T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞMA HAYATINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK;

AVRUPA BİRLİĞİ POLİTİKALARI VE TÜRKİYE

ASLIHAN EROL

1088220107

TEZ DANIŞMANI

YRD. DOÇ. DR. AYTÜL ÇOLAK

EDİRNE 2011

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ
İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aslıhan EROL tarafından hazırlanan **ÇALIŞMA HAYATINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK ; AVRUPA BİRLİĞİ POLİTİKALARI VE TÜRKİYE** konulu **YÜKSEK LİSANS** Tezinin Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 12.-13. maddeleri uyarınca **02.08.2011 salı** günü saat **16.00**'da yapılmış olup, tezin * Kabul Edilmesine **OYBİRLİĞİ/~~OYÇOKLUĞU~~** ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Doç Dr. Ayhan GENÇLER	Kabul Edilmesine	
Yrd. Doç. Dr. Aytül ÇOLAK (Danışman)	Kabul Edilmesine	
Yrd. Doç. Dr. Yasemin KOLDERE AKIN	Kabul Edilmesine	

* Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine/Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

Referans No	**410624**
Yazar Adı / Soyadı	ASLIHAN EROL
Uyruğu / T.C.Kimlik No	T.C. 14600451056
Telefon / Cep Telefonu	2124661319 5427167037
e-Posta	aslhan_erol@yahoo.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliği Politikaları ve Türkiye
Tezin Tercümesi	Gender Based Discrimination in Business Life; European Union and Turkey
Konu Başlıkları	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Üniversite	Trakya Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bölüm	
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Bilim Dalı / Bölüm	Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2011
Sayfa	123
Tez Danışmanları	Yrd. Doç. Dr. Yrd.Doç.Dr. AYTÜL ÇOLAK
Dizin Terimleri	Çalışan kadınlar=Employed women Çalışma ekonomisi=Labour economics
Önerilen Dizin Terimleri	
Yayımlama İzni	Tezimin yayımlanmasına izin veriyorum Ertelenmesini istiyorum

a.Yukarıda başlığı yazılı olan tezimin, ilgilenenlerin incelemesine sunulmak üzere Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi tarafından arşivlenmesi, kağıt, mikroform veya elektronik formatta, internet dahil olmak üzere her türlü ortamda çoğaltılması, ödünç verilmesi, dağıtımı ve yayımı için, tezimle ilgili fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere hiçbir ücret (royalty) ve erteleme talep etmeksizin izin verdiğimi beyan ederim.

18.08.2011

İmza:.....

Yazdır

Tezin Adı: Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliği Politikaları ve Türkiye

Hazırlayan: Aslıhan EROL

ÖZET

Bu tez çalışmasında, çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılık anlatılmaya çalışılmıştır. Birinci bölümde eşitlik ve ayrımcılık kavramları cinsiyet temelli anlatılarak, iş hayatındaki görünüş şekilleri üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde, kadının çalışma hayatında maruz kaldığı ayrımcı muamelelerin iş piyasalarına yansıması Avrupa Birliği ve Türkiye bazlı incelenmiştir. Yine aynı bölümde, hem Türkiye'de hem de Avrupa Birliği'nde kadın istihdamının görünüş şekilleri ve istihdam arttırıcı tedbirlerden bahsedilmiştir.

Üçüncü ve son bölümde ise, Avrupa Birliği ve Türkiye'de çalışma hayatında kadına yönelik geliştirilen politika ve yasal düzenlemeler ele alınarak, Türkiye'nin Birlik'e üyelik sürecinde kadına yönelik çıkardığı yasa ve düzenlemeler anlatılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık, Çalışma Hayatı, Kadın, Toplumsal Cinsiyet, AB Politikaları, Türkiye.

Title of The Thesis: Gender Based Discrimination in Working Life; European Union and Turkey

Prepared by: Aslıhan EROL

ABSTRACT

The discrimination against women in business life is tried to be explained in this thesis. In the first chapter, the concepts of equality and discrimination are explained on the basis of genders and their appearance in working life is emphasized.

In the second chapter, effect of discriminative acts experienced by women in business life on labor market is discussed on the basis of European Union and Turkey. Appearance of women employment and measures for increasing employment both in Turkey and European Union are mentioned in the same chapter.

In the third and last chapter, the policies and legal regulations developed for women in business life in European Union and Turkey are discussed and laws and regulations enacted for women by Turkey in the process of membership to the Union.

Key Words: Discrimination, Working Life, Woman, Gender, EU Policies, Turkey.

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında, çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcı tutumlar, Türkiye ve Avrupa Birliği temelli incelenmiştir. Kadına yönelik ayrımcı muamelelerin, hukuki dayanakları ve kadın istihdamının görünüş şekilleri anlatılmıştır.

Bu çalışmanın tamamlanmasında, desteğini esirgemeyen tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Aytül ÇOLAK'a ve Sakarya Üniversitesi Araş. Gör. sevgili arkadaşım Özge Alev SÖNMEZ'e teşekkür ederim.

Aslıhan EROL

EDİRNE- 2011

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....**İ**

ABSTRACT.....**İİ**

ÖNSÖZ.....**İİİ**

İÇİNDEKİLERİ.....**İV**

TABLO LİSTESİ.....**Vİ**

KISALTMALAR.....**Vİİ**

GİRİŞ……..……**1**

BİRİNCİ BÖLÜM
EŞİTSİZLİK VE AYRIMCILIK KAVRAMLARINA CİNSİYET TEMELLİ KAVRAMSAL DEĞERLENDİRİLMESİ

1.1. Eşitsizlik Kavramı..... **3**

1.1.1. Eşitlik, Hakkaniyet ve Adalet Kavramları Arasındaki İlişki..... **6**

1.2. Ayrımcılık Kavramı..... **7**

1.2.1 Doğrudan Ayrımcılık..... **8**

1.2.2. Dolaylı Ayrımcılık..... **9**

1.3. Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık Nedenleri..... **10**

1.3.1. Cinsiyet..... **10**

1.3.1.1. Mesleki Yönlendirmede Ayrımcılık..... **13**

1.3.1.2. İşe Alımda Ayrımcılık..... **15**

1.3.1.3. Çalışma Yaşamında Ayrımcılık..... **17**

1.3.2. Cinsel Taciz..... **19**

1.3.3. Mobbing (Psikolojik Şiddet)..... **23**

1.3.4. Ücretlerde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık..... **28**

1.3.5. İş sözleşmesi Feshi Sırasında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık..... **29**

İKİNCİ BÖLÜM
ÇALIŞMA HAYATINDA KADINA YÖNELİK AYRIMCILIĞIN GÖRÜNÜŞ ŞEKİLLERİ

2.1. Toplumsal Cinsiyet Temelli Bakış Açısı..... 32
2.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramının Tarihsel Perspektiften Değerlendirme..... 34
2.2. Kadın Eğitiminin Sorunsalı..... 38
2.3. Enformel Sektör Çalışan Kadının Sorunları ve Çözüm Yolları..... 52
2.4. Cam Tavan (Glass Ceiling) Sendromu ve Kadın Girişimciliği..... 60
2.5. Kadın İstihdamının Görünümü..... 68

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ÇALIŞMA HAYATINDA KADINA YÖNELİK AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİNİN HUKUKİ DAYANAKALARI "AVRUPA BİRLİĞİ POLİTİKALARI VE TÜRKİYE"

3.1. Avrupa Birliği Çalışma Hayatında Kadının Durumuna İlişkin Hukuki Yaptırımlar..... 79
3.1.1. Avrupa Birliği Sosyal Şartına Göre Kadının Durumu (Gözden Geçirilmiş Metin 3 Aralık 1996)..... 80
3.1.2. Avrupa Birliği Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği..... 81
3.1.3. Avrupa Birliği Direktiflerinde Kadın Erkek Eşitliği..... 84
3.1.4. Avrupa İstihdam Stratejisi..... 91
3.2. Türk Hukukunda Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri..... 93
3.2.1. Çalışma Hayatında Kadın ve Hukuki Dayanakları..... 97
3.2.3 Avrupa Birliği İlerleme Raporlarında Türkiye'nin Durumu..... 103

SONUÇ..... 108
KAYNAKÇA..... 112

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Türkiye'de Cinsiyete Göre Okuma Yazma Oranı % 41

Tablo 2. Avrupa Birliği Ülkelerinin 2009 Yılına Ait
15 Yaş Üzeri Okuma Yazma Bilmeyenlerin Oranı % 44

Tablo 3. Türkiye'de 8 Yıllık Kesintisiz Eğitim Sonrası
Okullaşma Oranları %..... 46

Tablo 4. Avrupa Birliği Üyesi 27 Ülkenin Okullaşma Oranları % 48

Tablo 5. AB Organlarında Karar Alma Sürecindeki Kadınların Görünümü % .. 61

Tablo 6. Türkiye'de Yıllara Göre Kadın ve Erkek Milletvekili Oranları % 62

Tablo 7. Cinsiyete Göre AB Üyesi Bazı Ülkelerin ve Türkiye'nin Girişimcilik
Aşamaları %..... 66

Tablo 8. Türkiye ve AB'de Cinsiyete Göre Aktif İş Gücü % 71

Tablo 9. Avrupa Birliği ve Türkiye'de Cinsiyete Göre İstihdam % 72

Tablo 10. Avrupa Birliği ve Türkiye'de Cinsiyete Göre Part-time Çalışma % .. 74

Tablo 11. Avrupa Birliği ve Türkiye'de Cinsiyete Göre İşsizlik % 75

Tablo 12. Avrupa Birliği ve Türkiye'de Cinsiyete Göre Aktif Olmayan
Çalışmaya İstekli İşgücü 77

KISALTMALAR LİSTESİ

AB : Avrupa Birliği

ATAD : Avrupa Topluluğu Adalet Divanı

BM : Birleşmiş Millet

CEDAW : Committee on the Elimination of Discrimination Against Women

EC : European Comission

HD : Hukuk Dairesi

ILO : International Labor Organization

İHAS : İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi

KPSS : Kamu Personeli Seçme Sınavı

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

MTA : Maden Tetkik Arama

OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development

TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi

TC : Türkiye Cumhuriyeti

TÜSİAD : Türkiye Sanayicileri ve İşadamları Derneği

UÇO : Uluslararası Çalışma Örgütü

UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

WIEGO : Women Informal Employment: Globalizing and Organizing

YİBO : Yatılı İlköğretim ve Bölge Okul

GİRİŞ

Kadın ve erkek eşitliği sorunu yaradılıştan kaynaklıdır. Avcı toplumundan bugüne, kadın ve erkeğin toplum içinde nasıl davranması gerektiği çocuk yaşlarda öğretilmektedir. Anne ve babalar, kız ve erkek çocuklarından öğrettikleri bu davranışlara göre hareket etmelerini beklemektedirler. Kız ve erkek çocuklara öğretilen bu davranışlar toplumsal cinsiyet kavramını ortaya çıkarmaktadır. Toplumsal cinsiyet ise, beraberinde toplumsal iş bölümü kavramını gündeme getirmektedir. Çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılık, bu noktada ortaya çıkmaktadır.

Çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılığın bir diğer nedeni de, eğitimdeki eksiklikten kaynaklanmaktadır. Bunun sonucu olarak kadın, enformel sektörde güvencesiz işçi olarak çalışmaktadır. Kadına yönelik ayrımcı tutumlar, sadece eğitimsiz değil aynı zamanda eğitimli kadının sorunudur. Kadınların yönetici pozisyonlarında yeterince yer alamaması ve karar alma süreçlerine katılamaması, bunun en açık örneğidir.

Genel olarak kadın istihdamına bakıldığında, hem Türkiye hem de AB içinde erkeklere oranla düşüktür. Ancak part-time çalışma şeklinin yaygın olduğu İskandinav ülkelerinde kadın istihdamı, diğer Birlik üyelerine oranla daha fazladır. Çalışan kadının ekonomiye katkısını göz önünde bulunduran ülkeler, kadın istihdamını teşvik edici bir dizi önlemler almaktadır. Özellikle hukuki düzenlemeler ile, ayrımcı tutumları ortadan kaldırmayı ve kadını iş hayatına çekmeyi hedeflemektedirler.

Bu araştırmanın birinci bölümünde, çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılık ve eşitsizlik kavramları değerlendirilecektir. Bu değerlendirmeler hem AB hem de Türkiye'den örnekler ile desteklenecektir. İkinci bölümde, çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılığın görünüş şekilleri ele alınacaktır. Kadının toplum içindeki

durumu, çalışma hayatına yansıması, nedenleri ve sonuçları değerlendirilecektir. Son bölümde ise, çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılığın hukuki dayanakları anlatılacaktır. Türkiye'de ve AB hukukunda kadının yeri değerlendirilirken, Türkiye'nin Birlik'e uyum sürecinde çıkarttığı yasalar ve düzenlemeler ilerleme raporlarından örnek ile anlatılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.EŞİTSİZLİK VE AYRIMCILIK KAVRAMLARINA CİNSİYET TEMELLİ KAVRAMSAL DEĞERLENDİRİLMESİ

1.1. Eşitsizlik Kavramı

İnsanoğlu birbirlerinde tamamen farklı yaradılmıştır. Hepimiz birbirimizden sadece dışsal karakter özelliklerimizden dolayı değil, (miras kalan servet,içinde yaşadığımız doğal ve sosyal çevre) ayrıca kişisel karakter özelliklerimizden (yaş,cinsiyeti,fiziksel ve ruhsal özelikler) dolayı da faklıyızdır. İşte bu değerlendirmeler sonucunda eşitlik insanoğlunun farklılığında varolmuştur.[1]

En geniş anlamıyla eşitlik aynı durumdaki kişilerin objektif bir neden olmadıkça herhangi bir ayrımcı muameleye tabi tutulmamaları demektir.[2] Eşitsizlik ise, üç faklı şekilde sınıflandırılır. Bunlar : 1. Hiyeraşik Eşitsizlik: Eşitsizlik aşağıdan yukarı doğru sıralanır veherkes görece görece pozisyonuna göre sıralanmaktadır. 2. Tabakalandırma: Farklı düzeydeki gruplar olan cinsiyet ve sınıf ile ilgili tartışmalarda kullanılmaktadır. 3. Sosyal Bölünme: Toplumlar siyah ve beyaz, erkek ve kadın, zengin ve yoksul gibi gruplara bölündüğünden bahsetmektedir. [3]

---

[1] Amatya Sen, *Inequality Reexamined*, 3. Baskı, Oxford Universiry Pres, 1995, s.1.
[2] Ali Pir Kaya, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, Dora Yayıncılık, Bursa 2009, s.5.
[3] Paul Spicker, "Welfare and Society An Introduction To Social Policy"*, http://www2.rgu.uk/public policy/introduction/welfsoch.htm* (13.03.2004), s.4 aktaran Özdemir Süleyman, *Küreşelleşme . Sürecinde Refah Devleti*, İTO Yayınları, Yayın No:2004-69, İstanbul 2004, s.82.

1776 tarihli Virgina İnsan hakları Bildirgesi, insanların eşit, hür ve bağımsız olduklarını açıklamıştır. Daha sonra 1789 Fransız İnsan ve Vatandaşları Hakları Beyannamesi de, kişinin vicdan, fikir, inanç ve ifade özgürlüğünü insan hakları olarak koruma altına almıştır. Bu iki bildirge toplumsal değişmelerin ve toplumsal hareketlerin önemli yapı taşı olmuştur. Günümüzde Uluslararası İnsan Hakları ile ilgili ilk belge, 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen ve ilan edilen " İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi"dir.[4]

Eşitlik kavramının, tarihsel gelişimi içerisinde pozitif olarak algılanması Roma Hukukuna dayanır. Roma, Sicilya, Yunanistan, İspanya, Libya, Galya gibi faklı bölgeleri içinde barındırması ve bu bölgelerin birbirlerinden farklı kültür gelenekleri,siyasal yetenekleri olması, ekonomik ve dinsel açıdan farklı olmalarından dolayı "*Jus Gentim*" yani yabancılar hukukunun ortaya çıkmasına yol açmıştır. Yabancılar hukuku, değişik bölgelerde yaşayan bu kişilerin ticaret yapmaları, mülkiyet, evlenme, miras gibi işlemlerini çözmüş ve toplumsal ilişkileri içine alan hukuk sistemi oluşmasını sağlamıştır. Böylece Roma yurttaşlığının derece derece hem kişilere hem de toplumlara verilmesi, eşitlik ilkesinin kökleşmesini sebep olmuştur.[5]

Toplumsal eşitsizliğin doğmasının, Aristo ve Platon'nun felsefesinin merkezi olduğu açıktır ve toplum bilimin doğuşuna temel oluşturmuştur.[6] Bu bağlamda varlığın idealar ve nesneler olarak ikiye ayıran ve eşitlikçi felsefeyi de bu ayrımla ortaya koyan Platon'a göre, eşitliğin ancak idealar dünyasında yani mükemmel değişmez ve iyi varlıkların olduğu nesneler dünyasında gerçekleşmesi mümkündür. Bu düşünce uyarınca geçekte birbirine eşit hiçbir şey bulunmamaktadır ve gerçekte eşit olmayana eşit davranmak eşitsizliği ortaya çıkaracaktır şeklinde ifade etmektedir. Aristo ise, eşitliği Plato'dan farklı şekilde ele almış ve dağıtıcı ve denkleştirici adalet olarak ikiye ayırmıştır. Denkleştirici adalet, toplumdaki

[4] Turhan Esener, *Hukuk Başlangıcı,* Alkım Yayınevi, İstanbul 2000 s.44.
[5] Ali Pir Kaya, *a.g.e.,* s. 9, 10, 11.
[6] Bryan Turner, (Çeviren: Bahadır Sina Şener), *Eşitlik,* 2. Baskı, Dost Kitabevi, Ankara 2007, s.20.

şereflerin, kazançların, siyasal hakların dağıtımı ile ilgili iken ve insanların eşit oldukları oranda eşit pay alacaklarını, eşitsizlik durumda ise eşitsiz pay alacaklarını açıklamıştır. Dağıtıcı adalette, orantılı bir adalet söz konusudur. Denkleştirici adalet ise, bireyler arasındaki ilişkilerde yasalar ile konulmuş olan eşitliğin bozulduğu durumlarda tekrar eşitliğin sağlanması ile ilgilidir. Aristo bu iki adalet anlayışının birlikte kullanılması gerektiğini savunmaktadır. Toplumda herhangi bir şeklide eşitsizliğin olması durumunda isyan çıkacağını, devrim olacağını, bu sayede çıkar grubunun anlayışı doğrultusunda eşitliğin tekrar sağlanmak isteneceğini savunmuştur.[7]

Türkiye Cumhuriyetin Anayasa'nın 10.maddesine göre *"*herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi, düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerden ayrım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*"* Böylece anayasada kanun önünde eşitlik ilkesinin tanımı yapılmıştır. Bu bağlamda hukuki eşitlik, mutlak ve nispi eşitlik olarak ikiye ayrılmıştır. Mutlak eşitlik, bireylerin özelliklerine ve yeteneklerine bakılmaksızın eşit işlem görmeleri anlamına gelir.[8] Öyleyse, kadınlara milletvekili adaylığı için kota konulması yolundaki düşünceler mutlak eşitlik ilkesine aykırıdır. Anayasanın 10'uncu maddesinin ilk fıkrasına göre, cinsiyet, bir "özgül ayrım yasağı"dır. Cinsiyete dayalı bir ayrım öngören kadın milletvekili oranını yükseltmek bile olsa, eşitlik ilkesine aykırıdır. Çünkü, cinsiyet bir mutlak eşitlik sebebidir. Nispî eşitlikten kastedilen şey ise, aynı durumda bulunan kişilerin aynı işleme tâbi tutulmasıdır. Bu şu anlama gelir ki, farklı durumlarda bulunan kişiler, farklı işlemlere tâbi tutulabilirler. Diğer bir ifadeyle, nispî eşitlik anlayışına göre, eşit olmayanlara farklı kuralların uygulanması eşitlik ilkesine aykırı değildir. Bu ilkeye göre, kişinin hakları ve ödevleri, yetkileri ve sorumlulukları, durumuna, niteliğine yaptığı işe göre değişebilecektir. Anayasa Mahkemesi kamu yararına ve kamu düzeni gibi haklı sebeplerden dolayı nispi eşitlik ilkesini benimsemiştir.[9]

---

[7] Gaye Burcu Yıldız, *İşveren Eşit İşlem Yapma Borcu,* Yetkin Yayıncılık, Ankara 2008, s.29, 30.
[8] Şükran Ertürk, *Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği,* Belediye-İş Sendikası Yayınları AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara 2008 s.32.
[9] Kemal Gözler, *Türk Anayasası Hukuku,* Etkin Kitapevi Yayınları, Bursa 2000, s.82. *http://www.anayasa.gen.tr/esitlik.htm*, (25.04.2009).

Kısaca özetlemek gerekirse; herkese eşit paylar, eşit olanlara eşit ve eşit olmayanlara eşit olmayan haklar ve işlemler öngören eşitlik kavramı tartışılmakta ve modern toplumun bir değeri olarak karşımıza çıkmaktadır. Modern toplumlarda, modern yurttaşlık koşullarının ahlaki temele dayandırılması, eşitlik değil aksine eşitsizliktir. Bu yüzden Fransız Devriminden bu yana eşitlik kavramı, günümüz modern toplumunun değişmesine ve toplumun yeniden inşasının temellerini oluşturmuştur. Eşitlik kavramına yönelik bu tartışmalar, ulus devletin biçimlenmesine katkı yapan siyasal eşitliğin gelişmesine sebep olmuştur. Yöneticilerin keyfi denetlenmesi, keyfi yasaların yerine adil yasaların getirilmesi, halkın kuralları belirlemede söz sahibi olması; modern toplumun eşitliği, dönüştürücü bir kavram olarak kullanmasıyla olmuştur.[10]

1.1.1. Eşitlik, Hakkaniyet ve Adalet Kavramları Arasındaki İlişki

Hakkaniyet, eşitlik kavramı ile yakından ilişkilidir. Hakkaniyet (hak ve nasafet) ilkesi bireylerin yasa önünde eşit olduğu ve onların haklarına uyulmasının zorunlu olduğu esasından çıkartılan bir adalet ilkesi olarak tanımlanmaktadır.[11]

Adalet ise en geniş anlamıyla; fazilet yani bilgi ve ahlakla aynı anlamı taşır. Fazilet insanın beşeriyet uğruna kendisine düşen görevleri yerine getirmesi anlamındadır. Fazilet akıl yolu ile en doğru yolu bulmak olduğuna göre aklın verdiği emirleri yerine getiren kimse adalete uygun hareket eden adil bir kişidir. Dar anlamda adalet ise insanın dünya nimetlerin paylaşırken ne kendisine ne de başkasına zarar vermeyecek şekilde hareket etmesidir. Hakkaniyet ve adalet kavramları birbirlerinden farklı anlamda kullanılmaktadır. Her ikisi de aynı amaca yani ahlaka

[10] Ali Pir Kaya, *a.g.e.,* s.7, 8.
[11] Gaye Burcu Yıldız, *a.g.e.,* s.32.

yönelik olmalarına rağmen, düşünce olarak birbirlerinden ayrıdırlar. Adalet, hukuk kurallarına hakim olan en yüksek ahlaki düşünceyi ifade ederken, hakkaniyet somut olayların özelliklerini göz önünde tutarak kişisel adaletin gerçekleşmesi için başvurulan düşüncelerden biridir. Adalet kavramı, ahlaka en uygun olan ideali bulmaya çalışırken; hakkaniyet ise, olayın özelliklerini ve olaydaki menfaat ilişkisini bulmaya bir araçtır. Kanun koyucunun bilinçli olarak bıraktığı boşlukları, hakim takdir hakkını kullanarak hakkaniyete uygun bir şekilde bu boşluğu doldurma yetkisine sahiptir. Böyle bir durumda hakim örf ve adete başvuracak, bu dahi yoksa kendisi kanun koyucu olsa idi, bu sorun için nasıl bir kural koyacak idiyse, ona göre karar verecektir. Hakim, takdir yetkisini kullanırken sübjektif, keyfi faktörlerin etkisinde kalmaz.[12]

1.2. Ayrımcılık Kavramı

Ayrımcılık kavramı, sözlük anlamı, bir kimseyi herhangi bir niteliği sebebiyle mağdur etmek demektir. Ayrımcılık kavramı, hukuk literatürüne ilk olarak, 1878 yılında Anglosakson Hukukunda bir mahkeme kararı ile telaffuz edilmiştir. Uluslararası hukuk alanında ilk olarak azınlık haklarının korunması konusunda gündeme gelmiş; daha sonra ayrımcılık yasağı genel bir hukuk ilkesi olarak benimsenmiştir.[13]

Ayrımcılık kavramı genel bir ifadeyle, bir kimsenin sahip olduğu bireysel özelliğinden dolayı diğer bir başka kimseye göre faklı davranılması ve bu farklı davranış nedeniyle mağdur edilmesi anlamına gelmektedir. Pozitif ayrımcılık dışında her zaman olumsuz bir anlam ifade etmektedir. Pozitif (olumlu) ayrımcılık ise, belli alanda az temsil edilen gruplara fırsat eşitliği sağlamak amacıyla bu gruplara ayrımcılık yapılmasını sağlayan program ve politikalardır. Bu program ve politikalar

[12] Turhan Esener, *a.g.e.,* s. 31, 39, 40.
[13] Melek Onaran Yüksel, *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın – Erkek Eşitliği* . Beta Basım, İstanbul 2000, s. 38.

genellikle, eğitim, istihdam, sağlık yardımlar ve sosyal refah alanları ile ilgilidir. Bahsedilen pozitif ayrımcılık, eşitlik ilkesini zedelememektedir çünkü ayrımcılık yapılan bu gruplar ve bireyler toplumda dezavantajlı durumdadır ve diğer bireylerle ve gruplarla eşit değildir. Ayrımcılık yapılarak gözetilen bu gruplar ve bireyler önceden belli nedenlerden dolayı ayrımcılığa maruz kalmışlardır ve diğer bireyler ve gruplar arasındaki eşitlik bozulmuştur. Dolayısıyla, pozitif ayrımcılığın amacı bu grupların ya da bireylerin maruz kaldıkları ayrımcılığı hiç olmamışçasına diğer bireyler ve gruplarla eşit hale getirmektir.[14]

1.2.1. Doğrudan Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık, hukuki eşitlik ilkesine dayanır. Dil, din, cinsiyet, ırk ya da engellilik gibi yasaklanmış temellerde, bir kişi ya da gruba yönelik zarar verici tutumda bulunmak olarak tanımlanmaktadır.[15] Örneğin işverenin mesleki yükselme için faydalı olacağını düşündüğü eğitim programlarına katılma koşulu olarak sendikasız olmayı şart koşması, doğrudan ayrımcılıktır. Avrupa Birliği'nin 09.02.1976 tarih ve 76/207 "İşe Alınma İşte Yükselme Mesleki Eğitim ve İş Koşullarında Eşitlik" başlıklı direktifinin 2/1 maddesi uyarınca eşit davranma ilkesi, kadın ve erkek çalışanlar arasında, medeni ve ailevi duruma bakılmaksızın doğrudan ve dolaylı bir şekilde cinsiyete dayalı hiçbir ayrımcılığın yapılmaması gerektiğini söylemektedir. Buna göre cinsiyete dayalı doğrudan ayrımcılık bir kimseye farklı davranılması ve kötü muamele tabi tutulması anlamındadır. Örneğin iş yerinde uygulanacak ücret artışlarında kadınlar için daha az artış kararlaştırılması doğrudan cinsiyet ayrımcılığıdır. [16]

[14] Gaye Burcu Yıldız, *a.g.e.,* s.69, 83, 84.
[15] Ferah Salman, *"*Türkiye'de Ayrımcılık Uygulamaları:Mağdurları ve Uzmanları Anlatıyor", *http://www.dezavantaj.org/files/Hepyenikbaslamaduygusu.pdf* , s.10., (26.06.2009).
[16] Gaye Burcu Yıldız, *a.g.e.,* s. 74, 73.

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı, çalışanlar arasında mesleki bakımından fırsat eşitliğini ortadan kaldıran işçiyi mağdur eden bir tutumdur. Çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık denildiğinde, akla ilk gelen kadının erkeklere nazaran daha az nitelikli, düşük ücretli işlerde istihdam edilmesi ve yüksek statülü pozisyonlara mesai arkadaşları olan erkek işçilerin terfi ettirilmesidir.[17]

1.2.2. Dolaylı Ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık, tarafsız ölçütü dayalı bir hükmün ya da uygulamanın belli bir gruba mensup bireylerin diğerleriyle karşılaştırıldığında olumsuz etkilendiği fakat ortaya çıkan bu olumsuz durumunda haklı gerekçeyle açıklanmama durumlarını ifade eden bir kavramdır. Avrupa Birliği'ne bakıldığında dolaylı ayrımcılık kavramı "dolaylı cinsiyet ayrımcılığı" olarak yer almıştır. Buna göre dolaylı ayrımcılık, görünüşte ayrım yaratmamasına karşın, uygulamada belirli cinse mensup bireylerin diğer cinse mensup bireyler karşısında olumsuz etkilendiği ve dezavantajlı konuma geldiği durumlarda söz konusudur. Dolaylı ayrımcılık kavramı sadece cinsiyete yönelik değil diğer ayrımcılık nedenlerini de (ırk,etnik,din vs..) kapsamaktadır. Dolaylı ayrımcılığa işyerlerinde kıdeme dayalı yapılan uygulamalar örnek verilebilir. Özellikle ülkemizde erkekler mesleki hayatlarına genelde askerlik sebebiyle ara vermektedir, kadınlar ise doğum, çocuk bakımı veya aile fertlerinden bakıma muhtaç duruma düşen kişiye bakmak gibi sebeplerden mesleki kariyerlerine ara vermektedirler. Böylece iş yerlerinde uygulanacak kıdeme dayalı bir uygulamada kadınlar dezavantajlı duruma düşmektedirler. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın dışında da uygulamada karşılaşılan dolaylı ayrımcılığa;[18] işverenin yaptığı uygulamaya göre yarı zamanlı işçi istihdam etmeme politikasının olması böylece ailelerine ve çocuklarına bakmakla yükümlü kişilerin istihdam edilme şansının azalması örnek olarak verilebilir. İşverenin iş ilanında on yıllık tecrübe istemesi o işe daha donanımlı

[17] Melek Onaran Yüksel, *a.g.e.,* s. 39, 40.
[18] Gaye Burcu Yıldız, *a.g.e.,*. s.75,76,77,80.

ama daha az tecrübeli kişilerin başvurmasını engellemektedir ve dolaylı olarak adaylar ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.[19]

1.3. Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık Nedenleri

Ayrımcılık, insanoğlunun birlikte yaşamasının ürettiği bir durumdur. Toplumun içinde elde edilecek faydaların dağıtımı sırasında yaşanan bir sorun olan ayrımcılık, sanayi toplumuna geçişte çeşitlenmiş ve genişlemiştir. Artan yoksullukla birlikte paylaşım sorunu ortaya çıkmış ve ayrımcılık fazlalaşmıştır.[20]

Günümüzde ayrımcılık nedenleri, iki gruba ayrılarak incelenebilir. Bunlardan ilki, bireylerin kendi iradesi ile değiştirmesi mümkün olmayan ve biyolojik özellik taşıyan cinsiyet,yaş,ırk,renk gibi özelliklerinden dolayıdır. Diğer grup ise, felsefi inanç,din,medeni hal gibi sosyal ve siyaset açıdan değerlendirilebilecek niteliklerdir.Bu bağlamda, ifade etmek gerekirse aynı cinse mensup olmayan kişilerin olumsuz bir davranışa muhatap tutulmalarına, ayrımcılık denir.[21]

1.3.1. Cinsiyet

Kadınlar, işgücü piyasasında temel olarak üç farklı düzeyde görülmektedir. Bunlardan ilki olan yatay ayrışma, kadınların ve erkelerin farklı iş kollarında ve işlerde çalışmalarını ifade eder. Genellikle hizmet ve tekstil sektöründe daha çok kadınların çalışması yatay ayrışmaya örnektir. İkincisi ise, dikey ayrışım olarak adlandırılan aynı işkolunda veya işte çalışan erkekler ile kadınların farklı

[19] *Anti Discrimination Commission Queensland*, http://www.adcq.qld.gov.au/Brochures07/direct.html (09.07.2009).
[20] Ferah Salman, *a.g.m.,*. s. 16, 17.
[21] Gaye Burcu Yıldız, *a.g.e.,* s. 88.

pozisyonlarda çalışmalarıdır. Bu ayrışmaya örnek olarak ise, yönetici pozisyonlarında daha çok erkeklerin bulunması gösterilebilir. Son olarak sözleşme bazında ayrışma erkeklerin kadınlara göre daha büyük oranda tam zamanlı ve sürekli iş sözleşmesi ile çalıştığı kadınların ise süreksiz işlerde ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı bir ayrışma türüdür. [22]

1982 Anayasamıza göre herkesin dilediği alanda çalışma hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Anayasanın 10.maddesinde bahsedilen "genel eşitlik ilkesi"ne göre, herkes bütün haklardan ve özgürlükten eşit olarak yararlanma hakkına sahiptir. Bu bağlamda kadınlar ve erkekler dilediği alanda çalışmaya diledikleri mesleği seçme, cinsiyet göz önünde alınmaksızın bu haklar ve imkanlardan eşit ölçüde yaralanma hakkına sahiptir. Ayrıca 70.maddesine göre, "Her Türk kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada görevin gerektiği niteliklerden başka hiçbir ayrım gözetilemez" . Bu uygulama aynı zamanda özel sektördeki işlerde de uygulanmaktadır. Ancak işveren açık işe başvuran aynı nitelikteki kadın ve erkek adaylardan arasında dilediğini seçme ve dilediği ile sözleşme kurma hakkına sahiptir. İşverenin üstlendiği yatırım riskinden dolayı, Anayasa ile güvence altına alınmış olan dilediği ile sözleşme yapma ve ekonomik girişimde bulunma hakkı vardır. Ancak işveren adaylar arasında seçim yaparken cinsiyet ayrımı yasağını ihlal eden bir tutum sergileyemez . İşveren istediği adayla işe alım sırasında hizmet sözleşmesi yaparken ve işe alındıktan sonra hizmet sözleşmesi devam ederken hukukun temel ilkelerini, Anayasa ve kanunların emredici kurallarını ihlal edemez.[23]

Buna göre, Türk İş Hukuku'nda cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır. Cinsiyete dayalı ayrım yasağı ILO normları ve AB mevzuatı paralelinde Türk İş Hukukuna girmiştir. 4587 sayılı İş Kanunun 5.maddesinin 3.fıkrası uyarınca "İşveren biyolojik ve işin niteliğine ilişkin sebeplerden zorunlu kılmadıkça, bir işçiye iş

[22] Gaye Burcu Yıldız, *a.g.e.,* s. 89.
[23] Melek Onaran Yüksel, *a.g.e.,* s. 137, 138.

sözleşmesinin yapılmasından, şartlarının oluşturulmasından, uygulanmasından ve sona ermesinde cinsiyet ve gebelik nedeniyle doğrudan dolaylı farklı işlem yapamaz." Fakat işin niteliği ve biyolojik nedenler dışında kalan bir işin ifasında kadın ve erkek cinsine özgü özelliklerin zorunlu kılındığı ölçüdeki işlerde cinsiyete dayalı farklı işlem, ayrım yasağına aykırı işlem olarak değerlendirilemez.[24]

Danıştay 12 Dairesi'nin çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık ile ilgili 22.02.2006 tarih, 2004/4382 E. Ve 2006/539 K. sayılı karara konu olayda,Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB), KPSS-2004/2 ve Ek Yerleştirme Tercih Klavuzunun 252 kodunda yer alan ve Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü merkez teşkilatına mühendis kadrosuna yapılacak atamalar için, "Cinsiyeti erkek olmak" ibaresinde içeren düzenlemenin; T.C Anayasası'na, yasalarına ve Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere aykırı olduğu gerekçesiyle iptalini istemiştir. Dosyayı incelen Danıştay tetkik hakimin görüşüne göre daha öncede yukarıda bahsedilen T.C Anayasası'nın düzenlediği kamu hizmetlerine girme hakkının düzenlendiği 70.madde, Anayasa'nın 10.maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5.maddesi aykırı olmasını sebep göstermiştir. Danıştay'a göre lisans programına devam edilerek alınan mezuniyet diploması; kişinin mesleği her koşulda yerine getirmeye hak kazandığı anlamına gelmektedir şeklinde açıklama yapılmıştır. MTA'nın savunmasında 2804 sayılı kanun 2. maddesi uyarınca görev ifasında, büyük çoğunlukla arazide, meskun olmayan mahallelerde oldukça zor koşullarda çalışıldığını ve ataması yapılacak mühendislerin uzun süreli çalışmalar için alınacağı beyan edilmiştir.[25]

Avrupa Birliği'nde cinsiyet dayalı ayrım yasağı AB Anlaşması 2., 3., 13. ve 141.maddeleriyle güvence altına alınmış ve Birlik içinde cinsiyet eşitliğini ortadan kaldırılmıştır. Cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili olarak son gelişmelerden biri olan

---

[24] Ali Pir Kaya, *a.g.e.,* s. 154.

[25] Yasemin Genç, *Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştığı Sorunlar ve Hukuki Mücadele Yollar,* . Amargi Kadın Bilimsel ve Kültürel Araştırma Yayımcılık ve Dayanışma Kooperatifi, İstanbul 2008, s. 40, 41, 42.

01.03.2006 tarihinde Avrupa Birliği Komisyonu, Avrupa Parlementosu, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi ve Bölgeler Komitesi'nin 2006 – 2010 yılları arasında kadın ve erkek eşitliğinde izlenecek yol haritası içeren tebliğe göre; [26]

1.Kadınlar ve erkekler eşit şekilde ekonomik bağımsızlıklarını elde edebilmeleri

2.İş, özel hayat ve aile yaşamının uyumlaştırılması

3. Karar alma mekanizmalarında kadınlar ve erkeklerin eşit temsili

4. Cinsiyete dayalı her türlü şiddetin(insan ticareti dahil olmak üzere) ortadan kaldırılması

5.Cinsiyete dair toplumda yerleşmiş bulunan basmakalıp düşüncelerin ortadan kaldırılması

6.Cinsler arası eşitliğin dış politika ve genişleme politikalarında teşvik edilmesi şeklinde kararlar alınmıştır.

Kadın ve erkek eşitliği, Avrupa Birliği'nde temel bir hak ve Birliğin büyüme, istihdam ve sosyal birleşme amaçlarına ulaşmak için ortak bir değer yargısı olarak kabul edilmiştir[27]

1.3.1.1. Mesleki Yönlendirmede Ayrımcılık

Mesleki yönlendirme, kişinin kendini geliştirmesini ve iş piyasasına entegre olmasını sağlamaktadır. Kişinin en özel hedefi olan mesleki alanda tatminini sağlamakta ve iş hayatında gerçekçi roller üstlenmesine olanak vermektedir. Sadece iş piyasasına yeni girecekler için değil, aynı zamanda meslek değiştirmek isteyenler için farklı kariyer alternatifleri sunmaktadır. Fakat bunun için öncellikli olarak

[26] Melek Onaran Yüksel, *a.g.e.,* s. 91.
[27] Melek Onaran Yüksel, *a.g.e.,* s. 92.

kişinin kendi isteklerinin farkında olması ve değişen dünyadaki yeni iş trendlerini araştırması gerekmektedir.[28]

Genel olarak bakıldığında mesleki yönlendirme, çocukluk çağlarında başlamakta ve en yoğun yönlendirme okul yaşamında yapılmaktadır. Okul kitaplarında işler, meslekler ve çalışma alanları dolaylı ve doğrudan yollarla kadın işi ve erkek işi şeklinde iki gruba ayrılmaktadır ve çocuklardan kendilerine biçilen bu rollere uygun davranışlar sergilemeleri beklenilmektedir.[29] Aileler, genellikle kız çocuklarından kendilerine uygun meslek seçmelerini isterler. Ailelerin istedikleri bu uygun meslekler, yarı zamanlı ve çok fazla uzmanlaşmanın gerekmediği işlerdir. Böylece hem ev işleri için zamanları kalacak hem de eş ve çocukları ile daha çok vakit geçirebileceklerdir. Eğer aile ekonomik açıdan yetersizse ve okula göndermek için iki çocuğundan birini seçmek zorunda kalırsa, çoğunlukla erkek çocuğu seçmektedir. Çünkü erkek, gelecekte ailesini geçindirmekle yükümlü olan kişidir. Cinsiyete göre iş bölümüne bakacak olursak, ev işlerinin yapılması, çocukların bakımı ve diğer aile üyelerinin ihtiyaçlarının sağlanması gibi ücretsiz ve üretkenliği olmayan işler kadınlara özgü olarak değerlendirilirken, ücret karşılığında yapılan piyasa işleri erkeklerin görevi şeklinde addedilmektedir. Bu tarz düşüncelerin var olması kadınların farklı meslek seçmesine ve çalışma hayatında farklı muamele görmesine sebep olmaktadır. İşte bu yüzden liselerde seçilen sosyal bilimler ve fen bilimleri gibi branşlarda ya da ünivesitede bölüm tercihlerinde cinsiyetin etkili olduğu söylenebilir.[30]

2010 Mart ayında Avrupa Komisyonu'nun yayınladığı "Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Kadın" adlı rapora göre 2006/2007 eğitim yılında Avrupa Birliği 27 ülkesi içinde, kadınların üniversite öğreniminin % 37,5 matematik ve fen bilimlerine yönelirken, mühendislik öğrenimi seçen kadınların oranı sadece % 24,7 şeklinde

[28] *Vocational Counselig & Guidance* , http://www.tvet-pal.org/counselling/intro.htm, (15.07.2009).
[29] *Kadın ve Çalışma Yaşamı*, http://harbis.weblimani.net/index.php?option=com_content&view=article&id=138:kadn-ve-calma-yaam&catid=39:yazlar&Itemid=68, (13.07.2009).
[30] Nihal Albayrak, "Üniversite Mezunlarının Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı" *http://www.buo.boun.edu.tr/buo/default.asp?id=296*, (11.07.2009).

verilere yansımıştır. Yine aynı raporda Finlandiya % 0,9 ile Birlik içinde en yüksek kadın doktora öğrencisine sahip ülke olurken, Malta ise % 0,02 ile en düşük kadın doktora öğrencisine sahip ülke olmuştur. [31]

Bu bilgiler doğrultusunda Eurostat'ın 2010 yılı bilgi ve iletişim teknolojilerindeki kadın istihdamına bakıldığında, Avrupa Birliği'nde kadınların bu sektördeki istihdamı 1,753,8 bin kişi olurken, erkeklerde bu veri 3,475,9 şekilde gerçekleşmiştir. Buradan anlaşılacağı üzere bilgi ve iletişim teknolojilerinde çalışan kadınlar erkeklerin yaklaşık %5'ni oluşturmaktadır.[32]

1.3.1.2. İşe Alımda Ayrımcılık

İş ilişkisi kurulurken iki temel ilke, karşımıza çıkmaktadır. Eşitlik ilkesi gereği, eşit işlem isteme borcu ile sözleşme özgürlüğü ilkesi gereği, dilediği ile sözleşme kurma hakkıdır. Bu haklar anayasa ile güvence altına alınmıştır. Genel eşitlik ilkesini açıklayan anayasanın 10.maddesine göre, kadın ve erkek ayrımı yapılmaksızın herkesin dilediği alanda çalışmaya, diledikleri meslekleri özgürce seçmeye hakkı vardır . Ancak Anayasa'nın 50/1 maddesi hiç kimsenin cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamayacağı, 50/2 maddesi de kadınların özel olarak korunacağı şeklinde düzenlenmiştir. İşverenin, bu maddeler uyarınca kadınların çalışmasının yasak olduğu yerler haricinde işe alımda izlediği politikalar ve

---

[31] "Women and ICT Status Report 2009", *European Commission*, Information Society and Media, 2010, s. 28, 30.

[32] *Employees by sex, age groups and economic activity,* (from 2008, NACE rev.2) (1000) [lfsa_eegan2], (Günceleme: 12-05-2011), http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do, (28.05.2011).

kullandığı yöntemler Anayasa ve kanunlara aykırı olamaz.[33] Ayrıca Türk Ceza Kanun'nun 122.maddesine göre, kişinin ise alınmasında veya alınmamasında dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce,felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerden dolayı ayırım yapılması halinde işverene altı aydan bir yıla kadar hapis ve adli para cezası verilir.[34]

İşe alınmada ayrımcılık, iş ilişkisinin kurulmasından önceki dönemde iş ilanları ile başlamaktadır. Söz konusu ilanlarda sadece erkeklerin işe alınacağının açıkça belirtilmiş olması ya da bu anlamın çıkarılacağı bir ifade kullanılması dolaylı yada doğrudan ayrımcılık yapıldığı anlamına gelmektedir.[35] Örneğin askerliğini yapmış bilgisayar kullanabilen metalurji mühendisi aranıyor şeklindeki ilan açıkça erkek adaylarların başvurmasını belirtmemekle birlikte, ilanın erkek adaylara hitap ettiği açıktır.[36]

Ayrıca işe alım sürecinde yani mülakatlar sırasında kadın adaylara ayrımcı tutum sergilenmekte ve cevaplamakla yükümlü olmadıkları sorular yöneltilmektedir. İş görüşmeleri sırasında adayın adı, soyadı, aldığı eğitimler, doğum yeri ve tarihi, medeni hali, ikametgah adresi, aldığı, uzmanlık konuları gibi benzeri konularda yöneltilen sorularda bir sınırlama yoktur. Ama özellikle kadın adaylara mülakat sırasında hamile olup olmadığı veya gelecekte hamilelik planı bulunup bulunmadığı konusunda sorular sorulamaz. İşverenin böyle sorular sormadaki asıl amacı, işçi için oluşturacağı eğitim, kariyer, çalışma ve iş planını buna göre ayarlamak, işçinin

---

[33] Melek Onaran Yüksel, *a.g.e.,* s .137, 138.
[34] *Türk Ceza Kanunu*, Kabul Tarihi: 26.09.2004, Karar No: 5237 http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5237.html, (22.07.2009) .
[35] Gaye Burcu Yıldız, *a.g.e.*, s. 201.
[36] Melek Onaran Yüksel, *a.g.e.,* s. 143.

hamileliği sırasındaki ve doğum sonrası işte bulunamayacağı dönemlerde işverene yansıyacak külfeti göz önünde bulundurmak ve ona göre bir tutum sergilemektir.[37]

1.3.1.3. Çalışma Yaşamında Ayrımcılık

İş ilişkisi kurulduktan sonra çalışma koşullarında, mesleki yükselmede, iş yerinde uygulanacak disiplin cezalarında, ücretlerde, ve sağlanacak yan menfaatlerde iş veren kadın ve erkek ayrımı yapamaz.[38]

Çalışma yaşamında uygulamada en çok karşılaşılan ayrımcılık türü, kadın ve erkek işçilerin terfisi sırasında yaşanmaktadır. İşveren, işçilerin mesleki yeterlilik ve kıdem esası gibi objektif ve somut kriterleri esas alarak, aynı vasıflara sahip ve aynı statüdeki işçileri cinsiyet ayrımı yapmadan terfi ettirmelidir. Söz konusu terfide, terfilerin genelde kıdeme dayalı olması sonucunda, kadınların biyolojik nedenlerden ve aile sorumlulukları nedeniyle kariyerlerine ara vermesinden dolayı dezavantajlı konumda oldukları görülmektedir. Diğer yandan mesleki ilerlemede iş yeri değişikliği, yoğun iş temposu ve iş yerlerinde alınan eğitim programlarına katılım objektif ölçütlere dayanmaktadır. Ancak kadınlar ailevi sorumluluklarından dolayı eğitim programlarına katılamamakta ve yoğun iş temposunda çalışmamaktadırlar. Eşinin kariyerinin ön planda olmasından dolayı işyerlerini istedikleri gibi değiştirmemektedir. Herhangi bir pozisyon için terfi uygulamasına gidilecek işyerinde bu ölçütler esas alındığında, kadınlar yerine erkek işçiler tercih edilmektedir.[39]

---

[37] Bekir Genç, "İşe alım sırasında yapılan mülakatlarda işveren yükümlülükleri", *http://www.iskanunu.com/icerik/acikacik/ise-alim-sirasinda-yapilan-mulakatlarda-dikkat-edilmesi-gereken-isveren-yukumlulukleri.html*, (19.07.2009).
[38] Gaye Burcu Yıldız, *a.g.e.,* s. 207.
[39] Melek Onaran Yüksel, *a.g.e.,* s. 177, 178, 179.

Çalışma yaşamındaki diğer bir ayrımcılık da, kadın ve erkek arasındaki ücret farklılığıdır. Toplumda kadının öncellikli görevinin anne olmak, erkeklerin ise para kazanmak olduğu genel bakış açısı, kadının emeğinin tali iş gücü olarak görülmesine sebep olmuştur. Bu yüzden kadınlar düşük nitelikli, yükselme niteliği olmayan işlerde çalışmaktadırlar. 10 Şubat 1975 tarihli 75/117 sayılı "Kadın ve Erkekler İçin Eşit İşe Eşit Ücret İlkesinin Uygulaması Hakkında Üye Devlet Hukuklarının Uyumlaştırılması Yönelik Direktifi", ayrımcılık yasağına ilişkin mevzuatın ilk düzenlemelerinden biridir. Bu direktife göre, kadın ve erkek işçiler arasındaki ücret farklılığından dolayı ayrımcılık yasaklanmış ve ücret belirlenmesinde kullanılan iş değerlendirmesi sisteminin objektif ölçütlere dayanması gerektiğini bildirmiştir. Ayrıca bununla birlikte üye devletlerin ulusal yasalarında bulunan eşit ücret ilkesine dayalı bütün yasal düzenlemeler ortadan kadırılmıştır.[40] Bu direktif Roma Anlaşması'nın 119. maddesinde anlatılan "eşit işte çalışan kadın ve erkeklere eşit ücret ödeneceği" ifadesine açıklık getirerek eşit değer verilen işler içinde eşit ücret ödeneceğini belirtmiştir. [41]

Türkiye'de bu ayrımcılığı düzenleyen yasa daha öncede bahsettiğimiz İş Kanunun 5. maddesinde belirtilen eşit ve eşit değerde işe eşit ücret ödemesi ilkesi yasal dayanakları oluşturmaktadır. İş ilişkisi sırasında veya sona ermesinde bu hükümlere aykırı davranıldığı takdirde, işçi dört aya kadar ücret tutarında tazminatla beraber başka yoksun bırakıldığı hakları talep etme hakkına sahiptir.[42] Ayıca asgari ücretin belirlenmesinde Asgari Ücret Yönetmeliğinin ücrette eşitlik ilkesinden bahseden 5.maddesi dil, din, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayrım yapılamaz şeklindedir. [43]

---

[40] Gaye Burcu Yıldız, *a.g.e.,* s. 216, 217.
[41] Senyen-Kaplan Tuncay Emine, *Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması,* Sözkesen Matbaacılık, 1999 Ankara, s. 54.
[42] Müjdat Şakar, *İş Hukuku Uygulaması,* Yenilenmiş 7. Baskı, Der Yayınları, İstanbul 2006, s.160,161.
[43] *Asgari Ücret Yönetmeliği*, sayı:25540, *Resmi Gazete* – 01.08.2004 http://www.alomaliye.com/asgari_ucret_yonetmeligi.htm , (19.07.2009).

İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını arz yönlü açıklayan Neoklasik İktisat Okulu'nun geliştirdiği Beşeri Sermaye Modeli'ne göre çalışan kişiyi memnun etmenin en önemli unsurlarından biri, ona hakettiği ücreti vermektir. Eğitilmiş emeğinin en iyi şekilde çalışabilmesi için, aldığı ücret oldukça önemli bir yere sahiptir. Kısaca kişinin sahip olduğu beşeri sermayesi, onun ücret düzeyini belirlemektedir. Böyle bir durum kadın işçilerin aleyhine bir durumdur. Kadınların daha az ücret almalarındaki ve daha düşük statülü işlerde çalışmalarındaki asıl sebep beşeri sermaye noksanlığından kaynaklanmaktadır. Temel eğitimdeki eksiklik, yeterli mesleki eğitimi alamamaları, iş yerlerindeki eğitimlere katılamamaları ve çeşitli sebeplerden dolayı iş hayatına ara vermeleri nedeniyle sahip oldukları beşeri sermaye eksikliği ücret faklılığının temelini oluşturmaktadır.[44]

1.3.2. Cinsel Taciz

Cinsel taciz davranışının tanımlanması cinsel tacizle mücadelenin ilk basamağını oluşturur. Cinsel taciz yargısı algılamaya dayalı olduğundan, her iki insanın cinsel tacizi farklı şekillerde tanımlamasına yol açmaktadır. Başka bir deyişle cinsel taciz kavramında, subjektiflik söz konusudur. Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük'te "cinsel" kelimesi için, "cinsiyetle ilgili, eşeysel, seksüel"; "taciz" kelimesi için ise, "tedirgin etme, rahatsız etme anlamlarıyla kullanılmaktadır. Cinsel taciz ise, ahlaksızca ulu orta veya gizlice söz ve davranışlarla karşı cinse eziyet, tedirginlik ve sıkıntı verme anlamında kullanılmaktadır. Çalışma hayatında kullanımı ise, üst makam veya başka etkili bir göreve sahip olanların, genellikle karşı cinsel

[44] Serap Palaz, "Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde NeoKlasik Yaklaşıma Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri, *http://sbe.balikesir.edu.tr/dergi/edergi/c6s9/makale/c6s9m5.pdf*, (23.07.2009), s. 91,92. ; Mehmet Karagül, "Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi ve Etkin Kullanımı", *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi (5),* 2003, *http://www.akdeniz.edu.tr/iibf/dergi/Sayi05/11Karagul.pdf*, (22.07.2009), s. 86.

ahlak dışı birtakım tutum ve davranışlarla cinsel yönden sıkıntıya sokup rahatsız etmesi olarak tanımlanmaktadır.[45]

Cinsel taciz doğrudan ayrımcılık kapsamında değerlendirilmektedir. İş yerinde cinsel taciz sadece dokunmayı, okşamayı ve imalı gözleri içine alan istenmeyen bir cinsel yaklaşım değil, aynı zamanda açık resimler göstermek, cinsel içerikli fıkralar anlatmak, cinsel tacizde bulunan kişinin şehvetle söylediği şarkı yada şehvet içeren davranışlar cinsel taciz olarak kabul edilmektedir. Ayrıca benzer unsurları içeren e-posta ve cep telefonu mesajları süphesiz ki cinsel taciz olarak algılanmakta ve her ne şeklide olursa olsun mağdur açısından istenmeyen ve küçük düşürücü olarak nitelendirilmektedir.[46]

İstihdam ilişkisine etki bakımından cinsel taciz davranışlar, genel olarak iki türe ayrılmaktadırlar. Bunlardan birincisi istihdam ilişkisinin bir koşulu olarak cinsel taciz davranışı; ikincisi ise, istihdam ilişkisinin bir koşul olmadığı fakat çalışma ortamını bozan cinsel taciz davranışı şeklindedir. İstihdam ilişkisi için bir ön koşulu olan cinsel taciz davranışı en kaba olandır. Bir kişinin terfi ettirilmesi, ücret zammı alması karşılığında mağdurdan cinsel bir faydalanma beklenmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Cinsel tacizde bulunan kişi istediği gerçekleşmediği takdirde, kişiyi işten çıkarır veya ücretine zam yapmaz; ya da bunları tehdit aracı olarak kullanır. Bu cinsel taciz davranış türünde tacizde bulunan kişiler, yetki ve güç sahibi kişilerdir ve ellerindeki ekonomik gücü kullanmaktadırlar. İkinci cinsel taciz türünde ise bir işgören cinsiyetinden ötürü rahatsız edilmektedir. Açık seçik edebe aykırı, yakışıksız dil kullanmak, flört konusunda baskı yapmak, mağdurun yolunu kesme, önüne çıkma şeklinde gerçekleşebileceği gibi pornografik resim, karikatür, materyaller sergilemek de bu cinsel taciz türüne örnektir. Cinsel taciz her ne şekilde

[45] Muzaffer Aydemir, *İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa 2007, s. 3., 4.
[46] Gaye Burcu Yıldız, *a.g.e.,* s. 100.

olursa olsun mağdurun performansını etkilemekte ve düşmanca bir iş ortamı yaratılmasını sağlamaktadır.[47]

İş yerinde cinsel taciz hem ceza hukukunu ilgilendiren hem de iş ilişkisini etkilediği için iş hukukunu ilgilendiren bir davranış olarak nitelendirilir. Cinsel taciz davranışına genelde kadın işçiler maruz kalmaktadır ve bu olumsuz davranış kadın işçilerin statülerini olumsuz biçimde etkilemektedir. Kadın işçiler, işyerindeki mevcut olanaklardan cinsellik içeren koşulların reddine ya da kabulüne göre muamele görmektedirler.[48]

Avrupa Birliği'nin 2002/73 sayılı direktifi, cinsel taciz davranışının bir ayrımcılık olduğunu vurgulamaktadır. Cinsel içerikli davranışın sadece iş ilişkisi sırasında değil, aynı zamanda işe alımda ve mesleki eğitim sırasında da yapıldığı belirtilmektedir. Bu yüzden ülkelerin ulusal mevzuatlarında her türlü cinsel ayrımcılığı ortadan kaldırılması vurgulanmış ve cinsel tacizin ortadan kaldırılması için koruyucu önlemler alınması gerektiği belirtilmiştir. Aynı zamanda cinsel tacizi ayrımcılık kabul 2006/54 2/1,d ve yukarıda belirttiğimiz 2002/73, 2/2 maddesine göre, cinsel içerik taşıyan, yöneldiği kişinin onurunu zedeleyen cinsel taciz davranışı düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı veya saldırgan bir ortamın yaratılmasını sağlamaktadır şeklinde belirtilmiştir.[49]

Ayrıca Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. maddesinde, işyerinde itibar hükmünden bahsetmektedir. Bu hükme göre, çalışanların itibarının ve onurunun korunması gerektiğini belirtmekle birlikte taraf olan devletlerin işyerinde cinsel tacizin

[47]Muzaffer Aydemir, *a.g.e.,* s .6, 7, 8.
[48] Melek Onaran Yüksel, *a.g.e.,* s. 264.
[49] Gaye Burcu Yıldız, *a.g.e.,* s. 102.

önlenmesi, bu konuda bilgilendirme yapılması ve çalışanların bu tür fiillerden korumak için her türlü tedbirin alınması gerektiğini şart koşmuştur.[50]

Türk Ceza Kanunu'nun 102 maddesinin birinci fıkrasına göre, cinsel saldırı fiili şekilde gerçekleşmişse, davranışta bulunan kişi mağdurun şikayeti üzerine iki yıldan yedi yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Kanunun üçüncü fıkrasında, kamu görevinin ve hizmet ilişkisinin sağladığı nüfusu kötüye kullanmak suretiyle şeklinde açıklama getirerek, iş ilişkisi sırasındaki cinsel taciz davranışını suç saymaktadır ve 102. madde de belirtilen cezanın yarısı oranında arttırılarak ceza uygulanır şeklinde belirtmektedir.Yine Türk Ceza Kanunu'nun 105 maddesinin birinci fıkrası uyarınca cinsel amaçlı tacize, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasın veya adlî para cezası verilir. Eğer mağdur bu yüzden işi bırakırsa, ceza bir yıldan az olmaz şeklinde belirtilmiştir[51]. Kısaca özetlemek gerekirse söz konusu davranış cinsel taciz niteliğindeki fiillerin mağdurun vücuduna temas etmek suretiyle gerçekleştirilmesi durumunda ise fail 105 inci maddeye göre değil, cinsel saldırı suçunun düzenlendiği 102 inci maddesine göre cezalandırılacaktır[52]. 4857 sayılı İş Kanun'nun işçi tarafından haklı sebeplerle derhal feshini açıklayan 24. maddesinin ikinci fıkrasında işverenin şeref ve namusa dokunacak davranışlarda bulunması halinde belirtilen yani işçinin cinsel taciz davranışa maruz kalması durumunda işçi derhal fesih hakkına sahiptir. Yine aynı maddeye göre, belirtilen işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen işverenin gerekli önlemleri almaması halinde de işçi iş sözleşmesini derhal fesih kuralına göre sonlandırabilir. İş Kanunu'nun 25. maddesi, işveren açısından haklı sebeplerle feshi açıklamaktadır. Bu maddenin ikinci fıkrası uyarınca iş yerinde işçinin işverenin

---

[50]Bekir Genç, *a.g.e.,* s. 70.

[51] *Türk Ceza Kanunu*, Kabul Tarihi: 26.09.2004, Karar No: 5237, *http://www.ceza-bb.adalet.gov.tr/mevzuat/5237.htm* , (09.08.2009).

[52] Mehmet Emin Artuk, "Cinsel Taciz Suçu", *http://www.calismatoplum.org/sayi11/artuk.pdf*, (11.09.2009), s. 31.

başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması durumunda işverenin cinsel tacizde bulunan işçinin sözleşmesini derhal fesih hakkı vardır.[53]

1.3.3. Mobbing (Psikolojik Şiddet)

İş yerinde psikolojik taciz yani diğer bir ifadeyle mobbing kavramı, ilk kez 1980'li yılların sonunda İşveç'te yaşayan Alman edüstri psikoloğu Heinz Leyman tarafından tanımlanmıştır.[54]

"Mob" sözcüğü, İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamına gelmektedir. Leyman'a göre mobbing, bir psiko-terördür ve buna neden olarak düşünce, inanç ayrılığı, kıskançlık ve cinsiyet ayrımcılığı gibi etkenlerin faktör olabileceğini ifade etmiştir. "Bullying" kavramı ise, mobbing kavramına yakın bir kavram olmakla beraber, bu kavram tutum ve davranışların biraz daha kaba şeklinde olduğu caydırma ve sindirme şeklidir. Mobbing işyerlerinde daha çok ince şiddet biçiminde karşımıza çıkmakta ve kurbanlar sosyal ortamdan dışlanmaktadır. Bu bağlamda mobbing her türlü incitici, küçük düşürücü davranış ve tutumları ifade etmektedir. Bullying, ise kaba davranış ve söz olarak olarak uygulanmaktadır. Mobbing psikolojik saldırı olarak karşımıza çıkarken; bullying ise psikolojik saldırının yanında fiziksel saldırı ve tehdit anlamına da gelmektedir. İş yerlerinde mobbing veya bullying gibi psiko-terör davranışlarının ortaya çıkmasındaki temel neden, zayıf yönetim ve duygusal zekadan mahrum yöneticilerdir.[55]

---

[53] Müjdat Şakar, *a.g.e.,* s. 213, 214, 22.
[54] Pınar Tınaz, *İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, 2.baskı, Beta Basım, İstanbul 2008, s. 1.
[55] Hasan Tutar, *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, 3.baskı, Platin Yayıncılık, Ankara 2004, s. 9, 10.

İş yerinde mobbing etkenlerini şöyle sıralamak gerekirse; erkeklerle dolu bir ortamta yalnız bir kadın olmak ya da tam tersi durumda kadınlarla dolu bir ortamda yalnız bir erkek olmak, parlak bir kariyere ve göz alıcı güzelliğe sahip olmak, farklı inanç,din ve ırka sahip olmak, faklı dilleri konuşan insanların olduğu iş ortamında çalışmak, mobbing kurbanı olma yolunda potensiyel oluşturmaktadır. Yaygın mobbing davranışları ise, şu sekilde karşımıza çıkmaktadır; yapılan işlerin sürekli eleştirilmesi, kişini yokmuş gibi davranılması,dini ve siyasi düşünceleri ile alay edilmesi, cinsel imalarda ya da cinsel tacizde bulunulması, kişiye verilen işlerin geri alınması ve kişinin yetenekleri dışında işlere verilmesi gibi.[56]

Mobbingciler yani psikolojik şiddet uygulayan kişiler, genelde antipatik kişiliklidirler. Kendi itibarlarını yükseltmek ve ihtirasları uğruna, kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktan çekinmezler. Aşırı denetleyici, korkak ve sinirli bir yapıya sahiptirler. Daima güçlü olma isteği içindedirler. Ayrıca narsist kişiliğe sahiptirler. İş arkadaşlarının daha iyi çalışmasına ve daha çok sevilmesine içerleyebilirler. Performansları kendilerinden daha iyi ve daha üretken biriyle kıyaslanacağı için, yetenekli olana karşı psikolojik şiddet uygulamayı tek çıkar yol olarak görürler. Bu nedenle, basamakları kendi adımlarıyla çıkmak yerine, yukarıdakini kendi seviyelerine düşürmeye çalışırlar. Mobbingciler, önyargılı ve duygusal kişiliğe sahip kişilerdir. Duygusal taciz uygulayanların davranışlarının, rasyonel temeli ve izahı yoktur. Mağdurun şiddete maruz kalması; dinsel, sosyal veya etnik bir nedene dayanabileceği gibi, gösterdiği yüksek bir performans, elde ettiği bir fırsat, beklenmeyen bir terfi veya ödül, mobbingcileri harekete geçirmeye yeter. Hatta onun sevmediği birine benzemek bile, kurbana saldırı için bir neden olabilir. Son olarak mobbingciler genellikle çalışkandırlar; ancak yaptığı her işi abartırlar, başkalarının işini ise küçümserler. Sürekli işlerinin çokluğundan ve zorluğundan bahsedeler. Psikolojik şiddet uygulayabilmek için kendilerinin

---

[56] Şaban Çobanoğlu, *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri,* 1.baskı, Timaş Yayınları, İstanbul 2005, s. 24, 25.

olmaması durumunda bu çok zor ve önemli işleri yapacak kimsenin olmayacağını düşünürler.[57]

Psikolojik Şiddettin (mobbing) olduğu iş ortamında roller belirsizdir, iş birlikçi olmayan ilişkiler vardır, ileriyi görmek olanaksızdır, ilişkiler belirsizdir, örgütsel aksaklıklar vardır, uzun süreli ve etik olmayan tepkiler gözlenir, dolaylı ve baştan savma iletişim vardır.[58] Bu tür ortamın varlığı işletmenin kötü yönetilmesi, aşırı rekabetçi ortam, yoğun iş stresi, küçülme ve yeniden yapılanma faaliyetleridir ki bu da mobbing davranışının ortaya çıkmasına etkendir. İş yerinde duygusal saldırıyı tetikleyen en önemli neden şirket kültürü ya da şirket etiği konularında karşılaşan eksiklik ve tutarsızlıktır.[59]

Avrupa Birliği üye ülkesi olan Fransa'nın İş Kanununun L.1152-1 maddesi uyarınca, iş yerinde kişinin haklarına ve saygınlığına saldırıda bulunacak ve kişinin fiziksel ya da ruhsal sağlığına tehdit oluşturacak, mesleki kariyerini tehlikeye sokacak, manevi tacize maruz bırakılamaz. Yine L.1152-2 maddesine göre kişi manevi tacize karşı çıkması durumunda doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa uğratılamaz. Fransız Ceza Kanunu'nun L.222-33-2 maddesi uyarınca mobbing uygulayıcısı hakkında hem hürriyeti bağlayıcı ceza hem de para cezası verilemektedir. Bunu yanı sıra Belçika, Hollanda, İsveç, Finlandiya, Danimarka ve Almanya'da da mobbing olgusu, yasal düzenlemeye kavuşturulmuştur.[60]

Roma Anlaşması, her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. Amsterdam Anlaşması'nın 13. maddesi, ırk, cinsiyet, din, inanç, yaş, sakatlık, cinsel tercih ve etnik kökene bağlı ayrımcılığı ayrıca yasaklamaktadır. 2001 yılında, bu maddeye işyerinde taciz konusu da eklenmiştir. Avrupa Parlementosu tarafından onaylanmıştır. (2001/2339 (INI)) Bu karar, özellikle bir işyeri tacizi olan mobbing

[57] *İş Yerinde Duygusal Taciz*, http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/399157.asp, (30.08.2009) .
[58] Pına Tınaz, *a.g.e.,* s. 38.
[59] Şaban Çobanoğlu, *a.g.e.,* s. 40.
[60] Gaye Burcu Yıldız, *a.g.e.,* s. 127.

konusunu ilgilendirmektedir. Mobbingle ilgili, değişik bilim adamlarınca farklı tanımlamalar yapıldığından henüz uluslar arası kabul görmüş kesin bir tanımı yoktur. Avrupa Parlementosu mobbingi şu şekillerde vurgulamaktadır: İşyerinde insani anlayışın eksikliği, kişilere saldırılar, işyerinde mevcut sosyal topluluktan soyutlanma hissi, işyerinde karşılanamayan talepler ve bu talepler karşılayacak imkanların olmayışı şeklindedir.[61]

Türkiye'de psikolojik taciz, mobbing veya duygusal saldırı gibi madde başlıkları halinde konuları Türk Ceza Kanunu'nu içermemekle birlikte; Medeni Kanun Kişiliğin Korunması hakkındaki 24. maddeye göre; *"Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse hakimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir.*" Fakat yürürlükte olan bu madde işyeri sorunlarına tam olarak cevap verecek nitelikte değildir.[62] Bununla beraber Borçlar Kanunu'nun 416 Maddesi "*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, işçiyi her türlü aşağılama, saldırı ve hakaret içerikli davranışlardan korumakla, ruhsal ve fiziksel sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde insan onuruna yakışır bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla, özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel ve psikolojik tacize uğramamaları ,cinsel tacize ve psikolojik yıldırmaya uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür"* Bu kanun maddesinin bu şekilde değiştirilmesi istenmektedir. Yine değiştirilmesi istenen 4857 İş Kanunu'nun 24/2-d fıkrasının "İşçinin diğer bir işçi, işveren veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize veya psikolojik tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa" diye düzeltilme yapılması beklenen diğer bir maddedir.[63] Türkiye'de psikolojik tacizle ilgili madde başlığı halinde kanun bulunmamasına rağmen, Toprak Masülleri Ofisi'nin 25 yıllık çalışanı Şaban Tokat Türkiye'de mobbing davasını devlete karşı açan ilk kişidir. Bürokrat uğradığı psikolojik baskı nedeniyle kendisinin ve ailesinin

[61] Şaban Çobanoğlu, *a.g.e.,* s. 217.
[62] Şaban Çobanoğlu, *a.g.e.,* s. 200, 201.
[63] *http://www.mobbingturkiye.net/imza/imzala.html,* (13.09.2009).

depresyona girdiğini raporla kanıtlayarak yöneticilerden 15 bin YTL tazminat talep etmiştir[64] ve davası halen devam etmektedir.[65]

Bununla birlikte Hürriyet Gazetesinin haberine göre; TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu bünyesinde oluşturulan İşyerinde Psikolojik Şiddet alt komisyonu, kişilere, işe başlamadan önce mobbing yapmayacağına dair yemin belgesi imzalatılmasını önerdi.[66] TUSİAD'ın 40. Kuruluş yılında konuşma yapan Güldal Akşit, "mobbing'in iş hayatında özellikle kadınları hedef aldığını hem fizyolojik hem de psikolojik anlamda çalışma hayatındaki kadın baskı altında olduğunu" ifade etmiştir.[67]

Psikolojik şiddete yönelik somut adım, Adapazarı'nda çalışan bir kadının Çalışma Bakanlığı'na yazdığı mektupta iş yerinde psikolojik tacize uğradığını belirtmesi üzerine, Başbakanlık tarafından 2011/2 sayılı genelge ile Resmi Gazete'de 19 Mart 2011'de yayımlanan işyerinde mobbingi önleyici genelge ile yapılmış oldu[68].

Türkiye'de daha yeni dava konusu olan mobbing ile ilgili istatistik bulunmamakla birlikte, Avrupa Birliği üyesi devletlerde yapılan bazı araştırmalar kadınların mobbing'e daha çok maruz kaldığını göstermektedir. Finlandiya'da 1984'ten 2003'e kadar yapılan araştırmada, 1984'de % 15 olan işyerindeki fiziksel şiddetten korktuklarını belirten kadın sayısı 2003 yılında % 39'a yükselmiştir. Bu oran erkeklerde aynı yıllar arasında % 7'den % 15' yükseldiği gözlemlenmiştir.

---

[64] *http://www.tumgazeteler.com/?a=1521726*, (16.09.2009).
[65] *http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=9505*, (16.09.2009).
[66] İşyerinde Mobbing Yemini Geliyor, *Hürriyet Gazetesi,* 6 Nisan 2011, http://www.hurriyet.com.tr/gundem/17480087.asp, (12.05.2011).
[67] *Çalışan Kadını Kabusu Mobbing*, http://www.haber7.com/haber/20110114/Calisan-kadinlarin-kabusu-mobbing.php, (28.05.2011).
[68] *Mobbing Genelgesinin Ardınaki Sır Mektup*, http://haber.gazetevatan.com/mobbing-genelgesinin-ardindaki-sir-mektup/366873/1/Haber, (28.05.2011).

Danimarka'da 2000 yılında yapılan başka bir araştırmada ise kadınların % 7'si fiziksel şiddetle karşı karşıya kalır
ken bu oran erkeklerde % 5 olarak gerçekleşmiştir Özellikle sağlıkta çalışan kadınların % 6'sı, 24 saat bakım hizmeti veren kurumlarda çalışan kadınların % 17'si fiziksel şiddete maruz kalmışlardır. Bununla beraber işyerinde cinsel tacizin de bir nevi psikolojik şiddet olarak algılandığı literatürde, Avrupa Kadın Lobisi'nin 2010 Aralık' ta yayımladığı rapora göre üye devletler arasında kadınların % 45'nin işyerinde şiddete maruz kaldığı, % 40'ı ile % 50'sinin işyerinde cinsel tacize uğradığı anlatılmıştır. [69]

1.3.4. Ücretlerde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Kadın ve erkek ücret farklılıklarının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bunların temelinde kadın ve erkek cinsiyetlerine dair toplum geleneksel bakış açısı en önemli nedenlerdendir. Toplumda kadının öncellikli görevinin anne, erkeğin ise para kazanarak ailesini geçindirmek olduğu konusunda genel bir bakış açısı vardır. Bu yüzdendir ki, kadınlar daha düşük nitelikli sorumluluk gerektirmeyen hafif işlerde çalışmaktadırlar. Eşit işe eşit ücret kavramı Avrupa Birliği Kurucu Anlaşması olan Roma Antlaşması, 75/117 sayılı direktifinde ve ILO'nun 100 sayılı sözleşmesinde bu konu ile ilgili hükümler bulunmaktadır. Burada temel amaç ücrette cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapılmasını engellemektir. 2006/54 sayılı direktifinde istihdam ve meslek alanında fırsat eşitliğine vurgu yaparken, eşit davranma ilkesinin ücret içinde olacağının vurgusu yapılmıştır.[70]

Türkiye'de ise durum daha öncede belirtildiği gibi Anayasa'nın 10 maddesi olan kanun önünde eşitlik maddesi ile kadın ve erkek arasındaki eşitlik ve buradan

[69]"Violence, bullying and harrasment in the workplace ", *European Foundation for he Improvement of Living and Working Condition*, 2007, s. 8.
[70] Gaye Burcu Yıldız, *a.g.e.,* s.216.

doğan ücret farklılığı güvence altına alınmıştır. 12 Eylül 2010 halk oylaması ile kadınlar lehine alınacak kararlar kanuna aykırı olmaz şeklinde ek madde eklenmiştir. Yine Anayasa'nın 55. maddesi eşit işe eşit ücret mantığını benimsemiştir.[71] İş Hukukun da daha önceden de belirtildiği üzere 5. madde eşitlikle ilgilidir. Aynı kanunun 12. ve 13. maddelerin de ise ayrımcılığa maruz kaldığını iddia eden işçinin hangi işçi ile kendisinin kıyas yapılacağı söylenirken, cinsiyet sebepli ayrımcılık iddia eden taraf işçinin hangi işçi ile karşılaştırılacağına dair bir düzenleme yapılmamıştır.[72]

Burada önemli olan iş değerlemesinin, doğru ve objektif kriterler doğrultusunda yapılmasıdır. Fakat, genellikle cinsiyete dayalı mesleki bölünme nedeniyle kadınların daha az vasıflı işlerde çalışmaktadır. Bunula beraber, kadın ve erkek arasında eğitim düzeylerindeki farklılık, eşit işe eşit ücret hakkını kanun önünde olmasa da pratikte uygulamaya geçirememektedir.[73] Eurostat'ın 2009 verileri, kadınların Avrupa Birliği üyesi 27 devlet içinde ortalama saat başı kazançlarının erkeklere göre % 17 daha az olduğunu göstermektedir. Bunda önemli sebep kadının evdeki sorumluluğında dolayı kariyerini sürdürmemesi veya part-time çalışma şeklini seçmesi olarak gösterilmektedir.[74]

1.3.5. İş sözleşmesi Feshi Sırasında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık

Kadınların işveren tarafından iş sözleşmelerinin feshi, genellikle hamilelik durumlarında ya da evlilik yapmaları sonucunda iş ilişkilerinin işyeri ile kesilmesine neden olmaktadır. Bu olay sadece Türk İş Hukukun da değil aynı zaman da diğer

---

[71] *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*, 1982, (Değiştirilmiş Metin).
[72] Gaye Burcu Yıldız, *a.g.e.,* s. 222.
[73] Melek Onaran Yüksel, *a.g.e.,* s. 187.
[74] *Gender Pay Gap Statistic*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels , (01.06.2011).

Avrupa Birliği üyelerinin iş hukukunda da kadınları bu tür ayrımcı muameleden korumak amaçlı yasalar ve diğer düzenlemeler yapılmaktadır Alman İş Hukuku uygulamasında iş sözleşmeleri kurulurken, sözleşmeye eklenen evlenme yasağı hükmü genellikle ülkede rastlanır bir olaydır. Bu konu Federal Alman İş Mahkemesi önünde tartışılmış ve kadın çalışanın evlenmesi halinde iş sözleşmesine konan bu maddenin anayasanın temel hak ve özgürlüğüne aykırı olmasından dolayı tarafları bağlamayacağı bununla birlikte eşit haklara sahip olma ve ayrım yasağı ilkesine ters olduğu hükmü getirilmiştir(GG, 1,2 VE 6 I).[75]

Türk İş Hukuku'n da ise, durum 5. maddede düzenlenen eşitlik ilkesi ile ilgili olacağından, işverenin evlilik sebebiyle feshinin usulsüz olacağı kesindir. Fakat kadın çalışanın evlilik nedeniyle, işten ayrılması durumunda iş sözleşmesini fesih etme hakkı olacağı gibi kıdem tazminatını da hak etmiş sayılmaktadır. Fakat Yargıtay'ın verdiği bir karara göre, evlilik nedeniyle iş sözleşmesini iptal eden kadın çalışan, ihbar sürelerine uymak zorunda değildir .[76]

Fakat yasa koyucular kadının evliliği ile ilgili olarak her ne kadar kadın çalışanı koruma altına almış ise de, kadın işçinin evlendikten sonra iş ilişkisi sırasında işe geç gelmesi ve işteki sorumluluklarını aksatması durumunda, işverenin kadın işçinin kişisel davranışlarından dolayı iş sözleşmesini fesih etmesi, işverenin meşru faydası için kadın işçiyi işten çıkarması kanuna aykırı değildir. Çünkü işverenin, işteki kurallara uymayan birini yanında çalıştırma zorunluluğu yoktur.[77]

Hamilelik sebebiyle fesih ise kadının evlenmesinden dolayı fesih edilen iş akdi gibi kanuna aykırıdır. Kadın çalışan hamile olduğu için değil kanundan doğan haklarını talep ettiği için işten çıkarılmaktadır. İş güvencesinin anlatıldığı Türk İş Hukuku'nun 19. Maddesine göre işveren fesih sebeplerini yazılı açık bir şekilde

[75]Melek Onaran Yüksel, *a.g.e.,* s. 227.
[76] Güray Gedik, *http://www.mazarsdenge.com.tr/printerFriendly.php?contentId=78,* (01.06.2011)
[77] Melek Onaran Yüksel, *a.g.e.,* s. 230.

ifade etmek zorundadır. Başka bir deyişle, kadın işçi işten çıkarılma sebeplerini işverenden yazılı talep edebilir. [78]

Avrupa Birliği'nin hamile, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin iş sağlılığı ve güvenlikleri ile ilgili olan 92/85 sayılı direktifinde, hamilelik nedeniyle işten çıkarılmaları önlemek amacıyla kadının hamileliğinin başlangıcından analık izninin sonuna kadar devam etmektedir. Hamilelik sebebiyle iş sözleşmesi fesih edilen kadın işçinin olayı yasal mercilere taşıması üzerine, Yargıtay'ıın getirdiği yoruma göre , doğum öncesi izine ayrılmayı işverene bildiren davacı doğum öncesi ve sonrası izin ücretlerinin ödememek için işverenin kadın çalışanı işten çıkarmasını Anayasa'nın 10. Maddesine ve "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi" ikinci maddesinde açıklanan genel ayrım yasağına göre, kanuna aykırı bir uygulama olarak kabul etmiş ve işverenin kötü niyetli fesih amacı güttüğünden ötürü kadın işçiyi haklı bulmuştur.[79]

[78] *T.C 4587 Sayılı İş Kanunu.*
[79] Onaran, *a.g.e.,* s. 231.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÇALIŞMA HAYATINDA KADINA YÖNELİK AYRIMCILIĞIN GÖRÜNÜŞ ŞEKİLLERİ

Bu bölümde kadınların çalışma hayatındaki problemlerinden, toplumsal cinsiyetin kadına toplum içinde yüklediği yüklerden bahsederken, bu rollerin tarihsel perspektifte nasıl geldiği ve bugünkü iş piyasalarında kadın açısından nasıl sorunlar yüklediği değerlendirilecektir. Kadın eğitimi, kayıt dışı çalışan kadının sorunu ve kadın yoksulluğu bununla beraber eğitimli kadının karar almadaki yeri Türkiye ve Avrupa Birliği ölçekli değerlendirilecektir.

2.1. Toplumsal Cinsiyet Temelli Bakış Açısı

Toplumsal Cinsiyet kavramı, biyolojik temelli cinsiyet kavramından farklı olarak sosyokültürel temeller üzerine oturan bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet, cinsiyetle aynı anlama gelecek şekilde kullanılsa da genellikle feministler tarafından kadın ve erkek arasındaki farklılıkların kültürel ve sosyal açıklamalarını vurgulamak amacıyla kadının içinde yaşadığı kültürün etkisi ile kendisine yüklediği anlamları ve o kültürün kendisinden beklentilerini açıklamak için kullanılır.Toplumsal cinsiyeti, cinsiyetten ayırmak isteyen Gentle beş temel anlamda bu kavramı açıklamaktadır. (1) Cinsiyet (sex); biyolojik işlevi- cinsel eylemleri- kastetmek üzere, (2) biyolojik olarak cinsiyetle bağlantılı (biological sex linked); kadın ya da erkek olmanın biyolojik yönüne bağlı özellikleri- renk körlüğü gibi- kastetmek üzere, (3) toplumsal cinsiyetle bağlantılı (gender-linked); kadın ya da erkek olmanın kültürel yönüne bağlı özelliklerini- erkeklerin daha saldırgan olduğunu kabul edilmesi gibi- kastetmek üzere, (4) cinsiyetle ve toplumsal cinsiyetle bağlantılı (sex- and gender

linked); hem biyolojik hem de toplumsal kökenli olan özelliklerini- kadınların bebek bakımıyla ilgilenmeleri gibi- kastmek üzere, (5) cinsiyetle ilişkisi (sex-correlated); kadın ya da erkek olmakla ilişkili ama kökenin biyolojik mi yoksa kültürel mi olduğu bilinmeyen özellikleri kastetmek üzere iki farlı terimi anlatmak istemektedir.[80]

İşte anlatılan toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkek rollerinin toplum içinde nasıl algılandığına bağlı ortaya çıkan bir olgu olup; doğuştan itibaren, çocuğun kız veya erkek oluşuna göre içinde bulunduğu toplumun değer yargılarına göre yetiştirilmesidir. Örneğin erkeğin daha aktif, kadının daha pasif olması veya erkeğin mantıklı, kadının ise duygusal olması gibi yargı kalıpları karşımıza çıkmaktadır.[81] Tarih içinde toplumların değer yargıları tabuları, kültürleri, yaşam biçimleri, hem geleneksel hem de modern toplumlarda farklılık göstererek kadının üzerinde ezici etkisi olmuştur. Kadınlar, çocuktan başlayarak, aile içinde, okulda eğitim hayatı sırasında ve çalışma hayatında toplumdaki cinsiyet kalıp yargılarıyla karşı karşıya kalmıştırlar.[82]

Cinsiyet kalıpyargıları, kadının nasıl davranması gerektiği yönündeki bir öğreti olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle iktisadi yaşamda kadınların karşılaştığı en önemli ayrımcılık nedenlerinin başında, toplumsal cinsiyet kavramı yatmaktadır. Kız ve erkek çocuklarının aldıkları eğitimden, meslek seçime kadar çeşitli önyargı kalıpları, bireyin kendilerine özgü yetenek ve becerileri önünde engel teşkil etmektedir. Bilimsel olarak bireylerin meslek seçimi ile ilgili kararlarında ilgilerini dikkate alabilmeleri için, hem ilgilerinin hangi yönde olduğu hem de çeşitli mesleklerin her birinin ne tür ilgi gerektirdigi konusunda bilgi sahibi olmaları gereklidir. Fakat buna rağmen toplumdaki cinsiyet algısı nedeniyle, kadınların genellikle sanat, müzik, sosyal hizmet, el işleri, büro işleri gibi mesleklere yöneldiği

[80] Zehra Dökmen, *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, Remzi Kitabevi, İstanbul 2010, s. 18, 20.
[81] Nuray Kansız, Şebnem Akın Acuner, *Kadınların Kentsel Hizmetlerden Yararlanma Düzeyleri, Sorunlar ve Çözüm Önerileri,* Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No:706, Ankara 2009, s.31.
[82] Nesrin Kale, *Etik Sorunsallar ve Eğitim*, Seçkin Yayınları, Ankara 2004, s. 144.

ve bu yönde eğitim aldığı, erkeklerin ise daha çok bilim, teknik ve yönetim alanındaki mesleklerde çalıştıkları ve bu yönde eğitim aldıkları bilinmektedir.[83]

2.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramını Tarihsel Perspektiften Değerlendirme

Toplumdaki kadına karşı gelişen kalıpyargılar, kadının yeri nedir sorusunu gündeme getirmektedir. Kadının ilişkileri nasıl olmalıdır? Görev ve sorumlulukları nelerdir? Toplumsal işbölümü nasıl yapılmalıdır? gibi sorular kadının bugünkü çalışma hayatında karşılaştığı sorunlarla doğrudan ilişkilidir.[84]

Kadının iktisadi yaşamdaki konumunu tarihsel perspektiften incelediğimizde, sadece iktisadi yaşamı değil ve sosyal alanda kadının konumu hakkında tespitlerde bulunmamız gerekmektedir. Avcılık ve toplayıcılıktan, tarım toplumuna değin kadının üretime dahil olmasına ilişkin ortaya çıkan gelişmeler, sanayi toplumunda kırılma yaşamış, bilgi toplumda ise tamamen farklı niteliğe dönüşmüştür. Bu süreç kadının toplumdaki yerini tanımlanmış, bugünkü demokratik haklarını bu tarihsel süreçte elde etmelerine imkan sağlamıştır.[85]

Öncellikle toplumsal iş bölümün oluştuğu avcılık ve toplayıcılık dönemini incelediğimizde, biyolojik cinsel farklılaşmanın bu dönem olduğunu görmekteyiz. Erkeklerin sürüyü savunmak üzere savunma araçları yapmaları daha sonra bunları saldırı araçları olarak geliştirmeleri, toplumda temel besin olan bitkilerin yanında hayvansal besinlerinde önem kazanması ile avcılığın ön plana çıkması, bugünkü tarihsel ve toplumsal sonuçların doğmasına neden olmuştur. Avcılığın başlamasıyla

[83] *Meslek Seçimi Etkileyen Faktörler*, http://www.hfe.k12.tr/dokumanlar/rehberlik/meslek_faktorler.pdf, (25.02.2011).
[84] Nesrin Kale, *a.g.e.,* s. 150.
[85] İbrahim Güran Yumuşak, *Kadın Eğitimin İktisadi Analizi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2009, s. 6.

toplayıcılık önemini yitirmiş değildi; fakat kadınlar yine ağırlıklı olarak toplayıcılık yapmaya devam etseler de; avcılığın sunduğu zengin besin olanakları nedeniyle topluluklar içinde erkeklerin rolünün artmasına neden olmuştur.[86]

Bununla beraber toplayıcılıkla uğraşan kadının, çocuk bakımı, beslenmesi gibi işlerle de uğraşırken, erkeğinde dışarıda avcılıkla uğraşması nedeniyle ilk önemli iş bölümü gerçekleşmiştir. Bu iş bölümünün, iktisadi alandaki en önemli etkisi kadın ve erkeklerin farklı alanlarda uzmanlaşmalarını sağlayarak, verimliliğin artması şeklinde olmuştur. Zamanla avcılığın besin kaynaklı öneminin artması nedeniyle, avcılığın yan ürünü olan derinin, kadınlar tarafından değerlendirilerek giysi, çadır yapılması ve avın pişirilmesi gibi ev ekonomisine ilişkin işleri kadın yüklenmiştir. Avcılığın da zamanla gözden düşmesi ile birlikte tarım topluma geçişte toprağa dayalı ürün elde edilmesi, iktisadi yaşamın çoğunu oluşturduğu için, kadının bu dönemde ekonomik hayatta aktif olarak rol oynamasına sahne olmuştur. Emek yoğun bir sektör olan tarımsal faaliyetlerde sadece kadınlar değil, çocuklarda verimli ürün alabilmek adına ekonomik hayata katkıda bulunmuşlardır. Tarım toplumunun ileriki aşamalarında, kadınlar tarım dışındaki bazı sektörlerde istihdam edilmeye başlamışlar, böylelikle kadınlar iş ilişkisi içinde ücret karşılığı çalışmaya başlamışlardır. Orta Çağ Avrupası'nda kadınlar genellikle evişleri ve hizmetçiliğin yanı sıra, terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık gibi kendi niteliklerine emek yoğun işlerde çalışıyorlardı. Kadınlar bu tür işleri yaparken formel bir eğitime ihtiyaç duymamışlardır; usta çırak ilişkisi içinde bir öğrenme yolu çizerek mesleklerini icra etmişlerdir. 15. yüzyıl ve 18. yüzyıl arasında el becerilerinin ve duanın ezbere öğrenilmesinin dışında pek fazla eğitim olmadığı için bu yüzyıllar arası, eğitimin eşitlikçi yönü göze alındığında kızlar daha az ölçüde faydalanma imkanı bulmuşlardır. 15. Yüzyılın başlarında küçük sanat kollarında meydana gelen olumlu gelişmeler ile birlikte lonca düzeni önem kazanmaya başlamıştır. Lonca düzeni içinde kadın çalışanların olduğu hatta bazı iş kollarında sadece kadınların çalıştığı bilinmektedir. Bu dönem de kadınlar ustabaşı olabilmişler ve erkek zanaatçıların

[86] Mustafa Akyol, *http://www.emekdunyasi.net/ed/bilim/7752-kadin-erkek-isbirligi-ve-isbolumu*, (22.02.2011).

karşı koymasına uğramadan çırak yetiştirebilmişlerdir. Yine bu dönem de lonca kayıtlarında kadın doğramacı, marangoz ve eğerci isimleri yer almıştır. Fakat 16. Yüzyılda Fransa'da 17.yüzyılda ise Almanya'da kadınların ticaret yapmaları yasaklanmış hatta dul kadınların ustabaşı hatta çırak olmaları engellenmiştir.[87]

Ortaçağ Anadolu'sunda ise kadınlar, çalışma hayatında ve özellikle teşkilatlanmada, Avrupa'ya göre son derece iyi konumdalardı. Ahiliğin kadın kolu olarak bilinen ve dünyanın ilk kadın teşkilatı olan "Bacıyan-ı Rum" yani Anadolu Kadın Teşkilatı, ekonomik ve sosyal hayatta oldukça etkindi. Örneğin Kayseri'deki Ahiler tarafından kurulan sanayi sitesinde hanımlara mahsus çalışma yerleri de bulunurdu. Bacıyan-ı Rum teşkilatına mensup hanımlar, bu sanayi sitesinde el sanatlarını ve mesleklerini icra ederlerdi. Kadınlar daha çok çadırcılık, keçecilik, nakışçılık, örgücülük, kilim ve halı dokumacılığı, ipek ve pamuk ipliği üretimini gerçekleştirmişlerdir. Çalışan kadınlar, gerek mesleki ve teknik konularda, gerekse ahlaki konulardaki çağın gerektirdiği eğitim ihtiyacını "Bacıyan-ı Rum" teşkilatında karşılıyorlardı. Anadolu kadınlarını, gerektiğinde düşmanlara karşı vatan savunmasında eşlerinin yanında mücadele etmesi ve gerektiğinde de kültürde, sanatta, edebiyatta, sosyal ve ekonomik alanlarda kalkınıp gelişmesini sağlamak için teşkilatlandırmıştır. Bununla yetinmeyip, yetim ve kimsesiz genç kızları himayesine almış, onların eğitimlerinden, ev-bark sahibi olmalarından sorumlu olmuşlardır. Bunun dışında kimsesiz ihtiyar kadınların bakımı, genç kızların evlendirilmesi gibi birtakım sosyal hizmetlerde bulunmuşlar, maddi sıkıntı içinde olanlara yardım elini uzatmışlardır. Bakıldığında bugün modern anlamda sivil toplum örgütlerinin çalıştığı yapıda çalışmaktaydılar.[88]

---

[87] İbrahim Yumuşak, *a.g.e.,* s.7, 8.

[88] *http://www.yeniosmanlilar.org/index.php?option=com_content&task=view&id=68&Itemid=32* (28.02.2011).

18. yüzyıl, insanlık tarihinde pek çok konuda dönüm noktası olmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte buhar makinelerinin kullanımı kas gücünün yerini almış, İngiltere'de dokuma sektöründe başlayan devrim, kadınların sanayi sektöründeki çalışma hayatı serüveninin başlangıcı olmuştur. Bu dönemde özelikle kadın ve çocukların ağır çalışma koşulları ve düşük ücret uygulamaları, bu dönemdeki çalışma hayatındaki en önemli sosyal sorunlardan biri haline gelmiştir. Sanayi toplumunda üretilen mal ve hizmet standart olduğu için de, standart bir eğitime ihtiyaç duyulmuştur; buna göre kadınların sanayi sektöründe istihdam edilmeleri, yaptıkları işe bağlı olarak standart bilgi ve beceri sahip olmaları o dönem için yeterli olarak görülmektedir.[89]

Aydınlanma çağında (18. ve 19. Yüzyılda) Batı'da Rönesans ve pek çok reform hareketiyle köklü değişmeler yaşanmıştır. Tabii ki bu gelişmeler ışığında kadının kitle halinde hareketleri görülmüştür. Batı'da bu gelişmelere yaşanırken; Osmanlı Devleti'nde Tanzimat ve I. II. Meşrutiyet Dönemlerinde etkilerini göstermiş, Türk kadınıyla ilgili önemli gelişmelere neden olmuş ama bu gelişmeler toplumun üst sınıf kadınlarında etkili olup topluma yayılamamıştır. Bütün bu değişmelere rağmen kadınlar kısa sürede istediklerini tam olarak elde edememişlerdir; üstelik bir çok hakları da ellerinden alınmıştır. Özellikle Avrupa'da yaşanan toplumsal olaylar, ekonomik gelişmeler Avrupa kadınının hak arayışlarının hızlandırmış, ekonomik ve siyasal hakları için mücadele etmeye yöneltmişler, böylece de kadın sorunları, kadın hakları dünya gündeminde yer almaya başlamıştır. Bu mücadele de kadınının en önemli tutanağı eğitim olup, ona bireysel, ekonomik özgürlük olanağı sağlamıştır Özellikle 20. yüzyıl kadınların aydınlanma çağında verdikleri mücadelerin meyvesini aldıkları yüzyıl olarak tarihe geçmiştir. Kadın ve erkeğin her alandaki eşitliği Birleşmiş Milletler tararından 1945 yılında kabul edilmiş ve bu tarihten sonra kadın lehine kanunsal düzenlemelerin yapılmasına başlanmıştır. Bu sözleşme kadın ve erkekliğinin temel insan hakkı olarak tanımlayan ilk uluslar arası sözleşmedir. Buna göre; [90]

[89] İbrahim Yumuşak, *a.g.e.,* s. 7.
[90] Nesrin Kale, *a.g.e.,* s. 140.

- Yasal düzenlemeler teşvik edilmeli
- Kamuoyunun aydınlatılması ve uluslar arası önlemlerin alınması teşvik edilmeli,
- Eğitim ve araştırmaların teşviki,
- En korunmasız gruplar doğrudan desteklenmelidir.

2.2. Kadın Eğitiminin Sorunsalı

Eğitimin, literatürde kullanılan bir çok tanımı vardır. En geniş anlamda eğitim, bireyin toplum standartlarını, inançlarını ve yaşam yollarını kazanmasında etkili olan tüm sosyal süreçtir. Diğer ifade ile eğitim, kişisel gelişmenin elde edilmesi için seçilmiş ve denetimli bir uygulamayı içine alan toplumsal bir süreçtir. İki tanımdan da anlaşılacağı üzere hem toplumsal ve sosyal bir süreç olan eğitim formel ve informel şeklide ikiye ayrılmaktadır. Formel eğitim planlı, programlı, hedefleri olan ve uzman kişiler tarafında gerçekleştirilen eğitimdir. Enformel ise eğitim sürecinin doğal ortamda kendiliğinden gelişen planlı ve programlı olmayan eğitim türüdür. Her iki eğitim sürecide okul çağı ile sınırlandırılmayıp yaşam boyu devam eden bir süreçtir.[91]

İşte bu sınırlandırılmayan ve yaşam boyu devam eden öğrenme, ülkenin iktisadi performansını ve dolayısıyla refah seviyesini belirleyen en temel unsurdur. Eğitim sahibi bireyin verimli biçimde üretime katılması işgücünün miktarı ve niteliği ile doğrudan bağlantılıdır. Bunun için ekonomik ve sosyal alanda cinsiyet eşitsizliğinin sağlanması ancak erkek ve kadınlara eşit ve adil seviye de eğitim imkanı sunulması ile oluşacaktır. Kadının eğitim imkanların iyileştirilmesi ve geliştirilmesi ile, iktisadi yaşamda daha aktif rol oynamasına neden olacaktır. Gerek işveren, gerekse çalışan olarak iş gücüne katılan kadın, emek faktörünü etkin biçimde

[91] Emine Demiray, *Kadın Eğitimi ve Uzaktan Eğitim*, Efil Yayınevi, Ankara 2010, s. 4, 5, 7.

kullanılarak daha verimli üretim düzeyine ulaşılmasını ve bunun sonucunda ekonomi içerisinde toplam refahın artmasını sağlayacaktır. Kadının eğitim düzeyinin artması sadece verimliliği artmasına değil aynı zamanda piyasa dışı aktiviteler olan çocuk bakımı ve ev işleri gibi konularda da performans artışına yol açacaktır. Eğitimli kadın hane halkı içinde karar almaya katılacak, mal ve hizmet alımı sırasında daha isabetli iktisadi kararlar alınmasını mümkün kılacaktır. Eğitimli kadının çalışma hayatına dahil olması, tüketim ve harcama kanalları vasıtasıyla cari ve gelecek dönemdeki iktisadi büyüme üzerinde etkili olacaktır. Ayrıca kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi çocuk bakımı ve eğitimdeki niteliğini yükselterek beşeri sermayeyi geliştirecektir.[92]

Kadın eğitimi ülkenin iktisadi gelişmesi anlamında bugün bu kadar önemliyken, eğitim düzeylerindeki eksiklik kadınların iş, meslek seçimi yaparken erkeklere göre dezavantajlı konumda olmalarına, emek-yoğun, düşük ücretli işlerde çalışmalarına neden olmaktadır. Kadının eğitim seviyesinin düşük olması nedeniyle ikincil iş piyasasında çalıştığı, Weberyan tarafından savunulmuştur. Weberya'nın bu bakış açısına göre, daimi kadrolu ve iyi ücretli birincil iş piyasalarına erkekler tercih edilmektedir. Kadınlar ise, toplumsal cinsiyet rolü sebebiyle, ikincil emek piyasası olan düşük ücretli, iş güvencesiz işlerde çalıştığını Weberyan tarafından ifade eilmiştir. Bu konuya Marksist açıdan yaklaştığımızda ise kadınların daha çok yedek emek ordusu olup, genellikle üretim maliyetlerini düşürmek için istihdam edildikleri ya da yüksek ücret talep etmeyen kadınların işverenler tarafından talep edildikleri görülmektedir. İşte bu yüzden Marks'a göre kadınlar, ev-içi iş bölümü nedeniyle ya çalışma hayatı içinde bulunmamakta ya da evdeki sorumluluklarını aksatmayacak part-time ya da home-based work denilen bilgi ve beceri düzeyi gerektirmeyen işlerde çalışmak istemektedirler.[93] Marks özellikle sanayi devrimindeki evli ve çalışan kadının kapitalist sistemde özel bir yeri olduğunu ifade etmiştir. Çünkü evli işçi kadın, erkeklere göre iş konusunda daha dikkatli ve anlayışlıdır; evini ve

[92] İbrahim Yumuşak, *a.g.e.,* s. 65, 66.
[93] Serap Suğur, *"*Türkiye'de Tekstil Sektöründe Kadın Emeği ve Değişen Toplumsal Cinsiyet İlişkileri*", Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:38, 2005, s. 50, 51.

çocuklarını geçindirme kaygısı vardır. Hatta erkek işçilerin göze alamadığı bazı işleri bile yapmayı göze aldıklarından bahsetmektedir.[94]

Burada bahsedilen hem Marks hem de Weberyan'nın görüşüne göre, kadının çalışma hayatındaki dezvanatajlı konumunu vurgularken kullandıkları ortak noktaları, eğitimdir. Kadın eğitiminin, o ülkedeki iktisadi yaşamı olumlu etkilediğinden hiç şüphe yoktur. O halde eğitimin en önemli basamağı, okuma yazma bilmektir. UNESCO, okuma-yazmanın en önemli insan hakkı olduğunu belirtmiştir. Sosyal, ekonomik alandaki gelişmelere toplum içinde ancak okuma-yazma oranın yüksek olması ile sağlanabilmektedir. Okuma yazma bilmeyen kişiler sadece dış dünyadan dışlanmayacak aynı zaman da gelecek eğitim fırsatlarını da kaçırmış olacaktır. Buna göre UNESCO barışın, demokrasinin, kadın ve erkek eşitliğinin, yoksulluğun ve diğer toplumsal sorunların önündeki en önemli basamağın, okuma-yazma öğrenmek olduğunu belirtmiştir. [95]

Bahsedildiği üzere, kadının işgücü olarak istihdam bakımından erkeklerin gerisinde kalması ve toplumda kadın aleyhine eşitsizliğin var olması bir sorun olup; bu sorunun çözümü eğitimden geçmektedir; bunun da en öncelikli yolu okuma-yazma oranlarındaki adetsizliği düzeltmektir. UNESCO, okuma yazma bilmeyen kız çocukları; yoksul ve güçsüz olabilir, ergenlik döneminde aile kurabilir, hamilelik ya da doğum sırasında ölebilir, hastalık yüzünden çocuklarını kaybedebilir, okula gitmeyen çocukları olabilir, tarım ya da sanayi işçisi olarak üretkenliği düşük düzeyde olabilir ifadesiyle, konuya vurgu yapmıştır.[96]

---

[94] Sezgin Kızılçelik, *Kürselleşme ve Sosyal Bilimler*, Anı Yayıncılık, Ankara 2003, s. 123.

[95] *Why is literacy important?,* http://www.unesco.org/new/en/education/themes/education-building-blocks/literacy/, (23.02.2011).

[96] Melüdiye Şimşek, *Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Konumu*, Ekin Basım, 2008 Bursa, s. 72.

Tablo 1. Türkiye'de Cinsiyete Göre Okuma Yazma Oranı %

Türkiye'de 15 yaş ve üzeri Göre Okuma-Yazma Bilmeyenlerin Oranı %			
Yıllar	Toplam	Erkek %	Kadın %
1970	43,5	27,0	60,5
1975	37,0	21,5	53,1
1980	31,6	17,2	46,2
1985	26,1	13,7	39,4
1990	22,1	10,8	33,6
1995	18,2	8,4	28,1
2000	15,0	6,6	23,5
2005	12,5	5,1	19,9
2010	10,2	3,9	16,5
2015	8,1	2,9	13,4

Kaynak:http://www.uis.unesco.org/en/stats/statistics/literacy2000.htm, (05.01.2011).

Türkiye açısından kadın ve erkek arasındaki okuma yazma oranları arasındaki fark, sanayileşme ile beraber giderek azalmıştır. Bu gelişmeye sadece sanayileşme değil aynı zamanda ulusal ve uluslar arası sivil toplum örgütlerinin kampanyaları da önemli katkı sağlamıştır. UNESCO'nun 8 Eylül 2002'de Dünya Okuma Yazma Günü'nde yayınladığı rapor, Tablo 1'de görülmektedir. 1970'li yıllardan 2015'e kadar süreçteki okuma yazma oranlarının yer aldığı tabloya baktığımızda, Türkiye hem toplam okuma-yazma bilmeme oranlarında hem de kadın ve erkek arasındaki oluşan fark arasında önemli gelişmeler kaydetmiştir. 1927 yılında yapılan nüfus sayımında toplam okuma yazma oranı % 11 iken, kadınların oranı % 4,5 idi. (Okuma yazma bilmeyen kadın oranı ise % 95,5'dir) Sırasıyla 1926 Medeni Kanunun kabulü, 1928 yeni alfabenin kabulü, 1930 Millet Mektepleri'nin açılması, 1932 Halkevleri ve 1940 Köy Enstitülerinin açılması ile okuma yazma oranlarındaki artış giderek artmıştır.[97] Tablo 1'de görüldüğü gibi sanayileşme süreci, Türkiye'de eğitimli iş gücü ihtiyacını gündeme getirmiştir 1975'de toplamda % 37'i olan okuma yazma oranı, 1995 yılına gelindiğinde % 18,2 olmuştur. Bu oran yine aynı tarihler

[97] Demiray, *a.g.e.,* s. 30, 31.

arasında kadınlarda % 53,1 iken, % 28,1 olarak olumlu gelişme kaydetmiştir. Özellikle 2000'li yıllardan sonra okuma-yazma oranlarındaki artışlar çeşitli kapmayanlar ile yürütülmektedir. 8 Eylül 2001 tarihinde Ulusal Eğitime Destek Kampanyası ile, okuma-yazma bilmeyen yurttaşların eksik eğitimlerini tamamlamak ve temel eğitim düzeyinde eğitim görmelerine olanak sağlamak, gelir getirici beceri ve meslek kazanmalarını sağlamak, zorunlu eğitim çağında olup okul dışında kalan çocukların okula kazandırılmalarını sağlamak amaçlanmıştır. 1.Kademe Okuma-Yazma Kursu ile, yetişkinler için I.Kademe Eğitimi Programı uygulanmaktadır. Programın süresi 90 saatten oluşmaktadır. Bu süre kursiyerlerin okuma-yazma sürelerine göre uzatılmaktadır. I.kademe okuma yazma kursları, halk eğitimi merkezlerine bağlı olarak uygun görülen her yerde açılabilir. Bu kurslar ücretsizdir. Katılan yetişkinlere MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından okuma ve alıştırma kitapları ücretsiz olarak gönderilir. Kurslara katılmak için, en yakın halk eğitimi merkezi veya en yakın bir eğitim kurumuna başvuru yeterlidir. Kurs açılması için katılımcı sayısı şartı yoktur. Birinci Kademe Okuma-Yazma Kursunu başarı ile bitiren yetişkinlere, "Okur Yazarlık Belgesi " düzenlendir. Okur yazarlık belgesine sahip olanlar II.Kademe Kurslara katılmaya hak kazanırlar. Bu kursta yetişkinler için, İkinci Kademe Eğitimi Programı uygulanır. Program süresi, 180 saattir. Bu programı tamamlayan yetişkinler, ilköğretim programının ilk beş yılına denk bilgi ve beceri kazanırlar. Yetişkinler için İkinci Kademe Eğitimi Kursları ücretsiz olup, en az on kişinin başvurusu hâlinde açılırlar. Başvurular halk eğitimi merkezlerine yapılır. Bu belge ilköğretim okulunun ilk beş sınıfına denk sayılır. Bu belgeye sahip olanlar Açık İlköğretim Okulunun altıncı sınıfına kayıt yaptırma hakkına sahiptirler. Bundan sonra açık lise ve üniversite eğitimlerini tamamlama şansları vardır. 8 Eylül 2005-8 Haziran 2006 tarihleri arasında, 81 ilde 10.955 açılan kurs açılmış ve toplam 210.147 katılımcı yer almıştır. katılımcıların 145.526'ı kadın , 64.621'i ise erkeklerden oluştuğu Milli Eğitim Bakanlığı istatistiklerinde yer almaktadır.[98] Kadınların ücretsiz bu tür kurslara ilgisi oldukça yoğundur. Buradan da görüldüğü üzere Tablo 1'deki okuma yazma bilmeme oranlarındaki iyileşme tesadüf değildir ve Türkiye UNESCO'nun 2015 için çizdiği

[98] *Okuma Yazma Çalışmalarının Tarihçesi*, http://cygm.meb.gov.tr/halkegtim/okumayazmakurslr.html, (11. 01.2011).

senaryoya yönelik önemli adımlar atmaktadır. Bu yolda MEB ile anlaşma imzalamış olan sivil toplum kuruluşlarından birisi , *Anne ve Çocuk Eğitimi Vakfıdır.* İkinci protokol MEB ve *Türkiye Rotary Kulübü* arasında imzalanmıştır. Bu iki sivil toplum örgütü kendi gönüllüleri ile beraber okuma yazma seferberliği düzenleyerek özellikle de kadın katılımcılar için çalışmaktadırlar.[99]

Avrupa Birliği üye ülkelerinde ise, kadınların okuma yazma bilmeme durumları Türkiye ile kıyaslandığında oldukça iyidir. Bazı üye ülkelerinin kadın okuma yazma bilmeme oranları yüksek olsa da, Birlik'in kadın okuma yazma bilmeme oranı % 0,85'dir. Ortalama hesaplanırken UNESCO'nun hesaplanmayacak kadar küçük olan verileri tabloda da görüldüğü üzer sıfır kabul edilmiştir. Diğer hesaplanmayan veri ise, Malta'nın verilerinin 2005 yılına ait olmasından dolayı ortalamaya dahil edilmemiştir. Eğer Malta'nın 2005 yılındaki kadınların okuma yazmama oranını da bu hesaplamaya dahil edersek bu oran % 1,1 şeklinde olacaktır.

[99] Arnd-Michael Nohl, Fevziye Sayılan, "Türkiye'de Yetişkinler için Okuma Yazma Eğitimi - Temel Eğitime Destek Projesi Teknik Raporu"*, Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Komisyonu*, 2004 s.12.

Tablo 2. Avrupa Birliği Üye Ülkelerinin 2009 Yılına Ait 15 Yaş Üzeri Okuma Yazma Bilemeyenlerin Oranları %

AB Ülkeleri (27)	2009 Yılına Ait 15 Yaş Üzeri Okuma Yazma Bilemeyenlerin Oranları %		
	Toplam	Erkek	Kadın
Almanya	…	…	…
Avusturya	…	…	…
Belçika	…	…	…
Bulgaristan	1,65	1,3	2
Çek Cumhuriyeti	…	…	…
Danimarka	…	…	…
Estonya	0,2	0,2	0,2
Fransa	…	…	…
Finladiya	…	…	…
Güney Kıbrıs	2	0,9	3,1
Hollanda	…	…	…
İngiltere	…	…	…
İrlanda	…	…	…
İspanya	1,85	0,6	0,6
İsveç	…	…	…
İtalya	1,1	0,8	1,4
Letonya	0,3	0,3	0,3
Litvanya	0,2	0,2	0,2
Lüksemburg	…	…	…
Macaristan	0,65	0,6	0,7
**Malta	7,65	8,8	6,5
Polonya	0,45	0,3	0,6
Portekiz	5,05	3,3	6,8
Romanya	2,35	1,7	3.0
Slovakya	…	…	…
Slovenya	0,3	0,3	0,3
Yunanistan	2,8	1,7	3,9

Kaynak: http://stats.uis.unesco.org (22.01.2011).

… : Hesaplanmayacak Kadar Küçük Değerler

**:2005 Yılına Ait Veri.

Tablo 2'de görüldüğü üzere, Avrupa Birliği üyelerinden özellikle kurucu ülke olan Almanya ve Fransa'da, İskandinavya Ülkeleri (Danimarka, İsveç ve Finlandiya) ve Avusturya, Belçika, İngiltere gibi merkez ülkeler de kadınların okuma yazma oranları hesaplanmayacak kadar az yüzdeye sahip ya da sıfırdır. Diğer taraftan Baltık ülkeleri olan Letonya, (% 0,3) Litvanya (% 0,2) ve Estonya (% 0,2) kadın okuma yazmama bilmeme oranları oldukça düşüktür. Üye ülkelerden en yüksek orana sahip ülke % 6,8 ile Portekiz'dir. Bunu birliğe sonradan üye olan Yunanistan % 3,9 ile, Romanya ise % 3,0 ile takip etmektedirler.

Eğitimin en önemli basamağı bahsedildiği üzere, okur yazar olmaktır. Kadınların gerek Türkiye'de gerekse Avrupa Birliği üye ülkelerinde olsun okur yazar olmamaları durmunun, yüzdesel olarak erkeklere göre hep daha yüksek çıkması, UNESCO'nun istatistiklerinden görülmektedir. Okur yazar olma konusunda bu kadar dezavantajlı olan kadınları, okullaşma yönünden incelediğimiz de özellikle Türkiye için, yine UNESCO'nun Gender and Education for All, The Laep To Equality raporunu incelediğimizde, hem ilköğretim hem de orta öğretim düzeyinde cinsiyet eşitliğinin 2015'e kadar sağlanması riskli grupta yer almakta olduğu görülmektedir. Türkiye'de kız çocuklarının okullaşma oranları 8 yıllık kesintisiz eğitme geçişle birlikte devlet ve sivil toplum örgütlerinin düzenlediği eğitim kampanyaları ile yükselme eğilimine geçmiştir. 5 yıllık eğitim süreci içinde incelediğimizde; 1994/1995 yılına ait okullaşma oranlarına göre, kız çocuklarının % 87,28 ilkokula gidebilirken, % 44,57 u ortaokula devam edebiliyordu. Lise ve yükseköğretime devam etme yüzdeleri ise, sırasıyla % 30,89 ve % 7,35 idi. 8 yıllık eğitime geçmeden önceki son yıl olan 1996/1997 eğitim-öğretim yılı, kız çocuklarının %86,92'si ilkokula, % 44,62'si ortaokula, % 33,78'i liseye % 8,35'i yükseköğretime devam ediyorlardı[100]

.

[100]İbrahim Yumuşak, *a.g.e.,* s. 45.

Tablo 3. Türkiye'de 8 Yıllık Kesintisiz Eğitim Sonrası Okullaşma Oranları

Türkiye'de 8 Yıllık Kesintisiz Eğitim Sonrası Okullaşma Oranları %										
Öğretim yılı	Okullaşma oranı	İlköğretim %			Ortaöğretim %			Yükseköğretim %		
		Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
1997/'98	Brüt	89,51	96,26	82,43	52,79	60,20	44,97	19,52	22,92	15,95
	Net	84,74	90,25	78,97	37,87	41,39	34,16	10,25	11,28	9,17
1998/'99	Brüt	94,31	100,72	87,60	57,15	64,89	48,99	21,67	25,47	17,68
	Net	89,26	94,48	83,79	38,87	42,34	35,22	10,76	11,81	9,67
1999/'00	Brüt	97,52	103,31	91,47	58,84	67,10	50,15	21,05	24,55	17,42
	Net	93,54	98,41	88,45	40,38	44,05	36,52	11,62	12,68	10,52
2000/'01	Brüt	100,93	106,32	95,31	60,97	69,67	51,84	22,25	25,55	18,79
	Net	95,28	99,58	90,79	43,95	48,49	39,18	12,27	13,12	11,38
2001/'02	Brüt	99,45	104,19	94,51	67,89	76,94	58,38	23,37	26,59	19,99
	Net	92,40	96,20	88,45	48,11	53,01	42,97	12,98	13,75	12,17
2002/'03	Brüt	96,49	100,89	91,91	80,76	93,36	67,52	27,12	31,00	23,04
	Net	90,98	94,49	87,34	50,57	55,72	45,16	14,65	15,73	13,53
2003/'04	Brüt	96,30	100,31	92,14	80,97	90,71	70,76	28,15	32,23	23,88
	Net	90,21	93,41	86,89	53,37	58,08	48,43	15,31	16,62	13,93
2004/'05	Brüt	95,74	99,48	91,85	80,90	90,29	71,08	30,61	34,79	26,63
	Net	89,66	92,58	86,63	54,87	59,05	50,51	16,60	18,03	15,10
2005/'06	Brüt	95,59	98,83	92,24	85,18	95,07	74,88	34,46	38,78	29,94
	Net	89,77	92,29	87,16	56,63	61,13	51,95	18,85	20,22	17,41
2006/'07	Brüt	96,34	99,21	93,37	86,64	96,24	76,66	36,59	41,07	31,89
	Net	90,13	92,25	87,93	56,51	60,71	52,16	20,14	21,56	18,66
2007/'08	Brüt	104,54	106,41	102,57	87,55	94,04	80,70	38,19	42,62	33,56
	Net	97,37	98,53	96,14	58,56	61,17	55,81	21,06	22,37	19,69
2008/'09	Brüt	103,84	104,91	102,71	76,62	80,96	72,05	44,27	49,05	39,28
	Net	96,49	96,99	95,97	58,52	60,63	56,30	27,69	29,40	25,92
2009/'10	Brüt	106,48	107,05	105,88	84,19	89,14	78,97	53,43	58,14	48,48
	Net	98,17	98,47	97,84	64,95	67,55	62,21	30,42	31,24	29,55
2010/'11	Brüt	107,58	107,36	107,81	93,34	99,06	87,31	-	-	-
	Net	98,41	98,59	98,22	69,33	72,35	66,14	-	-	-

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı İstatistikleri, 2010-2011 s.1.

Tablo 3'de görüldüğü üzere Türkiye'de 8 yıllık eğitimden sonra okullaşma oranlarında oldukça iyileşme olmuştur. Özellikle son 10 yıllık bir süreçte net okullaşma oranlarındaki düzelmeler göze çarpmaktadır. 1997/1998 eğitim ve öğretim yılında kız çocuklarının % 78,97'si ilköğretime, % 34,16'sı ortaöğretime, % 9,17'sı yükseköğretime devam ederken bu oran 2007/2008 eğitim ve öğretim yılında sırasıyla; % 96,14, % 55,81, %19,69 şeklinde olumlu yönde olmuştur. 2011 yılın için karşılaştırdığımızda kız çocuklarının ilköğretime devamı %98,41, ortaöğretime devamı ise % 66,14 olarak gerçekleşirken bu yıla ait yükseköğretim bilgisi Milli Eğitim Bakanlığının istatistiklerinde yer almamıştır ama bir yıl önceki yani 2009/2010 yılı yükseköğretime devamına bakıldığında % 29,55'e yükseldiği görülmektedir.

2008 yılından sonra görülen artışların en önemli sebeplerinden biri adrese dayalı kayıt sistemine geçişmiş olmasıdır. Ayrıca uluslar arası kuruluşlar, öze sektör ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği ile yürütülen, "Haydı Kızlar Okula", Baba Beni Okula Gönder" gibi kampanyalar ve "Temel Eğitimine Destek Projesi" gibi projeler ile kız öğrencilerin okuldan ayrılma oranlarının düşürülmesi, okuldan erken ayrılan kız çocukları ve kadınlar için eğitim programları düzenlenmesi hedeflenmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın yatılı bölge okulları sayısını arttırarak, özellikle Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgelerinde, yörenin genel kültür yapısı da dikkate alınarak kız öğrencilerin okula devamlarının sağlanması amaçlanmıştır. Eğitim öğretiminde 8 yıllık zorunlu eğitime geçilmesi ile birlikte YİBO'ları (Yatılı İlköğretim Bölge Okulu) sayısındaki artışla beraber kız öğrenci kontenjanları da arttırılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı 2010-2014 Stratejik Planlaması her ilde en az bir YİBO'nun " Kız YİBO" ya dönüştürülmesi hedefine yer vermiştir.[101] Avrupa Birliği' nin eğitim politikaları ise, kadın, erkek, sosyal sınıf, etnik ve azınlık ayrımı gözetmeksizin herkesin eşit şekilde eğitim hizmetinden faydalanacağı bir modele dayanmaktadır. Özellikle kişinin ileriki yaşamında profesyonel meslek seçimine

[101] Nesrin Demiray, *a.g.e.,* s. 67.

yönelik alacağı eğitimde kesinlikle cinsiyet ayrımcılığına karşı ön yargıyı yok edecek çalışmalar yapmak hedefler arasındadır.[102]

Tablo 4. Avrupa Birliği Üyesi 27 Ülkenin Okullaşma Oranları %

AB Ülkeleri (27)	Öğretm Yılı	İlköğretim (%)			Ortaöğretim (%)			Yükseköğretim (%)		
		T	E	K	T	E	K	T	E	K
	1999	99	99	99	98*	99*	97*	…	…	…
	2002	98	98	98	100*	101*	99*	…	…	…
Almanya	2008	98	98	98	102*	103*	100*	…	…	…
	1999	97	97	98	98*	100*	96*	54*	53*	54*
	2002	103*	103*	102*	98*	100*	95*	47*	44*	50*
Avusturya	2008	100*	100*	99*	100*	102*	98*	57	60*	63*
	1999	99	99	99	143*	138*	148*	57	60*	63*
	2002	99	99	99	95	95	96	60*	55*	65*
Belçika	2008	98	98	99	108*	110*	107*	63*	56*	70*
	1999	97	98	96	85	84	84	46*	36*	56*
Bulgaristan	2002	94	95	96	88	89	88	40	36	45
	2008	96	94	96	83	85	82	56*	45*	58*
	1999	96	96	97	83*	81*	84*	26*	26*	27*
	2002	…	…	…	96*	94*	97*	35*	33*	37
Çek Cumhuriyeti	2008	…	…	…	95*	94*	96*	58*	50*	67*
	1999	98	97	98	98	97	98	56	48	64
	2002	100	100	100	100	100	100	63	53	74
Danimarka	2008	95	94	96	95	94	96	78	64	93
	1999	96	96	95	93*	91*	95*	50*	42*	49*
	2002	95	96	95	87	85	89	62*	47*	78*
Estonya	2008	94	95	94	89	88	91	64*	48*	80*
	1999	99	99	99	94	93	94	53*	47*	58*
	2002	99	99	99	93	92	94	54*	48*	60*
Fransa	2008	98	98	99	98	98	99	55*	48*	61*
	1999	99	99	98	95	94	95	82*	74*	91*
	2002	100	100	100	94	93	95	85*	76*	94*
Finlandiya	2008	96	96	96	96	96	97	94*	85*	105*

[102] Kathleen Lynch and Maggie Feeley Gender, "Education and Employment an Independent Report" submitted to the *European Commission*" by the *Nesse networks of experts,* 2009*,* s.7, 8.

AB Ülkeleri (27)	Öğretim Yılı	İlköğretim (%)			Ortaöğretim (%)			Yükseköğretim (%)		
		T	E	K	T	E	K	T	E	K
	1999	95	95	95	88	86	90	21*	19*	23*
	2002	96	96	96	92	90	93	25*	22*	28*
Güney Kıbrıs	2008	95	96	98	96	95	97	43*	44*	42*
	1999	99	100	99	91	91	92	49*	49*	50*
	2002	99	100	99	89	89	90	56*	54*	57*
Hollanda	2008	99	99	98	88	88	89	61*	58*	64*
	1999	100	100	100	95	94	95	60*	55*	64*
	2002	100	100	100	96	95	97	63*	56*	70*
İngiltere	2008	100	99	100	93	92	95	57*	48*	67*
	1999	100	100	100	95	94	95	60*	55*	64*
	2002	100	100	100	96	95	97	63*	56*	70*
İrlanda	2008	100	99	100	93	92	95	57*	48*	67*
	1999	100	100	99	88	86	89	57*	52*	62*
	2002	100	100	100	92	90	94	62*	57*	68*
İspanya	2008	100	100	100	95	93	97	71	63*	78*
	1999	100	…	…	96	94	98	64*	53*	75*
	2002	100	100	99	98	97	98	75*	60*	92*
İsveç	2008	95	95	94	99	99	99	71*	55*	88*
	1999	100	…	…	…	…	…	47*	42*	53*
	2002	99	99	99	91	90	91	55*	47*	63*
İtalya	2008	98	99	98	95	94	95	67*	56*	79*
	1999	95	96	95	90	90	91	44*	35*	53*
	2002	95	95	94	94	94	94	62*	48*	75*
Letonya	2008	92	93	91	92	91	92	77*	61*	95*
	1999	97	98	96	88*	87*	90*	50*	38*	63*
	2002	…	…	…	94*	93*	94*	67*	51*	84*
Litvanya	2008	…	…	…	98*	97*	99*	69*	48*	91*
	1999	97	96	98	84	82	86	11*	10*	11*
	2002	97	97	98	80	78	83	12*	11*	12*
Lüksemburg	2008	96	95	97	84	82	85	…	…	…
	1999	88	88	88	82	82	83	34*	30*	38*
	2002	88	91	90	89	89	89	45*	39*	51*
Macaristan	2008	90	90	89	91	91	91	65*	54*	77*

AB Ülkeleri (27)	Öğretim Yılı	İlköğretim (%)			Ortaöğretim (%)			Yükseköğretim (%)		
		T	E	K	T	E	K	T	E	K
	1999	95	94	96	…	…	…	20*	18*	21*
	2002	95	95	95	82	82	83	24*	20*	28*
Malta	2008	91	90	92	80	79	82	32*	26*	38*
	1999	96	96	96	…	…	…	45*	58*	69*
Polonya	2002	98	98	98	92	90	93	58*	48*	69*
	2008	95	95	95	…	…	…	69*	58*	82*
	1999	123*	126*	120*	82	79	86	45*	39*	51*
	2002	119*	121*	116*	80	77	82	53*	45*	62*
Portekiz	2008	115*	117*	112*	…	…	…	60*	55*	66*
	1999	96	96	95	75	74	76	22*	21*	23*
	2002	89	90	89	81	80	82	32*	28*	35*
Romanya	2008	90	91	90	73	74	72	66*	56*	75*
	1999	102*	103*	101*	85*	84*	86*	26*	25*	28*
	2002	101*	101*	101*	88*	88*	89*	32*	30*	34*
Slovakya	2008	103*	103*	102*	92*	92*	93*	54*	52*	66*
	1999	96	96	95	90	88	92	53*	45*	61*
	2002	93	93	93	92	91	93	67*	55*	79*
Slovenya	2008	97	97	97	91	91	92	87*	79*	103*
	1999	92	92	93	82	79	84	47*	45*	49*
	2002	96	96	96	…	…	…	66*	62*	71*
Yunanistan	2008	…	…	…	…	…	…	…	…	…

Kaynak:http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=143&IF_Language=eng, (01.22.2011).

*Brüt Okullaşma Oranları

… Verilere ulaşılamamaktadır.

Tablo 4'de UNESCO'nun resmi internet sitesinden alınan Avrupa Birliği üyesi 27 üye ülkenin okullaşma oranları verilmiştir. Avrupa Birliği üye devletlerin kadın okur yazar olma yüzdeleri ile okullaşma oranları arasında doğrudan bağlantı vardır. Özellikle kurucu ülkelerden Almanya'nın net okullaşma oranı 2008 yılı verilerine göre kız ve erkeklerde % 98'dir; orta öğretimde ise net verilere ulaşılamadığı için brüt veriler üzerinde gidersek oranların toplamda % 103, erkekler de % 102, kızlarda ise % 100 olduğu görülmektedir. Yine bir başka kurucu üye olan

Fransa'ya baktığımız da ilköğretimde net okullaşma oranlarının toplamda ve erkekler de % 98 kızlarda ise % 99 olduğu görülmüştür. 2008 yılına göre kız çocuklarının net okullaşma oranın % 100 olduğu ülkeler, İngiltere, İspanya, İrlanda'dır. Bununla beraber birliğe 2007 yılında katılan Bulgaristan Avrupa Birliği üyesi değil iken 1999 yılında ilköğretim de okullaşma oranı toplam % 97, erkeklerde % 98, kızlarda ise % 96'dır. Birliğe üye olduktan bir sene sonra 2008 yılında toplamda ve erkek yüzdelerin düşüş yaşanırken; kızların ilköğretim de okullaşma oranlarında değişme olmamıştır. Yine Birliğe 2007 yılında üye olan Romanya üye olduktan sonra ilköğretimde okullaşma oranlarında düşüş meydana gelmiştir. Buna göre, Romanya'da ilköğretimde okullaşma oranları toplamda %96'dan % 90'e , erkeklerde % 96'dan % 91'e kızlarda ise % 95'ten % 90' a düşmüştür. Yükseköğretime devam etme bakımından incelediğimizde kadınların % 93 ile en yüksek net oranın Danimarka'da olduğu görülmektedir. Kadınların brüt yükseköğretime devam etme oranı açısından bakıldığında ise, Finlandiya % 105 ile birinci sırada yer almaktadır. İkinci sırada ise, brüt yükseköğretimde okullaşma oranın % 88 ile İsveç gelmektedir. Aslında bu ülkelerde kadınların yükseköğretime devam etmelerinde yüzdesel oranların bu kadar yüksek olması tesadüfi bir durum değildir. Çünkü Küresel Cinsiyet Endeksi raporuna göre Finlandiya 2010 rakamlarına göre 3. sırada yer alırken; İsveç 4. sırada, Danimarka ise 7. sırada yer almaktadır. İlk on ülke içine,sadece Avrupa Birliği üyesi bu üç ülke girebilmiştir. 2010 Cinsiyet endeksi raporun ilk sırasında aday ülke İzlanda yer alırken diğer ikinci sırada ise Avrupa topraklarında yer alıp üye olmayan Norveç gelmektedir.[103]

Türkiye'de ise, her geçen gün kadın erkek arasındaki okullaşma oranlarındaki fark kapanmakta olsa da, özellikle ortaöğretim ve yükseköğretim de Avrupa Birliğinin ulaştığı rakamlara ulaşılamamaktadır. Son yıllarda yürütülen çalışmalar ile, kız çocuklarının ilköğretime devamı etmesi ve eğitimini yarıda bırakmaması için yapılan çalışmalar,son derece iyi sonuçlar vermiştir.. Türkiye, 2008 yılı kız çocuklarında net ilkokullaşma oranları (% 95,97)ile sonradan üye olan Bulgaristan

[103] Hausmann Ricardo, Tyson D. Laura vd. "Global Gender Report", *World Economic Forum*, Geneva Switzerland 2010, 8.

ve Romanya'yı geride bırakmıştır. Fakat 2010/2011 yılı verilerine göre % 66,14 olan ortaöğretimde kız çocuklarının devam etmesi oranıyla, Avrupa Birliği 27 üye devletinin hepsinin gerisinde kalmıştır. Bundaki en önemli sebep zorunlu eğitimin 8 yılla sınırlı olmasıdır. Yükseköğretim de ise kadınların brüt devam oranı 2009/2010 yılı verilerine % 48,48'dir; bu durum Avrupa Birliği üyelerinden sadece Güney Kıbrıs'ın 2008 yılındaki brüt devam oranı olan % 42'den yüksektir. Diğer tüm Avrupa Birliği üye devletlerinin eriştiği orana ulaşamamıştır. O halde diyebiliriz ki kadının eğitimi, çalışma hayatındaki yerini ve statüsünü belirlemektedir. Global Cinsiyet Endeksi hazırlanırken, ekonomik yaşamda, eğitimde, sağlıkta, siyasette kadının rolüne bakılmaktadır. Türkiye bu raporda 134 ülke arasından 126 sırada yer almaktadır. Kadın ve erkeğin eğitimdeki eşitliği açısından ,134 ülke arasında 131. sırada ,sondan üçüncü durumdadır. Okuma yazma eğitimde bir basamaktır. UNESCO'nun verilerinden görüldüğü üzere, okuma yazma oranının düşük olması, okullaşma oranını düşürmekte, temel eğitimini tamamlayamayan kadın, yükseköğretime devam edememektedir. Böylece ekonomik yaşamda adım atarken çeşitli ayrımcı tutumlar ile karşı karşı kalmaktadır. Küresel cinsiyet endeksi bize gösteriyor ki, eğitim seviyesinin yüksek olduğu ve özellikle yükseköğretim düzeyinde kadınların fırsat eşitliği yakaladığı ülkeler, politik yetkilendirme ve kadın-erkek eşitliğinde üst sıralarda yer almaktadır [104]

2.3. Enformel Sektör Çalışan Kadının Sorunları ve Çözüm Yolları

Kadının toplumdaki ve ev içerisindeki rolü, kadın emeğinin çalışma hayatındaki sınırlarını oluşturmaktadır. Kadının ev dışında yaşama katılması, ev içindeki ekonomik katkısını toplum için üretime dönüştürmek istemesi, yadırganmakla beraber kadın emeği hem fiziksel hem de beşeri anlamda yetersiz görülmesinden kaynaklanmaktadır. Çalışma hayatı içinde bulunan kadının, erkek emeği ile rekabette öncellikle karşısına çıkan ne önemli sorun, ücrettir. Ayrımcılık

[104] Global Gender Report, *a.g.e.,* s. 4, 11.

teorilerini inceleyen Becker'a göre ücretteki ayırımcılığın asıl sebebi, beşeri sermayedeki eksikliktir. O'na göre işverenler, erkek çalışan sayısına sıkı sıkıya bağlıdır. Kadın ve erkek ücretleri eşit olsa bile, işveren faydasını sadece erkek işçilerden kullanarak maksimize edebilecektir. Becker çalışma hayatındaki kadınlara yönelik ayrımcılığın başka nedeni olarak evi içindeki rolünü göstermektedir. Kadınların hane içerisindeki konumu nedeniyle emek piyasasında yeterli çaba gösteremediklerinden dolay ayrımcı muameleye maruz kaldığını ifade etmiştir. [105]

Günümüzde kadın ve erkek işçiler arasında belirgin olarak gözlenen ücretteki ayrımcılığın aslında temel nedeni, toplumsal iş bölümünden kaynaklanmaktadır. Bu yüzden, kadın emeği belirli düzeylerde belirli endüstrilerde yoğunlaşırken, kötü çalışma koşullarına sahiptir ve emeğin kazancı erkeklere göre daha düşüktür. Hem Fordist hem de Post-Fordist dönem de kadın emeği ucuza satılan bir faktör olmuştur. Fordist dönemde işverenler, firmaların işçilik maliyetlerini azaltmak için tipik bir proletar iş gücü olmayan kadına yönelmişlerdir. Bu yüzden sanayi kollarında kadın emeği özellikle dokuma, konfeksiyon, elektronik ve elektrikli dayanıklı tüketim mallarına ve oyuncak sektöründe yoğunlaşmıştır ya da enformel sektörde güvencesiz iş gücü olmuştur. 1970'li yıllardan sonra Post-Fordist üretim yapısına geçişle ile birlikte, esnek çalışma koşullarının benimsendiği, işe giriş ve çıkış saatlerindeki kolaylık ve uzmanlaşma yerine genel becerilerin iş için yeterli olduğu işgücüne işverenler ihtiyaç duyuyordu. Bu nedenle part-time işleri kadınların daha çok tercih ettikleri ve kadınların dışarıda çalışmaya engel olmayacak esnek çalışma şekilleri gelişmeye başladı. Her ne kadar esnek çalışma modelleri kadının işgücüne katılmalarını teşvik etse de, bir ekonomik durgunlukta kadınlar ya işsiz kalmakta; yada istemeseler de part-time çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Aslında her iki dönemde de kadın ucuz işgücü olarak görülmüş, düşük ücretle ile istihdam edilmiş

[105] Nebiye Yamak, Ferhat Topbaş, "Kadının Emeği ve Cinsiyet Dayalı Ücret Ayrımcılığı" *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* Cilt:18 Sayı3-4, 2004, s. 144, 145, 153.

bunu asıl sebebi genel becerilerinin becerisiz iş tanımlaması olarak görülmesi yüzünden, işverenler tarafından enformel sektörde istihdam edilmişlerdir.[106]

Women Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) , enformel sektörde çalışan kadınları, 5 gruba ayırmaktadır: Sokak satıcıları, çöp toplayıcılar, ev eksenli çalışanlar, tekstil veya konfeksiyon işçisi olarak çalışanlar ve ücretsiz ev işleri,[107] Başka bir deyişle enformel çalışma, 2'ye ayrılmaktadır. Kendi hesabına çalışanlar bunlar; Wiego'ya göre sokak satıcıları ve çöp toplayıcılardır. Diğer grup ise, ücretli kayıt dışı çalışan gruptur. Bunları ise ev eksenli ve tekstil ve konfeksiyon sektöründe çalışan kadınlar olarak adlandıra biliriz. Ücretsiz ev işçiliği ise, manevi ve ahlaki duyguların ön plana çıktığı ve genellikle ev ekonomisine katkı için yapılan çalışma şekli olarak karşımıza çıkmaktadır.[108]

Özellikle Birleşmiş Milletler başta olmak üzere uluslararası bir çok sivil toplum örgütü, "Domestic Work" denilen ücretsiz ev işlerini enformal sektör arasına saymıştır. Ücretsiz ev işi denildiğinde, akla evde ev işi ile ilgili yapılan tüm işler olmak üzere hasta ve çocuk bakımı da yer almaktadır. Kadınların ev dışında çalışamamalarının veya part-time çalışmalarının arkasındaki en önemli neden evdeki sorumluluklarından uzaklaşamamalarındandır.[109] Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan "*The World's Women 2010*" raporunda Avrupa Birliği üye devletleri arasında kadınların ücretsiz ev işçiliği ortalaması, % 2,78'dir. (Bu oran hesaplanırken Lüksemburg dahil edilmemiştir; Malta ve Estonya'da ki kadınlar arasında ücretsiz ev işçiliği % 0,05'den az olduğundan hesaplanmamıştır.) Romanya % 19,9 ile birlik içinde kadınların en fazla ücretsiz ev işçisi olarak çalıştığı ülke olmakla birlikte

---

[106] Tuba Duroğlu, "Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesi Bir Araştırma", *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, Cilt:24, 2007, s. 66, 67.

[107] *Major Occupational Groups in the Informal Economy*, http://www.wiego.org/occupational_groups/ (25.01.2011).

[108] Birgit Pfau-Effinger, "Development of informal work in Europe- causal factors, problems, approaches to solutions", *Informal/Undeclared Work:in an enlarged Europeointly organised by DG Research and DG Employment and Social Affairs Brussel*s, Wednesday 21st May 2003, Albert Borschette Conference Centre, Rue Froissart 36, 1040 Brussels, s. 12.

[109] *What is Domestic Work*, http://www.domesticworkerrights.org/?q=node/13, (02.05.2011).

Malta ve Estonya hesaba katılmazsa en az kadın ev işçisi olan ülke % 0,1 ile Slovakya'dır Aynı raporda Türkiye'de ki kadınların % 48,5'nin, ücretsiz ev işçisi olarak çalıştığı belirtilmiştir. [110] Uluslar arası Çalışma Örgütü'nin " 6th Edition Key Indicator of The Market" adlı raporunda 1980'den bu yana en önemli 20 emek piyasayı göstergesi incelenmiş olup, bunların bir tanesi de enformal sektördür. UÇO'nun genellikle az gelişmiş ve gelmiş ülkelerin enformal istihdamını incelediği raporda Türkiye, AB'ne aday bazı ülkeler ile bugünkü aday ülkeler de yer almaktadır. Rapora göre 2000 yılında Türkiye'deki toplam enformal sektörde çalışanların % 20'nı kadınlar oluşturmaktadır. Bununla berbaber Birliğe 2004 yılında üye olan Litvanya'nın 2000 yılında enfomal sektör çalışanlarının % 42,2'sı kadınlar oluşturmaktadır. Yine Birliğe 2004 yılında giren Polonya ise, 1998 yılı göstergelerine göre toplam enformal sektörde çalışanların % 30'u kadın çalışandır ve aynı yıl üye olan Slovakya'da ki oran ise, % 23,7'dir. [111]

Sadece Türkiye ve Avrupa Birliği'nde değil tüm dünya da kayıt dışı çalışanları, en fazla kadın işçilerin oluşturduğu bilinmektedir. Kadının enformel sektörde çalışmasının ilk sebebi, örgütlenmedi ki eksikliktir. Sendikaların erkeksi yapısı kadınların sendikal faaliyetlerden uzaklaştırmıştır.[112] İkinci sebebi, eğitimdeki eksikliktir. Yoksul ailelerde eğitim için öncelik erkek çocuklarına verilmektedir. Özellikle kırsal kesimle bağlantılı geleneksel aile yapısı, erkek çocuğunu yaşlılıkta dayanılacak bir güç, bakım sağlayacak kişi olarak görürken, kız çocuklarını elde ettiği-edeceği geliri bir başkasına "ele" götüren, gelirini kontrol edemez- kullanamaz görmektedir. Kız çocukları gelecek için iyi birer "yatırım" olmadıklarından ikincil bir konuma itilmektedir. Üçüncü sebep ise, ekonomik ve sosyal nedenlerdir. Bunlarında başında ekonomik krizler ve göç olgusu, kadını enformel sektöre yöneltmektedir. Enformel sektör sadece kayıt altına alınmayan istihdam olarak

---

[110]"The World's Nation Women Trends and Statistic", *United Nation*, 2010, s. 208, 209, 210.
[111]*The KILM 6th Edition interactive software*, http://www.ilo.org/empelm/what/lang--en/WCMS_114240, (23.02.2011).
[112]Recep Kapar, "Enformel Ekonmoide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar", *http://www.calismatoplum.org/sayi12/Kapar.pdf,* s. 101. (15.05.2010).

devlete vergi yükünü arttırmamakta, buna bağlı olarak yoksulluğun artmasına da neden olmaktadır. Bu yüzden de kadın yoksulluğunun en önemli sebebi, enformel sektörlerde çalışmasıdır Yoksulluk ile gelir dağılımı yapısı, bölgesel gelir farklılıkları, işgücü, cinsiyet, eğitim, gibi bazı demografik unsurlar arasında ilişki kurulduğunda; yoksul kitlenin; önemli bir kısmını kadınların oluşturduğunu söylemek mümkündür. Cinsiyet açısından, kadınların, toplumsal yaşamdan uzak ve / veya geri planda olmaları, (özellikle eğitim ve çalışma yaşamından uzak olmaları da kayıt dışı veya ücretsiz ev işçi olarak çalışmaları) gelir dağılımında onların en yoksul kitle olmasını beraberinde getirmektedir.[113]

Avrupa Birliği'nin resmi internet sitesine göre, 2009 yılında yaş ayırt etmeksizin 27 üye ülkenin % 23.1'ı yoksulluk tehlikesi altındadır. Kadınların yine 27 üye ülke içinde % 24,3'ü, erkeklerin ki ise % 21,9'u yoksulluk sınırında yaşamaktadırlar. Birliğin içinde en yine yüksek oran 2007 yılında üye olan % 48.1 ile Bulgaristan, % 44.2 ile Romanya'dır. En düşük yüzde ise, % 15,7 ile Çek Cumhuriyeti'ne aittir. Erkekler de ise durum kadınlara göre daha düşük oranlarda seyretmektedir. En yüksek oran yine, % 44.1 ile Bulgaristan ve % 41,9 ile Romanya'dır. Çek Cumhuriyeti % 12,3 oranla erkeklerde en düşük yoksulluk oranına sahip ülkedir. Türkiye ile ilgili olarak en son kayıt altına alınan veriler 2006 yılına aittir. Buna göre Türkiye'de 2006 yılında toplam yoksulluk % 72,4 iken, erkeklerin oran % 72,2, kadınların oranı ise % 72,5 şeklindedir.[114]

Batı ve Kuzey ülkelerinde kadın yoksulluğunun en önemli sebeplerinden biri, aile reisi kadın olan tek ebeveynli ve çocuklu ailelerde meydana gelmeleridir. Yine tek başına yaşayan kadınların çoğunun erkeklere göre daha yoksul oldukları bilinmektedir.[115] Romanya'da kadın yoksulluğunun yüksek çıkması ise, tesadüf

[113] Mustafa Öztürk, Başak Işıl Çetin, "Dünyada ve Türkiye'de Yoksulluk ve Kadın", *http://joy.yasar.edu.tr/makale/no16_vol4/09-OZTURK-CETIN.pdf,* (06.05.2011).
[114] *Eurostat*, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do (Son Güncelleme: 20.05.2011), (07.02.2011).
[115] Mustafa Öztürk, Başak Işıl Çetin, *agm*., s. 2672.

değildir. Çünkü OECD'nin Romanya' da enformel sektör ile ilgili yaptığı çalışmada, kadınların % 70'nin kayıt dışı çalıştığı, % 44'nun ise 34 yaş ve altı olduğu belirtilmektedir.[116]

Bununla beraber her ne kadar part-time işler, kadın istihdamını arttırmaya yönelik görülse de genellikle part-time çalışan kadınların kayıt dışı, güvencesiz ve düşük ücret şartlarında olduğu bilinmektedir. Avrupa'da 1990' lardan sonra part-time iş olanaklarını yayınlaşması ile birlikle daha çok satış, hizmet sektörü, büro işleri ve eğitim gerektirmeyen temel yetenek gerektiren işlerde çalışacak işgücüne ihtiyaç duyulmuştur. Buna göre kadınlar satış, hizmet sektörüne ve büro işlerine yönelirken, erkekler ise eğitim gerektirmeyen temel becerilerin yeterli olduğu işlere yönelmişlerdir. Part-time işlerde çalışan kadınların % 33'u satış ve hizmet sektöründeki işlerle uğraşırken, erkeklerde ise bu oran % 12'dir. Yine büro işlerinde part-time çalışanların % 25 ni kadınlar oluşturuken, erkeklerdeki oran satış ve hizmet sektöründeki % 12'lik oranla aynıdır. Diğer yandan toplam istihdam edilenler içinde erkekler % 26 ile temel beceri gerektiren işlerde çalışırken, kadınların ise % 23'u bu tip işlerde çalışmaktadır. Buradan anlaşılacağı üzere part-time işler istihdam için bir avantajken, sosyal güvenlik ve diğer güvenceler olmadan gelir arttırıcı bir çalışma şekli olmadığı anlaşılmaktadır. Kadınların bu tür işleri tercih etmelerinden kaynaklı olarak yoksulluk içinde yaşadıkları bir gerçektir.[117] Diğer taraftan yoksulluğu arttırıcı diğer etken, yasal yolla gerçekleşmeyen göçlerdir. Özellikle Filipinler başta olmak üzere bir çok Güney Amerika'dan göç eden kadınlar, Portekiz'e, İspanya ve İtalya'ya yerleşip burada düşük ücret ve uzun çalışma saatleri ile turizm sektöründe çalışmaktadırlar. Ayrıca İtalyalı, İspanyalı ve Portkekizli kadınlar ev işlerini göçmen kadınlara yaptırmaktadırlar. Buradan görüldüğü üzere bu

[116] Jante Parlevliet and Theodora Xenogiani, "Report on Informal Employment in Romania" *Oecd Development Centre Working Paper* , No. 271, July 2008, s. 41.
[117] "Women and Men in the Informal Economy: Statistical Picture", *International Labour Office,* Genava 2002, s. 27.

tür işlerde çalışan kadınların çoğu düşük ücret ve sosyal güvencesiz çalışmaktadırlar.[118]

Türkiye açısından baktığımızda, yoksulluğun büyük bir sorun olduğu çok açıktır fakat kadın yoksulluğu da bunun bir parçasıdır. Türkiye'de özellikle 1990'lardan sonra kırsal kesimden kente göç ile birlikte yoksulluğun arttığı bir gerçektir. Sanayileşme yeni istihdam şekilleri ortaya çıkarırken, özellikle kentte göç eden kadınların bu tarz işlerde çalışmasına imkan vermiştir. Ev eksenli işler, parça başı işler gibi enformel sektörlerde işverenler genellikle kadın işçilere yönelmiştir. Böylece kadın hem evde ev işlerini aksatmamakta, hem de ev ekonomisine katkıda bulunmaktadır. Kadınlar bu tür işlerde sosyal haklardan yoksun temel ihtiyaçları için çalışmaktadır ve çoğu ya sadece okur yazar ya da ilkokul derecesine sahiptirler.[119]

Kadının yoksulluğunun giderilmesi için öncellikle kadın istihdamı teşvik edilirken, kayıt altına alınması şarttır. Bunu için hem Türkiye hem de Avrupa Birliği'nde yasal otoriteler tarafından çalışmalar yapılmaktadır. Özellikle tam zamanlı çalışamayacak olan gruplar için hem toplumsal hem de bireysel faydanın sağlandığı esnek çalışma modelleri işveren için ucuz işgücü ve kayıtsız çalışma anlamına gelmemelidir. Enformel sektörde çalışan kadının yoksulluğunu önlemeye yönelik çalışmalardan en etkileri, yerel otoriterler ile çalışan uluslararası sivil toplum örgütlerinin desteklediği mikro kredilerdir. Hürriyet Gazetesi köşe yazarı Gila Benmayor'ın haberine göre; mikro kredilerin babası olarak bilenen Muhammed Yunus'un Davos'ta yapılan kalkınmada kız çocuklarının etkisi adlı panelde, kadınların istihdama dahil edilmelerinin küresel ısınmadan yoksulluğa kadar bir çok küresel sorunu çözeceğini belirtmiştir. Yine aynı haberde Dünya Bankası'nın ikinci ismi Okonjo-İweala'ya göre en iyi yatırımın kız çocuklarına ve kadınların eğitimine

[118] Martin Baldwin- Edward Joaquin Arango, *Immigrant and the Informal Economy in Southern Europe,* Frank Cass Publisher, Greatt Britain 1999, s. 84.
[119] *T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü Politika Dökümü*, Kadın ve Yoksulluk, 2008 Ankara, s. 8.

olduklarını inandıklarını söylerken, eğitimli kadının aileye, ev halkına, tüm ulusa, çarpan etkisi yapacağını ifade etmiştir. [120]

Mikro kredilerin temel amacı, ekonomik büyümeyi hızlandırmak, ekonomik istikrarsızlığı yok etmek ve kadınları güçlendirmektir. Mikro krediler genelde yoksulluğun, özelde ise kadınların refahını arttırmaya yöneliktir. Prof. Dr. Muhammed Yunus tarafından kadınlara yönelik Grameen Model mikro kredi modeli kurmuştur. Bu modelin temel hedef kitlesi, kadınlardır ve oldukça küçük miktarlarda krediler verirler. Amaç gelir dağılımın yüksek olduğu ülkelerde hem kadın yoksulluğunu önlemek hem de kayıt dışı çalışan kadını kayıt altına alıp sosyal haklardan faydalanmasını sağlamaktır. Bu krediler geri ödemeleri olan krediler olup, kadınların % 90'nı bu kredileri ödemektedirler.Türkiye genelinde iki ayrı mikro kredi projesi yürütülmüştür. Birincisi, İstanbul, Kocaeli, Düzce'yi kapsayan Maya mikro kredisi projesi, diğeri ise Diyabakır'ı kapsayan projedir. Söz konusu projelerle el sanatları, iş ve ticaret, kumaş üretimi, hayvancılık gibi alanlarda faaliyetlerde bulunulmuştur. Buradan görüldüğü gibi kadınların kredileri hizmet, tarım ve tekstil iş sahasında kullandıkları ve bu alanlarında kadınların kayıt dışı çalıştıkları bilinmektedir. [121]

Mikro krediler sadece kadın yoksulluğunu çözmeye yetmemektedir. Bununla beraber otoritelerin kadınlara yönelik istihdam artıcı önemler alması şarttır. Özellikle Avrupa Birliği Direktiflerinde de yer alan kadınlara toplumsal eşitsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik sosyal politika sürecine , "Gender Mainstreaming" 'denir. Gender Mainstreaming " Cinsiyet Odaklı Beyin Fırtınası" olarak Türkçeye tercüme edilebilir.[122] Buna göre Avrupa Komisyonu Gender Mainstreaming'ı tanımlarken kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği belirlerken ve değerlendirirken bu eşitsizliği

[120] Gila Benmayor, *Hürriyet Gazetesi*, 13 Mayıs 2011, s. 15.
[121] Mevlüdiye Şimşek, *a.g.e.,* s. 115, 131.
[122] Ali Seyyar, *Değişen Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Politikalar*, Değişim Yayınları, Sakarya 2006, s.162.

azaltacak hangi politikaların geliştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu bağlamda 2010-2015 cinsiyetler arası eşitsizliği azaltacak yol haritasına göre; [123]

1. erkek ve kadın için eşit ekonomik bağımsızlık;
2. eşit işe eşit ücret;
3. karar almada eşitlik
4. AB ötesine bu politikaların taşınması;
5. yatay politikalar ile bu süreci desteklemek şeklindedir

2.4. Cam Tavan (Glass Ceiling) Sendromu ve Kadın Girişimciliği

Cam tavan erkek çalışanların müdür, genel müdür veya daha iyi pozisyonlarda çalışırken; kadınların erkeklere göre daha az karar alma sürecinde yer alması anlamına gelmektedir. Kadın ve erkek çalışanlar tarafından hem görünen hem de görünmeyen bu kural zaman zaman kadın çalışanların erkeklerden daha fazla çalışması ya da erkeksi çalışma tarzını benimsemesine neden olmaktadır. Kadınların çalışma hayatındaki konumundan dolayı terfi etmek için erkeksi davranışlarda bulunmasına rağmen istediği mevkilere gelememesinde iki önemli neden vardır. Bunlar;[124]

1.Kadının kendisine koyduğu engeller

2. Dışsal ya da çevresel engeller

Kadının kendisine koyduğu ilk engel, evdeki rolüdür. İş yaşamıyla çatışması sonucu kendisinin yükselmeyeceğini düşündüğü için sonuna kadar gitmemektedir. Diğer engel ise özgüven eksikliğinden dolayı kendi cinsinden olanları kendisine rakip görmektedir. Dışsal ve çevresel faktörlere gelince, kadının erkeğe göre daha

[123] *Strategy 2010-2015*, http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=en , (12.05.2011).
[124] Narin Müslüme, Akın Marşap vd. "Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedeflerme: Uluslararası Arenada Örgütlenmede ve Ağ Oluştırma" *Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt:8, Sayı:1, 2006, s. 75.

az becerikli ve liderlik vasıflarının daha az olduğunu düşünmesive bu yüzden de yöneticilerin erkek seçilmesidir. Cam tavanı sendromunu aşabilmiş kadınların ortalama bir kadın yöneticiden farklı olarak stratejik düşünme ve planlama konusunda daha etkin oldukları, risk ve karar almada kendilerini daha rahat hissettikleri gözlemlenmiştir. Aslında, iki karşı cinsin de hem liderlik hem de karar alma konusunda öğrenecekleri çok şey bulunmaktadır. Erkekler ve kadınlar liderlik konumuna farklı perspektifler, düşünceler, özellikler ve davranışlar getirirler ve her ikisinin de karşı cinsiyetten öğreneceği çok şey vardır. Erkekler bireyselciliğe, özerkliğe, haklara, adalete, temsilciliğe, eğilim gösterir. Kadınlar ise görüş alışverişine, bakıma ve sorumluluğa ağırlık vererek, ilişkisel farkındalığa eğilim gösterirler. Yaradılıştan kaynaklı bu kişisel yatkınlıklarının farklı olmasından ötürü kadınlar, çalışma hayatında cam tavanı kıramamaktadır. am tavan sendromu sadece gelişmekte olan ülkeler için değil gelişmiş tüm ülkeler içinde geçerlidir. Çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılık türleri arasında yer almaktadır. [125]

Tablo 5. AB Organlarında Karar Alma Sürecinde Kadınların Görünüm %

Avrupa Birliği Organlarında Karar Alma Sürecindeki Kadın Erkek Oranları %							
Ekonomik ve Sosyal Konsey		Bölgeler Komitesi		Avrupa Parlamentosu		Avrupa Komisyonu	
Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
23	77	16	84	31	69	33	67

Kaynak: Kathleen Lynch and Maggie Feeley Gender, "Education and Employment an Independent Report" submitted to the *European Commission*" by the *Nesse networks of experts,* 2009, s. 103.

Tablo 5 Avrupa Komisyonu'nun 2009 yılında yayınladığı rapora istinaden Birlik organlarındaki karar alma süreçlerindeki kadın oranını göstermektedir. Avrupa Komisyon'unda kadınların üye sayısı % 33 ile, diğer karar alma organlarındaki en yüksek kadın oranına sahiptir. Bununla beraber kadınların % 16 ile en düşük orana sahip olduğu karar alma organı, Avrupa Bölgesel Komitesi'dir. Tabloda yer

[125]Narin Müslüme, Akın Marşap, *a.g.m.,* s. 75.

almamakla birlikte yine aynı raporda 27 üye devletin ulusal parlamentosundaki kabine üyesi kadın bakan oranı % 25 ile sınırlıdır. Bu bakanlıklar içinde ekonomi ile ilgili kadın bakan sayısı % 15 iken kültürel ve sosyal alanlardaki kadın bakan sayısı % 43'dür. Yine üye 27 devletten kadın başbakan sayısı sadece 1'dir. Üye devletlerin ulusal parlamentolarındaki (27 üye devlet) kadın oranı % 24 iken, parlamento başkanı kadın sayısı ise sadece % 15'dir. Komisyon raporundan anlaşılacağı üzere 27 üye devlet karar almadaki kadın ortalaması düşük olmakla birlikle bu temsil yetkisi Avrupa Birliği'nin karar alma organlarındaki yüzdelik oranlara yansımıştır.[126]

Tablo 6. Türkiye'de Yıllar Göre Kadın ve Erkek Milletvekili Oranları %

Cinsiyete Göre Meclis'teki Temsil %		
Seçim Yılı	Kadın %	Erkek %
1935	4,5	95,5
1939	3,7	96,3
1943	3,5	96,5
1946	1,9	98,1
1950	0,6	99,4
1954	0,7	99,3
1957	1,3	98,7
1961	0,7	99,3
1965	1,8	98,2
1969	1,1	98,9
1973	1,3	98,7
1977	0,9	99,1
1983	3,0	97,0
1987	1,3	98,7
1991	1,8	98,2
1995	2,4	97,6
1999	4,2	95,8
2002	4,4	95,6
2007	9,1	90,9

Kaynak: Nuray Kansız, Şebnem Akın Acuner, *Kadınların Kentsel Hizmetlerden Yararlanma Düzeyleri, Sorunları ve Çözüm Önerileri*, MPM Yayınları No:706, Ankara, 2009, s. 65.

[126]Kathleen Lynch ve Maggie Feeley, *a.g.m.,* s.*,* 103, 104.

Türkiye'de ise Meclis'te kadınların temsil durumu, AB üye devletlerin oldukça altında olması rağmen 1935'den bu yana gelişme zaman zaman inişler çıkışlar olsa da 2007 seçim yılı itibariyle temsil oranında iyileşme görülmektedir. Tablo 6'ya göre kadınların Meclis'te temsil edilme oranları yıldan yıla değişmekle beraber en düşük % 0,6 ile, 1950 yılında gerçekleşmiştir. Bununla beraber kadınların en yüksek düzeyde temsil yetkisini aldığı yıl % 9,1 oran ile 2007 seçiminde olmuştur. Cumhuriyet tarihinden bu yana Türkiye'de toplam 16 kadın bakanı olmakta birlikte 60. hükümette sadece 1 tane kadın bakan bulunmaktadır;[127] bu oran Avrupa Birliği'ndeki kabinedeki kadın temsil oranın oldukça gerisindedir. Küresel Cinsiyet Eşitsizliği raporuna bakıldığında, rapor bu durumu ispatlar niteliktedir. Daha öncede bahsettiğimiz gibi, Türkiye 126. sırada yer almaktadır. Kadınların politik yetkilendirilmesi ve temsili oranı açısından Türkiye 131 ülke arasında 99. sırada olduğu görülmektedir. Aynı rapora baktığımızda, politik yetkilendirme de aday İzlanda birinci sırada yer alırken ilk on için Avrupa Birlik'i üye ülkelerinden sırasıyla Finlandiya 2., İsviçre 4., İspanya 5. , İrlanda ise 6. sırada yer almaktadır. Birlik'in tek kadın başkanın bulunduğu Almanya ise 15.sıradadır.[128]

Avrupa Komisyonu'nun 2009 yılında yayınlanan **"**Equality between women and men — 2010" raporunda İspanya, Danimarka, Belçika ve Finlanda'da ulusal parlemantolarındaki kadın milletvekili sayısı % 35'ın üstünde, Hollanda da ise % 40'ın üstüne çıkmaktadır. Bununla beraber, İrlanda, Macaristan ve Romanya'da bu oran % 15'ın altındadır. Malta'da kadın milletvekili sayısı % 10'u geçmemektedir. Aynı raporda ekonomik hayata dair verilerde, Birlik'e üye devletler arasında iş yaşamındaki kadın liderlerin ortalaması 1/3 şeklindedir. Bu oran bir çok üye devlet erişememekle birlikte, Danimarka, Finlandiya, İrlanda, Malta ve Güney Kıbrıs'ta oran % 25'ın altında iken İspanya, Litvanya ve Fransa'da % 30'un üstüne çıkmaktadır. Yine Avrupa Birliği üyeleri arasında halka açık şirketlerin yönetim

[127] *ATO'dan Erkek Egemenliği Araştırması*, http://www.atonet.org.tr/yeni/index.php?p=1730&l=1, (01.05.2011).
[128] *2010 Global Gender Report*, s. 10.

kurularında ki kadın ortalaması, % 11'dir. Bu oran en yüksek %27 ile İsveç'te, % 24 ile Finlandiya'da gerçekleşmiş ve % 20'ı geçen iki ülke olarak raporda yer almışlardır. Malta, İtalya, Portekiz, Güney Kıbrıs ve Lüksemburg % 5'ın altında oranla en düşük kadın yönetim kurulu üyesi olan ülkelerdir.[129]

Türkiye'de ise, kadınların politik yetkilendirmesinden daha yüksek oranla özel sektörde kadın yönetici ve yönetim kurulu üyesi bulunmaktadır. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) 2009 Eylül ayında düzenlediği "Kadın Yöneticiler Anketi" sonuçlarına göre Türkiye'de kadın üst düzey yöneticilerin sayısı % 22.8'dir. İşveren sendikalarının 11'ne bağlı 111 işletmede gerçekleştirilen ankette yönetim kurulu başkanın % 13,8'i kadın iken, yönetim kurulu üyesi kadın sayısı oranı % 22,6'dir. Yine aynı ankette işletmelerde müdür pozisyonunda görev yapan kadın sayısı oranı, % 22,8 olarak görülmektedir. Bununla beraber şef düzeyinde görev yapan kadınların oranı, % 21,9'dir.[130]

Verilen oranlar karşısında kadının erkeğe göre karar almada dezavantajlı durumdadır. İşte bu yüzden, kadınlar bağımsızlık isteği nedeniyle üçüncü bir yol olan girişimciliği seçmektedirler. İş hayatındaki kadın için bu nedenler sıralanırken, ev dışı bir mekanda çalışmak istemeyen kadın kendi bilgi, birikimi doğrultusunda girişimci ruhunu da birleştirerek kendi hesaplarına çalışmak istemeleri de başka nedenlerden biridir.[131]

Kadın girişimciliği hem kadının çalışma hayatında kalmasını sağlarken aynı zamanda istihdama yönelik bir adımdır. Avrupa Birliği ve Türkiye'de özellikle sivil toplum örgütleri gerek finansal destek ile gerekse eğitim desteği ile yeni kadın

---

[129] "Equality Between Women and Men-2010", *European Comission, Comission Staff Working Document*, Brussels 18.12.2009, s. 7.
[130] *http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=3103*, 28 Aralık 2009, (17.01.2011).
[131] Sema Güney, *Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*, Siyasal Kitabevi, Ankara 2008, s. 245.

girişimcileri iş hayatına kazandırmaktadırlar. Kadın yoksulluğunun çözümü olarak örnek verdiğimiz mikro krediler de girişimcilik kapsamında değerlendirilse de asıl hedefi kadının gelir elde etmesini sağlamaktır. Bu yüzden de verilen ekonomik ve sosyal destek sınırlı olup, istihdam yaratma amacı gütmemektedir. Oysa kadın girişimciliğine yönelik yapılan çalışmalar her ne kadar kadını çalışma hayatında tutmaksa da uzun vade de istihdam amacı olan projelerdir. Türkiye'de "Kagider Kadın Girişimciliği"ni desteklemek amaçlı kurulmuş sivil toplum örgütüdür. Bununla beraber, Italya'da "Committee of Enterprising Women", Fransa'da "Diverseladies", İngiltere'de **"**Enterprising Women", Hollanda'da "Federation of Women Entrepreneurs", İspanya'da "Omega" ve Finlandiya'da "The Central Association of Women Entrepreneurs" kadın girişimciliğine destek veren diğer ulusal sivil toplum örgütleridir. Ortak amaçları küçük ve orta ölçekli iş fikirleri olan kadın girişimcileri desteklemektir.[132]

Rana Özen Kutanıs'ın (2006) Türkiye'de kadın girişimciliğine yönelik yaptığı araştırma'da pilot bölge olarak seçilen Kocaeli ve Adapazarın'da yapılan anket sonuçlarına göre kadın girişimci profilini incelemiştir. Buna göre; kadın girişmcilerin % 60 evli % 40' nin 1 çocuğu olan, % 44'nün üniversite % 40'nın ise lise mezunu olduğu bir katılımcı profili ortaya çıkmıştır. Aynı araştırmada kadınların % 60'nın hafif sanayi işlerde (Tekstil, Gıda vs.), % 32'nin ise hizmet sektöründe yoğunlaştığı, ve % 52'sinin kişisel özgürlük için girimciliği seçtiklerini belirtmişlerdir. Kadınların işlerini kurarken % 48'nın kimseden destek almadığı kendi çabası ile işlerini kurduklarını ifade ederken, % 24'luk bir katılımcı ise eşinin ve kendi birikimleri ile işlerini kurduklarını ifade etmiştir. Kendi işlerini kuran kadınların % 72'nin ailesinde başka girişmci kişilerinin olduğunu belirtirken, % 28'nin ailesinde girişmci bir tek kendisi olduğunu ifade etmiştir. Yine aynı çalışma da kadınların gelecek hedefleri arasında % 20'sı işini büyütmek ve başka işlere şube

[132] *Women Entrepreneurship Portal*, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting entrepreneurship/women/portal/, (01.06.2011).

açmak isterken, diğer % 20'lık kesim ise sadece işlerini büyütmek istediklerini söylemişlerdir. [133]

Kadın girişmci profili sosyo-ekonomik sebeplerden her coğrafya da farklılık göstermektele beraber , kendi işi kurmak isteyen kadınların ortak notları, tekstil, perkande ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşmıştır. Kutanıs'ın (2006) yaptığı araştırmada belirtilmese de genellikle kadınların yaş ortalamaları 35-40 arasındadır.[134] Kadın girişimcilerin hareket noktalarında, daha önceki işlerindeki memnuniyetsizlik ve iş hayatında bağımsız olma isteği yatmaktadır. Yine Kutanıs'ın (2006) araştırmasında belirttiği üzere kadınların ya kendi birikimleri ile ya da kişisel borçlanma ile kendi işlerini kurmaları sözkonusudur.[135]

Tablo 7. Cinsiyete Göre AB üyesi Bazı Ülkelerin ve Türkiye'nin Girişimcilik Aşamaları %

Cinsiyete Göre Girişimcilik Aşamaları % , 2007						
Ülkeler	Girişimciliğin İlk Aşaması (1)		Kendi İşine Sahip Olgun Girişimciler (2)		Toplam (1+2)	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Türkiye	2,41	8,65	1,32	9,47	3,73	18,12
Avusturya	1,84	3,06	4,78	7,25	6,61	10,31
Belçika	1,98	4,30	0,93	1,86	2,91	6,16
Danimarka	4,56	6,21	3,43	8,54	8,00	14,75
Finlandiya	4,81	8,96	4,80	10,31	9,60	19,27
Fransa	2,21	4,14	0,95	2,52	3,16	6,66
İrlanda	5,87	10,57	5,38	12,66	11,25	23,22
İspanya	5,48	9,75	4,57	8,17	10,06	17,92
İsveç	2,47	5,78	2,48	6,84	4,99	13,69

[133]Rana Özen Kutanis, "Kadın Girişimcilerin Kişisel Özgürlük Algılamaları", *http://www.kadingirisimci.com/,* (01.06.2011).
[134] İsa İpekçi, *Girişimcilik ve Kobiler,* (Editor B. Zafer Erdoğan), Ekin BasımYayın, 2008, s. 101.
[135] Sema Güney, *a.g.e.,* s. 243.

İtalya	3,30	6,69	2,17	8,87	5,48	15,56
Litvanya	1,41	7,7	2,02	4,90	3,43	12,60
Hollanda	6,64	3,70	8,59	4,07	7,77	15,24
Romanya	3,09	4,95	1,70	3,34	4,79	8,30
Portekiz	5,92	11,70	4,44	9,79	10,36	21,49
Slovenya	6,84	2,68	2,31	6,84	4,99	13,69
Yunanistan	3,46	7,96	12,04	14,59	15,51	22,56

Kaynak: I. Elaine Allen, Amanda Elam, "Global Entreprenuership Monitor, 2007 Report on Women and Entepreneurship", *Global Entreprenuership Research Association*, 2008, s. 12.

Küresel Girişimci İzleme merkezinin en son yayınladığı 16 Mayıs 2008 tarihli 2007 yılına ait "Kadın Girişimcilik Raporu, Tablo 7'de yer almaktadır.[136] *Buna göre, Girişi*mciliğin İlk Aşaması işletmenin ilk 42 ayındanki faaliyetlerinden bahsetmektedir. Kadın girişimciliğinin en yüksek olduğu ülke % 15,51 ile Yunanistan'dır. Bu oranın % 3,46'sını yeni girişimciler oluştururken, ilk aşamayı geçmiş olgun girişimci oranı % 12,04'dir. Bu oran ile yine en yüksek olgun girişimci oranıdır. İkinci en yüksek kadın girişimci oranı % 10,36 ile Portekiz iken, bunu % 10,06 ile İspanya, % 9,6 ile Finlandiya % 8 ile Danimarka ve % 7,7 ile Hollanda izlemektedir. En düşük kadın girişimci oranı % 2,91 ile Belçika'da görülürken, en düşük ikinci kadın girişimci oranı ise % 3,16 ile Fransa'dır. Bunu % 3,73 ile Türkiye takip etmektedir. Türkiye'de kadın girişimcilerin % 2,41 girişimciliğin ilk aşamasında olduğu, diğer 1,32 ise olgun kadın girimcilerden oluştuğu tablodan anlaşılmaktadır. Erkek girişimciler de ise % 23,22 ile İrlanda birinci sırada yer alırken, % 22,56 ile erkek girişimciler en fazla olduğu ikinci ülke Yunanistan'dır. Bunu, % 21,49 ile Portekiz, % 19,27 ile Finlandiya izlerken, % 18,12 ile Türkiye tablodaki sıralamasında 5. sıradadır. Girişimciliğin ilk aşamasında kadınların en

[136] *Global Entreprenuership Monitor*, http://www.gemconsortium.org/files.aspx?Ca_ID=224 (11.05.2011).

yüksek olduğu % 6,84 ile Slovenya olurken, erkeklerde ise % 11,70'lık bir oranla en yüksek olduğu ülke Portekiz olmuştur. [137]

2.5. Kadın İstihdamının Görünümü

Buraya kadar kadının toplumdaki yerini ve çalışma hayatındaki süreci toplumsal cinsiyet perspektifinde anlatılmaya çalışıldı. Bu süreçte, kadının eğitimindeki özellikle okuma-yazma bilmeme oranlarındaki yüksekliği üzerinde durulmuş daha sonra temel eğitimdeki eksiklik vurgulanmak istenilmiştir. Temel eğitimi eksik olan kadın çalışma hayatında özellikle ikincil sektörlerde iş bulmakta da ki, bu çalışma yerleri genellikle enformel sektör ya da kadının enformel olarak çalıştığı iş alanları olmaktadır. Kadının en yoğun çalıştığı alanın enformel sektör olarak geçen ücretsiz ev işçiliği olduğu verilen istatistiklerden anlaşılmıştır. Enformel çalışan kadın en önemli sorunu yoksulluktur. Bunun için ulusal ve uluslararası bazıları devlet destekli istihdam yaratan projeler ile kadın yoksulluğun önüne geçilmek istenmiştir. Eğitimli kadının ise en önemli sorunu olarak karşımıza çıkan cam tavan sendromu denilen durum, çalışma hayatındaki diğer bir ayrımcı tutum olarak anlatılmış, bunun da alternatifi olarak özel sektörde çalışan kadınların girişimciliğe yöneldiği verilen bilgiler doğrultusunda belirtilmeye çalışılmıştır. Kadının istihdamının anlatılacağı bu bölümde Türkiye ve Avrupa Birliği üye ülkelerinde kadın çalışanların iş piyasasındaki genel durumu üzerinde durulacaktır. Buna göre, Eurostat'ın verdiği bilgiler uyarınca 2010 yılı itibariyle Türkiye'de tarımda çalışan kadın sayısı 21.580 bin iken, 27 üye ülkenin tarım sektöründe çalışan kadın sayısı ise 78.260 bin kişidir. Üye devlet arasında tarım sektöründe çalışan kadın sayısı 9,5 bin kişi ile, en az İsveç'te bulunmaktadır (Bu bilgiler verilirken; Belçika, Danimarka, Almanya, Estonya, İrlanda, Güney Kıbrıs, Letonya, Slovenya'a ait verilerin kesinliği olmadığı Eurostat tarafından belirtilmektedir). Bununla beraber, İspanya ve İtalya, Birlik üyeleri arasında en fazla kadının tarımda istihdam ettiği

[137] I. Elaine Allen ve Amanda Elam, agm., s. 11.

ülkeler olurken; İspanya'da bu sayı 10,860 bin iken İtalya'da ise 12,850 bin olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerde durum AB (27); 1,985 bin kişi tarımda çalışırken; Türkiye'de 302,3 bin erkek tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Tarım dışı istihdama bakıldığında (2010) kadınların hizmet sektöründe yer alan konaklama ve yiyecek sektöründe AB 27 üye ülkede 4,387,5 bin kişi istihdam edilirken bu sayısı Türkiye'de 125,3 bin kişi ile sınırlıdır. Özellikle turizmde önemli yer sahibi İspanya'da 601,3 bin kişi İtalya'da 446,3 bin kişi ve Fransa'da 390,7 bin kadın bu sektörde istihdam etmektedir.Kkonaklama ve yiyecek sektörüne erkeklerin istihdam verileri Birlik'e üye ülkeler için 3,184,6 bin kişi olurken; Türkiye'de 663,3 bin kişi olarak bilgilere yansımıştır. Eğitim sektöründe ise Avrupa Birliği 27 üye ülkenin toplam kadın istihdamı, 10,909,4 bin iken; Türkiye'de ise 473,5 bin kadın eğitim sektöründe istihdam edilmektedir. Eğitim sektöründe en fazla kadın istihdam edilen ülke 2,086,3 bin kadın çalışan ile İngiltere olmuştur. Erkekler de Birlik üyesi eğitim sektörü çalışan sayısı 4,134,4 bin kişi iken, Türkiye'de 531,6 bin kişi olarak bilgi verilmiştir.Bir başka hizmet sektörü sağlık ve sosyal hizmetlerde ise , Avrupa Birliği içinde toplam kadın çalışan 16,057,1 bin iken; Türkiye'de ise 321,8 bin kadın aynı sektörde çalışmaktadır. Erkelerin sağlık ve sosyal hizmetlerde çalışmasına ilişkin veriler 4,036,2 bin kişi olurken, Türkiye'de 246,7 bin kişi olarak Eurostat'ın 2010 yılı bilgilerine yansımıştır. Sanayi sektörünü incelediğimizde üretimde çalışan kadınların oranı AB (27) içinde 9,469,6 bin kadın iken, aynı sektörde Türkiye'de çalışan kadınların toplamı 760,2 bin kişi olarak Eurostat'ın verilerinde yer almıştır. Bununla birlikte AB üye ülkelerinden İtalya'da 1,005,9 bin kadın çalışan ile bu sektördeki en fazla çalışan kadın Birlik üyesi olurken, onu 939,8 bin kişi ile Polonya izlemektedir. Yine aynı sektörde en az kadının çalıştığı ülke ise 6,1 bin kadın çalışan ile Malta'da yer almaktadır. Erkeklerde 21,911,5 bin kişi Avrupa Birliği içinde üretim sektöründe çalışırken, Türkiye'de 2,825,7 bin erkek aynı sektörde istidamı etmektedir. İnşaat sektörünü incelediğimizde 2010 yılında AB (27) içinde kadın çalışan 1,225,3 bin olurken bu oran Türkiye'de 50,4 bin kadın olarak istatistiklere yansımıştır. Erkeklerde inşaat sektöründe çalışan verilerine bakıldığında 10,750,5 bin kişi Avrupa Birliği 27 üye ülkesi içinde yer alırken, Türkiye'de inşaat sektöründe çalışan 1,077,0. Genel olarak bakıldığında, kadın istihdamın özellikle Türkiye'de her örnek gösterilen sektörde düşük olduğu Eurostat'ın 2010 yılı verilerine yansımıştır.

Bununla beraber Türkiye ve Avrupa Birliğinde kadın istihdamı emek yoğun sektörlerde yoğunlaşırken sanayide özellikle inşaat ve yapı sektöründe erkeklere oranla oldukça düşük olduğu verilen bilgilerden anlaşılmaktadır[138]

Tablo 8'de gösterilen 15-64 yaş arası cinsiyete göre aktif işgücü oranlarına göre Avrupa Birliği kadın aktif işgücü ortalaması % 64,7 iken, Türkiye'de ki kadın aktif işgücü ortalaması % 30,6 şeklinde Eurostat'ın bilgilerinde yer almıştır. Birlik üyesi devletler içinde aktif kadın işgücünün en yüksek olduğu ülke İsveç olurken, ikinci sırada % 76.9 ile Danimarka yer almaktadır. İtalya % 50,2 ile en düşük aktif kadın çalışan oranına sahipken, Türkiye, İtalya ile % 19,6 tüm Avrupa Birliği ile % 34,1 oransal farklılığa sahiptir. Türkiye'de ki aktif erkek nüfus oranı % 75,6 ile birçok üye ülkenin üstünde yer alırken, Avrupa Birliği ortalaması olan % 77,9 oranı yakalamış ve % 2,3'lük bir fark ile Birlik oranının altında kalmıştır.

---

[138] *Eurostat*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database, (06.05.2011).

Tablo 8. Türkiye ve AB'de Cinsiyete Göre Aktif İşgücü % (2010 Ağustos)

15-64 Yaş Arası AB ve Türkiye'de Cinsiyete Göre Aktif İşgücü, %			
Ülkeler	Toplam	Kadın	Erkek
Türkiye	52,9	30,6	75,6
Almanya	76,7	70,8	82.5
Avusturya	76,0	70,0	82,0
Belçika	67.9	61.9	73.8
Bulgaristan	67.1	62,8	71.4
Çek Cumhuriyeti	70.5	61.7	79.1
Danimarka	79.6	76.9	82.4
Estonya	73.7	70.7	76.9
Fransa	70,9	66,7	75,3
Finlandiya	74,8	72,5	77,0
Güney Kıbrıs	74,4	66,8	82,4
Hollanda	78,3	72,6	83,9
İngiltere	76,1	69,9	82,4
İrlanda	70.1	62.4	77.8
İspanya	73,5	65,9	80,9
İsveç	80,5	77,6	83,2
İtalya	61,4	50,2	72,7
Letonya	71,4	69,8	73,1
Litvanya	74,4	71,7	74,5
Lüksemburg	68,8	60,8	76,8
Macaristan	62,9	57,2	68,8
Malta	61,0	43,6	77,7
Polonya	66,1	59,5	72,9
Portekiz	74,0	69,9	78,1
Romanya	64,9	57,4	72,5
Slovakya	68,9	61,6	76,2
Slovenya	71,4	66,8	75,7
Yunanistan	68.3	57.8	78.8
AB (27)	71,3	64,7	77,9

Kaynak: Nicola Massarelli, Daniele Giovannola and Monika Wozowczyk, "Population and Social Conditions", *Eurostat- Statistics in focus 8/2011*, s. 3.

Tablo 9. Avrupa Birliği ve Türkiye'de Cinsiyete Göre İstihdam % (2010 Ağustos)

15-64 Yaş Arası AB ve Türkiye'de Cinsiyete Göre İstihdam, %			
Ülkeler	Toplam	Kadın	Erkek
Türkiye	47,5	27,0	68,2
Almanya	71,5	66,3	76,5
Avusturya	72,6	67,1	78,2
Belçika	62,0	56,3	67,6
Bulgaristan	60,6	57,2	64,1
Çek Cumhur.	65,4	56,4	74,3
Danimarka	73,8	71,3	76,2
Estonya	62,1	59,9	64,5
Fransa	64,4	60,3	68,7
Finlandiya	69,3	67,5	71,0
Güney Kıbrıs	70,0	62,9	77,5
Hollanda	74,9	69,5	80,3
İngiltere	70,0	64,8	75,3
İrlanda	60,3	56,1	64,5
İspanya	58,9	52,4	65,2
İsveç	74,1	71,6	76,6
İtalya	56,7	45,8	67,6
Letonya	58,5	59,0	58,0
Litvanya	60,6	60,2	61,0
Lüksemburg	66,1	57,6	74,7
Macaristan	56,0	51,0	61,2
Malta	56,8	40,7	72,2
Polonya	60,0	53,6	66,5
Portekiz	65,5	60,9	70,1
Romanya	60,2	53,6	67,0
Slovakya	59,2	52,8	65,5
Slovenya	66,3	62,0	70,3
Yunanistan	59,7	48,4	71,1
AB (27)	64,6	58,5	70,7

Kaynak: Nicola Massarelli, Daniele Giovannola and Monika Wozowczyk "Population and Social Conditions", *Eurostat- Statistics in focus 8/2011* , s. 4.

Tablo 9'a göre Türkiye'de 15-64 yaş arası kadın istihdam oranı % 27 iken, Avrupa Birliği ortalaması % 58,5 şeklindedir. Üye devletler arasında Tablo 6'da belirtildiği gibi aktif kadın işgücü en yüksek olan İsveç kadınların çalışma hayatında katılımında % 71,6 ile yine ilk sırada almaktadır. İkinci sırada ise Tablo 6'da aktif kadın işgücü arasında Birlik'de ikinci sırada yer alan Danimarka % 71,3 ile yine Avrupa Birliği içinde en yüksek kadın istihdamına sahip ikinci ülke olmuştur. Tablo 7'de kadın istihdamın erkek istihdamından fazla olduğu tek ülke Letonya'dır. Eurostat'ın verilerene göre Letonya'da kadınların çalışma oranı % 59 iken erkeklerin çalışma oranı % 58'tir. Kadın istihdamın en fazla olduğu ülkeler görüldüğü üzere İskandinav ülkeleridir. Bunun en önemli sebebi Radikal Gazetesinin 26 Mayıs 2011'de yayınlanan haberine göre kreş ve okul öncesi okulların diğer Birlik üyelerine göre daha fazla olmasıdır. [139]

Tablo 10'a genel olarak bakıldığında hem Avrupa Birliği içinde hem de Türkiye'de kadınlar arasında part-time çalışmanın yaygın olduğu görülmektedir. Part-time çalışma kadın istihdamını yükseltici bir çalışma modeli olarak görülürken aynı zamanda kadınların enformel olarak part time çalışdıkları ve gelir azaltıcı bir çalışma şekli olduğu için kadın yoksulluğuna da neden olduğu bilinmektedir. Bu yüzden yasal otoriteler, part-time çalışma şeklini kadın istihdamını artıcı çalışma modeli olarak uygulamaya koymakla birlikte, kadının enformel çalışmasını engelleyici yasal prosedürleri işletmelidirler. Bununla birlikte part-time çalışma ile elde edilecek ücret normal tam zamanlı çalışmaya göre elde edilecek ücretten daha az olacağı için, yine yasal otoriteler part-time çalışmanın gelir azaltıcı etkilerini azaltmalıdır ki kadın yoksulluğu ile mücadele etmek mümkün olsun.

[139] *Muhafazakarlar ve Kadınlar*, http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalEklerDetayV3&ArticleID=1029091&Date=26.05.2011&CategoryID=42, (02.05.2011).

Tablo 10. Avrupa Birliği ve Türkiye'de Cinsiyete Göre Part-time Çalışma % (Ağustos 2010)

15-64 Yaş Arası AB ve Türkiye'de Cinsiyete Part time Çalışma ,%			
Ülkeler	Toplam	Kadın	Erkek
Türkiye	9,7	20,2	5,5
Almanya	26,1	45,2	9,9
Avusturya	24,8	43,5	8,8
Belçika	23,0	41,0	8,3
Bulgaristan	2,2	2,3	2,1
Çek Cumhuriyeti	5,8	9,6	2,9
Danimarka	26,1	38,1	15,0
Estonya	9,9	13,3	6,4
Fransa	17,5	29,4	6,7
Finlandiya	13,7	18,1	9,7
Güney Kıbrıs	8,9	12,0	6,3
Hollanda	48,9	76,5	25,5
İngiltere	27,0	43,4	12,8
İrlanda	22,4	34,7	11,8
İspanya	12,8	22,4	5,2
İsveç	25,5	39,2	13,3
İtalya	14,7	28,3	5,5
Letonya	6,8	8,5	5,0
Litvanya	8,6	10,5	6,6
Lüksemburg	17,0	34,3	3,9
Macaristan	6,0	8,2	4,0
Malta	12,7	24,1	6,6
Polonya	8,1	11,2	5,6
Portekiz	11,2	15,0	7,9
Romanya	11,6	12,4	10,9
Slovakya	4,3	5,8	3,0
Slovenya	11,6	14,5	8,8
Yunanistan	6,4	10,2	3,8
AB (27)	19,0	31,5	8,7

Kaynak: Nicola Massarelli ,Daniele Giovannola and Monika Wozowczyk, "Population and Social Conditions", *Eurostat- Statistics in focus 8/2011*, s. 5.

Bu bilgiler doğrultusunda Türkiye‘de part-time çalışan kadınlar % 20,2 ile bilgilere geçerken, Avrupa Birliği ortalaması olan % 31,5’i yakalayamamaktadır. Birlik’e üye devletler arasında en fazla part-time kadın çalışma oranına sahip ülke % 76,5 oranı ile Hollandadır. En az kadın part-time çalışan ülke ise % 2,3 ile Bulgaristan olmuştur. Part-time çalışmanın genel olarak yaygın olduğu ülke olan Hollanda % 25,5 ile en fazla yarı zamanlı erkek çalışanın olduğu ülke olurken bir çok ülkeninde part-time kadın çalışan oranını geçmiştir.

Tablo 11. Avrupa Birliği ve Türkiye’de Cinsiyete Göre İşsizlik % (Ağustos 2010)

15-64 Yaş Arası AB ve Türkiye'de Cinsiyete Göre İşsizlik,%			
Ülkeler	Toplam	Kadın	Erkek
Türkiye	10,2	11,5	9,6
Almanya	6,7	6,3	7,1
Avusturya	4,4	4,2	4,6
Belçika	8,7	9,0	8,4
Bulgaristan	9,5	8,8	10,1
Çek Cumhuriyeti	7,1	8,5	6,0
Danimarka	7,3	7,2	7,3
Estonya	15,5	14,9	16,1
Fransa	9,1	9,6	8,7
Finlandiya	7,3	6,9	7,6
Güney Kıbrıs	5,8	5,9	5,7
Hollanda	4,3	4,3	4,2
İngiltere	7,9	7,2	8,4
İrlanda	13,8	10,0	16,8
İspanya	19,8	20,4	19,3
İsveç	7,8	7,8	7,8
İtalya	7,6	8,7	6,8
Letonya	17,8	15,3	20,3
Litvanya	18,0	15,9	20,0
Lüksemburg	3,9	5,3	2,8
Macaristan	10,9	10,7	11,0
Malta	6,8	6,6	6,9
Polonya	9,2	9,7	8,7
Portekiz	11,1	12,6	9,8
Romanya	6,9	6,3	7,4
Slovakya	14,1	14,3	13,9

Slovenya	7,1	7,1	7,0
Yunanistan	12,4	16,1	9,7
AB (27)	9,3	9,4	9,2

Kaynak: Nicola Massarelli ,Daniele Giovannola and Monika Wozowczyk, "Population and Social Conditions", *Eurostat- Statistics in focus 8/2011* , s. 9.

Türkiye'de her ne kadar kadınların yarı zamanlı çalışma oranı düşük gibi görünse de bir çok Avrupa Birliği üyesi devletten daha fazla orana sahip olduğu tablodan anlaşılmaktadır. Tablo 11'de ki bilgilere göre kadın işsizlik Avrupa Birliği ortalaması % 9,4 iken Türkiye'de bu oran % 11,5 şeklindedir. Birlik'e üye devletler arasında en fazla kadın işsizlik oranı olan ülke % 20,4 ile İspanya olurken, ikinci sırada % 16,1 ile Yunanistandır. Hollanda kadın işsizliğinin % 4,3 oranı ile, en düşük olduğu ülke olarak karşımıza çıkarken, bunda part-time çalışma modelinin ülkede özellikle kadınlar arasında tercih edilen çalışma şekli olmasının etkisnin olduğu açıktır. Bununla beraber kadın işsizliğin erkek işsizliğinden oransal olarak daha fazla olduğu ülkeler sırasıyla; Almanya, Avusturya, Bulgaristan, Danimarka, Estonya, Finlandiya, İngiltere, Letonya, Litvanya, Malta, Romanya şeklinde tabloya yansımıştır. Kadın işsizliğinin erkek işsizliği ile eşit olduğu tek ülke İsveç'tir. Burada anlaşılacağı üzere İskandinav ülkelerinde özellikle esnek çalışma şekillerinin iş hayatında kadınlar tarafından tercih edilir olması İsveç, Danimarka, Finlandiya, Hollanda gibi ülkeler de kadın ve erkek işsizliğinin birbirleri ile aynı, ya da erkek işsizliğinin kadın işsizliğinde fazla olması görünümünü ortaya çıkarmıştır.

Tablo 12. Avrupa Birliği ve Türkiye'de Cinsiyete Göre Aktif Olmayan Çalışmaya İstekli İşgücü % (Ağustos 2010)

AB ve Türkiye'de Aktif Olmayan İşgücünün Çalışma İsteği (15-64 Yaş Toplam Nüfus),%			
Ülkeler	Toplam	Kadın	Erkek
Türkiye	4,5	5,4	3,6
Almanya	3,8	4,6	3,0
Avusturya	7,0	8,2	5,8
Belçika	2,8	3,3	2,3
Bulgaristan	5,8	5,8	5,9
Çek Cumhuriyeti	2,3	3,0	1,7
Danimarka	4,1	4,4	3,8
Estonya	5,9	6,5	5,3
Fransa	2,6	3,1	2,6
Finlandiya	4,1	4,1	4,0
Güney Kıbrıs	3,3	3,9	2,7
Hollanda	4,5	5,1	3,8
İngiltere	6,0	6,8	5,2
İrlanda	3,9	3,8	4,0
İspanya	5,3	7,3	3,4
İsveç	3,5	3,9	3,2
İtalya	9,9	12,4	7,4
Letonya	2,7	3,0	2,5
Litvanya	7,9	8,6	7,2
Lüksemburg	5,3	7,6	2,9
Macaristan	5,1	5,6	4,5
Malta	6,2	8,4	4,1
Polonya	6,3	7,8	4,8
Portekiz	1,5	1,9	1,1
Romanya	3,4	4,6	2,3
Slovakya	2,6	3,1	2,1
Slovenya	4,6	5,5	3,8
Yunanistan	1,5	2,3	0,8
AB (27)	5,0	6,1	3,9

Kaynak: Nicola Massarelli ,Daniele Giovannola and Monika Wozowczyk, "Population and Social Conditions", *Eurostat- Statistics in focus 8/2011,* s. 10.

Tablo 12'e göre Avrupa Birliği üyesi aktif olmayan fakat çalışmaya istekli kadın oranı % 6,1 iken, bu oran Türkiye'de % 5,4 şeklindedir. İtalya % 12,4 oranı ile

üye devlet arasında aktif iş gücü olmamakla birlikte kadınların en fazla çalışma isteğinin olduğu ülkedir. Kadınların aktif olmayan fakat çalışma isteğinin en az olduğu ülke % 1,9 ile Portekiz olarak bilgilerde yer almıştır. Genel olarak bakıldığında aktif olmayan kadınların çalışma istediğinin, erkeklere göre daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 12'de belirtildiği üzere, aktif iş gücü olmayan kadınların çalışma hayatından uzak olmasının asıl sebepleri, daha öncede bu bölümde bahsedildiği üzere eğitim sorunlarının giderilmemesi ve ücretsiz ev işçiliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden çalışmaya istekli bu kadınların devletler tarafından desteklenmesi şarttır. Çünkü Kadınların istihdam edilmeleri, onların ekonomik bağımsızlığa kavuşmalarını sağlar ve hane içi karar alma süreçlerindeki güçlerini artırır. Kadın erkek eşitliğinin sağlanmasının en önemli koşullarından biri, kadınların istihdam edilebilirliğidir.

Kadın istihdamı, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve bütün bölgelerde dengeli bir sosyal kalkınma açısından çok önemlidir. Çalışma yaşındaki toplam nüfusun yarısını oluşturan kadınların etkin olarak katılamadığı bir ekonomiden sağlıklı ve verimli bir büyüme beklenemez. [140] 2009 Dünya Bankası verilerene göre kişi başına düşen milli gelir İskandinav ülkeleri olan Danimarka'da 55,992 USD, Hollanda'da 47,917 USD, İsveç'te ise 43,645 USD olarak yer almıştır. Bunun en önemli sebeplerden biri bu ülkelerde kadın istihdamın fazla olmasından kaynaklanmaktadır (BKZ. Tablo 9) Kadın istihdamın yüksek olduğu ülkelerde üretim faktörü olan emeğin işgücüne dahil edilmesi sebebiyle o ülkenin milli gelirini olumlu yönde etkilemektedir.[141]

[140] Yıldız Ecevit, *İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı*, İşkur, Şubat 2010, s. 1.
[141] *GDP per capita*, http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD/countries, (05.05.2011).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÇALIŞMA HAYATINDA KADINA YÖNELİK AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİNİN HUKUKİ DAYANAKALARI "AVRUPA BİRLİĞİ POLİTİKALARI VE TÜRKİYE"

Birinci bölümde kadına yönelik ayrımcılık kavramsal çerçevede değerlendirilirken, ikinci bölümde güncel veriler ile kavramsal anlatımlar ispatlanmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde ise, çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılığın önlemesine yönelik hukuki temelli politikalardan bahsedilecektir.

3.1. Avrupa Birliği Çalışma Hayatında Kadının Durumuna İlişkin Hukuki Yaptırımlar

Birleşmiş Milletler (BM) Teşkilatı, kuruluşundan itibaren kadın konusu ile de yakından ilgilenmiştir. 1945 yılında kabul edilen ilk uluslararası yasal doküman olan "İnsan Hakları Bildirgesi", kadın-erkek eşitliği prensibinin uluslararası planda kabulünün BM tarafından ilanı anlamını taşımaktadır. 1946 yılında BM içinde Kadının Statüsü Komisyonu kurulması ve bugüne kadar BM tarafından dört defa Dünya Kadın Konferansı düzenlenmesi de bu ilginin göstergesidir. Bununla birlikte, 1979 yılında kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) 1 Mart 1980 tarihinde BM üyesi ülkelerin imzasına açılmıştır. Sözleşme, 1981 yılında 20 ülkenin onayını takiben yürürlüğe girmiştir. Arasında Türkiye'nin de bulunduğu sözleşmeye taraf ülke sayısı 2010 yılı Kasım ayı itibariyle 186'dır. CEDAW Sözleşmesinin temel hedefi, toplumsal yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla, kalıplaşmış kadın-erkek rollerine dayalı

önyargıların yanı sıra geleneksel ve benzer tüm ayrımcılık içeren uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamaktır. Sözleşme kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek için var olan tek yasal ve bağlayıcı dokümandır. 1945'teki kabul edilen ilk yasal düzenleme ile Birleşmiş Milletler karar ve politikaları başta Avrupa Birliği ve Türkiye'de olmak üzere bir çok ülkenin gerek ulusal gerekse bölgesel bazda kadın ve erkek eşitliğine yönelik politikalar geliştirmelerine neden olmuştur.[142]

3.1.1. Avrupa Birliği Sosyal Şartına Göre Kadının Durumu (Gözden Geçirilmiş Metin 3 Aralık 1996)

Avrupa Sosyal Şartı, çalışanların kadın erkek fark etmeksizin temel ve sosyal haklarının oluşturulması için kabul edilmiş hükümler içerir. 10 Aralık 1948'de Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen ve temel hakları evrensel ölçüde konu alan bildirgenin ardından Avrupa Devletleri, ortak anlayış ve ülkü birliği içinde insan haklarının evrenselliğini kabul ederek 4 Kasım 1950'de İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'ni kabul ettiler. Her türlü temel, hak ve özgürlükten bahsedilen bu sözleşmede çalışma hayatında özellikle kadın erkek eşitliğine dair maddeler de yer almaktadır. İHAS'nin (İnsan HaklarI Avrupa Sözleşmesi) 14. Maddesi, ayrımcılık yasağını açıklarken başta cinsiyet ayrımcılığı olmak üzere her türlü ayrımcılığı yasaklamıştır. Temel hakların bahsedildiği İHAS, değinilmeyen çalışma yaşamı ile ilgili özel şartları belirlemek amacıyla 18 Ekim 1961 günü imzalanmıştır. Bu antlaşma ile çalışanlara ayrım gözetmeksizin yaşam standardı ve sosyal refah düzeyini sağlamak amaçlanmıştır. Daha sonra imzalanan ek protokoller ile bugünkü şeklini alan sözleşme çalışma yaşamında ayrımcılığa yönelik ve kadınların lehine maddeler içermektedir. Madde 2 adil çalışma koşullarının tüm çalışanlara uygulanması gerektiğini belirtirken, Madde 4'de adil ücret sisteminden bahsetmektedir. Madde 8'de çalışan kadınların, anne olmaları durumunda özel koruma hakkı olduğunu belirtilirken, Madde 12'de ise tüm çalışanların ve bakmakla

[142] *Birleşmiş Milletler*, http://www.ksgm.gov.tr/uluslararasi_kuruluslarBM.php, (15.06.2011).

yükümlü oldukları kişilerin sosyal güvenlik hakkının olduğu açıklanmıştır. Madde 20'de cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele hakkına sahip olunabileceği vurgusu yapılmıştır. Buradan anlaşılacağı üzere İHAS'taki ayrımcılık yasağı çalışma yaşamının temellerinin oluşturan Avrupa Sosyal Şart'ın da daha detaylı ele alınarak kadın ve erkek arasındaki ayrımcılığı hukuki dayanağı olarak kabul edilmiştir. [143]

3.1.2. Avrupa Birliği Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği

Roma Antlaşması, 25 Mart 1957 tarihinde Fransa, Batı Almanya, İtalya, Benelüks ülkeleri Belçika, Hollanda ve Lüksemburg arasında imzalanan ve bağımsız bir uluslararası örgüt olan Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu oluşturan antlaşmadır. 1 Ocak 1958 tarihinden başlayarak yürürlüğe girmiştir. Roma Antlaşmasının 2.maddesi, Topluluğun, ortak pazarı, ekonomik ve parasal birliği sağlama yanında daha ileri düzeye getirmekle yükümlü olduğu görevler arasında kadın erkek eşitliğini ve istihdamda eşitlik anlamında sosyal korumayı belirtmektedir. Aynı antlaşmanın 3. Maddesinin ilk bendinde Antlaşmanın 2. Maddesinde belirlenen Topluk amaçlarının gerçekleştirilmesine yönelik Topluluk faaliyetleri arasında saymaktadır. Topluluğun ikinci fıkrasında Topluluk faaliyetlerinin eşitsizliği gidermeye yönelik olduğundan bahsedilirken, kadın ve erkek eşitliğinin Topluluğun amaçlarından olduğu ve tüm politikalarına dahil edildiğine vurgu yapılmıştır.[144]

Yine Roma Antlaşmasının 137. Maddesi, Antlaşmanın Sosyal Politika, Eğitim, Mesleki Eğitim, ve Gençlik başlıklı (11 Numaralı Başlık) kısmının birinci bölümü olan Sosyal Hükümler altında yer almaktadır. Bu bölümdeki ilk madde olan 136. Madde temel sosyal hakları belirleyen Avrupa Konseyi Avrupa Sosyal Şartına

[143] *İnsan Hakları Mevuzatı*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2009, s. 196, 198.
[144] Nurhan Süral, *Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın- Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye*, Can Basım, Ankara 2002 , s. 68.

ve çalışanların temel hakları Avrupa Topluluğu Şartına gönderme yaparak üye devletlerin ve Topluluğun istihdamın, yaşam ve çalışma koşullarının sosyal korumanın, sosyal taraflar arasında diyaloğun, insan kaynaklarının geliştirilmesi amaçlarına işaret etmektedir. 137. Maddenin birinci bendi, bu amaçları gerçekleştirmenin Topluluğun görevi olduğunu ve kadın-erkek eşitliği sayılan alanlar arasında yer aldığını söylemektedir. Diğer bir madde olan 141.madde (eski 119) de cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın herkese aynı ücret ödenmesinden şu anlaşılır: a) Çalışma hızına bağlı olarak belirlenen aynı türden bir işe ödenecek ücretin hesaplanmasında aynı ölçme birimi tayin edilir.b) Çalışma süresine göre ücretin belirlendiği bir işte çalışan herkes için ödenecek ücret eşittir. Bununla birlikte yine aynı madde de Konsey, 251. madde uyarınca ve Ekonomik ve Sosyal Komitenin görüşünü alarak, eşit ya da eş değerde işlerde çalışan herkese eşit ücretin ödenmesi ilkesini de kapsayacak şekilde, kadın ve erkeklerin gördükleri işlerde ve istidam sürecinde eşitliğin sağlanmasıyla ilgili önlemleri alır.[145]

Çalışma yaşamında özellikle eşit ise eşit ücret tüm uluslararası sözleşmelerde yer almış konu olup ilk olarak 26 Haziran 1945 tarihinde imzalanan Birleşmiş Millet Anlatması ile gündeme gelmiş daha sonra 10 Aralık 1948 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi kadın-erkek eşitliğini 1.Madde de insan haklarına dayandırarak, 2. Madde de ise bunu özele indirirek cinsiyet temelli ayrım yapılamıyacağını ve 23/2. Maddesinde ise eşit işe eşit ücret kavramı ile anlatmıştır. Daha önce de bahsedildiği gibi bunu İHAS ile, kadın ve erkek eşitliği bölgesel boyutlu ortak kültür ve mirasa dayandırmıştır. Bununla birlikle Uluslar arası Çalışma Örgütü Anayasının ilk bölümünde eşit ise eşit ücretten bahsetmektedir. 1951 tarih ve 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Eşit Ödeme Sözleşmesi ücret konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklamıştır.[146]

---

[145] Nazan Moroğlu, "Avrupa Birliği Antlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın Erkek Eşitliği" *Mess – Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı:4, Aralık 2006, sayfa 209 – 217, s. 211.
[146] Nurhan Süral, *a.g.e.,* s. 69, 70.

Özellikle 1960'lı yıllarda eşit işe ücret uygulaması kanunen kabul edilmiş bir madde olmak ile birlikle uygulamada olmayan ve hatta Avrupa Topluluğunun 1967 tarihli Orta Dönem Ekonomik Programı da kadınların işgücüne katılımlarının artmasından bahsederken eşit ücret ilkesine değinmemiştir. Roma antlaşması 119 maddesine ilişkin olarak (yeni 141) bir çok davaya konu olmuştur. Bunlardan bir tanesi Bayan Defrenne Sabena adlı Belçika Havayollarında çalışan kadın hostesin açtığı davadır Defrenne önce Belçika ulusal mahkemesine dava açarak, uçaktaki erkek hosteslerle aynı işi yaptığı halde, onlardan daha az ücret aldığını iddia etmiştir. Belçika ulusal mahkemesi ise, 119. Maddenin uygulanıp uygulanmayacağı konusunda bilgi almak için davayı Avrupa Topluluğu Adalet Divanı'na götürmüştür. ATAD kararı ise 119. Maddenin doğrudan etkiye sahip olduğunun ve bu yüzden bireyin ayrımcılık yasağına karşı korunması gerektiğini bildirmiştir. Eğer bir kadın çalışan erkek çalışan ile aynı işi yapıyorsa kesinlikle 119.madde uygulanmalıdır şeklinde görüş belirtilmiştir. Karara göre madde 119 hem yatay hem de dikey olarak doğrudan etkilidir. Dikey doğrudan etkili olması, üye devlet birey ilişkisinde bireyler için haklar doğurduğu anlamına gelmektedir. Yatay doğrudan etki ise bireyler arası uyuşmazlıkta ileri sürülebilecek nitelikte haklar olduğu anlamına gelir. Böylelikle ATAD cinsiyet ayrımcılığı yasağının Topluluk hukuku tarafından korunmak zorunda olan temel insan hakkı olduğu görüşünü bildirmiştir. İşte bu yüzden Roma Antlaşması'nın 119 maddesi eşit işe eşit ücret şeklinde yorum getirirken ATAD'ın bu kararından sonra Amsterdam Antlaşması'nın 141. Maddesinde 119.madde ile yer değiştirmiş ve erkek ve kadın işçilere aynı iş ve aynı değerde iş için eşit ücret ilkesi benimsenmiştir.[147]

[147]Şükran Ertürk, *a.g.e.*, s. 92.

3.1.3. Avrupa Birliği Direktiflerinde Kadın Erkek Eşitliği

Avrupa Topluluk Antlaşmasından sonraki yıllarda bir çok kadın ve erkek eşitliğine dair bir çok uluslararası düzenlemeler yapılmıştır. 16 Aralık 1966 tarihli Birleşmiş Milletler ve Siyasi Haklar Uluslar arası Sözleşmesi 3. maddesi, cinsler arası eşitlikten bahsederken, 26. Maddesinde kanun önünde eşitliğe vurgu yaparken, cinsiyet temelli ayrımcılık dahil tüm ayrımcılık nedenlerini reddetmiştir. Aynı tarihli Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, ekonomik, sosyal kültürel hakların cinsiyet dahil hiçbir ayrımcılığa maruz bırakılmayacağını ve ayrım gözetilmeyeceğini Madde 2/2 bahsederken, Madde 3'te ,bu haklardan kadın ve erkeğin eşit yararlanma hakkının olduğunu belirtmiştir.[148]

Avrupa Birliği direktifleri uluslararası sözleşmelerde yer alan maddeleri özelde düzenlemeler yaparak kadının çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kalmasını önlemeye çalışmaktadır.

- *KADIN VE ERKEK ÇALIŞANLAR ARASINDA EŞİT ÜCRET İLKESİNİN UYGULANMASI HAKKINDA ÜYE DEVLETLER MEVZUATININ YAKINLAŞTIRILMASINA İLİŞKİN 10 ŞUBAT 1975 VE 75/117/EEC SAYILI DİREKTİFİ*

Eşit ücret konusuyla ilgili bir direktif çıkarılmasını öngören 1974 tarihli Sosyal Eylem Programı uyarınca çıkarılan 10.02.1975 tarihli Kadın ve Erkek Çalışanlar arasında Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması Hakkında Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılmasına İlişkin Direktif sosyal alanda çıkarılan ilk direktiftir. Ayrımcı

[148] Nurhan Süral, *a.g.e.*, s. 71.

ücret politikasını yasaklamış eşit değerde işe eşit ücret kavramını getirmiştir. Bu bağlamda kurucu Roma Antlaşmasının 119.maddesi (yeni 141) 75/117 sayılı Direktif ile daha kapsamlı hale getirilmiştir. Bu Direktif uyarınca, üye devletler, eşit ücret ilkesinin uygulanmaması sebebiyle haksızlığa uğramış işçiler varsa, yasal yollarla haklarını aramalar için gerekli önlemleri alacaklardır. Ayrıca üye devletler, eşit ücret ilkesine aykırı hükümleri mevzuatlarından kaldıracaklardır. Toplu sözleşmelerde, hizmet sözleşmesinde yer alan ücret skalalarında yer alan aykırı hükümlerin geçersizliği veya değiştirilmesi sağlanacaktır. Bu direktife uyulmadığını şikayet eden çalışan işten çıkarılmalara karşı korunacaktır şeklinde belirtilmiştir.[149]

- *İŞE ALINMA MESKELİ EĞİTİM VE İŞTE YÜKSELME VE ÇALIŞMA KOŞULLARINDA KADIN VE ERKEK İÇİN EŞİT MUAMELE İLKESİNİN YÜRÜRLÜĞE KONULMASINA İLİŞKİN 76/207 EEC SAYILI DİREKTİRF VE BU DİREKTİFİ DEĞİŞTİREN 23 EYLÜL 2002 TARİH VE 2002/73/EC SAYILI AVRUPA PARLAMENTOSU VE AVRUPA KONSYEYİ DİREKTİFİ*

09.02.1976 tarihli bu Direktif, üye devletleri bağlayıcı normlar getiren ik örnek olma özelliğini taşımaktadır. Üye devletler, eşit muamele ilkesini, işe almada, işte yükselmede, mesleki eğitim ve çalışma koşullarında yaşama geçireceklerdir. (m.1). Konsey, eşit muamele ilkesinin sosyal güvenlik alanında uygulanmasını sağlamak için gerekli düzenlemeleri kabul edecektir. (m.1/2). Üye devletler, ulusal mevzuatlarında eşit muamele ilkesi ile çelişen tüm düzenlemeleri kaldıracak ve toplu iş sözlemsinde dahil tüm sözleşmelerde aykırı hükümler geçersiz sayılacaktır.[150]

---

[149]Şükran Ertürk, *a.g.e.*, s. 101.

[150] *Equal treatment as regards access to employment, vocational training and promotion,* http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10906_en.htm, (28.06.2011).

Marshall davasında, sağlık uzmanılarının normal emeklilik yaşının bayanlar için 60 erkekler için 65 olduğu düzenlenmiştir. Bayan Marshall'a emeklilik yaşından sonrası için de çalışmasına izin verilmiş, 62 yaşında zorunlu emekli edilmiştir. Bayan Marshall ise çalışmaya devam etmek istediğinin ve emeklilik yaşına ilişkin bu değerlendirmeyi ayrımcı bir muamele olduğunu iddia etmiştir. Mahkeme, kadın işçinin sadece emekli olduğu için işten çıkarılamayacağına karar vermiştir.[151]

Yine aynı direktifte cinsiyetin belirleyici faktör olduğu, bir diğer ifade ile , bir işin niteliği veya yürütümü belli cinsiyet mensubiyeti gerektiriyorsa, bu tür bir işse başvuruyu ve bu tür bir iş için gereken eğitimi, o cinse tanıması hakkı saklı tutulmuştur. (m.2/2) Örneğin, üye devletler güvenlik nedeniyle kadınların bazı görevlerden uzak tutabilirler. Ancak bu istisnada oransallık ilkesine uygunluk olmalıdır. Bununla birlikte Direktifin 2.maddesinin 1.bendinde doğrudan ve dolaylı olarak medeni hal ve durum nedeniyle cinsiyet ayrımcılığı yapılamayacağı belirtilmiştir. Ancak doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa ilişkin bir tanıma yer vermemiştir. Bu nedenle 76/707 sayılı direktif 23.09.2002 tarih ve 2002/3 sayılı Direktif ile değiştirilmiştir. Buna göre Direktifin 2.maddesinin 2.bendi doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tanımlaması yapılmış, böylece bu alandaki eksiklik giderilmiş olmuştur. Doğrudan ayrımcılık bir kimsenin cinsiyete dayalı olarak benzer bir durumda, bir başkasının gördüğü muameleden daha aşağı şartlarda bir muameleye tabi tutulması şeklinde yorumlanımaktadır. Dolaylı ayrımcılık ise, bir hüküm veya kriter meşru bir amaçla yasallaştırılmışsa ve bu amaca uygun ve gerekli değilse, görünüşte tarafsız olan hüküm ya da kriter uygulamanın bir cinsiyettekileri diğer cinsiyettekilerle karşılaştırıldığında daha aşağı bir duruma getirmesi şeklinde belirtilmiştir. Örneğin bir işverenin çalışanların boylarının 1,75 üzerinde olmasını şart koşması dolaylı ayrımcılık yaptırdığını gösterir. Dolaysız ayrımcılığın belirlenmesindeki sorun karşılaştırma yapılacak doğru kişinin her zaman kolay belirlenememesidir. Dolaylı ayrımcılıkta ise kast unsuru aranmaz örneğin, belirli bir

[151] Nurhan Süral, *a.g.e.,* s. 87.

cinsiyet üzerinde istatistiki olarak diğer cinse göre bariz farklılık olması halinde dolaylı ayrımcılıktan bahsedilebilir. [152]

Yine aynı direktifte, taciz ve cinsel taciz cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak kabul edilmiştir. (m.2/2 ve 3.) Bununla beraber madde 2/4'e göre cinsiyet dayalı ayrımcılığa yol açacak bir talimat verilmesinin de ayrımcılık olarak değerlendirileceği vurgulanmıştır.Yine aynı madde de üye devletler tüm ulusal mevzuat ve sözleşmelerinde işverenin mesleki eğitime erişimde cinsiyet temelli ayrım yapamayacağını ve özellikle işyerinde cinsel tacize yönelik önlem alması gerektiği vurgulanmıştır. Ancak yine maddenin 6.bendine göre, istihdama yönelik eğitimi de içine alan işe erişim hususunda, şayet söz konusu mesleki faaliyeti belirleyici bir mesleki gereksinim teşkil ediyor, düzenlemenin amacı meşru ve gereksinimlede orantılı ise, üye devletler cinsiyete dayalı farklı bir muameley, oluşturmayacağı yönünde düzenlemeye gidebilir şeklinde yorum getirilmiştir.[153]

- *SOSYAL GÜVENLİK ALANINDA KADIN VE ERKEK İÇİN EŞİT MUAMELE İLKESİNİN ADIM ADIM HAYATA GEÇİRİLMESİ İLİŞKİN 19 ŞUBAT 1978 TARİHLİ 79/7/EEC SAYILI DİREKTİF*

Sosyal güvenliğe ilişkin tüzük ve direktiflerin iki amacı bulunmaktadır. Bunların birincisi serbest dolaşım ilkesi uyarınca farklı ülkelerde çalışanların ve ailelerinin sosyal güvenlik bakımından korunmasını sağlamak, diğeri ise sosyal güvenlik planlarında da cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasını önlemektir. 19.12.1978 tarihli Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Adım Adım Hayata Geçirilmesi 19 Şubat 1978 Tarihli 79/ 7 / EEC sayılı Direktif, eşir muamele ilkesinin devletin zorunlu sosyal güvenlik sisteminde uygulanmasını amaç

[152] Şükran Ertürk, *a.g.e.,* s. 104.
[153]Nurhan Süral, *a.g.e.*, s. 88.

edinmiştir. Eşit muamele ilkesi, sosyal güvenlik ve sosyal yardım planlarının içeriğinde ve başvurulmasında, primli sistemde prim yükümlülüğü ve prim hesaplamasında, eş bakımından ve sigortalıya diğer hak sahipleri nedeniyle yardımlarda artış öngörülmüşse, artışlar dahil yardımların hesaplanmasında, yardımların süresinde ve yardımlara hak kazanılmasında, doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmaması öngörülmektedir.(m.4) Adalet Divanı, Drake davasında, annesinin malüliyeti nedeniyle çalışma hayatı kesintiye uğrayan kadının da Direktif kapsamına girdiği yönünde görüş bildirmiştir. Önemli olan çalışma hayatında, Direktif kapsamındaki risklerden biri ile kesintiye uğrayan ve sona eren çalışanın, çalışan kesime dahil olup olmadığıdır. Kısmı süreli çalışanlar da Direktif kapsamındadır. Divan 1997 yılında, Alman hükümetinin, haftada 15 saatten az çalışmanın tali işte çalışma sayılacağı ve nu nedenle Direktif kapsamına girmeyeceğine ilişkin iddiasını reddetmiş ve ücretli işte haftada birkaç çalışan iki kadın çalışanın, çalışan kesime dahil oldukları karara bağlanmıştır.[154]

- *HAMİLE, LOĞUSA VEYA EMZİKLİ ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ GELİŞTİRMEYİ TEŞVİK EDEN ÖNLEMLERİN GELİŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN 92/85/EEC SAYILI DİREKTİF*

19.10.1992 tarihli Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Geliştirilmesine İlişkin Direktif, hamile, loğusa veya emzikli kadınların iş sağlılığı ve güvenliğini iyileştirmeyi sağlayıcı önlemlerin uygulanmasını amaçlamaktadır.(m.1) Aynı Direktifin 2. maddesinde hamile çalışan, loğusa çalışan ulusal mevzuatta ve/veya ulusal uygulamaya göre işverenini durumdan haberdar eden çalışandır. Emzikli çalışan içinde aynı durum geçerlidir, yani işvereni haberdar eden kadın çalışan emzikli çalışan olarak adlandırılır. Komisyon, İş Güvenliği ve Sağlılığı Danışma Komitesinin

[154]Şükran Ertürk, *a.g.e.*, s. 107, 108.

yardımyla ve üye devletlere de danışarak 2. Madde kapsamındaki çalışanların sağlık ve güvenliği için tehlike sayılabilecek kimyevi, fiziki ve biyolojik madde ve iş yönetimlerini belirleyecektir. Bu belirleme, çalışma ile bağlantılı hareket ve duruşları zihni ve fiziki yorgunluğu ve diğer fiziki ve zihni stres biçimlerini içermektedir. İlgili işyeri hamile, loğusa ve emzikli kadın çalışan için gerekli önlemi almak zorundadır. Eğer o işyerinde tehlikeli arz edecek koşullar giderilemiyorsa işveren kadın çalışanı başka işe kaydırmak zorundadır. Çalışanın bir başka işe kaydırılma olanağı yok ise çalışanın sağlığının ve güvenliğinin gerektirdiği sürenin tamamı için ulusal mevzuata ve/veya uygulamaya uygun izin verilecektir. Diğer bir husus ise hamile ve loğusa kadının gece çalışmasına ilişkindir. Gece çalışmalarının kadının sağlılığı ve güvenliliği bakımından tehlikeli olacağı, üye devletlerce öngörülen prosedüre uygun olarak sağlık ve güvenlikle ilgili ulusal merciler tarafından sağlık raporu ile belirlenecek olursa, hamile ve doğum sonrası dönemde bunlar gece çalışmaya zorlanmayacaklardır. Önlemler, gündüz işine geçirilmesi olabileceği gibi eğer bu şekilde bir olanak yok ise doğum iznin uzatılması veya işten izinli olarak sayılması gerekmektedir. Hamilelik ve loğusalık dönemleri ulusal mevzuata uygun olarak doğum öncesi ve sonrası en çok ondört haftalık süre için kadın çalışan izinli sayılacaktır. Doğum öncesi ve doğum sonrası en az iki haftalık zamanda zorunlu olarak doğum izni kullanacaktır. İşveren istisnalar hariç olmak koşulu ile hamileliğin başlangıcından doğum izninin sona ermesine kadarki dönemde işten çıkarma yapamayacağı ve bunun ulusal karar verici merciler tarafından korunması gerektiği Direktifte yer almaktadır. Çalışanın bu süre içinde işten çıkarılmasını açık ve kesin bir dille kadın çalışana bildirmek zorundadır. Bununla beraber üye devletler çıkarmanın söz konusu olduğu durumlarda, çalışanı koruyacak önlemler alır. Kadın çalışanın doğum izni sırasında sosyal güvenlik sisteminden ödenek sağlanacaktır.[155]

[155]Nurhan Süral, *age*., s. 96, 97.

- *CİNSİYET TEMELLİNDE AYRIMCILIK DAVALARINDA İSPAT YÜKÜNE İLİŞKİN 97/80/EC SAYILI DİREKTİF*

Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Davaları İspat Yüküne İlişkin 97/80/EC Sayılı Direktif 15 Aralık 1997 tarihinde kabul edilmiştir. Buna ilişkin, Danfoss davası olarak geçen davada Divan, ispat yükü açısından, çalışanlar arasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapılmadığının ispatının işveren ait olduğuna kara vermiştir. Direktifin 1.maddesine göre, üye devletlerin eşit muamele ilkesini uygulamaya teminen aldıkları önlemlerin, eşit muamele ilkesinin kendisine uygulanmadığını düşünen bireyler yetkili mercilere daha sonra yargı yoluna gidebilirler şeklinde yer almıştır. Üye devletler ulusal yargı sistemlerine uygun olarak kendilerine muamele eşitliği ilkesinin uygulanmadığını düşünen kimselerin yetkili mercii veya mahkemeye sundukları vakıalarında doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa açık karine oluşturmaları durumunda, davalının eşit muamele ilkesini ihlal etmediği ispatlamasını temin edecek gerekli önlemleri alacaklardır. Direktif, üye devletlerin, davacının daha lehine olan ispat kuralları getirmelerine engel oluşturmaz. Üye devletlerin bu kuralı, davanın dayandığı vakıaların yetkili mercii veya mahkeme tarafından soruşturulduğu mahkeme yönetiminde uygulamalarına gerek yoktur.[156]

- *İSTİHDAM VE İŞ KONUSU EŞİT MUAMELE İÇİN BİR GENEL ÇERÇECE OLUŞTURULMASINA İLİŞKİN 27 KASIM 2000 TARİHLİ 2000/78/EC SAYILI KONSEY DİREKTİFİ*

Daha önce belirtilen 09.02.1976 Tarihli İşe Alınma, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmede ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin

[156] *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Hallerinde Kanıt Yükümlülüğüne İlişkin 97/80/Ec Sayılı Konsey Direktifi***,** www.ksgm.gov.tr/Pdf/direktifler/9-97-80.doc, (12.05.2011).

Yürürlüğe Konulmasına İlişkin Direktif, Topluluğun çalışma hayatında kadın ve erkek eşit muamele edilmesini sağlamak amacıyla kabul edilmiştir. İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 27 Kasım 2000 Tarihli 2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifi, istihdam ve işte yalnızca cinsiyet temelinde ayrımcılığa yönelik değildir. Bu bağlamda, Direktif istihdamda ve işte din ve inanış,özgürlük,yaş veya cinsel tercih temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele için genel bir çerçeve çizmeyi amaçlamaktadır (m.1) Eşit muamele ilkesi,birinci maddede sayılan hallerden herhangi biri temelinde doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmaması anlamındadır.(m.2/1). Tacizde bir çeşit ayrımcılıktır. Birinci maddede belirtilen hallerden birine ilişkin olarak,onur kırma amaçlı veya böyle bir etkiyi haiz ve aşağılayıcı ,küçük düşürücü , hasmane ve tehditkar ortam yaratan ,istenmeyen tutum tacizi oluşturur.Taciz kavramı, bu bağlamda, üye devletler tarafından ulusal mevzuat ve uygulamalarına uygun biçimde tanımlanabilir. Yine bu Direktife göre özel ve kamu sektöründe her iş kolundaki ve işin her kademesindeki işi alma koşullarına ve seçim kriterlerine, işte yükselmeye ,ücret ve işten çıkarmalar dahil çalışma koşullarına; her çeşit ve her düzey mesleki rehberlik, mesleki eğitim ile diğer iş ile ilgili konularda her türlü ayrımcılığı reddetmektedir. Üye devletler kendilerine eşit muamele ilkesine uygulanmadığı görüşünde olanlar için uzlaştırma yöntemi dahil olmak üzere başvurulacak yargısal idari yöntemleri temin etmek zorundadırlar.[157]

3.1.4. Avrupa İstihdam Stratejisi

1997 yılında Amsterdam Antlaşmasına dahil edilen protokol ile, istihdam başlıklı bir bölüme yer verilmiştir.Aynı yılın sonunda toplanan Lüksemburg konseyi, bu anlamda ilk AB istihdam zirvesini oluşturmuştur.1993 yılında Essen zirvesi ile ilk adımları atılan Avrupa istihdam stratejisine hız kazandıran Lüksemburg sürecini başlatan bu zirvede istihdam politikası koordinasyonunun bir uyumlaştırma süreci ile

[157] *AB Mevzuatı*, ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/tablolar/tablo2000-78.doc, (28.06.2011).

gerçekleşeceği konusunda anlaşmaya varılmıştır.Bu bağlamda ana hedef istihdamın arttırılması ve işsizlikle mücadeledir. Essen zirvesinde, ilk istihdam klavuzu ilkeleri benimsenerek hedefe göre yönetim yaklaşım kabul edilmiştir. Lüksemburg zirvesinde ise Avrupa istihdam stratejisinin amacı üye ülkelere bazı ortak amaç ve hedef çerçevesinde bir araya getirmektir. Bu çerçevede strateji, dört temel zemine oturmuştur. Bunlar;

1. İstihdam edilebilirlik
2. Girişimcilik
3. Uyum kabiliyeti
4. Fırsat eşitliği

Özellikle fırsat eşitliği konusunda cinsiyet eşitsizliği ile mücadele edilmesi planlanmıştır. Kadın çalışanların kariyer kesintilerine ,doğum izinlerine ,kısmi süreli çalışmaya ve çocuk bakımı ve diğer ev işleri gibi hizmetlere yönelik politikalar uygulanarak kadın istihdamının arttırılması hedeflenmektedir.Ayrıca kadınların tekrar işe dönüşünü kolaylaştırıcı yönde çalışmalar yapılmalıdır şeklinde karar alınmıştır.Lizbon Zirvesinde üye ülkeler siyasi taahhütte bulunmuşlardır. Lizbon da Avrupa Birliğinin 2010 yılına kadar istihdam ve sosyal uyum yolu ile sürdürülebilir ekonomik büyüme kapasitesine sahip bilgi ekonomisi olma hedefi saptanmıştır. Ayrıca hedefler arasında kadın istihdam oranı % 60 olarak öngörülmüştür. Ocak 2003'te kabul edilen "Yenilenmiş istihdam stratejisi"; tam istihdam, işte kalite ve verimlilik ile sosyal uyumu amaçlamaktadır. Bu yeni stratejide üye ülkelerin öncelikli hedeflerinden biri cinsiyet eşitsizliğidir. Bu kapsamda işin ilk girişlerde, yeniden girişlerde ve işgücü piyasasında kalış süresince kadın ve erkekler arasında daha iyi koşulların yaratılması amaçlanmıştır. Ayrıca cinsiyet bakımından kadınların yüksek öğrenim ve araştırma gibi temel alanlara katılımının daha fazla sağlanması gerekliliği vurgulanmaktadır.[158]

[158] Şükran Ertürk, *age*., s. 123.

Avrupa İstihdam Stratejisi planlarına göre 2020 yılında 20-64 yaş arası kişilerin % 75'nı istihdamı amaçlanmaktadır. Özellikle kadın istihdamın arttırıcı önlemler olarak "Güvenceli Esneklik" kavramı bağlamında kadının yeniden işe dönüşlerini sağlamak için gerekli mesleki eğitim ve rehberlik hizmetinin verilmesini hedeflemektedir.[159] Avrupa Komisyonu'nun 2007 yılındaki "Esneklik Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam" başlıklı bildirisinde, Kapsamlı yaşam boyu öğrenme stratejileri ve Etkili aktif işgücü piyasası politikaları yaratılarak özellikle kadın istihdamına yönelik çalışmalar amaçlanmaktadır. İşverenler, çalışanlar, iş arayanlar ve kamu kurumları açısından haklar ve yükümlülükler arasında bir denge oluşturulması temel hedefler arasındadır. Güvenceli esneklik için kadın ve erkek nitelikli istihdama eşit erişimi destekleyerek, iş ve aile yaşamı sorumluluklarını uzlaştırmaya dönük imkanlar sunarak cinsiyet eşitliğini desteklemek ve tüm çalışanlara eşit fırsatlar sunarak etkili güçlü bir ekonomi yaratmak amaçlanmaktadır.[160]

3.2. Türk Hukukunda Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri

Türk kadınını doğrudan etkileyen Cumhuriyet sonrası çıkarılan 1924 yılındaki Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla eğitim hizmetleri, tek çatı altında toplanmıştır. Yine aynı dönemde 1926 yılında kabul edilen Türk Medeni Kanunu kadın ve erkek eşitliği için atılan ilk adımlardan biri olmuştur. Bunun yanı sıra karar almada kadınlara hak tanınması için, 1934 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmiştir.[161]

---

[159] *Güvenceli Esneklik*, http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en, (02.06.2011).

[160] Ezgi İçli, "AB'nin Çözüm Önerisi, Güvenceli Esneklik", *http://www.iskanunu.com/icerik/acikacik/abnin-cozum-onerisi-guvenceli-esneklik.html*, (05.05.2011).

[161] Demet Özdamar, *Türk Kadın Hukuku Mevzuatı*, Seçkin Yayınları, Ankara 2009, s. 835.

Cumhuriyet yıllarında kadınların çalışma hayatına ilişkin diğer düzenlemelere bakıldığında 1930 yılında doğum izninin kanunla düzenlemiş olup, 10 Haziran 1933 tarihinde ise kız çocuklarına meslek eğitimi vermek amacıyla Kız Teknik Öğretim Müdürlüğü kurulmuştur. Türkiye'de özellikle 1990'lı yıllardan sonra kadın hakları bağlamında önemli adımlar atılırken, serbest ekonominin getirdiği düzenlemeler kadın istihdamını teşvik etmekteydi. 24 Ocak 1989 tarihinde İçişleri Bakanlığı kaymakamlık sınavlarında kadınları alınacağını açıkladı. 29 Kasım 1990 tarihinde Medeni Kanun'da yer alan kadının çalışmasının kocasının iznine bağlayan 159.madde Anayasa Mahkemesi'nce iptal edilmiştir. 1993 yılında Halk Bankası'nca kadınların girişimciliğe kazandırılması amacıyla özel ve düşük faizli krediler uygulanmaya başlanmıştır. 1998 yılında Gelir Vergisinde yapılan değişiklik ile aile reisinin beyanname vermesi esası kaldırılarak kadınların kocalarında ayrı beyanname vermesi sağlanmıştır.[162]

2000'li yıllar ise Türkiye'nin Avrupa Birliği adaylığı süresince yerine getirmesi gereken tahahütler için düzenlemelerin yapıldığı yıllar olmuştur. Türkiye'nin kadınların çalışma hayatına yönelik uluslararası anlaşmalara taraf olması sadece bu yıllarda gerçekleşmemiştir. 1938 yılında ILO'nun 1935 tarihli 45 sayılı Kadınların yeraltında ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasını yasaklayan sözleşmesini kabul etmiştir. Yine ILO'nun 100 sayılı sözleşmesi ve 1951 tarihli sözleşmesi olan Eşit Değerde İş İçin Kadın ve Erkek İşçiler Arasında Ücret Eşitliğini ve 111 sayılı ve 1958 tarihli İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin Sözleşmeye Türkiye 1967 yılında taraf olmuştur. Özellikle 3 Eylül 1981 tarihinde kabul edilen ve kadınlar için en önemli sözleşme olarak ifade edilen, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), kadının her türlü sosyal, ekonomik haklarının güvence aldığı çalışma hayatı dahil her alanda ayrımcılığı yasaklayan bir antlaşmadır. Türkiye bu sözleşmeye 1985 yılında taraf olmuştur. Bununla beraber cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasaklandığı diğer antlaşmalar olan

[162] Hayri Domaniç, *Yaradılıştan Bu Yana Kadınların Gelişimi ve Sorunları*, Arıkan Basım, İstanbul 2007, s.98-114.

"Birleşmiş Milletler Antlaşması, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi", Birlemiş Milletlerin Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasal Haklar Uluslar arası Sözleşmesi ve Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi Türkiye'nin kabul ettiği diğer sözleşmelerdir.[163]

Avrupa Birliği uyum sürecine bakıldığında, Avrupa Sosyal Şartı Türkiye için önemli bir antlaşmadır. Türkiye Avrupa Sosyal Şartını imzalayan devletler arasında yer almışsa da, ülkemizde ancak 1989 yılında onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal şartının gözden geçirilmiş bazı maddeleri de 06.10.2004 tarihinde imzalanmıştır.Türkiye toplam 11 madde, fıkra olarak sayıldığında toplam 46 fıkrayı kabul etmiştir. Adil çalışma koşulları hakkı (madde 2), iş güvenliği ve sağlığı hakkı (madde 3), sendika hakkı (madde 5), toplu pazarlık hakkı (madde 6); çalışan kadınların hakkı (madde 8) bedensel ve zihinsel özürlülerin mesleki eğitim ve yeniden uyum hakkı (madde 15) yönlerinden Türkiye çekince koymuştur. Çalışma hayatında kadın ve erkek eşitliğine ilişkin maddeler her ne kadar Türk mevzuatında Avrupa Sosyal Şartı'ndan sonra yer alsa da Yargıtay kararları ile kadın erkek eşitliğine dair dava konuları eşitlik konusunda somut adım atılmasını sağlamıştır. Kadın ve erkek çalışan açısından ücrette eşitliğin sağlanması, Avrupa Sosyal Şartının öngörüleri arasında yer almaktadır. Avrupa Sosyal Şartının kabulünden çok önce 1967 yılında verilen bir kararda Yargıtay, eşitlik ilkesinin Anayasal temeline vurgu yapmış ve eşitlik ilkesinden "*İş Hukukunun temel kuralı"* olarak söz etmiştir (Yargıtay 9.HD. 9479 E).[164]

Yargıtay önüne 2008 yılında gelen başka bir olayda, doğum yapan bir kadın işçi doğum öncesi ve sonrası yasal izinlerini kullanmış ve doğumdan sonra talebi üzerine işverence 6 ay ücretsiz izin verilmiştir. İzin bitiminde işe

[163] *Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü*, http://www.ksgm.gov.tr/uluslararasi_Belgeler.php, (01.07.2011).
[164] *Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları*, www.yargitay.gov.tr/abproje/belge/sunum/.../Cil_ESC_yargitayKararlar.do... , (05.07.2011).

başladığında işveren, daha önce yönetici konumda çalışmış olan işçinin yerine yeni bir eleman aldığı için daha alt bir görevde çalıştırmak istemiştir. Davacı işçi kabul etmemiş ve istifaya zorlanmıştır. Yargıtay, İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 2006/54/EC Sayılı Direktifi'nin "*Analık (Doğum) İzninden Dönüş"* başlıklı 15.maddesinde, "*doğum iznindeki bir kadının, doğum izninin bitiminden sonra işine veya eşdeğer bir pozisyona kendisi için daha dezavantajlı olmayan koşul ve şartlarda geri dönmeye ve çalışma koşullarında yokluğu sırasında yararlanmış olacağı her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakkı vardır"* kuralından söz ederek, işçi lehine değerlendirme yapmış ve işçiyi eski işine iade etmiştir.[165]

Bununla beraber, Çalışan kadına doğum öncesi ve sonrası en az 14 hafta izin öngören Avrupa Sosyal Şartı, Ülkemizde 2003 yılından itibaren toplam 16 hafta olarak uygulanmaktadır. Bununla ilgili başka örnek davada, Yargıtay'ın bir kadın işçinin hamileliğine bağlı rahatsızlığı sebebiyle işe gidememesi, geçerli mazeret sayılmış ve devamsızlığa dayalı işveren feshi ortadan kaldırılarak işçi, işe iade edilmiştir. (Yargıtay 9. HD. 17.6.2004 gün 2004/ 2841 E, 2004/ 15146 K) Başka bir davada ise, kadın işçi raporlu olup çalışamadığı süre için geçici iş göremezlik ödeneği istemiş, Sosyal Sigortalar Kurumu ücretsiz izinde pirim ödenmediği için talebi kabul etmemiştir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Avrupa Sosyal Şartının 8. Maddesine göre çalışan kadınların analığının korunmasının taahhüt edildiği belirtilerek sonuca gidilmiş ve ücretsiz izin süresinde iş sözleşmesinin devam ettiği gerekçesiyle geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanma yönünde karar verilmiştir. (Yargıtay 10. HD. 24.6.2008 gün 2007/ 9567 E, 2008/ 8912 K.)[166]

---

[165] *http://calismatoplum.org/sayi22/ekonomi.pdf* , (05.07.2011).
[166] *Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları*, www.yargitay.gov.tr/abproje/belge/sunum/.../Cil_ESC_yargitayKararlar.do... , (05.07.2011).

3.2.1. Çalışma Hayatında Kadın ve Hukuki Dayanakları

T.C Anayasası, Türk İş Hukuku ve diğer kanunlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır. Cinsiyete dayalı ayrım yasağı, ILO normları ve Avrupa Birliği mevzuatı paralelinde Türk mevzuatına yansımıştır. Bu, kanunlardan önce Anayasa'daki kadın erkek eşitliğine dair maddelere baıkıldığında, Daha önce bahsedildiği üzere Anayasa'nın 10. Maddesi cinsiyet dahil her türlü ayrımcılığı yasaklamıştır. Bunla beraber aynı madde de (Ek fıkra: 5170-07.05.2004/ m.1) kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir şekilde ek fıkra eklenmiş ve devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür şeklindeki yorum ile çalışma hayatıda dahil olmak üzere her türlü ayrımcılık kadın ve erkek temelli olarak Anayasa'da yerini almıştır. Yine Anayasa'da eğitim ve öğrenim hakkını düzenleyen 42. madde de kız ve erkek çocuklarının ilköğretim devam zorunluluğundan bahsederken, bu haktan yoksun bırakılamayacağı bu madde de yer almıştır. Çalışma şartlarını düzenleyen 50 maddede kimsenin yaşına gücüne uymayan işlerde çalıştırılamayacağından bahsetmektedir. Özellikle kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı ifadesi de kullanılmıştır. Kadınların çalışma şartlarını daha özelde 4857 sayılı İş Kanunun da düzenlenmiştir. Madde 55 herkes için adaletli bir ücret sisteminden bahsederken, cinsiyete dayalı ücretin yasaklanması kanunlarda ön görülmüştür. [167]

- *4857 Sayılı İş Kanunu'nda Kadına Yönelik Düzenlemeler*

Daha öncede belirtildiği üzere iş kanunun 5.maddesi, cinsiyet dahil her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. Bu bağlamda, işveren biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında ,şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş

[167] *T.C Anayasası 1982* ve T.C *4587 Sayılı İş Kanunu* .

için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret uygulanamaz. İşçinin cinsiyet nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz şeklideki hükümler ile kadının çalışma hayatında dezavantajlı duruma düşmesi engellenmek istenmiştir. Bunun yanında Madde 18 de belirtilen fesihin geçerli sebebe dayandırılması ilkesi temelinde cinsiyete dayalı ayrımcılık geçerli sebep olarak karşımıza çıkmaktadır. İş Kanununun 74. Maddesi, kadının analıktan doğan haklarını düzenlemektedir. Buna göre kadın doğumdan önce sekiz doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta çalışması yasaktır. Fakat, sağlık durumu çalışmaya uygun kadın çalışan doğum süresinin üç hafta öncesine kadar çalışabilmektedir. Kalan süre doğum sonrası iznine eklenir. Çoğul gebelikler de ise, doğum iznine ikişer hafta daha eklenmektedir. Kadın çalışan istemesi durumunda ücretli doğum izninin bitmesi halinde altıya haftaya kadar ücretsiz izin alma hakkı vardır. Yine aynı madde de kadın çalışanın bir yaşına kadar olan çocuğunu emzirmesi için günde bir buçuk saat izin verilirken, bu izni kadın çalışan istediği gibi kullanma hakkına sahiptir. Madde 66'da, çocuk emziren kadının gece çalıştırılmasının yasak olduğu belirtilmiştir. Kadının doğum izni, çocuk emzirme için alınan izinler ve diğer hamilelik süresