: 407). Geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmanın ikinci koşulu ise, sigortalı kadının doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirmiş olmasıdır (SSGSSK. M. 4/1-b).

Sağlık sigortasından da hem sigortalı hem de sigortalının sigortalı olsun olmasın bakmakla yükümlü olduğu kişiler yararlanabilir (SSGSSK. M.62/1).

Kanunda ölen sigortalının çocuklarına yetim aylığı bağlanması hususunda kız çocuklarına karşı olumlu bir ayrımcılık bulunmaktadır (Bolcan, 2010: 271). Yasanın 34. Maddenin 1. Fıkrasına göre, iş ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının kız ve erkek çocuklarının her birine belirtilen koşulların gerçekleşmesiyle, hesaplanan gelirin %25'i oranında bir gelir bağlanır. Kız ve erkek ayrımı yapmaksızın gelir bağlanması için aranılan tek şart çocuğun 18 yaşını doldurmamış olmasıdır (Güzel vd., 2009: 361-362). Çocuğun lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20, yüksek öğrenim görmesi halinde de 25 yaşını dolduruncaya kadar gelire hak kazanacaktır (SSGSSK. M. 34/1-b).

Yasa kız çocuklarının gelire hak kazanması açısından farklı bir hüküm içermektedir. Bu hüküm (m. 34/1-b,3), yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan ya da dul kalan kız çocuklarda ölen sigortalıdan dolayı gelire hak kazanacaklardır (Güzel vd., 2009: 362).

Ayrıca yaşlılık aylığına hak kazanma bakımından da kadınlar açısından kadın erkek emeklilik yaşı açısından sadece iki yıllık bir farkın bulunduğu pozitif bir ayrımcılık söz konusudur (Bolcan, 2010: 271). Kadınlar için 58 olan emeklilik yaşı erkekler için 60 olmaktadır. Fakat yaş sınırlaması kademeli olarak arttırılarak 2048 yılından itibaren her iki cinsiyet içinde 65'te eşitlenecektir (m. 28/2-b).

Kadınların istihdama katılımlarını teşvik etme noktasında ise, 2008 yılında “İstihdam Paketi” olarak bilinen ve 5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” çıkarılmıştır. Ayrıca, 18-29 yaş aralığında olan erkek ve 18 yaşından büyük kadın sigortalılardan yeni işe alınanlara ilişkin işveren hissesi sigorta prim teşvikine ilişkin 06.08.2008 tarihinde bir genelge çıkarılmıştır. Buna göre, 18 yaşın üzerinde işe yeni alınan kadınlar ile 18-29 yaş arası genç erkek işsizlerin Sosyal güvenlik primlerinin 5 yıl boyunca İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanacaktır. Birinci yıl için yüzde yüz, ikinci yıl için yüzde seksen, üçüncü yıl için yüzde altmış, dördüncü yıl için yüzde kırkı ve beşinci yıl için yüzde yirmisi İşsizlik Sigorta Fonundan karşılanacaktır. İşverenlerin kadın çalıştırmalarını avantaja çeviren bu uygulama ile kadın istihdamının artırılması amaçlanmaktadır. Fakat hem işe alımlarda hem de iş kollarında kadınlar adına bir kota sınırlaması olmaması dolayısıyla eleştirilen bir uygulamadır.

Kadınlara sosyal güvenlik anlamında sağlanan bir diğer avantaj da doğum borçlanması ile erken emekliliktir. 5510 sayılı Kanununun 41. Maddesinin (a) bendine göre kadın sigortalıların doğum nedeniyle çalışmadıkları en fazla iki defa olmak üzere ikişer yıllık sürelerinin borçlandırılmasında sigortalının doğumdan önce 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında tescil edilmiş olması ve adına kısa ya da uzun vadeli sigorta kolları yönünden prim ödenmiş olması yeterli sayılacaktır. Doğumun çalıştığı işinden ayrıldıktan sonra 300 gün içinde gerçekleşmesi şartı aranmayacaktır²⁷. Ayrıca özürülü çocuğu olan kadın sigortalı için erken emeklilik hakkı bulunmaktadır. 5510 sayılı SSGSS Kanununun 28. maddesinin sekizinci fıkrasında yer alan hükme göre, başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul çocuğu bulunan kadın sigortalıların, 1 Ekim 2008 tarihinden sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenecek. Prim ödeme gün sayısına eklenen bu süreler ayrıca emeklilik yaş hadlerinden indirilecek. Yani başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul çocuğu bulunan kadın sigortalılar, 1 Ekim 2008 tarihinden sonra ödedikleri prim gün sayılarının dörtte biri kadar ilave prim günü kazanacaklar. Kazandıkları bu prim günleri ayrıca emeklilik yaş hadlerinden de indirilecek.

Avrupa Konseyi’nin sosyal güvenlik alanında cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi konusunda başlıca direktifleri 79/7/EEC, 86/378/EEC ve 86/613/EEC sayılı

²⁷Hizmet Borçlanma İşlemleri Genelgesi 2010/106.

direktiflerdir. 79/7/EEC sayılı direktif, sosyal güvenlik konularında kadın ve erkek için eşit muamele ilkesinin aşamalı uygulanması hakkındadır. 79/7 sayılı Direktif ile sosyal güvenlik sisteminin uygulama alanında, sisteme girmede, prim yükümlülüğünde, primlerin hesaplanmasında, doğrudan ya da dolaylı bir şekilde cinsiyet temelli ve özellikle de medeni duruma ve kişinin aile içindeki konumuna bağlı olarak ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır²⁸. Diğerleri ise 86/378/EEC sayılı mesleki sosyal güvenlik programlarında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin yürürlüğe konulması hakkındaki direktif ve tarım da dâhil kendi hesabına çalışan kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması hakkındaki direktiftir. 86/613/EEC sayılı kendi hesabına çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması hakkındaki direktiflerdir (Bolcan, 2010: 271).

Ulusal mevzuata baktığımızda başta Anayasa olmak üzere 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda düzenlemeler bulunmaktadır. Gerek Anayasa'da gerekse İş Kanunu'nda eşitlik ilkesi üzerinde durulmakta ve hiç kimseye dil, din, siyasi görüş, mezhep ve cinsiyet gibi nedenlerle ayırım yapılamayacağı belirtilmektedir. Ülkemizde çalışma yaşamını düzenleyen mevzuat kadın erkek ayrımcılığı yapmadan hükümlerden birlikte yararlanmalarını sağlamaktadır. Ancak daha işe alınma aşamasında kadınlara ayrımcılık yapılması engellenememektedir.

İş ilişkisinin devamı sırasında kadınların çalışma şartları düzenlenmiş ve bazı koruyucu önlemler alınmıştır. Özellikle doğum yapan, emziren ve hamile kadınların özel olarak korunmaları için gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Fakat bütün bunlar bazı işverenlerin kadınları tercih etmeme sebebi olarak yansımaktadır.

Kadınlar için önemli olan çocuk bakımı ve kreşler konusunda bazı düzenlemeler bulunmasına karşın yeterli değildir. Örneğin, 150'den fazla kadın işçinin çalıştığı işyerlerinde, işverenin kreş açma zorunluluğunun bulunması 50 ve daha az işçi çalıştıran %90 küçük ölçekli işletmelerin bulunduğu bir ülkede ne kadar etkili bir uygulama olduğu görülmektedir. Diğer yandan "ebeveyn izni" olarak adlandırılan ve kadının doğum yaptıktan sonra kullandığı "analık izni" akabinde kullanılan izin halen mevzuatımızda yer almamaktadır. Anne ve baba arasında paylaşılan bu izin en az üç ay ücretli izinden başlayıp üç yıl ücretsiz izne kadar çıkabilmektedir. Aynı zamanda

²⁸ <http://www.ikv.org.tr/pdfs/96b12507.pdf>; Erişim: 15.02.2011.

hem kadın hem de erkeğe kullanma hakkı verdiği içinde, toplumsal cinsiyet eşitliği adına olumlu bir uygulamadır.

2. Uluslararası Mevzuat

2.1. Kadının ve Kadın Yurttaşın Haklar Bildirgesi

Uluslararası anlamda önemli belgelerden biri olan “Kadının ve Kadın Yurttaşın Haklar Bildirgesi²⁹” Fransız devrimi sırasında Fransız İhtilali’nin etkili kadın isimlerinden Olympe de Gouges, tarafından 1791 yılında yayınlanarak kadınlar için oy hakkı talep etmiştir. Bu bildirge, kadın siyasal haklar bildirgesi olarak tarihi bir önem taşır.

Kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmak için mücadelesindeki dönüm noktası Fransız İhtilali’dir (Çakmak, 2007: 728). Herkese “özgürlük, eşitlik ve kardeşlik” vaatleriyle gelen devrim, kadınlar için siyasal hakları dışında sadece medeni haklarını kullanarak toplumda yer almalarına olanak sağlıyordu. Bu dönemde kadın hakları üzerinde, Condorcet kadınların hukuki statüsü, Gouges kadınların siyasal rolleri ve Wollstonecraft ise kadınların sosyal varoluşuyla ilgilenmişlerdir (Çakmak, 2007: 733). Olympe de Gouges, erkeklerin kadınlar üzerindeki etkinliğini tüm eşitsizliklerin kaynağı olarak görmekteydi. 1791 yılında yayınladığı “Kadın ve Kadın Yurttaşın Haklar Bildirgesi”ni yazdı. Bildirge’nin 10. Maddesinde “Kadının darağacına çıkma hakkı vardır. Mecliste yer alma hakkı da olmalıdır” şeklindeki ünlü cümle yer almaktadır (Çakmak, 2007: 734).

Toplumdaki siyasal iktidarların ahlaki bozulmuşluğun başlıca nedeninin kadınların haklarının göz ardı edilmesi olduğu ve doğal, devredilemez ve kutsal haklara sahip olduğu şeklinde başlayan ve 17 maddeden oluşan bildirge kadının ve erkeğin eşit olduğunu savunmaktadır.

Bildirgenin ilk maddesine göre; “Kadın özgür doğar ve erkeklerle eşit haklara sahip olarak yaşar. Toplumsal farklılıklar yalnızca genel yarar nedeniyle kabul

²⁹Bildirge sözlük anlamı olarak toplumsal bir hareketin siyasal inanç ve amaçlarının açıkça ifadesidir. Genel olarak bir bağlayıcılığı olmamasına rağmen sonrasında yapılan önemli değişikliklere öncü olması durumunda önem kazanır. Sözleşme ise, iki ya da daha çok kişi ya da devletin bir şeyi yapmak ya da yapmamak üzere aralarındaki anlaşmayı dile getiren bağlayıcı bir uzlaşmadır.

edilebilir.” Özgürlük ve adalet, kadınların doğal olan haklarını kullanırken erkekler tarafından sürekli engellenmelerini ortadan kaldırmaktır (m. 4). Kadınların haklarının güvence altına alınması daha büyük bir yararı zorunlu kılar. Bu hakların tanındığı kişilerin ayrıcalığı olmamalı, herkesin yararına hizmet etmelidir (m. 12). Ayrıca kamu harcamalarına erkeklerle eşit katkılarda bulunan kadınların da kamu makamlarından mali işlerle ilgili olarak bilgi alma hakkına sahip oldukları bildirilmiştir (m. 15) (Göztepe, 1996: 185–190).

2.2. Birleşmiş Milletler Örgütü Belgelerinde Kadın Erkek Eşitliği

2.2.1. Birleşmiş Milletler Dünya Kadın Konferansları

Kadınların statüsünü yükseltmek amacıyla sürdürülen mücadeleler, Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey çatısı altında 1946 yılında oluşturulan Kadının Statüsü Komisyonu ile farklı bir önem ve resmiyet kazanmıştır. Kadının statüsü komisyonu, Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 1948 yılında ülkelerin onayına sunulan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin cinsiyet ayrımcılığı gözetmeksizin kaleme alınmasında önemli katkıda bulunmuştur (KSSGM, 2000c: 1).

Kadınların ev yaşamından çıkıp çalışma yaşamına dâhil olmaları sonucu 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren Birleşmiş Milletler tarafından ele alınarak biçimlendirilmiştir. Birleşmiş Milletler’ in kadınlar alanındaki dönüm noktası ise 1979 yılında kabul edilen “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” dir. Kadınların eşitlik mücadelelerinde uluslararası anlamda Dünya Kadın Konferanslarının da önemli katkıları olmuştur. Dünya Kadın Konferansları sırasıyla 1975 (Mexico City), 1980 (Kopenhag), 1985 (Nairobi) ve 1995 (Pekin) yıllarında gerçekleşmiştir (B. Dinçkol, 2005: 102).

Uluslararası kadın hareketi dünyanın dikkatini kadın sorunlarına çekmek amacıyla BM’ye dilekçe vererek 1975 yılının “Uluslararası Kadın Yılı” olarak ilan edilmesini sağlamıştır. Birinci Dünya Kadın Konferansı 1975 yılında Mexico City’de düzenlenmiş ve BM Genel Kurulu tarafından 1975–1985 yılları arası “Kadın On Yılı” olarak ilan edilmiştir. “Eşitlik, Kalkınma ve Barış” hedeflerine ulaşmak için Kadın On Yılı’nın ana teması “İstihdam, Sağlık ve Eğitim” olarak belirlenmiştir. Ayrıca kadının ilerlemesini

sağlamak için BM bünyesinde Araştırma ve Eğitim Enstitüsü (INSTRAW) ve BM Kadın İçin Kalkınma Fonu (UNIFEM) kurulmuştur (Suğur vd., 2006: 196). Birinci Dünya Kadın Konferansı ile kadın konusundaki yaklaşımlarda ciddi değişiklikler olmuş ve alınan kararlar doğrultusunda da kadın destek ve yardım nesnesi olmaktan çıkarılıp kalkınmanın temel ve eşit öznesi olarak görülmeye başlanmıştır (KSSGM, 2000d: 16–17).

İkinci Dünya Kadın Konferansı 1980 yılında Kopenhag’da on yıllık dönemin ikinci yarısındaki gelişmeleri gözden geçirmek amacıyla düzenlenmiş ve kadınların durumunu iyileştirmek için “Hareket Planı” kabul edilmiştir. Konferansta 1979 yılında kabul edilen “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)” üye devletlerin imzasına açılmıştır. Bu sözleşme BM Çocuk Hakları Sözleşmesi’nden sonraki en geniş katılımlı sözleşme olma özelliği taşımaktadır. Sözleşme Türkiye’nin de aralarında bulunduğu 186³⁰ ülke tarafından imzalanmıştır (KSSGM, 2000c: 1).

BM Üçüncü Dünya Kadın Konferansı 1985 yılında Nairobi’de gerçekleştirilmiştir. Konferansa 157 ülkenin resmi delegasyonu ve sivil toplum kuruluşları katılmıştır. Konferansta, Kadın On Yılı’nın değerlendirilmesi yapılarak tüm dünyada kadınların durumu gözden geçirilmiş mevcut durumla hedeflenenler arasındaki uçurum gözler önüne serilmiştir. Bu yüzden kadının sosyal, siyasi katılım ve karar alma mekanizmalarında ilerlemesi için “Kadının İlerlemesi İçin Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri” kabul edilmiştir (KSSGM, 2000d: 17).

1993 yılında BM İnsan Hakları Konferansı’nda benimsenen kadın haklarının, evrensel insan haklarının ayrılmaz, bölünemez ve devredilmez bir parçası olduğunun resmi olarak kabul edilmesi Nairobi sonrasındaki dönemin en önemli gelişmelerinden biridir (KSSGM, 2000c: 2).

Dördüncü Dünya Kadın Konferansı 1995 yılında Pekin’de gerçekleştirilmiştir. 189 ülke temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilen Konferansın sonucunda Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu isimli iki belge kabul edilmiştir. Türkiye’nin hiçbir çekince koymadan iki belgeyi de kabul etmiştir. Pekin Deklarasyonu, hükümetleri kadının güçlenmesi ve toplumsal konumunun yükselmesi adına kadın-erkek eşitliğinin geliştirilmesi toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin ana politika ve programlara

³⁰ http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en, Erişim: 31.03.2011.

yerleştirilmesi öngörülmüştür. Eylem platformu ise, kadının özel ve kamusal alana eşit katılımı için önündeki engellerin kaldırılarak ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi karar alma mekanizmalarında yer almasının sağlanması öngörülmektedir (Suğur vd., 2006: 197).

Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda Türkiye'nin 2000 yılına kadar çözme taahhüt ettiği dört temel sorun alanı; CEDAW Sözleşmesine konulan temel çekincelerin kaldırılması, zorunlu eğitimin sekiz yıla çıkarılması, 2000 yılına kadar kadın okuryazarlığının yüzde yüze ulaştırılması ve anne ve çocuk ölüm oranının yüzde elli oranında azaltılmasıdır. CEDAW Sözleşmesi'ne konulan çekinceler 1999 yılında kaldırılmıştır. 1997 yılında yapılan yasal değişiklikle zorunlu ilköğretim süresi sekiz yıla çıkarılmıştır. Yüzde yüz okuryazarlık oranı ve anne çocuk ölümlerinin azaltılması hedeflerine ise halen ulaşamamıştır (KSSGM, 2000c: 3).

Dünya Kadın Konferansları dışında da BM Genel Kurulunca özel oturumlar yapılmıştır. Özel oturumlardan ilki, Dünya Kadın Konferansları'nın dördüncüsü olarak 1995 yılında Pekin'de toplanan konferansta verilen taahhütlerin yerine getirilip getirilmediğinin değerlendirilmesi amacıyla Pekin'de benimsenen Eylem Platformu'nun hızlı bir şekilde uygulamaya geçirilmesi için BM Genel Kurulu "Pekin+5" kararlarını almıştır (B. Dinçkol, 2005: 103).

2000 yılında New York'ta "Kadın 2000: 21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış" konulu özel oturum gerçekleştirilmiştir. Oturum sonucunda, Siyasi Deklarasyon ve Sonuç Bildirgesi kabul edilmiştir.

Siyasi Deklarasyonda, kadınların güçlendirilmesi ve karar vermeye yetkiye ulaşma sürecine katılmaları, eşitlik anlayışının toplumun bütün kesimlerine yayılması, eşitlik, kalkınma ve barışın sağlanmasının temel koşulu olduğu belirtilmiştir. Ayrıca deklarasyonda, kadınlara ve kız çocuklarına karşı her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak için gerekli önlemlerin alınması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının önündeki engellerin kaldırılması ve eşitliğe yönelik bütün faaliyetlerde erkeklerin katılımının sağlanması teşvik edilmektedir. Hükümetler siyasi deklarasyonla Kadın İlerlemesi İçin Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri, 1995 Pekin Deklarasyonu ve Pekin Eylem Planına konulan hedefe bağlılıklarını ve Pekin Eylem Platformu'nda yer alan 12 kritik alanda verdikleri taahhütleri yinelemişlerdir (KSSGM, 2000c: 4).

Sonuç belgesinde, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planının hızla hayata geçirilmesi sağlanacaktır. Sonuç belgesi temel kavramlar, 1995'ten bu yana 12 kritik sorun alanında elde edilen kazanım ve karşılaşılan engeller, 1995 yılından bu yana dünyada meydana gelen değişmelerin kadının yaşamına etkileri ve geleceğe yönelik eylem ve girişimler olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Sonuç belgesinin 2. Bölümündeki 12 kritik alan; kadın ve yoksulluk, kadın ve eğitim, kadın ve sağlık, kadın ve şiddet, kadın ve silahlı çatışmalar, kadın ve ekonomi, karar alma mekanizmalarında kadın, ulusal mekanizmalar, kadının insan hakları, kadın ve medya, kadın ve çevre, kız çocuklarıdır (Suğur vd., 2006: 198).

Sonuç belgesinde 12 kritik alandan biri olan “Kadın ve Ekonomi” alt başlığında elde edilen kazanımlar olarak bazı ülkelerde kadın istihdamında önemli artışların kaydedilmesi, kadının hem aile yaşamını hem de iş yaşamını uyumlaştırabilmesi için çeşitli olanakların sunulması ve çocuk bakım olanaklarının artırılmış olması belirtilmiştir. Sosyal güvenlikten yoksun kadınların sosyal güvenlik kapsamına alınması ve aile sorumluluklarının erkeklerle paylaşımı konusunda önemli bir gelişme kaydedilememiştir. Buna karşılık karşılaşılan engellerin başında toplumsal cinsiyet bakış açısının eksikliğinin giderilememesi gelmektedir. Kadınların sosyal rolleri gereği ücretsiz emeğinin ücretlendirilememesi, işe alım ve yükselmede hamilelik gibi faktörlerin ayrımcılık teşkil etmesi, kadınların işyerlerinde cinsel taciz nesnesi olarak görülmeye devam etmesi sonuç belgesinde karşılaşılan başarısız hedefler arasında yer almaktadır (KSSGM, 2000c: 9).

Dünya Kadın Konferansları dışında yapılan özel oturumlardan ikincisi ise 2005 yılında yapılan “Dünya Zirvesi” dir. Pekin Konferansı'nın 10. Yılında 49. Oturumda kabul edilen Dünya Zirvesi sonuç raporunda, kadının sömürsüne yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması için ulusal mevzuatlarda hukuki düzenlemelerin yapılması talep edilmiştir. Bu raporda (Pekin+10) kadın haklarının son on yılının değerlendirilmesi yapılarak eşitliği sağlamak için gerekli olan pozitif ayrımcılık politikaları yer almıştır (B. Dinçkol, 2005: 103).

Özel oturumlardan üçüncüsü ise 2010 yılında 54. Oturumda kabul edilen 4. Dünya Kadın Konferansı'nın ve Deklarasyonunun sonuçlarının değerlendirildiği “Pekin+15” oturumudur. Konferansta şimdiye kadar birbirinden bağımsız çalışan kadın örgütleri ve birimlerinin birleştirilmesini içeren “Cinsler Birliği” kararı çıkmıştır.

Konferansta yoksulluk, yoksunluk, ayrımcılık, gelenek ve töreler, şiddet, savaşlar, sağlık, anne ve çocuk ölümleri ve yaşamın bir çok alanında kadın ve kız çocuklarının yasal, toplumsal, kültürel olarak devam eden eşitsizliği konularında yaşanan sorunların çözümü konularında uluslararası alandan somut adımlar ve karar önerileri çıkmamıştır. Pekin Konferansı'ndan bugüne kadar kadın erkek eşitliğine ilişkin çözülemeyen bu sorunların hükümetlerin politik tutumlarından mı kaynaklandığı yoksa çözüme yönelik araçların yetersizliğinde mi kaynaklandığı konusunda tartışılmıştır. Kadın örgütleri tarafından sonuç bildirgesi "*Kadın ve insan hakları açısından kapsamlı bir zemin olan ve iktidar dengelerinin dönüşümünü hedefleyen ve bir sosyal adalet, eşitlik ve kalkınma ve barış konularında küresel bir vizyonu içinde barındıran Pekin Eylem Platformu, kararlaştırılmasının üzerinden 15 yıl sonra hükümetler tarafından sadece teknik bir araç olarak görülerek temeli apolitikleştirilip sulandırılmıştır*" denilerek eleştirilmiştir.

Pekin+15 özel oturumunun sonuç belgesinin tartışılan bir diğer noktası da; hükümetlerin kadın ve eşitlik politikaları konusunda olumlu adımlar attıkları açıklanırken BM Bölge Büroları tarafından hazırlanan ülke raporlarında kadın ve eşitlik konularında toplumsal gerçekliğin farklı olduğunun gösterilmesidir. Pekin+15 özel oturumu kadın örgütleri tarafından geçen on yıllık zaman zarfında atılmamış adımlar ve alınmamış kararlar nedeniyle zaman içinde adım adım içinin boşaltıldığı yönünde çok tartışılmıştır³¹.

2.2.2. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948 yılında kabul edilen "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi" Türkiye tarafından 10.03.1954 tarih ve 6366 sayılı Kanun ile onaylanarak yürürlüğe girmiştir (Oğuz, 2010: 18).

Bütün insanların eşit ve ayrılmaz haklarını sağlamak dünyada özgürlük, adalet ve barışın temelidir. Birleşmiş Milletler bu bildirge ile kadın ve erkeklerin eşitliğine ilişkin inançlarını bir kere daha belirterek sosyal gelişmenin sağlanması, daha geniş özgürlükler içinde daha iyi bir yaşam düzeyi oluşturmak amacıyla "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi" ilan edilmiştir.

³¹ <http://www.migrantinnen.net/?p=315>, Erişim: 02.03.2011.

Bildirgede, bütün insanların onur ve haklar bakımından eşit doğdukları (m.1), ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin herkesin bütün hak ve özgürlüklerden yararlanabileceği (m. 2) belirtilmiştir. Ayrıca, herkes yasa önünde eşittir ve ayırım gözetilmeksizin yasanın korunmasından eşit olarak yararlanma hakkına sahiptir (m.7). Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı olduğu gibi, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin eşit iş için eşit ücrete de hakkı vardır (m.23). Anaların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakları da vardır (m. 25). Bütün bunlar ayrımcılığa ilişkin hükümlerdir³².

2.2.3. Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 16 Aralık 1966 yılında kabul edip imzaya açtığı BM Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi 23 Mart 1976 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye, insan hakları ve demokratikleşme konusunda evrensel normları belirleyen en önemli uluslararası belgelerden biri olarak kabul edilen "Birleşmiş Milletler Siyasi ve Medeni Haklar Sözleşmesi"ni 15 Ağustos 2000 tarihinde imzaladı.

Sözleşmeyle İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'ne uygun bir biçimde özgür insan idealinin ekonomik, sosyal ve kültürel hakları ile birlikte kişisel ve siyasal haklarını da kullanabildiği şartların yaratılması amaçlanmaktadır. Sözleşmenin 3. Maddesi bütün kişisel ve siyasal haklar kullanımında eşit haklar sağlanmasını taahhüt eden cinsiyet eşitliği maddesidir.

Sözleşmenin 26. maddesi ile herkesin hiçbir ayrımcılığa tabi olmaksızın kanun önünde eşit olarak korunma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir fikir, ulusal veya toplumsal köken, milliyet, doğum veya başka bir statü ile yapılan her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır³³.

³²http://unic.un.org/aroundworld/unics/common/documents/publications/udhr/ankara_udhr_turkish.pdf, Erişim: 05.03.2011.

³³ <http://www.belgenet.com/arsiv/bm/bmsiyasihak.html>, Erişim: 07.03.2011.

2.2.4. Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

16 Aralık 1966 yılında Genel Kurul kararıyla kabul edilmiş ve imza, onay ve katılmaya açılmıştır. 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe³⁴ girmiştir. Türkiye sözleşmeyi 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamıştır ve TBMM onayından sonra 10 Temmuz 2003 yılında yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmenin 3. bölümünde çalışma hakkı düzenlenmiştir. Buna göre herkesin özgürce seçtiği bir işte çalışarak hayatını kazanma hakkı vardır (m. 6). Sözleşme, çalışan herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanma hakkını güvence altına almaktadır. Ayrıca sözleşme,

(a) Bütün işçilere emeklerine karşılık, asgari adil ücretler ve eşit işlere, hiç bir ayırım yapılmaksızın eşit ödeme, özellikle kadınlara, kendilerine sunulan çalışma koşullarının erkeklerin koşullarından daha aşağı olmayacağı ve aynı iş için aynı ücreti alacakları konusunda güvence verilmesi; çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret verilmesi;

(b) Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları;

(c) Herkese, işyerinde uygun bir üst kademeye yükselmeye eşit olanak ve bu yükselmenin yalnızca kıdem ve yeterlilik esaslarına göre yapılmasını güvence altına alınması öngörülmüştür (m. 7).

8. madde herkesin örgütlenme özgürlüğünün bulunduğu ve devletlerin bu özgürlüğü güvence altına alacak önlemleri alması gerektiği belirtilmektedir. Sosyal güvenlik hakkının tanınması gerektiği 9. madde de yer almaktadır. 10. madde, annelere doğumdan önce ve sonra makul bir süreyle özel bir koruma sağlanması ve bu süre zarfında çalışan annelerin ücretli izinden ya da yeterli sosyal güvenlik tedbirlerini kapsayan izinden yararlanması öngörülmektedir³⁵.

2.2.5. Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

³⁴ Sözleşmede yürürlüğe girişin 35 ülke tarafından onaylanması sonrasında olacağı belirtildiği için onayların tamamlanması yaklaşık 10 yıl sürmüştür (Altan vd., 2008: 137).

³⁵ <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/83-93.pdf>, Erişim: 10.03.2011.

Sözleşme BM Genel Kurulunun 18 Aralık 1979 yılında 34/180 sayılı kararıyla kabul edilmiş ve imzaya, onaya ve katılmaya açılmıştır. 3 Eylül 1981 yılında da yürürlüğe girmiştir. Türkiye tarafından 1985 yılında onaylanmıştır. “Uluslararası Kadın Hakları Bildirgesi” olarak da tanımlanan sözleşme 2011 yılı itibariyle 186 devlet tarafından onaylanmıştır ³⁶. Dünya çapında kabul edilen en önemli belgelerden biri olan bu sözleşme kadınlara karşı ayrımcılığı önleme konusundaki bağlayıcılığı olan tek uluslararası belgedir (Altan vd., 2009: 121). Sözleşme 6 bölüm, 30 madde ve bir ihtiyari protokolden oluşmaktadır. Sözleşmenin başlangıcında, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin ayrımcılığın kabul edilmezliği teyit edilerek, bütün insanların onurları ve hakları bakımından eşit ve özgür doğdukları belirtilmiştir.

Sözleşme, kadın ve erkeklerin ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel ve siyasal haklardan yararlanma bakımından eşit olduğunu belirtmektedir. Amacı bakımından “kadınlara karşı ayrımcılık” terimini, medeni durumları ne olursa olsun siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki temel hak ve özgürlüklerin kullanımını engellemeye yönelik her türlü ayırım, dışlama ya da kısıtlama olarak tanımlanmaktadır (m. 1). Sözleşmenin 3. Maddesi uyarınca, taraf devletler insan hakları ve temel özgürlükleri güvence altına almak ve kadın erkek eşitliğini sağlamak amacıyla mevzuatları çıkarmak ve gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler.

Sözleşmenin önyargıların ve geleneklerin tavsiye edilmesine ilişkin 5. Maddesine göre, kadın ve erkek her iki cinste toplumdaki kaynaklanan basamaklıp rollere sahiptir. Çocuğun menfaati gereği bu tür uygulamaların ortadan kaldırılarak çocuğun büyütülmesinde kadın ve erkeğin ortak sorumluluğunun kabul edilmesini sağlamak gereklidir.

Çalışma Hakkını içeren sözleşmenin 11. Maddesinde, çalışmanın herhangi bir ayrımcılık olmaksızın herkesin vazgeçilmez hakkı olduğu belirtilmiştir. Kadın ve erkekler, mesleğini ve işini serbestçe seçme, meslekte ilerleme, iş güvenliğine sahip olma konularında eşittirler. Tazminatlarda dâhil eşit değerde yapılan işe karşılık eşit ücret alma ve eşit muamele görme hakkına sahiptirler. Özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, malullük, yaşlılık ve diğer iş göremezlik hallerinde sosyal güvenli hakkına sahiptirler.

³⁶ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/states.htm>, Erişim: 10.03.2011.

Taraf devletler yine Sözleşmenin 11. Maddesi gereğince, kadınların özel durumlarında kadına karşı ayrımcılık yapılmasını engellemek ve koruyucu tedbirleri almakla yükümlüdürler. Hamilelik ya da annelik izni sebebiyle işine son verilmesi, hamilelik sırasında çalışan kadınların özel olarak korunmasının sağlanması, işi, işteki kıdemi ve sosyal hakları kaybetmeden annelik izni verilmesine dair düzenlemeler yapılması gereklidir. Kadın ve erkeğin aile içi yükümlülüklerinin çalışma yaşamıyla uyumlaştırılabilmesi için özellikle çocuk bakım kurumlarının kurulması ve geliştirilmesi ile destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanması konusunda da tedbirler alınmalıdır.

Bunların dışında 12. Madde sağlık alanında eşitlik, 13. Madde ekonomik ve sosyal yaşamın diğer alanlarındaki eşitlik, 14. Madde kırsal alandaki kadınların erkeklerle eşitliği, 15. Madde kanun önünde eşitlik, 16. Madde de evlenme ve aile ilişkileri alanında kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik tedbirlerin alınmasını öngörür³⁷.

Taraf devletler sözleşmenin 18. Maddesi uyarınca her dört yılda bir kadınlara ilişkin sağladıkları ilerleme ve karşılaşılan engelleri CEDAW Komitesi'ne sunmakla yükümlüdürler. Komitenin verilen raporlar çerçevesinde yaptığı denetimler ise herhangi bir yaptırım içermemektedir. Sadece hükümetler için moral bir baskı oluşturması amacı taşımaktadır (Altan vd., 2009: 122).

Türkiye 1997 yılında 2. ve 3. Dönemsel raporunu Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'ne sunmuştur. 1997 yılını takip eden dönemde eşitliği yaşama geçirmek ve sınırlarını genişletmek adına yasal reformlar gerçekleştirilmiştir. 1997 yılında zorunlu eğitim 5 yıldan 8 yıla çıkarılmıştır. 1998 yılında "Ailenin Korunması Kanunu" kabul edilmiştir. 1999 yılında CEDAW'a konan çekinceler kaldırılmıştır. 2002 yılında yeni Medeni Kanun kabul edilmiş ve CEDAW İhtiyari Protokolü onaylanmıştır (CEDAW, 2003: 1-2).

2003 yılında 4. ve 5. Birleştirilmiş Periyodik Türkiye Raporu Komite'ye sunulmuştur. Sunulan raporun istihdamla ilgili kısmında, çalışma hakkının Anayasal güvence altına alındığı ve 2001 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile devletin işsizleri korumasının da Anayasal güvence altına alındığı belirtilmiştir. Çalışma yaşamında eşitliğe ilişkin ILO'ya ait 40 sözleşmenin de 2002 yılı itibarıyla imzalandığı

³⁷ http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html, Erişim: 10.03.2011.

vurgulanmıştır. Ayrıca raporda, kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğü sebebi olarak kırdan kente göç gösterilmiştir. Kırdan kente göç eden ve kırdan ücretsiz aile işçisi konumunda olan kadınların geldikleri yerlerde ev kadını statüsünde kalmaları ya da enformel sektörde iş alanlarında çalışmaları gösterilmiştir. Ayrıca yasal örgütlenme hakkının kullanımında herhangi bir cinsiyete dayalı ayrımcılık hükmü bulunmamasına rağmen enformel sektörün ağırlıklı olmasından dolayı kadınların sendikal örgütlenmelerinin zayıf olduğuna dikkat çekilmektedir (CEDAW, 2003: 19)

2010 yılında Türkiye'nin 6. Periyodik Raporu Kadınlara Yönelik Ayrımcılık Komitesi'ne sunulmuştur. Komite eğitim, istihdam, sağlık ve siyaset alanlarında yeterli bilgi ve istatistikî veri olmamasına dikkat çekmiştir. Komite gerçekleştirilen yasal reformlar, toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirme ve kadınlara yönelik ayrımcılığı önlemeye yönelik geniş çapta yasal tedbirler, politikalar ve programların kabulünü de içeren dördüncü ve beşinci birleştirilmiş periyodik raporunun değerlendirilmesinden bu yana kaydedilen ilerlemeyi olumlu bulmuştur.

İstihdam ve ekonomik güçlenme başlıklı bölümde Komite, özellikle kentsel bölgelerdeki kadınları etkileyen düşük kadın istihdamı oranı hususunda endişesini sürdürmektedir. Kadın istihdam oranının düşük olmasındaki temel faktörlerin, gerekli eğitim ve becerilerin olmayışı olduğuna dikkat çekmekte ve işe alma sürecinde yaygın ücret eşitsizliğinin ve mesleki ayırımın devam etmesinin yanı sıra, kadınların sosyal güvenlik sisteminde hiçbir şekilde yer almayan ücretsiz aile işçileri olarak kırsal alanlarda yoğunlaşması gibi istihdamda kadınlar tarafından karşılaşılan ayrımcılıktan duyduğu endişeyi belirtmektedir. Ayrıca sosyal hizmetlere ve sosyal güvenliğe erişimleri hususunda da kayıt dışı sektörde çalışan kadın işçilerin ve ücretsiz aile işçilerinin durumlarına özel önem verilmesi gerektiğinin altı çizilmektedir³⁸.

CEDAW'ı onaylayan ülkelerin hükümetleri her 4 yılda bir " BM CEDAW Komitesi ne CEDAW ilkeleri doğrultusunda ülkelerinde yaptıkları işleri anlattıkları bir resmi rapor vermekle yükümlüdürler. Bunun dışında her ülke raporuna paralel bir süreçte Sivil Toplum Kuruluşları (STK) da " Gölge Rapor" lar hazırlayıp Komiteye sunmaktadır.

Türkiye'nin Kadına Karşı Ayrımcılığı Önleme Komitesi'ne sunulan 6. Periyodik rapor için Sivil Toplum Kuruluşları (STK)'nın hazırladığı gölge rapora göre, kadın

³⁸<http://www.resmi-gazete.org/gundem/duyurular/kadin-statusu-genel-mudurlugu/6--cedaw-ulke-raporuna-iliskin-cedaw-komitesi-nihai-yorumlari-ic.html>, Erişim:12.03.2011.

İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi önemli bir adım olarak görülmüştür. Kadının işgücüne katılma oranının dünyadaki en düşük oranlardan biri olduğu ve BM ülkeleri arasında ise en düşük orana sahip on ülkeden biri olduğu belirtilmektedir. Kadın-erkek istihdamı ve işgücüne katılım oranı arasındaki büyük farkın Türkiye'nin en kötü toplumsal cinsiyet göstergelerinden biri olmasına rağmen, devletin bu konuda gelişme göstermek için yaptığı herhangi bir ulusal eylem planının bulunmaması eleştirilmektedir.

Çocuk bakımı ve okulöncesi hizmetlerin kamu tarafından karşılanması hususunda herhangi bir gelişme öngörülmemektedir. İş Kanunu'nun da 150'den fazla kadının çalıştığı işyerlerinin, kadın çalışanları için ücretsiz kreş açmaları gerekliliğini ifade eden madde gerek salt kadın işçiler üzerinden yapıldığı gerekse sadece yeterince büyük olan formel sektör çalışanlarını kapsadığı için son derece ayrımcı bulunmaktadır. 16 haftalık doğum izninin iş yaşamı ve aile yaşamını uyumlaştıran tek mekanizma olduğu belirtilerek babaları da kapsayacak şekilde bir ebeveyn izninin olmaması eleştirilmektedir³⁹.

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) İhtiyari Protokolü 30 Temmuz 2002 tarihinde TBMM tarafından onaylanmış ve 02 Ağustos 2002 tarihli resmi gazetede yayınlanmıştır. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi (CEDAW) Sözleşmesi'nin daha etkin uygulanmasını sağlamak ve denetlemek amacıyla sözleşmeye ek olarak "İhtiyari Protokol" hazırlanmıştır. Protokol, sözleşmede bahsedilen hakların ihlali durumunda kişisel başvuru hakkı tanımakta ve CEDAW komitesine ilgili ülkelerde inceleme hakkı vermektedir. Kişisel başvuru hakkı, ülkedeki iç hukuk yollarının tükenmesi ya da iç hukuk yollarının işletilmesinde sonuç verme ihtimalinin zayıf ve makul olmayan şekilde uzun olduğu durumlarda söz konusudur. Bu Protokol ile Komite, sözleşmenin ciddi ve sistematik bir şekilde ihlal edildiğine karar verirse devlete yönelik bir inceleme başlatabilir (Altan, 2009: 122–123).

2.2.6. Birleşmiş Milletler İnsani Gelişmişlik Raporu

Türkiye'de kadın erkek eşitsizliğinin boyutlarını ve yerini anlayabilmek için Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) geliştirmiş olduğu endekslerden

³⁹ <http://www.wwhr.org/files/CedawTR6.pdf>, Erişim: 15.03.2011.

faydalanmakta yarar vardır. Her yıl yayınlanan “İnsani Gelişmişlik Endeksi (İGE)” aracılığıyla Türk kadınının konumunu diğer ülkeler ile kıyaslama olanağı bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından kalkınma kavramının yeni boyutlarından biri olarak cinsiyete dayalı eşitsizliğin giderilmesi konusunda çalışmalar başlatılmıştır. Bu bağlamda Toplumsal Cinsiyete Dayalı Kalkınma Endeksi (Gender-Related Development Index – GDI) ve kadınların ekonomik ve siyasal yaşamdaki dağılımını ve katılımını ölçen Toplumsal Cinsiyete Dayalı Güç Ölçüsü (Gender Empowerment Measure – GEM) endeksi geliştirilmiştir (Suğur vd., 2006: 63).

GDI'nın hesaplanmasında üç kriter esas alınarak insani gelişme yönünden kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikler hesaplanmaya çalışılmıştır;

- Ortalama yaşam beklentisi,
- Kadın ve erkek okuma-yazma oranı ve okullaşma oranı,
- Ortalama gelir düzeyi (kazanılan gelir içerisinde kadın ve erkeğin payı).

Kadınların siyasal ve ekonomik yaşama ne ölçüde katıldıklarını tespit etmek için kullanılan GEM' de dört ölçüt esas alınarak hesaplanmaktadır;

- Siyasal katılım (parlamentodaki kadın milletvekili sayısı)
- Yönetici pozisyonundaki kadın yüzdesi,
- Mesleki ve teknik işgücü içerisinde kadın işgücünün oranı,
- Toplam kazanılmış gelir içerisinde kadına düşün pay⁴⁰

4 Kasım 2010'da yayımlanan İnsani Gelişmişlik Endeksi'nde (İGE) Türkiye, sıralamada AB üye ülkeleri ile AB'ye aday olan diğer ülkelerin ve OECD ortalamasının altında yer almış ve 169 ülke arasından 83. Sırada yer almıştır.

2010 Endeksiyle birlikte ayrıca, deneysel olarak üç yeni endeks geliştirilmiştir. Eşitsizliğe Uyarlanmış İGE (EUİGE) bir ülkenin sağlık, eğitim ve gelir alanındaki kazanımlarını dikkate almakla kalmayıp bunların o ülke içinde nasıl dağıldığını da ele almaktadır. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (TCEE) ise İGE ve EUİGE ile aynı çerçevede üzerine inşa edilmiş, kadınlar ile erkekler arasındaki kazanımlar arasındaki farkları aydınlatan yeni bir ölçümdür. Son olarak da, aynı hane içinde eğitim, sağlık ve yaşam standardı alanlarında yaşanan birden fazla yoksunluğu tespit etmek amacıyla kullanılan Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi (ÇBYE).

⁴⁰ <http://www.e-akademi.org/makaleler/spalaz-1.htm>, Erişim: 03.04.2011.

Üreme sağlığı, güçlendirme ve ekonomik faaliyet alanlarında kadının dezavantajlarının yansıtıldığı Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'nde (TCEE) Türkiye, 138 ülke arasında 77. sırada, Ermenistan ve Gürcistan gibi ülkelerin alt sıralarında yer almaktadır. Ayrıca Rapor'da Türkiye'nin sosyal, ekonomik ve siyasi alanlarda cinsiyet eşitliğini sağlayacak güçlendirici önlemlerin alınması amacıyla destekleyici eylemlerde bulunması gerektiği vurgulanmaktadır⁴¹.

2.3. Avrupa Konseyi Belgelerinde Kadın Erkek Eşitliği

Avrupa Konseyi belgelerinden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda kadın erkek eşitliği ile ilgili bölümler incelenecektir.

2.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa Konseyi'ne üye ülkelerin vatandaşlarının temel hakları ve temel özgürlüklerini güvence altına alan uluslararası bir antlaşmadır. Söz konusu Antlaşma 4 Kasım 1950 yılında Roma'da imzalanmış ve 1954 yılında Türkiye tarafından onaylanmıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), Avrupa Konseyi üyesi hükümetler BM Genel Kurulu tarafından 1948 yılında ilan edilen İnsan Hakları Everensel Bildirgesi (İHEB)'ndeki hakların her yerde ve etkin olarak tanınması ve uygulanmasını amaçlamaktadır. Avrupa Konseyi'nin amacı, üyeleri arasında sıkı bir birlik kurmak olduğu kadar aynı zamanda insan hakları ve temel özgürlükleri korunarak geliştirilmesidir⁴².

Sözleşmenin 14. Maddesinde ayrımcılık yasağı yer almaktadır. “Bu sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal ve diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi bir başka durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır” (Kurşun, 2006: 34).

AİHS 59 maddeden ve Haklar ve Özgürlükler, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Çeşitli Hükümler olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Hak ve özgürlükleri klasik

⁴¹http://www.undp.org.tr/Gozlem3.aspx?WebSayfaNo=2753#turkey_women, Erişim: 20.03.2011.

⁴²<http://www.todaie.gov.tr/ihadm/avrupa/aihs.pdf>, Erişim: 20.03. 2011.

kişisel ve siyasal hak ve özgürlüklerle sınırlı tutmasına rağmen söz konusu kişilerin hangi ülkenin vatandaşı olduğuna bakılmaksızın hangi devletin yetkisi altında olup olmadığı önemlidir.

Sözleşmenin önemi, sadece geniş haklar sağlaması değil aynı zamanda şikayetleri çözmek ve uygulamaları denetlemek amacıyla Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin (AİHM) bulunmasıdır. Bu yönü açısından konusu ve içeriği açısından üye devletleri bağlamakla birlikte, kişileri ulusal makamlarca ve yargı tarafından uygulanmak zorunda olan hak ve özgürlükleri tanımayı amaçlamıştır. Yalnız AİHS’de açıkça yer almayan hak ve özgürlükler konusunda AİHM’ye başvuru hakkı bulunmamaktadır. Bu çerçevede, kadın ve erkek eşitliği de AİHS’de temel bir hak olarak ele alınmadığından kadınların bu konuda AİHM’ye başvuruda bulunamayacağı söylenebilir (Altan vd., 2009: 158-160).

2.3.2. Avrupa Sosyal Şartı (ASS) ve Gözden Geçirilmiş ASS

Klasik kişisel ve siyasal haklar konusunda AİHS bir yıl gibi kısa bir sürede hazırlanmasına rağmen, farklı ekonomik ve sosyal yapılara sahip Avrupa Konseyi üye devletlerinin ekonomik ve sosyal haklarla ilgili olan Avrupa Sosyal Şartı’na şekil verebilmesi on yıl sürmüştür. Avrupa Sosyal Şartı, AİHS’ni tamamlayıcı bir belge olarak 1961 yılında imzalanmış ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye Şartı 16.06.1989 tarih ve 3581⁴³ sayılı Yasayla onaylanmasını uygun bulmuş ve 07.08.1989 tarih ve 89/14434 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla onaylayarak⁴⁴ aynı yıl yürürlüğe koymuştur (Altan vd., 2009: 163). 1990 yılında yapılan insan hakları konusundaki Bakanlar Konferansı’nda, Şart’ın kabul edildiği yıldan bu yana ortaya çıkan temel sosyal değişimleri dikkate almak amacıyla Şart’ın içeriğinin güncellenmesine karar verilmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı 1996 yılında yenilenerek Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı adını almış (GGASS) ve 1999 yılında yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Şartı giderek 1961 tarihli ilk Şart’ın yerini almaya başlamıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, kişilerin konut, sağlık, eğitim, çalıştırma, hukuki ve sosyal koruma,

⁴³RG., 04.07.1989, 20215.

⁴⁴RG., 14.10.1989, 20312.

kişilerin dolaşımı, ayrımcılık yasağı konularını içermektedir. Türkiye GGASS'yi Bakanlar Kurulunca 2007/11907⁴⁵ sayılı kararla onaylamıştır.

GGASS'nin birinci bölümünde, bazı ilkeler sıralanmaktadır. Bu ilkelerden bazıları, herkes özgürce çalışma hakkına sahip olduğunu, çalışan kadınlar anne olmaları durumunda özel olarak korunmaları gerektiğini, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkına her çalışanın sahip olduğunu ve ailevi sorumlulukları olan ve çalışan ya da çalışmak isteyen herkesin, herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan ve ailevi sorumluluklarıyla çalışması arasında, olabildiğince, uyuşmazlık olmadan bunu gerçekleştirme hakkına sahip olduğunu vurgulamaktadır.

GGASS'ın 4. maddesinde düzenlenen adil ücret hakkına göre, çalışan tüm erkek ve kadınların eşit işe eşit ücret alma hakları vardır. 8. maddede çalışan kadınların analığının korunması hakkı düzenlenmektedir. Buna göre üye devletler çalışan kadınlara doğumdan önce ve sonra en az on dört haftalık ücretli izin sağlamayı, doğum izni sırasında işten çıkarma bildirimini yasadışı saymayı, emzirme döneminde yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı, yeni doğum yapmış gebe ve emziren kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi ve gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı taahhüt etmektedir.

GGASS'nin istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının düzenlendiği 20. maddeye göre, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, üye devletler işe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilmede, mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyonda, istihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma koşullarında, yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerlemede gerekli önlemleri almayı taahhüt ederler.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı madde 27 de ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı düzenlenmiştir. Buna göre, özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel hizmetleri geliştirmek ya da teşvik etmek üye devletlerin görevidir.

⁴⁵RG., 09.04.2007, 26448.

Ayrıca her bir ebeveyne, süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenecek, doğum izni sonrasındaki bir dönemde, çocuğa bakmak için aile izni verilmesi olanağı sağlanmalıdır. Bu tür ailevi sorumlulukların, geçerli bir işe son verme nedeni oluşturmamasını sağlamak da yine devletlerin görevidir⁴⁶.

GGASS, üye ülkelere belirli maddeleri onaylama belirli maddelere çekince koyma imkânı tanımaktadır. Şartın 1, 5, 6, 12, 13, 16 ve 19.maddeleri çekirdek maddeler⁴⁷ olarak kabul edilmekte, bu yedi maddeden en az beşinin üyelerce kabul edilmesi gerekmektedir. Üye ülkelerin tüm şartı kabul etmesi de (Belçika, Hollanda ve Portekiz) mümkündür. Türkiye ise asgari onay ile yetinmiş ve Gözden Geçirilmiş Şart'ın III. Bölümünün A maddesi gereğince, anılan Şart'ın II. Bölümünün aşağıdaki madde, fıkra ve bentlerini; 1. madde, 2. maddenin 1, 2, 4, 5, 6 ve 7'nci fıkraları, 3. madde, 4'üncü maddenin 2, 3, 4 ve 5 inci fıkraları, 7 ilâ 31'inci maddelerini kabul ettiğini beyan etmiştir.

Gülmez (2007: 29), “Türkiye, geleneksel olarak insan hakları belgelerini ancak ulusal mevzuatla uyum içinde bulunduğu ve pozitif hukukun değiştirilmesini gerektirmediği zaman onaylama politikası izlediğinden ve Sosyal Şart'ın onaylanmasında da bu politikadan ayrılmadığından, Şart'a konulan çekinceleri, sosyal hukukumuzun Avrupa Sosyal Hukuku karşısındaki düzeyinin bir göstergesi olarak değerlendirmek yanlış olmaz” demektedir.

2.4. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgelerinde Kadın Erkek Eşitliği

1919'da Birinci Dünya Savaşı sonrasında Versay Antlaşması ile kurulan ve dünyada kalıcı barışın ancak sosyal adaletle sağlanabileceğine inanan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ana faaliyet olarak uluslararası çalışma standartlarını düzenlemiştir. ILO, sözleşme ve tavsiye kararları vasıtasıyla tüm dünyada ortak asgari çalışma koşullarını saptamakta ve üye olan bütün ülkelerin bu asgari çalışma normlarını kabul ederek mevzuatlarına dâhil ederek uygulamalarını sağlamaktadır.

⁴⁶ <http://www.todaie.gov.tr/ihadm/avrupa/sosyal.pdf>, Erişim: 23.03.2011.

⁴⁷ Md:1-Çalışma Hakkı, Md:5-Örgütlenme Hakkı, Md:6-Toplu Pazarlık Hakkı, Md:12-Sosyal Güvenlik Hakkı, Md:13-Sağlık ve Sosyal Yardım Hakkı, Md:16-Ailenin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı, Md:19-Çalışan Göçmenlerin ve Ailelerinin Korunma ve Yardım Alma Hakkı, Md:20-Taahhütler.

2.4.1. Yeraltı İşleri (kadınlar) Hakkında 45 sayılı Sözleşme

ILO'nun 1935 yılında kabul ettiği Türkiye'nin de 1937 yılında onayladığı sözleşmenin amacı kadınların yaşları ne olursa olsun maden ocaklarında yer altı işlerinde çalıştırılmamalarıdır.

Sözleşme, bedenen çalışmayan kadınları, mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla bir maden ocağında yer altı işlerinde staj görmeleri gereken kadınları ve bedenen çalışma olmaksızın bir mesleğin gereklerini yerine getirmek için maden ocağının yer altı kısımlarına inmesi gerekli görülen bütün kadınlar sözleşmenin kapsamı dışındadır.

2.4.2. Kadınların Gece Çalıştırılması Hakkında 89 sayılı Sözleşme

ILO'nun 1948 yılında kabul ettiği bir sözleşmedir. Türkiye tarafından onaylanmamıştır. Sözleşme, yaş ayrımı yapılmaksızın hiçbir kadın işçi kamu ya da özel sanayi şirketleri fark etmeksizin gece boyunca istihdamını yasaklamaktadır.

Kadınlar için gece çalıştırma yasağı acil durumlarda ulusal çıkarlar gereği hükümet tarafında askıya alınabilir.

İdari ya da teknik pozisyonlardaki kadınlar ile beden gücüyle ilgili olmayan refah ve sağlık hizmetlerinde çalışan kadınlar için bu sözleşme geçerli değildir.

2.4.3. Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı Sözleşme ve 90 sayılı Tavsiye Kararı

ILO'nun sekiz temel sözleşmesinden biri olan bu sözleşme 1951 yılında kabul edilmiş ve 1966 yılında Türkiye tarafından onaylanmıştır. Sözleşmenin 1. Maddesine göre, "ücret" deyimi, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır." "Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği" deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayrım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade etmektedir.

Sözleşmeye göre, eşit değerde iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği prensibi uygulanmalıdır. Bu prensibi uygulamak amacıyla her üye ülke ücret hadlerinin tespitiyle ilgili olarak, milli mevzuat, Mevzuatla kurulmuş veya tanınmış herhangi bir ücret tespit düzeni, işverenlerle işçiler arasında yapılan toplu sözleşmeler veya bunun gibi çeşitli usullerin birleştirilmesi yoluyla yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan bütün işçilere uygulanmasını sağlayacaktır.

Sözleşmeye dayanılarak çıkarılan 90 sayılı Tavsiye Kararı'nda da, sözleşmenin eşit değerde iş için kadın ve erkek işçiler için eşit ücret ilkesinin uygulanması teşvik edilecek ve ilgili ülkelerdeki ücret oranlarının belirlenmesi için uygun yolların temini sağlanacaktır. Eşit ücret ilkesine uygun olarak ücretlerin belirlenmesini kolaylaştırmak amacıyla işçi ve işveren örgütleriyle anlaşarak, cinsiyete bakılmaksızın bir iş sınıflandırma sistemi oluşturmak amacıyla iş analizleri ve diğer yöntemler kullanılarak objektif değerlendirme yöntemleri kullanılması teşvik edilir. Eşit değerde eşit ücret ilkesinin uygulanabilmesi için mesleki rehberlik ya da iş danışmanlığı konusunda her iki cinsiyete de eşit kolaylıklar sağlanması için gerekli tedbirler alınacaktır. Özellikle aile sorumlulukları olan çalışan kadınların ihtiyaçları olan sosyal ve refah hizmetlerinin sağlanması ve bu servislerin finansmanının cinsiyete bakılmaksızın kamu, sosyal güvenlik ya da endüstriyel refah fonlarından karşılanması öngörülmüştür.

2.4.4. İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında 111 sayılı Sözleşme ve Tavsiye Kararı

Bu sözleşme, 1958 yılında ILO tarafından kabul edilen ve 1967 yılında onaylanan temel ILO sözleşmelerinden biridir. Bu sözleşme “ayırımı”, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal bakımdan yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma ya da üstün tutma olarak tanımlanmıştır.

Sözleşme veya tavsiyelerle öngörülmüş bulunan özel koruma ve yardım tedbirlerinin ayrım sayılamayacağı belirtilmiştir. Cinsiyet, yaş, sakatlık, aile sorumlulukları veya sosyal ve kültürel durumları dolayısıyla, özel şekilde korunma veya yardım ihtiyacında oldukları genel olarak kabul edilmiş bulunan kimselerin özel

ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla özel tedbirlerin alınmasının ayırım sayılmayacağı belirtilmiştir.

Bu sözleşmeye dayanılarak çıkarılan yine 111 sayılı tavsiye kararında, her üye ülkenin istihdamda ve meslekte ayrımcılığı önlemek için her üye ülkenin ulusal bir politika geliştirmesi gerektiği belirtilmiştir. İstihdam ve meslekte muamele eşitliğinin sağlanmasının toplumu ilgilendiren bir konu olduğu ve kamu kuruluşlarının bütün faaliyetlerinde ayrımcılık içermeyen istihdam politikaları uygulaması gerekliliği belirtilmiştir. Herhangi bir ayırım gözetmeksizin bütün kişilere mesleki rehberlik ve mesleki yerleştirmede, deneyim, yetenek ve çalışma durumlarına göre ilerlemede, eşit değerde bir iş için ücretlendirmede, çalışma saatleri, dinlenme süreleri, iş güvenliği ve işçi sağlığı tedbirlerinde ve çalışma koşullarının yanı sıra sosyal güvenlik, istihdamla ilişkili olarak sosyal olanaklardan yararlanmada eşit muamelenin sağlanması gereklidir.

2.4.5. İstihdam Politikası Hakkında 122 sayılı Sözleşme ve 169 sayılı Tavsiye Kararı

1964 yılında ILO tarafından kabul edilen 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi 1977 yılında Türkiye tarafından da onaylanmıştır. Bu sözleşmeye göre, her üye ülke tam ve verimli istihdam sağlamak amacıyla arayan herkese iş sağlanması, bu işlerin imkan nispetinde verimli olması ve her işçinin işin gerektirdiği nitelikleri kazanması ve işini serbestçe seçmesi için ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, milli veya sosyal menşeye ayırımı gözetilmeyecek ve buna yönelik aktif bir politikanın uygulanması öngörülmektedir. Bu politika, iktisadi gelişme düzey ve aşamasını, istihdam hedefleri ve diğer iktisadi sosyal hedefler göz önünde bulundurularak ulusal mevzuata göre kabul edilen metotlarla yürütülecektir.

Sözleşmeye dayanılarak çıkarılan 169 sayılı tavsiye kararına göre; tam üretken istihdam politikalarının gerçekleştirilmesi nüfusun temel ihtiyaçlarının karşılanmasının ayrılmaz bir parçasıdır. Nüfus politikası gençlerin ve dezavantajlı grupların istihdamı, teknoloji politikaları, küçük işletmeler, bölgesel kalkınma politikaları, kamu yatırım ve özel kamu hizmet programları yanında, dünya ekonomisinde giderek artan karşılıklı bağımlılık nedeniyle uluslararası ekonomik işbirliği ve göç konularına ilişkin olarak alınacak önlemler belirtilmektedir.

2.4.6. Aile Sorumluluğu Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Fırsat ve Muamele Hakkında 156 sayılı Sözleşme ve 165 sayılı Tavsiye Kararı

Türkiye tarafından onaylanmayan bu sözleşme ILO tarafından 1981 yılında kabul edilmiştir. Sözleşmede, aile sorumlulukları olan işçi, bakıma muhtaç ve desteğe ihtiyacı olan aile bireylerine ilişkin sorumlulukları olan kadın ve erkek işçiler olarak tanımlanmıştır.

Üye devletler aile sorumlulukları olan kişilere, kadın ve erkek işçilere fırsat eşitliği yaratmak, ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve iş hayatı ve aile sorumlulukları arasında çatışmayı kaldırmak amacıyla ulusal politikalar izlemeleri öngörülmüştür.

Kadın ve erkek işçiler için fırsat ve muamele eşitliği yaratma amacıyla, aile sorumlulukları olan işçilere çalışma şartları ve sosyal güvenlik ihtiyaçları dikkate alınarak işini özgürce seçme hakkı tanınmaktadır.

Aile sorumlulukları olan işçilerin ihtiyaçları için çocuk bakımı ve aile hizmetleri gibi kamu ya da özel sektöre ait toplum hizmetleri geliştirilmelidir.

Aile sorumlulukları işçinin iş akdinin feshi için geçerli ya da haklı sebep olarak gösterilemeyeceği hükme bağlanmıştır.

Bu sözleşmeye dayanılarak çıkarılan 165 sayılı tavsiye kararı ekonomik yaşama dâhil olmak ve ilerlemek isteyen fakat bakmakla yükümlü oldukları çocuklarından dolayı olanakları kısıtlanan çalışan kadın ve erkek işçiler için geçerlidir. Uygulama eşitliği çerçevesinde kadın ve erkek işçiler için istihdam ve aile yaşamı arasındaki çatışmayı medeni durum ya da aile sorumlulukları temelinde herhangi bir ayırım gözetmeden eşitliği sağlayıcı politikalar oluşturulmalıdır.

Bakmakla yükümlü olunan çocukla ilgili bir hastalık durumunda hastalık izni hem erkek işçi için hem de kadın işçi için mümkün olmalıdır. Aynı şekilde işçinin başka bir aile üyesinin hastalığı sebebiyle de hastalık izni almak mümkün olmalıdır.

Yetkili makamların özel kuruluşlar ve kamu kuruluşlarıyla işbirliği içerisinde olarak çocuk bakımı ve aile hizmetleri için gerekli tedbirler alınmalıdır. Çocuk bakım ve aile hizmetleri ücretsiz olarak ya da makul bir ücret karşılığında aile sorumlulukları olan işçilerin farklı yaşlardaki çocuklarının bakım ihtiyaçlarını karşılamak için ihtiyaç duyulan tesislerin kurulmasının kolaylaştırılması öngörülmüştür. Ayrıca ulusal şartlar

ve imkanlarla uyumlu olarak evde bakım hizmetlerinin makul bir ücret ödeme karşılığında aile sorumlulukları olan işçilere sağlanabilir.

2.4.7. Hizmet (İş) İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Sözleşme ve 166 sayılı Tavsiye Kararı

ILO'nun 1982 yılında kabul ettiği Türkiye'nin de 1994 yılında onayladığı bu sözleşme, işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemeyeceğini ve sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılmanın, işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmanın, işvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmanın, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal kökenin ya da doğum izni esnasında işe gelmemenin ve hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlığın işten çıkarma için geçerli neden olamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca işverenin, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisini, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemeyeceği de belirtilmiştir.

Hizmet ilişkisine son verilen bir işçinin, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak miktarı, hizmet süresine ve ücret seviyesine göre belirlenecek ve doğrudan işveren tarafından veya işverenlerin katkısıyla oluşturulmuş bir fondan ödenecek bir kıdem tazminatı veya işten ayrılma nedeniyle doğan başka haklar veya tabi oldukları koşullar çerçevesinde, işsizlik sigortası veya yardımından doğan haklar veya yaşlılık yahut malullük gibi diğer sosyal güvenlik türleri yahut, bu tazminat ve ödeneklerin birleşimine hak kazanacaktır. Fakat işçi, işsizlik sigortasından veya yardımlarından yararlanmak için aranan koşulları taşıyor ise işsizlik haklarından yararlanamaması nedeniyle tazminat ve hakların ödenmesi gerekmez.

Bu sözleşmeye dayanılarak çıkarılan 166 sayılı tavsiye kararında, işçinin iş sözleşmesi işverenin işçiye görevleri hususunda uygun talimatları vermesi ve yazılı uyarıda bulunmasına rağmen görevlerini yerine getirmek üzere çalışmaya devam eden

işçinin yaptığı işin tatmin edici olmaması durumunda işçinin iş sözleşmesi sona erdirilebilir. Bir işçinin sözleşmesi işçinin işverenden yazılı uyarı almasına rağmen bir den fazla tekrarlanan davranış sebebiyle sonlandırılabilir.

Tavsiye kararına göre, sadece yaşlılık aylığına hak kazanma ve ulusal yasa ve uygulamalara göre zorunlu askerlik ve diğer sivil yükümlülükler iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturmaz.

2.4.8. Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin 175 sayılı Sözleşme ve 182 sayılı Tavsiye Kararı

ILO'nun 1994 yılında kabul ettiği bu sözleşmeyi Türkiye onaylamamıştır.

Sözleşme, kısmi süreli çalışan işçiyi normal çalışma süreleri açısından karşılaştırıldığında tam zamanlı işçilere oranla daha az çalışan kişi olarak tanımlamıştır. Kısmi süreli çalışmayı ise, *“normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışma”* olarak tanımlamıştır.

Sözleşme, tam zamanlı işçilere tanınan örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı, iş sağlığı ve güvenliği ile istihdam ve meslekte ayrımcılık konularında kısmi süreli çalışanların haklarını korumak amacıyla düzenlenmiştir. Ayrıca kısmi süreli çalışanların analık halinde koruma, iş sözleşmesini sona erdirmeye, yıllık ücretli izin ve hastalık izni konularında tam zamanlı işçilerle eşdeğer hakları bulunmasını sağlamaktır.

Bu sözleşmeye dayanılarak 182 sayılı tavsiye kararı çıkarılmıştır. Bu karara göre, kısmi çalışmanın normal çalışma süresinden az olması, bu çalışmanın düzenli ve sürekli olması ve kısmi süreli çalışmanın gönüllü olarak yapılması olmak üzere üç unsurunun bulunması gereklidir.

2.4.9. Evde Çalışmaya İlişkin 177 sayılı Sözleşme ve 184 sayılı Tavsiye Kararı

ILO'nun 1996 yılında kabul ettiği evde çalışmaya ilişkin bu sözleşmesi Türkiye tarafından kabul edilmemiştir. Evde çalışma, kişinin kendi evinde ya da işverenin işyeri hariç seçtiği bir başka yerde ödeme karşılığında yapılan söz konusu kişinin ulusal kanunlar, yönetmelik ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız işçi sayılmasını gerektirecek ölçüde özerkliğe ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması kaydıyla

teçhizatı, malzemeyi ve kullanılan diğer girdileri kimin sağladığı önemli olmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan iş olarak tanımlanmaktadır.

Sözleşmenin 4. Maddesine göre, evde çalışma hususunda ulusal politikalarda evde çalışmanın nitelikleri uygunsa, bir işletmede gerçekleştirilen aynı tipte çalışma için geçerli koşullar göz önünde tutularak evde çalışanların diğer ücretlilerle eşit muamele görmesi mümkün olduğu ölçüde sağlanmalıdır. Eşit muamele, özellikle evde çalışanların kendi seçtikleri örgütleri kurma ya da bunlara üye olma ve faaliyetlerine katılma hakları, faaliyet ve istihdama ilişkin ayrımcılığa karşı koruma, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında koruma, ödeme, sosyal güvenlik koruması, mesleki yetiştirmeye katılım, istihdam ya da çalışmaya kabulde asgari yaş ve analık koruması alanlarında eşitliği ifade eder.

Bu sözleşmeye dayanılarak pek çok uluslararası sözleşme ve tavsiye kararının evde çalışanlar için geçerli olduğu hatırlatılarak evde çalışmaya özgü koşulların, bu sözleşme ve tavsiye kararlarının evde çalışanlara da uygulanmasını ve evde çalışmanın niteliklerini göz önüne alan standartlarla desteklenmesini gerektirdiğine dikkat çekilerek

1996 yılında 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı kabul edilmiştir. Karara göre, evde çalışmaya ilişkin ulusal politikaya ve bu politikaların uygulanması için gerekli önlemleri almak için, cinsiyete göre sınıflandırılmış veriler dâhil, evde çalışmanın boyutları ve özelliklerine ilişkin ayrıntılı bilgiler toplanmalı ve güncellenmelidir. Bu bilgiler daha sonra yayınlanmalı ve kamunun kullanımına sunulmalıdır.

İstihdama veya çalışmaya başlamak için asgari yaşı düzenleyen ulusal yasalar ve yönetmelikler evde çalışmaya uygulanmalıdır. Ayrıca, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı evde çalışanlar içinde getirilmeli ve ulusal yasalar ve uygulamalara uygun olarak evde çalışma için asgari ücret düzeyleri belirlenmelidir.

Var olan sosyal güvenlik hükümleri evde çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilerek evde çalışanların sosyal güvenlik korumasından yararlanması sağlanmalıdır.

Evde çalışanlar iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde de diğer işçilere sağlanan aynı korumadan yararlanmalıdırlar.

Her üye devlet işveren ve işçi birlikleriyle birlikte, evde çalışanlar için uygun bir ücret belirleme, kooperatifler dâhil kendi örgütlerini kurmaları kolaylaştırmayı, evde çalışanlara liderlik ve müzakere becerileri gibi geleneksel olmayan beceriler konusunda eğitimler verilmesini, kredi, konut ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlanmalarının sağlanmasını ve evde çalışmanın bir tecrübe olarak kabul edilmesini teşvik etmeli ve desteklemelidir.

2.4.10. Anneliğin Korunması Hakkında 183 sayılı Sözleşme ve 191 sayılı Tavsiye Kararı

2000 yılında ILO tarafından kabul edilen bu sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır. Bu sözleşme de “kadın” herhangi bir ayrımcılık olmaksızın her dişi insan olarak tanımlanmış ve sözleşmenin atipik işlerde çalışanlarda dâhil olmak üzere çalışan her kadına uygulanacağı belirtilmiştir.

Sözleşmenin uygulandığı kadın 14 haftadan az olmayan bir annelik izni süresine hak kazanacaktır. Sürenin ulusal yasalarla düzenleneceği annelik izninden önce ya da sonra, hamilelikten ya da çocuk doğumundan kaynaklanan hastalık, komplikasyon ya da komplikasyon riski durumunda, tıbbi bir sertifika sunulduğunda, ayrıca izin verilecektir.

Ayrıca, işe dönüşünden sonraki dönemde de, hamilelik veya doğum ilgili olmayan nedenlerin dışında işten çıkarılması yasa dışı olacak ve bu ulusal yasalarda veya düzenlemelerde belirtilecektir. İşten çıkarmanın hamilelik, doğum ve onun sonuçları veya bakım ile ilgili olmadığını kanıtlama yükümlülüğü işverene ait olacaktır. Bir kadın annelik izni sonrasında aynı pozisyona veya aynı oranda ücret aldığı eşdeğer bir pozisyona geri dönme hakkı garanti edilmiştir.

ILO'nun 191 sayılı Annelik Koruması Tavsiye Kararına göre, üye devletler doğum iznini 18 haftaya yükseltmek için çaba harcamalıdır. Ayrıca çalışan anne ya da babanın, annelik izninin bitimini takip eden dönemde ebeveyn iznini kullanma hakkı olması öngörülmüştür.

2.5. Avrupa Birliği (AB) Düzenlemelerinde Kadın Erkek EŞitliği

Birleşik Avrupa düşüncesi ilk olarak XIII ve XIV. Yüzyıllarda yazarlar, bilim adamları ve filozofların düŐüncelerinde daha sonra da Robert Schuman tarafından somut olarak Schuman Planı aracılığıyla hayata geçirilmiŐtir. Avrupa Birliği'ne giden yol, 1951 yılında altı ülke tarafından imzalanan (Belçika, Almanya, Fransa, İtalya, Lüksemburg ve Hollanda) Paris Antlaşması ile kurulan Avrupa Kömür ve  elik Topluluğu (AK T) ile baŐlar. 1957 yılında Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (EURATOM) kurularak bugünkü Avrupa Birliği'nin temelleri atılmıştır (Altan vd., 2009: 177). Paris ve Roma AntlaŐmaları topluluk antlaŐmaları olarak adlandırılır.  ye devlet sayısının artması ile birlikte topluluk antlaŐmaları da değişime uđramıŐtır. Esaslı değişiklikler Tek Avrupa Senedi, Maastricht ve Amsterdam AntlaŐmalarıyla gerçekleşmiştir (Altan vd., 2009: 178-179).

Avrupa Birliği'ne egemen olan temel ilkelerden biri her iki cinse eşit davranma ve fırsat eşitliği çerçevesinde kadının çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik ortak politikalar"dır. Kadın erkek eşitliğine yönelik ilk antlaşma AET'yi kuran Roma Antlaşması'nın 119. Maddesinde yer alan kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ödenmesi hüküm"d r (Altan vd., 2009: 217). Daha geniş anlamda çalışma yaşamında eşitlikçi anlayışa 1992 tarihli Maastricht ve 1997 tarihli Amsterdam AntlaŐmalarında da yer verilmiştir.

1985 yılında kabul edilen ve 1987 yılında yürürlüğe giren Tek Avrupa Senedi ekonomik ve sosyal alanda Roma Antlaşması'na yeni hükümler getirmiştir. Sosyal politika alanında nitelikli çoğunluk ile karar alınabilmesine olanak tanımıŐ ve karar alma sürecini ulusaldan uluslararası düzeye kaydırması açısından önemlidir. Diğer bir önemi de, sosyal taraflara sosyal politika alanında düzenleme yapma ve bunun AB düzeyinde yasal nitelik kazanmasını isteme niteliği tanımasıdır (Altan vd., 2009: 207)

1992 yılında Maastricht Antlaşması ve antlaşmaya ekli Sosyal Şart'ta 6. Madde de kadın erkek eşitliğine ilişkin olarak cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın eşit ücret ödenmesi gerektiği yönünde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Ayrıca kadınların işe girmede ve ilerlemede karŐılaŐacakları engellerin kaldırılması için önlem alınması gerektiği, bu gibi düzenlemelerin imtiyaz ya da ayrımcılık sayılmayacağı da hükme

bağlanmıştır (Akpınar, 2005: 14). Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) 4. maddesinde de benzer bir hüküm vardır. Buna göre, cinsiyet eşitliklerini sağlamak adına kadınlar için bir takım geçici tedbirlerin alınması ayrımcılık olarak nitelendirilemez. Fırsat ve muamele eşitliği amacı gerçekleştirildiğinde ise bu tedbirlerin uygulanmasına son verilir.

Roma Antlaşması'nın 119. Maddesindeki “eşit işe eşit ücret” ilkesi 1975 yılında bu alanda çıkartılan ilk yönergeyle “ eşit değerde işe eşit ücret” ilkesine dönüştürülmüş sonrasında ise, 1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşması ile daha geniş bir kapsama alınmıştır. Ücretle başlayan ayrımcılık yasağının kapsamı; ücrette eşitlik ilkesinin yanı sıra, işe girme, çalışma koşulları, mesleki eğitim, hizmet akdine son verilmesi ve sosyal güvenlik alanlarında eşit işlem yükümlülüğü biçimini almış. Böylece hizmet ilişkisi çerçevesinin dışına da çıkarak sosyal güvenlik alanında da uygulanır hale gelmiştir (Yenisey, 2002).

Avrupa Birliği kadın – erkek eşitliğini sağlamada ücret eşitliği ve çalışma yaşamında eşitlik olarak başlayan fırsat eşitliği süreci, “eşit muamele” (equal treatment), “pozitif eylem” (positive action) ve “pozitif ayrımcılık” (positive discrimination) politikaları ile devam etmiştir. 1996'dan beri ise “fırsat eşitliğini ana politikalara ve faaliyetlere dâhil etme” (gender mainstreaming) politikasının benimsendiği görülmektedir (B. Dinçkol, 2005: 111).

2.5.1. AB Temel Haklar Şartı

Avrupa Birliği temelinde temel hakların tanınması ilk kez, Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'nın 1960'lı yılların sonundan itibaren geliştirmeye başladığı içtihat hukuku ile olmuştur. Temel haklar konusunun antlaşma metnine girmesi ise 1992 yılında imzalanan Avrupa Birliği Antlaşması ile olmuştur. 1999 yılında gerçekleştirilen Köln Zirvesi'nin Sonuç Bildirgesi'nde Avrupa Birliği'nin geldiği aşama itibariyle temel hakların bir şartta toplanmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Köln Zirvesi'nin bu direktifi doğrultusunda, Nice'de 2000 yılında “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı” imzalanmıştır (Oğuz, 2010: 26).

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 3. Bölümünde Eşitlik başlığı düzenlenmiştir. Buna göre bütün Avrupa anayasaları, sözleşmeler, direktifler ve

kararlarda var olan kanun önünde herkesin eşit olduğu ilkesi bir kez daha yinelenmiştir (m. 20). 21. madde de ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir. Cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya diğer her türlü düşünce, bir ulusal azınlığa mensubiyet, servet, doğum, sakatlık, yaş veya cinsel eğilime dayalı her türlü farklılığın ayrımcılık teşkil edemeyeceği ve milliyet esasına dayalı her türlü ayrımcılığın yasak olduğu belirtilmektedir.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 23. maddesi kadın erkek eşitliğini düzenlemektedir. 23. Madde uyarınca istihdam, çalışma ve ücretleri de kapsayacak şekilde her alanda kadın erkek arasındaki eşitlik sağlanmalıdır. Eşitlik ilkesi, daha az temsil edilen cinsiyet lehine gerekli önlemlerin alınmasına engel olmayacaktır. Aile ve iş yaşamını bağdaştırmak amacıyla, herkes, analıkla sebebiyle işten çıkarılmaya karşı korunma ve analık izni ile doğumdan veya evlat edinmeden sonra ebeveyn izni alma hakkına sahiptir (m. 33).

Topluluk hukuku ile ulusal hukuk ve uygulamalardan kaynaklanan kurallar uyarınca, işini kaybetme halinde ve analık, hastalık, iş kazaları, geçindirilmeye muhtaçlık veya yaşlılık gibi durumlarda koruma sağlayan sosyal güvenlik yardımlarından ve sosyal hizmetlerden yararlanma hakkı tanınır (m.34)⁴⁸.

2.5.2. AB Anayasasında kadın erkek eşitliği

AB Anayasası⁴⁹'nın 3. maddesinde birliğin amaçları belirtilirken birliğin toplumsal dışlamaya ve ayrımcılığa karşı savaştığı ve toplumsal adaleti korumaya, kadın erkek eşitliğini, nesiller arası dayanışmayı ve çocuk haklarının korunmasını desteklediği belirtilmiştir. Herkesin hukuk önünde eşit olduğu ifadesi yer almış, “Cinsiyet, ırk, ten rengi, etnik veya toplumsal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya herhangi başka bir görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, mülkiyet, doğum, özür, yaş veya cinsel tercih gibi gerekçelere dayanan her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır” denilerek her çeşit ayrımcılık yasaklanmıştır.

Ancak Avrupa Birliği üye ülkelerden 14'ünün onay verdiği anayasa Fransa ve Hollanda'da düzenlenen referandumlarla reddedilmiştir. Bunun üzerine Portekiz'in

⁴⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. Altan vd. (2009). Uluslararası Çalışma Normları (Ed: Y. Şişman) (3. Baskı). T.C. Anadolu Üniversitesi yayını ; no. 1743. Açıköğretim Fakültesi yayını ; no. 899, Eskişehir.

başkenti Lizbon’da toplanan AB devlet ve hükümet başkanları “yeni Avrupa Birliği Anayasası” olarak tanımlanan Lizbon Antlaşması’nı imzalamışlardır.

2.5.3. Lüksemburg Zirvesi

1997 yılında Lüksemburg’da Avrupa Birliği’ne üye 15 ülkenin katılımıyla istihdam zirvesi düzenlenmiştir. Bu zirve, AB'nin temel sorunlarından biri olan işsizlikle mücadelede önemli bir yapı taşıdır. İstihdam konusunda güçlü bir iradenin ortaya konulduğu bu zirveye “Lüksemburg Süreci” de denilmektedir. Lüksemburg Zirvesi’nde aktif bir işgücü piyasası politikası geliştirmek amacıyla “Avrupa İstihdam Stratejisi” kabul edilmiştir. Avrupa İstihdam Stratejisi’nin dört temel ayağını, istihdam edilebilirlik, girişimcilik, uyarlanabilirlik ve eşit fırsatlar oluşturmaktadır (Gündoğan, 2006: 21).

Kadınlar ve erkekler için eşit fırsatlar kapsamında AB üyesi devletlerin eşit kariyer fırsatları sağlamak ve özürlü insanların emek piyasalarına dâhil olmalarını sağlamakla sorumlu tutulmaktadırlar. Bu konuda yapılması gerekenlerin başında, kadınların çalışma yaşamına daha fazla dâhil olmalarını sağlamak ve erkeklerin egemen olduğu çalışma alanları ya da mesleklere seçmelerinin özendirilmesidir. Çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin artırılması, yaygınlaştırılması ve erişimin kolaylaştırılması sayesinde kadınların iş yaşamında daha uzun süre kalmasının kolaylaştırılmalıdır. Çocuk yetiştirmek için verilen aradan sonra ise kadın ve erkeklerin iş yaşamına kolaylıkla geri dönmesi sağlanmalı ve bunun önündeki engeller kaldırılmalıdır. Ayrıca, özürlü insanların iş bulmada yaşadıkları güçlüklerle özel dikkat gösterilmelidir (Sayın, 2000’den akt. AB Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, 2007: 35–36).

Her yıl ihtiyaçlar doğrultusunda yeni ilkeler hazırlanmaktadır. Bu ilkelerden birisi olarak da kadın erkek eşitliğinin ana politikalara ana akımlara yerleştirme stratejisi (gender mainstreaming) başta gelmektedir (Sayın, 2007: 36).

2.5.4. Lizbon Zirvesi ve kadın erkek eşitliği

1997 yılındaki Lüksemburg Zirvesi'nden sonra Avrupa İstihdam Stratejisi'ndeki değişen koşullar sebebiyle Mart 2000 yılında yapılan Lizbon Zirvesi'nde Avrupa İstihdam Stratejisi yeniden ele alınmıştır.

Lizbon Zirvesi AB Ekonomi ve Sosyal Politikası'nda bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Zirvede Avrupa İstihdam Stratejisi 2010 yılına kadar bütünleşmeyi güçlendirmek tüm istihdam koşulları yeniden düzenlenmiştir. İstihdamın artırılması yoksullukla mücadelede bir araç olmasının yanı sıra sosyal güvenlik sistemlerinin devamlılığı açısından da önemlidir. Bu yüzden AB'de istihdam oranının genel olarak %70'e, kadınlar için ise %60'a çıkarılması hedefi belirlenmiştir (Gündoğan, 2006: 21). Bununla beraber yaşam boyu öğrenmenin teşvik edilmesi, mesleki ayrımcılığın azaltılması ve aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması da Lizbon Zirvesi'nin hedeflerindedir. Sosyal politikalar alanında kadın erkek eşitliğini sağlamak üzere beş stratejik hedef hazırlanmıştır. Bu hedefler;

- Kadınların istihdama, bilime, yönetime ve bilişim teknolojilerine erişimi için eşit şartların sağlanarak, kaynaklara erişimin kolaylaştırılması,
- Kadınların eşit katılım ve temsillerinin sağlanması,
- Eşitliği sağlama adına kadın ve erkeklerin iş, aile, sosyal korunma, kamu hizmetleri gibi alanlarda hak ve ödevlerin dağılımlarının değiştirilmesi,
- Eşitlik önlemlerini yaşama geçirecek mekanizmaları kurmak ve yasaları çıkarmak (Sayın, 2007: 37) .

Lizbon hedeflerine 2001 yılında yapılan Stockholm Avrupa Konseyi toplantısıyla istihdam oranlarına ilişkin iki hedef daha ilave dirmiştir. 2005 yılı istihdam oranının genelde %67, kadınlarda ise %57'ye çıkarılması ve yaşlı istihdam oranlarının da %37'den %50'ye çıkarılmasıdır (Sayın, 2007: 38).

Avrupa Birliği'nin resmi istatistik kurumu Eurostat'ın yayınladığı bir rapora göre, Ocak 2007'de AB-27'de kadın işsizlik oranı %8,5 iken, erkek işsizlik oranı %6,5'tur. İrlanda, Letonya, Litvanya, Romanya ve İngiltere dışında tüm AB üye ülkelerinde kadınların işsizlik oranı, erkeklerden daha fazladır. Kadın ve erkekler arasında işsizlik oranlarının en farklı olduğu ülke ise Yunanistan. Yunanistan'da kadınların işsizlik oranı %13,3 iken, erkeklerin işsizlik oranı %5,9'dur.

AB-27'de 2006 yılının ikinci çeyreği için, 15–64 yaşları arasındaki kadın ve erkeklerin istihdam oranları ise kadınlar için %57,1, erkekler için %71,5'tir. Tüm üye ülkelerde kadınların istihdama katılım oranı erkeklerden daha düşüktür. Raporda ayrıca AB-27'de çalışan kadınların yaklaşık üçte birinin yarı zamanlı olarak çalıştığı belirtilmektedir. AB-27'de 2006 yılı için, 25–59 yaşları arasında yüksek öğrenimini tamamlamış kadınların oranı %23 olarak gösterilmekte ve bu oran erkekler ile aynıdır. Yüksek öğrenimini tamamlamış kadınların oranının en yüksek olduğu ülkeler %42 ile Finlandiya ve %39 ile Danimarka ve Estonya'dır. %12 ile Romanya ve %13 ile Çek Cumhuriyeti ve Malta ise bu oranın en düşük olduğu ülkelerdir⁵⁰.

Tablo 14. Türkiye ve Avrupa Birliği'nde Bazı Alanlarda Kadının Durumu (2006)(%)

	Türkiye	Avrupa Birliği
Üniversite Mezunu Kadın	41	59
Okuma Yazma Bilmeme	20.1	1
Parlamentoda Temsil	4.4	23
İstihdama Katılım	25	57.1
Ücret Eşitsizliği Oranı (e/k)	0.4	0.85
Kadın Ücretsiz Aile İşçisi	41.7	15.8
Üst Düzey Yönetici	21	31

Kaynak: <http://www.ikturkiye.com/icerik/parantez/50-yil-sonra-avrupali-kadinlar-hala-firsat-esitligi-arayisinda.html>, Erişim: 02.05.2011.

2.5.5 AB direktifleri ışığında kadın erkek eşitliği

Avrupa Birliği Komisyonu tarafından hazırlanan çok sayıdaki direktif Avrupa Konseyi tarafından kabul edilmiştir. Hem üye ülkelerden hem de aday ülkelerden ulusal mevzuatlarını direktifler ışığında değiştirmeleri istenmiştir. Direktifler topluluk hukukunun ikincil mevzuat kaynaklarıdır ve üye devletler için bağlayıcıdır. Çalışma yaşamına ilişkin direktif kararlarıyla, ücret, istihdam, mesleki eğitim, sosyal güvenlik ve

⁵⁰<http://www.ikturkiye.com/icerik/parantez/50-yil-sonra-avrupali-kadinlar-hala-firsat-esitligi-arayisinda.html>, Erişim: 02.05.2011.

iş sağlığı ve güvenliği konularında cinsiyetler arası eğitsizlikleri kaldırmayı amaçlayan düzenlemeler getirmektedir (Akpınar, 2005: 15).

2.5.5.1. 75/117/EEC Sayılı kadın ve erkek çalışanlara eğit ücret prensibinin uygulanmasına ilişkin üye ülke yasalarının yakınlaştırılması hakkındaki direktif

Avrupa Birliği'nin ilk direktifi 10 Şubat 1975 yılında çıkarılan Kadın ve Erkek Çalışanlara Eğit Ücret Prensibinin Uygulanmasına İlişkin Üye Ülke Yasalarının Yakınlaştırılması Hakkındaki Direktiftir. Amsterdam Antlaşması ile değiştirilen 141. Madde hükmüyle, eğit değerde işe eğit ücret ilkesi 75/117/EEC sayılı direktifle yasal mevzuata girmiştir.

75/117/EEC sayılı Direktif; eğit ya da aynı değerde iş için herhangi bir ayrımcılık yapılmadan kadın ve erkeklere eğit ödeme yapılması gerektiğini vurgular. Ayrıca ücreti belirlenmesinde iş sınıflama sisteminin kullanıldığı yerlerde, hem kadın hem de erkek çalışanlar aynı kriterlere göre deđerlendirilmelidir⁵¹.

AB işgücü piyasaların ilişkin güncel verilere göre, AB ülkeleri arasında da cinsiyet temelinde mesleki ayrımcılığın olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim, kadın çalışanların sosyal hizmetler, tıbbi bakım, eğitim, perakende satış ve kamu gibi ücretlerin göreceli olarak daha düşük bir düzeyde seyrettiği alanlarda yoğunlaştığı görölmektedir. Buna karşılık, erkekler mühendislik, finansman ve yöneticilik gibi ücretlerin daha yüksek seyrettiği alanlarda yoğunluktadırlar (Akpınar, 2005: 15).

2.5.5.2. 76/207/EEC Sayılı işe alınma, mesleki eğitim, terfi ve çalışma şartlarında kadın ve erkeklere eğit muamele prensibinin uygulanması hakkındaki direktif ve bu direktifi değiştiren 2002/73/EEC sayılı direktif

9 Şubat 1976 yılında kabul edilen bu direktif, medeni durum ya da aile durumu ile ilgili doğrudan veya dolaylı olarak cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmamasını eğit muamele olarak tanımlamaktadır.

⁵¹http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10905_en.htm, Erişim: 25.02.2011

Eşit muamele prensibi, işe alım için kullanılan bütün kriterler dâhil olmak üzere tüm koşullarda sektör ve faaliyet alanı fark etmeksizin bütün işlere ve mesleki hiyerarşinin bütün kademelerine ulaşmada cinsiyet ayrımının bulunmaması, mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri düzeydeki her çeşit mesleki eğitim bütün seviyeleri ve çeşitlerine ulaşmada cinsiyet eşitliğinin sağlanması temel prensiptir. Eşit muamele ilkesi bakımından kadın ve erkek, cinsiyet temelinde herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan aynı koşullarda güvence altına alınacaktır⁵². Ayrıca işe giriş sırasında da eşit muamele ilkesi uygulanacaktır.

76/207 sayılı Direktif kararı doğrudan ve dolaylı ayrımcılık kavramlarını tanımlamadığından dolayı 2002 yılında yürürlüğe konulan 2002/73 sayılı Direktif kararıyla revize edilmiştir. 2002/73 sayılı Direktif, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz ve cinsel taciz kavramlarını tanımlamaktadır. Direktife göre; doğrudan ayrımcılık, bir kişinin başka bir kişiye cinsiyetinden dolayı, olduğundan ya da olabileceğinden daha aşağı şartlarda muamele etmektir. Dolaylı ayrımcılık, görünüşte tarafsız olan bir hüküm, kriter ya da uygulamanın diğer cins ile karşılaştırıldığında cinsiyetinden dolayı dezavatajlı konuma getirilmesidir. Taciz, bir kimsenin cinsiyeti ile ilgili kişinin onurunu ihlal eden, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü, korkutucu veya saldırgan bir ortam yaratan istenmeyen harekettir. Cinsel taciz ise, kişinin cinsiyeti ile ilgili onurunu kırıcı, aşağılayıcı, düşmanca ve saldırgan bir ortam yaratan sözlü, sözlü olmayan ya da fiziksel istenmeyen cinsel içerikli hareket olarak tanımlanmıştır.

2.5.5.3. 79/7/EEC Sayılı sosyal güvenlik alanında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin kademeli olarak yürürlüğe sokulması hakkındaki direktif

19 Aralık 1978 yılında kabul edilen 79/7 sayılı Direktif hastalık, kaza ya da işsizlik sebebiyle çalışmaya ara verenleri, iş arayanları, emeklileri ve malul çalışanları kapsamaktadır. Sosyal güvenlik konusunda ve hastalık, malullük, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı ve işsizlik risklerine karşı koruma sağlamaktadır. Ölüm yardımları ve aile yardımları kapsam dışında bırakılmıştır. Bu direktif, kadın ve erkek çalışanların

⁵² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:EN:HTML>, Erişim: 25.02.2011.

sosyal güvenlik alanında eşit muamele ilkesini aşamalı olarak uygulamaya konulması amacıyla çıkarılmıştır.

2.5.5.4. 86/378/EEC Sayılı mesleki ve sosyal güvenlik programlarında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin yürürlüğe konulması hakkındaki direktif

79/7/EEC sayılı direktifteki aynı ilkelerin mesleki sosyal güvenlik rejimlerin de kadın ve erkekler arasındaki eşit muamele ilkesini sağlayabilmek için 86/378 sayılı Direktif kararı 24 Temmuz 1986 yılında kabul edilmiştir.

Mesleki sosyal güvenlik rejimleri; 79/7 sayılı direktif ile yönetilmeyen ve bir işletme veya işletmeler topluluğu, bir ekonomik branş, bir mesleki veya meslekler arası kesim çerçevesinde gruplandırılmış ücretli veya bağımsız çalışanlara yasal sosyal güvenlik rejimlerinde sağlanan yardımları sağlamayı amaçlayan rejimlerdir.

Sosyal güvenine ilişkin direktif kararları erkeklere kıyasla daha geç çalışma yaşamına dâhil olan kadınlar için yetersiz kalabilmektedir. Kadınların kısmi zamanlı işlerde çalışması, birçok kez mesleki kariyerlerine ara vermek zorunda kalmaları ve diğer sosyal haklar bakımından dolayı ayrımcılığa maruz kalmalarına yol açmaktadır (Akpınar, 2005: 18).

2.5.5.5. 86/613/EEC Sayılı tarım da dâhil bağımsız çalışan kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması ve bağımsız çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunmasına ilişkin direktif

Bu direktif kendi nam ve hesabına çalışanlar ile böyle bir çalışma faaliyetine katkıda bulunan kadın ve erkekler arasında eşit muamele ilkesinin uygulanmasını sağlamaktır.

Bir üye devlette kendi nam ve hesabına çalışanlar için katılıma dayalı bir sosyal güvenlik sisteminin varlığı halinde, sosyal güvenlik sistemi tarafından korunmayan eşlerinin de katılımlı bir sosyal güvenlik sistemine isteğe bağlı olarak katılmalarını sağlayacak eşit muamele prensibinin uygulanmasını öngörmüştür.

2.5.5.6. 92/85/EEC Sayılı hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların işyerlerindeki güvenliği ve sağlığı ile ilgili düzenlemeleri teşvik edici önlemler alınması hakkındaki direktif

Direktif hamile, yeni doğum yapmış ve emzikli çalışan kadınlara bazı koruyucu düzenlemeler getirmiştir.

Direktif, iş sözleşmelerinde yer almasa dahi hamile, yeni doğum yapmış ve emzikli kadınların birçok açıdan özel risk grubu içinde yer aldığından bunların güvenlikleri ve sağlıkları için özel önlemler alınmasının zorunlu olduğu belirtilmektedir. Hamile, yeni doğum yapmış ve emzikli kadın çalışanlar, kadın ve erkeğe eşit muamele yapılması direktiflerinin dışında tutulmalıdırlar. Sağlık ve güvenlikleri açısından tehlike yaratabilecek gece işlerinde çalıştırılmamaları yönünde üye ülkelerin gerekli önlemleri alması gerektiği belirtilmektedir. İşçiler doğumdan önce ya da sonra olmak üzere 14 hafta süreyle izin hakkına sahip olacaklardır. Bu izin doğumdan önce ya da sonra alınabilen en az iki haftalık zorunlu doğum iznini içermek zorundadır.

Hamile, yeni doğum yapmış ve emzikli kadınların özel durumlarından dolayı fiziksel ve ruhsal açıdan zarar verebileceği için işten çıkarılabilme hükümleri yasaklanmıştır. Üye ülkeler, kadın işçinin hamileliğinin başından analık izninin sonuna kadar istisnai haller dışında işten çıkarılmasını yasaklamak üzere gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler.

2.5.5.7. 96/34/EEC Sayılı ebeveyn izni çerçeve anlaşması hakkındaki direktif

UNICE (Avrupa Topluluğu Sanayileri Birliği), CEEP (Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği) ve ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) 14 Aralık 1995 yılında aile ve iş yaşamı sorumluluklarının uzlaşımını sağlamaya yönelik asgari ihtiyaçları tespit etmek amacıyla “Ebeveyn İzni Çerçeve Antlaşması”ni kabul etmişlerdir.

Antlaşmaya göre, bir çocuğun doğması ya da evlat edinilmesi durumunda çocuk sekiz yaşına gelinceye kadar kadın ve erkek işçilere münferit olarak en az üç aylık

ebeveyn izni öngörölmüştür. Bu izin kesintisiz kullanılabilir gibi aralıklı olarak ya da part time esasına göre de kullanılabilir.

Ailevi iznin bitiminde işçi aynı işine veya eş değeri bir işte çalışması imkanı sağlanacaktır.

Direktifin amacı cinsiyet eşitliğin sağlanması çerçevesinde kadın ve erkeğin çocuğun bakımını birlikte üstlenmelerini sağlamaktır.

2.5.5.8. 97/80/EEC Cinsiyete dayalı ayrımcılıkta ispat yükümlölüğü hakkındaki direktif

Bu direktif, muamele eşitliği ilkesinin uygulanması için, diğer yetkili mercilere başvurduktan sonra muamele eşitliği ilkesinin uygulanmamasından dolayı zarar gördüğünü düşünen her kişinin haklarını yargı yoluyla aramalarını sağlamak için üye devletlerden gerekli önlemleri almaları istenmektedir.

Direktifin uygulanmasındaki muamele eşitliği her çeşit cinsiyete dayalı doğrudan ve dolaylı ayrımcılık anlamına gelmektedir. Eşit muamele ilkesinin ihlal edildiğini kanıtlamak davalıya aittir.

2.5.5.9. 2000/78/EEC İstihdamda ve iş konusunda eşit muamele için genel çerçeve oluşturulması hakkındaki direktif

27 Kasım 2001 tarihinde kabul edilen bu direktifte, işe alma ve mesleki açıdan din, inanç, maluliyet, yaş ve cinsel yönelime dayalı sebeplerle ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmektedir. Direktifte doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık ve taciz tanımlanmış ve ayrımcılık olarak benimsenmiştir.

Her çeşit meslekte yükselmede dair hiyerarşinin her kademesinde seçilme kriterleri, işe alma koşulları dâhil istihdam edilme koşulları, pratik iş tecrübesi de dâhil mesleki rehberlik, mesleki eğitimin bütün türleri ve her seviyede erişim, işten çıkarma, ücret dâhil istihdam ve çalışma koşulları işçi, işveren ya da meslek örgütlerine üyelik ve bu örgütlerde faaliyet gösterme ile ilgili olarak kamu ve özel sektördeki tüm kişilere uygulanmaktadır.

Özürllülerle ilgili olarak eşit muamele ilkesine uygun davranabilmeyi sağlamak işverenler, özel bir durum gerektirdiğinde, işverene orantısız bir yük yüklediği takdirde, özürllü bir kimsenin işe girmesi, katılması veya işte ilerlemesi için veya eğitimden geçmesi için uygun önlemlerin alınması öngörülmüştür.

2.5.5.10. 2004/113/EEC Mal ve hizmetlere erişimde kadınlar ve erkeklere eşit muamele edilmesi hakkındaki direktif

Avrupa Birliği'nin bu direktifinde de doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz ve cinsel taciz tanımlanmıştır. Taciz ve cinsel taciz bu direktif kapsamında cinsiyete dayalı ayrımcılık kabul edilerek yasaklanmıştır.

Bu direktif, istihdam ve işle ilgili konulara uygulanmayacaktır. Kamu ve özel sektör ile kamusal organlar dâhil, halk için üretilen ve özel ve aile hayatının alanı dışında arz edilen mal ve hizmetleri sağlayan bütün şahıslara ve bu kapsamda yapılan işlemlere uygulanacaktır.

2.5.5.11. 2006/54/EEC İstihdam ve meslek konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanması hakkındaki direktif

İstihdam etme, mesleki eğitim, yükselme ve çalışma koşullarında kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair 9 Şubat 1976 tarihli 76/207 EEC Konsey Direktifi ve mesleki sosyal güvenlik planlarında kadın ve erkeğe eşit muamele uygulanmasına dair 24 Temmuz 1986 tarihli 86/378/EEC Konsey Direktifi üzerinde önemli değişiklikler yapılmıştır. Kadın ve erkeğe eşit ücret ödenmesi ilkesinin 10 Şubat 1975 tarihli 75/117/EEC Konsey Direktifi ve cinsiyet temelli ayrımcılık davalarında ispat yüküne ilişkin 15 Aralık 1997 tarihli 97/80/EC Konsey Direktifi de kadın ve erkeğe eşit muamele uygulanma amacına yönelik hükümler içermektedir. Bazı hükümlerin yeniden düzenlenmesi gerekliliğinden dolayı 5 Temmuz 2006 tarihinde İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 2006/54/EC sayılı Direktifi kabul edilmiştir.

Direktif, taciz, cinsel taciz ve kişinin bu tarz bir davranışa boyun eğmeyi reddetmesine bağlı olarak kötü muamele görmesini, Cinsiyet temelinde kişilere karşı ayrımcılık yapılmasını ve 92/85/EEC sayılı Direktifin anlamı çerçevesinde bir kadına hamilelik veya doğum izniyle ilgili olarak daha az avantajlı davranılmasını ayrımcılık olarak niteler.

Sonuç

Günümüzde kadın erkek eşitsizliği biyolojik farklılıklardan ziyade toplumsal cinsiyet kavramına bağlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet, biyolojik farklılıkların toplumlar tarafından yorumlanmasıdır. Kadın fiziksel olarak zayıf, şefkatli, duygusal, sakin, erkek ise güçlü, sert mizaçlı, zorluklara dayanıklı olarak görülmektedir. Dolayısıyla kadın, toplumsal olarak iyi bir eş ve anne olarak görülmektedir. Erkeğin görevi de ailesini dış tehlikelere karşı korumak, dışarıda ücretli çalışarak ailenin ihtiyaçlarını karşılamaktır.

Dini açıdan kadın erkek eşitsizliği yaratılıştan gelen farklılıklara bağlanmıştır. Farklılıklar değişik bakış açılarına göre değerlendirilse de, genel olarak din erkeğin daha üstün görülmesine gerekçe oluşturmaktadır. Kadın ve erkeğin farklılıkları İslam'da, Hıristiyanlıkta ve Yahudilikte izah edilerek, eşitlik, iş bölümü dengesi ve adalet ön plana çıkarılmıştır.

İnsan sosyal ve kültürel bir varlık olarak yaşadığı toplumun değer yargılarıyla şekillenmektedir. İnsan yaşadığı toplumdan ayrı düşünülemez. Dolayısıyla zaman zaman kendisine biçilen bir takım rolleri kabul etmek durumundadır. Kadınların çağlar boyunca ev ve aile sorumlulukları birincil görev olarak görülmüş, annelik ve kadınlık rolleri ön planda olmuştur. Bu nedenle kadınlar, çalışma yaşamına girmesiyle birlikte işe alınmadan iş ilişkisinin sona ermesine kadar her aşamada ayrımcı uygulamalarla karşılaşmıştır. Kadının emeğinin bir değer olduğunun anlaşılması, tarihsel süreçte oluşturulmuş erkek egemen yapıya ve bunu destekleyen toplumsal cinsiyet kavramına karşı çıkışına sebep olmaktadır. Kadının çalışma yaşamına daha fazla dâhil olmasıyla sosyal hayattaki konumunun değişmesi kadın hakları, kadın erkek eşitliği, kadının toplumdaki yeri ve aile içindeki statüsünün değişmeye başlamasıyla aile reisliğinde erkeğe ortak olmuştur. Ayrıca günümüz şartlarında kadınlar kendi aldıkları ücretlerle ailede ekonomik bir iyileşme sağlamakta, böylece evdeki uygulamaları da daha eşitlikçi bir konuma getirmektedir.

Kadının çalışma yaşamında olması, kadının hem ailedeki hem de toplumdaki statüsünde bir değişme yaratsa da bazı çelişki ve eşitsizliklerin de ortaya çıkmasına engel olamamaktadır. Kadın ya maddi zorunluluklardan dolayı ya da iyi bir sosyal statü için çalışmaktadır. Bu kadınların bulunduğu sosyo-ekonomik düzeylerine göre

değişiklik göstermektedir. Alt sosyo-ekonomik düzeydeki kadınların çalışma amacı, temel olarak ekonomik zorluklardır. Kadınlar çalışma yaşamında kalmaya devam ettikçe çalışma amacı ekonomik zorlukların yanı sıra, ekonomik özgürlük elde etme isteği olmaktadır. Üst sosyo-kültürel düzeydeki eğitimli kadınlar için ise çalışma amacı tamamen farklılık göstermektedir. İyi bir sosyal statü elde etmek, mesleğinde ilerlemek ve maddi anlamda tatmin olmak olarak kendini göstermektedir. Fakat her iki sosyo-kültürel düzeydeki kadınlar için çalışma yaşamı ve aile yaşamı arasında dengeyi sağlamak önemlidir. Çünkü aile tartışmasız en önemli kurumdur.

Kadın çalışmaya başladığında iş yaşamı ve aile yaşamını uyumlu bir şekilde sürdürmesi beklenmektedir. Kadın çalışırken bir yandan eş ve çocuğunu ihmal etme endişesiyle ailesi için çaba harcarken diğer yandan mesleğinde yükselmek adına çaba harcamaktadır. Kimi zaman işyerindeki ayrımcı uygulamalar nedeniyle işinden de beklediği doyumu alamamaktadır. Kimi zaman da kadının mesleğinde başarılı olup erkekten daha üst basamaklara çıkması durumunda, erkeğin kadından güçlü olması gerektiği görüşü yüzünden aile ilişkileri bozulabilmektedir. Bunların sonucunda kadın iş yaşamı ve ev yaşamı arasında bir ikilem yaşamaktadır. Bu nedenle kadınların büyük bir kısmı evlendiklerinde, bu uyumu yakalayamadıkları için ya tercihlerini ev kadınlığından yana kullanmakta ya da evlenmemektedir.

Türkiye’de çalışan kadınların bugünkü durumuna bakıldığında kadınların işgücüne katılma oranı %26 gibi düşük bir düzeyde kaldığı görülmektedir. Oranın düşük olması kadınların yeterince eğitim alamamaları, yüksek işsizlik oranlarından dolayı iş aramamaları, kırdan kente göç, ortalama eğitim süresinin uzaması ve enformel istihdamın varlığı gibi sebeplerdir. Kadın işgücü sektörel olarak farklılıklar göstermektedir. Bu durum genelde kadınların “kadın işi” olarak tanımlanan hizmetler sektöründe yoğunlaşmasına neden olmuştur. Buna karşılık kadınlar imalat sektörü içinde de emek-yoğun sektörlerde önemli paya sahiptirler.

Çalışmamızda Türkiye İstatistik Kurumu’nun Hane Halkı İşgücü Anketi 2009 sonuçlarından faydalanılmıştır. Buna göre,

- Kadın çalışanlar içerisinde sigortasız olarak sosyal güvenlik kapsamında yer almayanların oranı çok yüksektir.
- Eğitim durumuna göre bakıldığında, kadın çalışanların büyük bir oranının yüksek öğretim mezunu olduğu görülmektedir. Bu sonuç eğitim düzeyinin

artışıyla birlikte işgücüne katılımın arttığını söyleyebiliriz. Dolayısıyla kadın istihdamının düşük olmasının nedenlerinden biri de kadınlardaki düşük eğitim seviyesidir.

- Medeni duruma göre bakıldığında ise, iş gücüne katılmadaki en yüksek oranının boşanan kadınlarda olduğu görülmektedir. Bu da kadınların boşandıktan sonra ekonomik sıkıntı içine düştüklerinden dolayı çalıştıklarının bir göstergesidir. Ayrıca evli kadınların işgücüne daha düşük katılımında bulunduğu ortaya çıkmıştır.
- Kadınların işgücüne katılımlarının en yüksek olduğu yaş grubu ise 25–29 yaş arasındadır. Bu da bize, eğitimlerini tamamlayan kadınların iş gücü piyasasına dâhil oldukları ve evlenmeleriyle birlikte işe ara verdiklerinin bir göstergesidir. Ayrıca eğitim süresinin uzamasının işgücüne katılımı geciktirdiğinin göstergesidir.

Anayasanın eşitlik ilkesine ilişkin 10. Maddeye eklenen bir fıkra ile kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve devletin bu eşitliği yaşama geçirmek için gerekli önlemleri alacağı belirtilmiştir. Uluslararası düzenlemeler dikkate alınarak hazırlanan 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesiyle cinsiyet ayrımcılığı da dâhil her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. Kadın ve erkekler arasındaki biyolojik ve fizyolojik farklılıklar dolayısıyla, işin devamı sırasında bazı işler için özel düzenlemeler ile korunmaları gerekmektedir. Bu nedenle, kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması, gece postalarında çalıştırılması ve yer altı işlerinde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Kadınların biyolojik ve fizyolojik bazı farklılıkları dolayısıyla kadın çalışanların çalışma yaşamında statülerinin ayrıca düzenlenmesine ihtiyaç vardır. Özellikle hamile, doğum yapan ve emziren kadınlar için koruyucu düzenlemeler gereklidir. Çalışma yaşamında kadınlara karşı ayrımcılıkların engellenmesi eşitlik ilkesi bakımından önemlidir.

Kadınlara sadece özel durumları için bazı ayrıcalıkların verilmesi kadınların ikinci sınıf vatandaş ya da korunmaya ihtiyaç duyan kesim olduğu anlamı taşımamaktadır. Kadın daha işe giriş aşamasında sadece cinsiyeti dolayısıyla daha başlangıçta ayrımcılıklara maruz kalmaktadır. Örneğin işe alım ilanlarında belirtilen yaş aralığı bile kadın için bir ayrımcılıktır. Genelde ilanlarda 20–27 yaş aralığı gibi bir takım eleme amacı taşıyan ilanlar bulunmaktadır. Oysaki kadınların eğitim süresinin uzaması,

dolayısıyla iş yaşamına girişlerinin en yüksek olduğu düzey 25 yaştır. 25–29 yaş aralığı ise kadınların çalışma yaşamında en aktif oldukları dönemlerdir. Diğer yandan iş mülakatları sırasında yoğun olarak karşılaşılan sorular medeni durum ve hamileliğe ilişkindir. Doğrudan ayrımcılık içeren bu tip sorulara, kadınların doğru olmayan yanıtlar vererek işe girmesi işin yürütümüyle doğrudan ilgili değilse herhangi bir sorun teşkil etmemektedir.

İşin devamı sırasında kadınları korumaya yönelik düzenlemeler bulunmakta ve bu düzenlemeler kadınların iş yaşamında işveren tarafından suistimal edilmelerinin önüne geçilmesi açısından önemlidir. Kadınların İş Kanunu'nun 72. maddesi gereği, maden ocakları ile kablo döşemesi ve tünel inşaatı gibi yeraltı ve su altında çalışılacak işlerde her yaştaki kadının çalıştırılması yasaktır. Ancak bu konuda eğitim alan kadınların işleri gereği yeraltına ya da su altına inmeleri ve aldıkları eğitim doğrultusunda eğitimlerinin gereğini yapmaları konusunda herhangi bir yasak bulunmamaktadır. Kadınların gece postalarında çalıştırılmasının 7,5 saatle sınırlandırılması ve hamile, doğum yapan ve emziren kadınlar için öngörülen düzenlemeler kadınların suistimallerini önlemeye yönelik olumlu düzenlemelerdir. Örneğin, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Fakat hamilelik durumunda da yine sağlık durumu uygun olduğu, doktor onayı ve kadının istemesi durumunda da doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilir.

İş ilişkisinin sona ermesi sırasında da kadın işçinin evlenmesi, hamile kalması, cinsel tacize maruz kalması ya da psikolojik tacize maruz kalması durumunda da bazı ayrımcılıklara uğradığı söylenebilir. Özellikle kadının evlendikten sonra bir yıl içinde işten ayrılması durumunda kıdem tazminatına hak kazanması çokça tartışılmıştır. Son noktayı ise niye Yargıtay koymuştur. Kıdem tazminatı olarak işinden ayrılan kadın işçi hemen takiben çalışma yaşamına girebilir ve evliliği öncekine göre daha kolaylıkla yürütebileceği yeni bir iş bularak çalışmasını da sürdürebilir. Dolayısıyla kadın işçinin evlenmesi ile kıdem tazminatına hak kazanması, kadınlar açısından olumlu bir uygulamadır. Diğer yönden diğer olumlu bir uygulama kadın işçinin hamilelik döneminde işverenin fesih hakkının engellenmesidir. 4857 sayılı Kanunun 25. maddesinin 1. Bendinin son fıkrası uyarınca, doğum ve hamilelik hallerinde işverenin haklı sebeple fesih hakkı, İş Kanunu'nda belirtilen 16 haftalık süreye ek olarak, 14. maddede belirtilen bildirim sürelerine altı hafta ilave edilip, bu süreler bittikten sonra

doğacaktır. Bu süre zarfında işverenin hamile kadın işçiyi sadece yasal sürelerdeki devamsızlığı yüzünden işten çıkarma hakkı bulunmamaktadır.

Cinsel taciz konusu da her ne kadar hem İş Kanunu'nda, hem Türk Ceza Kanunu'nda, Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu'nda yer almasına rağmen, halen çalışan kadınlar için büyük bir problemdir. Türk Ceza Kanunu'na [TCK] göre cinsel taciz suçunun yaptırımı, 105. Maddenin 1. Fıkrasına göre, “üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası olarak” öngörülmüştür. Adli para cezasının altı ve üst sınırı belirtilmemiştir. Medeni hukuk alanında ise, cinsel taciz kişilik haklarına (MK. M. 23 vd.) yönelik haksız bir fiil (BK. M. 41) olduğu tanımlanabileceği gibi sözleşme hükümlerine aykırı davranış (BK. M. 96–100) olarak da tanımlanabilir. İşçinin cinsel tacizden korunma hakkını iş sözleşmesine aykırılık olarak değerlendirmek için bu durumu işverenin işçiyi gözetme borcuyla ilişkilendirmek uygun olacaktır. Böylece Medeni Kanun 23. Maddesi ve devamında kişilik haklarını koruma davaları ve Borçlar Kanunu madde 96 ve madde 100 çerçevesinde işverenin sorumluluğu yoluna gidilebilir. Fakat var olan bu düzenlemelerdeki uygulanmasındaki temel sorun bu olayın kanıtlanmasının zorluğudur. Yapılan akademik çalışmalarda, kadınların ya işverenlerinden ya da iş yerindeki başka bir iş arkadaşının cinsel tacizine maruz kalsa bile, yanlış anlaşılmaktan ya da işten atılmaktan korktuğu için bu durumu gizlediğini göstermektedir. Özellikle ülkemizde kadına yönelik ahlaki baskılar da dikkate alındığında, bu tür olayları yargıya ya da işverene iletmekte çekingen davranmalarını yadırgamamak gerekir.

Kadına karşı ayrımcılığın bir diğer boyutu da kadın işçinin psikolojik tacize maruz kalması (Mobbing)' dir. İşyerinde psikolojik taciz anlamına gelen mobbing, işyerinde çalışma düzenini önemli ölçüde etkileyen bireylerin çalışma yaşamının dışına itilmesiyle sonuçlanan çalışanlar ya da işverenler tarafından uygulanan kötü muamele, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden bir kavramdır. Esasen sadece kadın çalışanlar değil erkek çalışanları da etkileyen fakat hem yaratılış hem de fiziksel özellikleri gereği kadınların daha çok etkilendiği bir olaydır. Psikolojik tacizin engellenmesine yönelik 19 Mart 2011'de “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” hususunda 27879 sayılı bir Başbakanlık genelgesi çıkarılmıştır. Bu genelgeyle çalışanların bu tacize maruz kalmaması için gerekli bütün önlemler işverenler tarafından alınması sağlanmalıdır. Ayrıca, toplu iş sözleşmelerine işyerinde

psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilmelidir.

Bütün bu olumlu düzenlemelere rağmen, olumlu gibi görülen fakat gerçekte kadın için bir avantaj olmayan bazı uygulamalar ve düzenlemelerde bulunmaktadır. Bunlardan biri çalışan kadınlar için önemli bir sorun olan çocuk bakımı alanındadır. 100–150 kadın işçi çalıştıran işverenlerin, işyerine en az 250 metre uzaklıkta emzirme odası ve 150’den çok kadın işçi çalıştıran işverenlerin 0–6 yaş arası çocuklar için çocuk yurtları kurma zorunlulukları bulunmaktadır. Görünürde olumlu olan bu uygulamanın, yüzde doksanı küçük ve orta ölçekli işletmelerin bulunduğu bir ülkede ne kadar anlamlı olduğu tartışılır. Bu anlamda, bu uygulamanın sadece kadın işçi değil toplam işçi sayısı dikkate alınarak yeniden düzenlenmesi uygun olur.

Bir diğer uygulama, hamile kadın işçiler içindir. Kadın işçilerin yasal süreler zarfında işten çıkarılması yasal değildir. Fakat hemen bu sürelerin bitiminde uzun devamsızlık dönemlerini mazeret göstererek kadın işçinin işten çıkarılmasında herhangi bir engel bulunmamaktadır. Hatta bu işveren açısından haklı sebepli bir fesihtir. Hamile kadın işçi 16 hafta (Hamilelik durumundaki yasal süre) + 2-8 hafta (İş Kanunu’ndaki bildirim süreleri) + 6 hafta (Fesih için bildirim sürelerine eklenen süre) olmak üzere 7,5 aya kadar uzayan bir devamsızlık hakkına sahiptir. Dolayısıyla amacı kar elde etmek olan ticari bir işletmenin, çalışanına bu kadar uzun süreli devamsızlık hakkı vermek yerine, işe alımlarda doğrudan erkek çalışan alacaktır.

Eleştirilen bir diğer uygulama da, işverenlerin kadın işçi çalıştırmalarının teşviki amacıyla çıkarılan istihdam paketidir. İstihdam paketi, ilk kez sigortalı olarak işe alınan kadın işçiler ile 18–25 yaş arası gençlerden ilk kez sigortalı olarak işe alınmaları halinde sigorta primlerinin beş yıl süreyle İşsizlik Sigorta Fonu’ndan karşılanması öngörülmektedir. Burada ki eleştiri, sadece kadınların değil genç erkeklerinde istihdam paketine dâhil olması sebebiyle işverenlerin erkekleri tercih etmesidir.

Kadın erkek eşitliğinin hayata geçirilmesi, kadınların da erkeklerle eğitimde, iş yaşamında ve siyasette eşit haklara sahip olması ve bu hakların kullanılmasını sağlamaya yönelik uluslararası sözleşmeler, tavsiye kararlar ve direktifler bulunmaktadır. Kadın erkek eşitliğinin uluslararası insan hakları içindeki yerini görmek için başta Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri, Avrupa

Konseyi Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği direktifleri olmak üzere evrensel ilke ve standartlar incelenmiştir. Özellikle Birleşmiş Milletler 1975 yılından bu güne kadınların eşitliğine ilişkin 4 Dünya Kadın Konferansı ve 3 özel oturum düzenlenmiştir. Kadınların sorunlarının aşılması ve topluma dâhil olmalarının kolaylaştırılması amacıyla bu oturumlar düzenlenmiştir. En son 2010 yılında Pekin +15 Özel Oturumu gerçekleştirilmiştir. Kadın erkek eşitliğine ilişkin çözülemeyen sorunların hükümetlerin politik tutumlarından mı kaynaklandığı yoksa çözüme yönelik araçların yetersizliğinden mi kaynaklandığı çok tartışılmıştır. Hükümetlerin yeterli önemi göstermediği ve gerekli önlemlerin alınmadığı sonucuna varılmıştır.

Türkiye, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni 1985'te onaylamıştır. Sözleşmenin amacı, ayrımcılığa neden olan kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rollerini ortadan kaldırarak her alanda kadın erkek eşitliğinin sağlanmasıdır. Devlet uluslararası sözleşmelerden doğan yükümlülüklerini yerine getirmek ve gerekli önlemleri almakla sorumludur.

Sonuç olarak, eşitlik anlayışının gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde yerine getirebilmek, sadece yasal düzenlemelerin varlığı ile de mümkün değildir. Aynı zamanda toplumda var olan ataerkil düşünce yapısının değişmesine de bağlıdır. Toplumsal değişimin olabilmesi içinde erkeğin kadına ve kadının da kendi kişiliğine olan bakışının değişmesi gereklidir. Çünkü eşitsizlikler kadınların yaşadıkları çevrenin özelliklerine, eğitim durumlarına, medeni durumlarına ve yaşlarına göre değişse de yaygın şekilde her kadın için var olmaya devam etmektedir.

Aile içi sorumluluklarında kadın ve erkek arasında daha eşit paylaşımının sağlanması için cinsiyet rollerinde dönüşüme de ihtiyaç vardır. İş ve aile yaşamı dengesinin özellikle çocuk bakımı alanında paylaşılması ve annelik izninden ayrı olarak ebeveyn izni gibi uygulamaların yaygınlaştırılması önem kazanmaktadır. Ayrıca tüm aileler için okul öncesi bakım ve eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması, kaliteli ve ulaşılabilir kreş, anaokulu ve çocuk yurtlarının kurulması kamu ya da özel sektör eliyle yaratılabilir.

Tezin temel noktası olan kadınları korumaya yönelik düzenlemelerin kadınları gerçekten çalışma yaşamına daha fazla dâhil olmasına mı yönelik, yoksa kadınların ihtiyaçlarını cinsiyetlendiren ve toplumsal cinsiyeti arttıran düzenlemeler mi olduğu tartışmasıdır. Bu bağlamda uygulamadaki eksikliklere rağmen kanımca çalışma

yaşamında kadınların suistimal edilmesini engellemeye yönelik düzenlemeler olduğu savunulabilir. Dolayısıyla gerçekleştirilen düzenlemeler, kadınları korunmaya muhtaç bir kesim olduğundan değil gerçekten bazı ayrımcılıklara ihtiyacı olduğundandır.

KAYNAKÇA

- Abadan Unat, N. (1995). Kadın araştırmalarının neden, amaç ve kapsamı (Ed: N. Arat). *Her yönüyle Türkiye’de kadın olgusu* (2. Baskı). İstanbul: Say Yayınları.
- Acar, F. (1993). Türkiye’de islamcı hareket ve kadın (Ed: Ş. Tekeli) *1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar* (2.baskı), (ss.1-24). İstanbul : İletişim Yayınları.
- Acar, F. (1998). Türkiye üniversitelerinde kadın öğretim üyeleri (Ed: A. Berktaş Hacımiraçoğlu) *75 Yılda kadınlar ve erkekler*. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Ağtaş, Ö. B. (2010). Kadınlar için daha çok insana yakışır iş imkanı!. *Toprak İşveren Dergisi Sayı: 85*, 12–15.
- Akpınar, T. (2005). “Avrupa Birliği işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının boyutları ve ortadan kaldırmaya yönelik çabalar”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 60 (4), 1-22.
- Altan, Ö. Z. (1980). *Kadın işçiler ve Türkiye’de kadın işçilerin 1475 sayılı İş Kanunu ile korunması*. Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi yayınları; no. 224/147. Eskişehir : Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.
- Altan, Ö. Z. (2006). *Sosyal politika dersleri* (2. Baskı). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi yayınları; no. 1592. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi yayınları; no. 185.
- Altan, Ö. Z.; Şişman, Y.; Tonus, Ö. ve Uçkan, B. (2009). *Uluslararası çalışma normları* (Ed. Y. Şişman). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi yayını; no. 1743. Açıköğretim Fakültesi yayını; no. 899.
- Altındal, A. (1991). *Türkiye’de kadın* (5. Baskı). İstanbul: Anahtar Kitaplar.

- Araslı, O. (2000). *Avrupa Birliğine giriş sürecinde anayasa ve yasalarda kadın-erkek eşitliği konusunda yapılması gereken değişiklikler. Avrupa Birliğine giriş sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve kadın – erkek eşitliği politikaları paneli*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Arat, N. (1996). Türkiye’de kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları zorlukların sosyo-kültürel nedenleri. *Türkiye’de kadın olmak* (Ed. N. Arat). İstanbul: Say Yayınları.
- Arat, N. (1998). Cumhuriyet’in 75. yılında “Türkiye’de Kadın “ tartışmaları. *Aydınlanmanın Kadınları* (Ed. N. Arat). İstanbul: Cumhuriyet Kitapları.
- Arat, Y. (1993). Feminizm ve islam: kadın ve aile dergisinin düşündürdükleri. *1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar* (2. Baskı) (Ed. Ş. Tekeli). İstanbul : İletişim yayınları.
- Aristoteles (1993). *Politika* (5.Baskı). (Çev: Mete Tunçay). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Artuk, M. E. (2006). Cinsel taciz suçu (TCK. m. 105). *Çalışma ve Toplum*, 4 (11), 29–44.
- Ataöv, T. (1996). *Çatışmaların kaynağı olarak ayrımcılık*. Ankara: A.Ü. SBF. İnsan Hakları Merkezi Yayınları No: 20.
- Aydın, U. (2006). İş yerinde cinsel taciz ve iş sözleşmesinin feshi. *Eskişehir Barosu Dergisi*, S.9, 12-33.
- Aytaç, S. (2000). Çalışma yaşamında kadının kariyer sorunu. *Nusret Ekin’e Armağan*. İstanbul: TÜHİS Yayınları.

- Bacak, B. ve Yiğit, Y. (2007). Türk iş hukukunda kadın işçilerin çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelerin değerlendirilmesi. *Kamu – İş Dergisi*, 9(2), 1-31.
- Baybora, D. (2007). *Çalışma yaşamında yaş ayrımcılığı*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi yayınları; no. 1788. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi yayınları; no. 205.
- Belgenet. <http://www.belgenet.com/arsiv/bm/bmsiyasihak.html> (Erişim: 07.03.2011).
- Berberoğlu, G. (1989). Kadın yöneticiler: iş hayatındaki yeri ve sorunları. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 297–305.
- Berktaş, F. (1996). İslam’ın hiyerarşiye dayalı eşitlik söylemi. *Kadın Gerçekleri* (Ed. N. Arat). İstanbul: Say Yayınları.
- Biçerli, K. (2007). *Çalışma Ekonomisi* (Göz. geç. 4. bs.). İstanbul: Beta.
- Biçerli, K. ve Gündoğan, N. (2009). Female labor force participation in urbanization process: the case of Turkey. *10. Asya Kentleşme Konferansı*’nda sunulan bildiri.
- Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu (2009). *Türkiye’de çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına yönelik bir öneri: mahalle kreşleri*. <http://www.spf.boun.edu.tr/docs/MAHALLE%20KRESLERI%20-%20ARASTIRMA%20RAPORU.pdf> (Erişim: 15.01.2011)
- Bolcan, A. E. (2010). Avrupa Birliği direktifleri ışığında Türk çalışma mevzuatında Kadın. *Çalışma ve Toplum*, 1 (24), 253–276.
- Butler, J. (2008). *Cinsiyet belası : feminizm ve kimliğin altüst edilmesi* (Çev: B. Ertür). İstanbul: Metis, 2008.

CEDAW (2003). *Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'ne sunulmak üzere hazırlanan 4. ve 5. birleştirilmiş periyodik Türkiye raporu*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını.

Cengiz, İ. (2009). “Kadın işçilerin hamilelik ve analık durumlarının iş sözleşmesine etkisi”, *Kamu – İş*, 10(4), 21–53.

Connell, R. W. (1998). *Toplumsal cinsiyet ve iktidar* (Çev: C. Soydemir). İstanbul: Ayrıntı.

Çağlar, S. (2009). *Uluslararası hukuk ve Türk hukuk sisteminde engellilerin eğitim hakkı ve devlet yükümlülükleri*. Doktora tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çakmak, D. (2007). Fransız Devrimi'nde kadın: eksik yurttaş. *Ege Akademik Bakış* 7 (2), 727–745.

Çarıkçı, İ. Ve Avşar, N. (2004). Kamu üst kademe yöneticilerinin cinsiyet temelli rol algılamaları çerçevesinde alternatif çalışma düzenleri ve izin politikalarının etkinliği. *Kadın çalışmalarında disiplinlerarası buluşma birinci cilt*. İstanbul : Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi.

Çelik, N. (2008). *İş Hukuku Dersleri* (21. Baskı). İstanbul: Beta.

Çelik, N. (2010). *İş Hukuku Dersleri* (23. Baskı). İstanbul: Beta.

Çitçi, O. (1974). Kadın ve Çalışma. *Amme İdaresi Dergisi* 7(2), 45–75.

Çobanoğlu, N. ve Aydoğdu, İ. B. (2004). Tıp alanında toplumsal cinsiyet kavramının tıbbi etik boyutları. *Kadın çalışmalarında disiplinlerarası buluşma üçüncü cilt*. İstanbul : Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi.

- Çubuk, A. (1983). *Sosyal politika ve sosyal güvenlik*. Ankara: T.C. Gazi Üniversitesi yayınları; no. 21. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi yayınları; no. 18.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim* 86, 171–193.
- Dilipak, A. (1990). *Bir başka açıdan kadın*. İstanbul: Risale yayınları.
- Dinç, M. (2002). Çalışma hayatında kadın ile ilgili hukuki düzenlemeler. *Kamu-İş Dergisi*, 6 (3).
- Dinçkol, A. (2002). *Hukuka giriş: hukukun temel kavramları* (2. Baskı). İstanbul: Der Yayınları.
- Dinçkol, B. (2005). Kadın-erkek eşitliği için pozitif ayrımcılık. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 101–117.
- DPT. (2006). Dokuzuncu beş yıllık kalkınma planı 2007–2013. <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan9.pdf> (Erişim Tarihi: 18.03.2011)
- Doltaş, D. (1995). Batıdaki feminist kuramlar ve 1980 sonrası Türk feminizmi. *Her yönüyle Türkiye’de kadın olgusu* (2. Baskı) (Ed. N. Arat). İstanbul: Say Yayınları, 51–73.
- Dökmen, Z. Y. (2006). *Toplumsal cinsiyet, sosyal psikolojik açıklamalar*. İstanbul: Sistem yayıncılık.
- Ecevit, Y. (1993). Kentsel üretim sürecinde kadın emeğinin konumu ve değişen biçimleri. *1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar* (2. Baskı) (Ed. Ş. Tekeli). İstanbul : İletişim yayınları.

- Ecevit, Y. (1998). Türkiye’de ücretli kadın emeğinin toplumsal cinsiyet temelinde analizi. *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler* (Ed. A.B. Hacımırzaoğlu). İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Ecevit, Y. (2003). Toplumsal cinsiyetle yoksulluk ilişkisi nasıl kurulabilir? Bu ilişki nasıl çalışabilir? *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi* 25 (4). Özel Eki, 83–88.
- Ecevit, Y. (2008). İşgücüne katılım ve istihdam. *Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliği: sorunlar, öncelikler ve çözüm önerileri, kadın erkek eşitliğine doğru yürüyüş: eğitim, çalışma yaşamı ve siyaset raporunun güncellenmesi*. İstanbul: TÜSİAD, KAGİDER, ss. 113–192.
- Ekin, N. (1984). Dünya’da ve Türkiye’de çalışan kadınların sorunları. *Şükrü Baban’a Armağan*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Ekin, N. (1990). OECD Ülkelerinde kadın işgücü ve istihdamı sorunları. İş ve İşçi Bulma Kurumu. İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı. *Değişen bir toplumda kadının istihdam imkânlarının geliştirilmesi* konulu uluslararası konferans. Ankara.
- Erdem, Z. ve Şahin, L. (2008). Ev hizmetlerinde yabancı işgücü. *Kamu-İş Dergisi*, 10 (2), 43–78.
- Erdoğan, M. (2003). *Anayasal demokrasi* (5. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Erdoğan, S. (2004). Kadın işçiler ve yeni İş Kanunu. *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma Birinci Cilt*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi.

Erol, M. (2008). Toplumsal cinsiyetin tutumlar üzerindeki etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32 (2), 199–219.

Ertürk, Ş. (2008). *Uluslararası belgeler ve Avrupa Birliği direktifleri ışığında çalışma hayatımızda kadın erkek eşitliği*. Ankara: Belediye-İş Yayınları.

Europa.

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10905_en.htm (Erişim Tarihi: 25.02.2011).

Europa.

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:EN:HTML> (Erişim: 25.02.2011).

European Union. <http://european-convention.eu.int/docs/treaty/850tr.pdf> (Erişim Tarihi: 25.04.2011).

Fidan, F. ve İşçi, Ö. (2004). Çalışan kadın aslında çalışmak istemiyor mu? Zorunluluk mu? Gerekliklik mi? *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma Birinci Cilt*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi.

Göçmen Kadınlar Birliği. <http://www.migrantinnen.net/?p=315> (Erişim: 02.03.2011).

Gönüllü, M. ve İçli, G. (2001). Çalışma yaşamında kadınlar: aile ve iş ilişkileri. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25 (1), 81–100.

Göztepe, E. (1996). Kadının ve Kadın Yurttaşın Haklar Bildirgesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, sayı 45, 185–192.

Gülmez, M. (2007). Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na uyum sağlayabilecek miyiz? *Çalışma ve Toplum ekonomi ve hukuk dergisi*, 1 (12), 27–52.

- Gülmez, M. (2010). İnsan haklarında ayrımcılık yasaklı eşitlik ilkesi: aykırı düşünceler. *Çalışma ve Toplum ekonomi ve hukuk dergisi özel sayı*, 2(25), 217–266.
- Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2009). *Sosyal güvenlik hukuku* (12. Baskı). İstanbul: Beta.
- Gündoğan, N. (2006). “Avrupa Birliği’nde yeni bir yönetim biçimi olarak açık koordinasyon yöntemi ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, *Çimento İşveren dergisi*, 20 (1), 11–26.
- Günlük-Şenesen, G. (2008). Toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme: Türkiye için bir değerlendirme. *Bütçe sürecinde parlamentonun değişen rolü sempozyumu*, Bütçelemede yeni yaklaşımlar oturumu, ss. 1–13. <http://www.keig.org/raporlar/Gulay%20Senesen%20tcd%20sunus.pdf> (Erişim: 11.11.2010)
- Gürkan, Ü. (2000). Türkiye’de kadının toplumsal ve hukuki statüsü. *Hukukta kadın sempozyumu*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Güven, E. ve Aydın, U. (2007). *Bireysel iş hukuku*. Eskişehir: Nisan.
- Güven, S. (1997). *Sosyal politikanın temelleri* (2. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Güzel, A.; Okur, A. R.; ve Caniklioğlu, N. (2009). *Sosyal güvenlik hukuku* (12. Baskı). İstanbul: Beta. http://bego.opzzz.org/Enloe_manevralar.pdf (Erişim Tarihi: 13.06.2011).
- İba, Ş. (2006). Eşitlik ve pozitif ayrımcılık kavramları yönünden dokuzuncu anayasa değişikliği. *Amme İdaresi Dergisi*, 39(1), 1–15.

İktisadi Kalkınma Vakfı. <http://www.ikv.org.tr/pdfs/96b12507.pdf> (Erişim Tarihi: 15.02.2011).

İlkkaracan, İ. (1998). Kentli kadınlar ve çalışma yaşamı. *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler* (Ed: A. B. Hacımırzaoğlu). İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, ss. 285–302.

İnceoğlu, S. (2006). Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi kararlarında eşitlik ve ayrımcılık yasağı. *Çalışma ve Toplum ekonomi ve hukuk dergisi*, 4 (11), 41–70.

İnciroğlu, L. (2010). Kadınların istihdama katılımı ve yaşanan sorunlar. *Toprak İşveren dergisi*, Sayı: 85, 8–11.

İnsan Kaynakları sitesi. <http://www.ikturkiye.com/icerik/parantez/50-yil-sonra-avrupali-kadınlar-hala-firsat-esitligi-arayisinda.html> (Erişim: 02.05.2011).

Kabasakal, H. (1998). Türkiye’de üst düzey kadın yöneticilerin profili. *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler* (Ed: A. B. Hacımırzaoğlu). İstanbul: Tarih Vakfı yayınları.

Kağıtçıbaşı, Ç. (1990). Türkiye’de kadınların aile içi statüsü, eğitimi ve istihdamı. İş ve İşçi Bulma Kurumu. İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı. *Değişen bir toplumda kadının istihdam imkanlarının geliştirilmesi* konulu uluslararası konferans. Ankara.

Kalan, İ. (1998). *Kadın ve adalet*. İstanbul: Kaynak yayınları.

Kalpaklıoğlu, F. (1996). Sanayide kadın. *Türkiye’de çalışma hayatında kadınlara yönelik ayrımcılık* (Ed: C. Balkır). Ankara: Friedrich Naumann Vakfı yayınları.

Kantarcıoğlu, F. (1998). Anayasa Mahkemesi kararlarına göre farklı cinslerin eşitliği. *Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu* (Ed: Z. Gören). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 86.

Kaya, S. (2008). Kadın işgücünün genel profili ve çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar. *İzmir Ticaret Odası Ar&Ge Bülten 2008 Aralık – Kurumsal*

Kaynak, M. (2003). *Kur'an'da kadın* (3. Baskı). İstanbul: Yay matbaacılık.

Kırel, ., Kocabaş. F, ve zdemir, A. A. (2010). İşletmelerde algılanan cinsiyet temelli ayrımcılık: Eskişehir zel sektörde bir alan araştırması. *imento işveren dergisi*, 3(24), 5-15.

Kocacık, F. ve Gökkaya, V. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195–219.

Kongar, E. (1976). *İmparatorluktan günümüze Türkiye'nin toplumsal yapısı*. Ankara : Cem Yayınevi.

Koptagel-İlal, G. (1995). Toplumsal değişim içinde Türk kadınının psiko-sosyal kimliği. *Her Yönüyle Türkiye'de Kadın Olgusu* (2. Baskı) (Ed: N. Arat). İstanbul: Say yayınları, ss. 97–113.

Koray, M. (1992). Çalışma yaşamında kadın gerçekleri. *Amme İdaresi dergisi*, 25(1), 93–122.

Koray, M. (2000). *Sosyal politika*. Bursa: Ezgi kitabevi yayınları.

Koray, M. ve Topçuoğlu, A. (1995). *Sosyal politika*. Bursa: Ezgi kitabevi yayınları.

Kurşun, Ö. (2006). *İş Hukukunda eşit davranma ilkesi ve cinsiyet temelli ayrımcılık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Lagrave, R. M. (2005). Denetimli Bir Özgürleşme. *Kadınların Tarihi V : Yirminci Yüzyılda Kültürel Bir Kimliğe Doğru* (Ed: G. Duby ve M. Perrot). (Çev: Ahmet Fethi). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Lipson, L. (1978). *Politika biliminin temel sorunları* (2. Baskı). (Çev: T. Karamustafaoğlu). Ankara.

Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2007). *Çalışma iktisadı* (Düzeltilmiş 3. Baskı). İstanbul: Der yayınları.

Mitchell, J. (1992). Kadın ve eşitlik. *Kadın ve Eşitlik* (Ed: J. Mitchell ve A. Oakley). (Çev: Fatmagül Berktaş). İstanbul: Pencere yayınları.

Moreno, L. (2006). Süper kadınlar ve Akdeniz refahı. *Sosyal politika yazıları* (A. Buğra ve Ç. Keyder). (Çev: Burcu Yakut Çakar ve Utku Barış Balaban). İstanbul: İletişim Yayınları, ss. 375–395.

Ntvmsnbc. <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/393006.asp> (Erişim Tarihi: 10.03.2010).

Oğuz, Ö. (2010). *AB Direktifleri ve Türk İş Hukuku'nda iş sağlığı ve güvenliğinde işverenlerin yükümlülükleri ve işçilerin hakları*. Doktora tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Ökten, Ş. (2009). Toplumsal cinsiyet ve iktidar: Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin toplumsal cinsiyet düzeni. *Uluslararası sosyal araştırmalar dergisi*, 2(8), 302–321.

- Özbay, F. (1993). Kadınların ev içi ve ev dışı uğraşlarındaki değişme. *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar* (2. Baskı) (Ed: Ş. Tekeli). İstanbul: İletişim Yayınları, ss. 129–157.
- Özdamar, H. (2004). Kadın ve din. *Kadın çalışmalarında disiplinlerarası buluşma üçüncü cilt*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi.
- Özdemir, E. (2006). İşyerinde cinsel taciz. *Çalışma ve Toplum*, 4(11), 83–96.
- Özer, H. D. (2009). Karar incelemesi: doğum izninin işçinin kıdemine ve iş sözleşmesinin feshine etkisi. *Çalışma ve Toplum dergisi*, 2(21), 123–136.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 3(1), 55–86.
- Öztan, E. (2004). Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve olumlu ayrımcılık. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 59 (1), 203–235.
- Öztürk, M. ve Çetin, B. I. (2009). Dünya’da ve Türkiye’de yoksulluk ve kadınlar. *Journal of Yaşar University*, 3 (11), 2661-2698.
- Palaz, S. (2003). Türkiye’de cinsiyet ayrımcılığı analizinde neo klasik yaklaşıma karşı kurumcu yaklaşım: eşitliği sağlayıcı politika önerileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(9), ss. 87–109.
- Palaz, S. (2005). Kadın-Erkek eşitliği açısından Türkiye ve AB’nin bir karşılaştırması. *E-Akademi hukuk, ekonomi ve siyasal bilimler aylık internet dergisi*, Sayı: 40. <http://www.e-akademi.org/makaleler/spalaz-1.htm> (Erişim Tarihi: 03.04.2011).

- Resmi Gazete. <http://www.resmi-gazete.org/gundem/duyurular/kadin-statusu-genel-mudurlugu/6--cedaw-ulke-raporuna-iliskin-cedaw-komitesi-nihai-yorumlari-ic.html> (Erişim:12.03.2011).
- Sapancalı, F. (2005). Avrupa Birliği'nde sosyal dışlanma sorunu ve mücadele yöntemleri. *Çalışma ve Toplum ekonomi ve hukuk dergisi* 3(6), ss. 51–106.
- Sartori, G. (1993). *Demokrasi teorisine geri dönüş*. (Çev: Tunçer Karamustafaoğlu, Mehmet Turhan). Ankara: Türk Demokrasi Vakfı.
- Sayın, A. (2007). Avrupa Birliği'nde çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği: Türkiye açısından bir inceleme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Ankara Üniversitesi.
- Scott, J. W. (2007). *Toplumsal cinsiyet: faydalı bir tarihsel analiz kategorisi*. (Çev: Aykut Tunç Kılıç). İstanbul: Agora kitaplığı yayınları.
- Seyman, Y. (1996). Türkiye'de çalışma hayatında kadınlara yönelik ayrımcılık. *Türkiye'de çalışma hayatında kadınlara yönelik ayrımcılık* (Ed: C. Balkır). Ankara: Friedrich Naumann Vakfı.
- Soysal, T. (2006). Uluslararası sözleşmeler ışığında 4857 sayılı İş Kanunu'nda kadın işçiyi koruyan hükümler. *Kamu – İş*, 8(4).
- Sucu, A. (2005). *Din ve Kadın*. Ankara: Lotus yayınevi.
- Suğur, S. (2005). Türkiye'de tekstil sektöründe kadın emeği ve değişen toplumsal cinsiyet ilişkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 38(1), 47–68.
- Suğur, S.; Demiray, E.; Eşkinat, R.; Ağaoğlu, E. (2006). *Toplumsal Yaşamda Kadın* (Ed: G. Y. Oğuz). Anadolu Üniversitesi Yayın No. 1700. Açıköğretim Fakültesi Yayın No. 884, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.

- Sur, M. (1998). Çalışma hayatında kadının hukuki durumu. *Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu* (Ed: Z. Gören). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 86, ss. 167–174.
- Şakar, M. (2010). İş Hukukumuzda Kadının Adı Var! *Toprak İşveren Dergisi Sayı: 85,1-4*.
- Şenel, A. (1969). Eşitlik Kavramı ve Tarihsel Gelişmesi. *Yavuz Abadan'a Armağan*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 280, Ankara.
- Şenkal, A. (2006). Fordizm nedir?
http://www.calisma.org/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=1039
(Erişim Tarihi: 01. 06. 2011)
- Şişman, Y. (1999). *Ekonomik faaliyetlerde enformelleşme ve Türkiye'de enformel ekonomik faaliyetlerde çalışanlara yönelik sosyal politikalar: Eskişehir'deki seyyar satıcılar üzerine bir alan araştırması*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi yayınları; no. 1165. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi yayınları; no. 161.
- Talas, C. (1981). *Toplumsal politikaya giriş*. Ankara: S Yayınları.
- TBMM. <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/83-93.pdf> (Erişim Tarihi: 10.03.2011).
- T.C Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı ve World Bank. (2009). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı: eğilimler, belirleyici faktörler ve politika çerçevesi, *Rapor No 48508*.
- T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (1999a). *Yeni üretim süreçleri ve kadın emeği*. Ankara.

- T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (1999b). *Çalışmaya hazır işgücü olarak kentli kadın ve değişimi*. Ankara.
- T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (2000a). *Kentlerde kadınların iş yaşamına katılım sorunlarının sosyo - ekonomik ve kültürel boyutları*. Ankara.
- T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (2000b). *Bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık*. Ankara.
- T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (2000c). *Kadın 2000: 21. Yüzyıl için toplumsal cinsiyet eşitliği, kalkınma ve barış (Pekin+5) başlıklı Birleşmiş Milletler Genel Kurul özel oturumunun hazırlık dönemi ve sonuçları hakkında özet bilgi*. Ankara.
- T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (2000d). *Avrupa Birliğine giriş sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve kadın – erkek eşitliği politikaları paneli*. Ankara.
- T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (2000e). *Kırsal alan kadınının istihdama katılımı*. Ankara.
- T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (2008). *Toplumsal cinsiyet eşitliği ulusal eylem planı 2008-2013*. Ankara.
- T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (2009 Mayıs). *Türkiye’de kadının durumu raporu*. Ankara.
- T.C.Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu. (20 Kasım 2007). *2007 Milletvekili Genel Seçimi Sonuçları*. Sayı: 185.

- Tekeli, Ş. (1993). 1980'ler Türkiye'sinde kadınlar. *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar* (2. Baskı) (Ed: Ş.Tekeli). İstanbul: İletişim Yayınları.
- (1995). Bilimlerde metodolojinin kadına bakış açısından irdelenmesi. *Her Yönüyle Türkiye'de Kadın Olgusu* (2. Baskı) (Ed: N. Arat). İstanbul: Say Yayınları, ss. 29–50.
- Tınaz, P. (2006a). Mobbing: İş yerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum*, 3 (10), 11–22.
- Tınaz, P. (2006b). İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4 (11), 13–28.
- TİSK. (Ekim 2009). Türkiye'de kadınların toplumsal hayata katılımı Arap ülkeleri düzeyinde kaldı. *İşveren Dergisi* http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2553&id=116 (Erişim Tarihi: 21.06.2010).
- TODAİE. <http://www.todaie.gov.tr/ihadm/avrupa/aihs.pdf> (Erişim Tarihi: 20.03. 2011).
- TODAİE. <http://www.todaie.gov.tr/ihadm/avrupa/sosyal.pdf> (Erişim Tarihi: 23.03.2011).
- Toksöz, G. (1994). Kadın çalışanlar ve sendikal katılım. *A.Ü. SBF Dergisi*, 49 (3–4), 439–454.
- Toksöz, G. (2007). İşgücü piyasasının toplumsal cinsiyet perspektifinden analizi ve bölgelerarası dengesizlikler. *Çalışma ve Toplum ekonomi ve hukuk dergisi* 4(15), 57–79.
- Topaloğlu, B. (1970). *İslamda kadın*. İstanbul: Yağmur yayınevi.

Toprak, Z. (1988). Osmanlı Kadınları Çalıştırma Cemiyeti, kadın askerler ve milli aile. *Tarih ve toplum dergisi* 9(51), 162–165.

Tunçsiper, B. ve Sürekçi, D. (2004). Çalışma hayatında kadın işgücünün ekonomik bir analizi. *Kadın çalışmalarında disiplinlerarası buluşma birinci cilt*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi.

Turner, B. (1997). *Eşitlik*. (Çev: Bahadır Sina Şener). Ankara: Dost Kitabevi.

TÜİK. <http://nkg.tuik.gov.tr/goster.asp?aile=4> (Erişim Tarihi: 10.03.2010).

Türk Dil Kurumu. (2003). *Türkçe Sözlük*. Ankara.

Türk-İş. (2005a). *Kadın Emeği Platformu Komisyon Raporları*. Ankara.

TÜSİAD Basın Bülteni. (15 Temmuz 2008). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet; Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*.

Ulutaş, Ç. Ü. (2009). Yoksulluğun kadınlaşması ve görünmeyen emek. *Çalışma ve Toplum ekonomi ve hukuk dergisi* 2(21), 25–40.

UNİCEF. (2003). *Eğitimin toplumsal cinsiyet açısından incelenmesi*. Ankara.

UNİCEF. http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html (Erişim: 10.03.2011).

United Nations.

http://unic.un.org/aroundworld/unics/common/documents/publications/udhr/an_kara_udhr_turkish.pdf (Erişim Tarihi: 05.03.2011).

United Nations. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/states.htm> (Erişim Tarihi: 10.03.2011).

United Nations.

http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en (Erişim Tarihi: 31.03.2011).

United Nations Development Programme.
http://www.undp.org.tr/Gozlem3.aspx?WebSayfaNo=2753#turkey_women
(Erişim: 20.03.2011).

Women for Women's Human Rights. <http://www.wwhr.org/files/CedawTR6.pdf>
(Erişim Tarihi: 15.03.2011).

World Economic Forum (2009). *Global Gender Gap Report 2009*.
<https://members.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf> (Erişim Tarihi:
25.06.2010).

Yalova, Y. [2002]. *Demokratikleşme yolunda toplumsal cinsiyetin ana politikalara yerleştirilmesi*. [Ankara].

Yenisey, K. D. (2002) Kadın – erkek eşitliği bakımından Türk İş Hukuku'nun Avrupa Birliği hukuku ile olası uyum sorunları. *Kamu – İş*, 6(4), 31–72.

Yenisey, K. (2006) İş Kanununda eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı. *Çalışma ve Toplum*, 4 (11), 63–81.

Yeşilorman, M. (2001). Toplumsal eşitlikte kör nokta: kadın eşitsizliğine genel bir bakış. *Fırat üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 269–280.

Yıldırım, N. (2007). Toplumsal cinsiyet ve aile-din-toplum. *Türkiye'de toplumsal cinsiyet tartışmaları*. (Çev: M. Susan, M. Önen, M. Yeğenoğlu). İstanbul: Heinrich Böll Stiftung Derneği.

Yorgun, S. (2010). Sömürü, koruma ve pozitif ayrımcılıktan çalışma hayatının egemen gücü olmaya doğru kadınlar: 21. yüzyıl ve pembeleşen çalışma hayatı. *Hacettepe Üniversitesi Sosyo-Ekonomi Dergisi*, 2010-1, s. 167-190.

Yüksel, A. (1999 Temmuz). Toplumsal cinsiyet olgusu ve Türkiye'deki toplumsal cinsiyet kalıplarının televizyon dizilerindeki yansımaları. *Kurgu dergisi*, Sayı: 16, s. 67-81.

Zaim, S. (1997). *Çalışma ekonomisi* (Yenilenmiş ve genişletilmiş 10. Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi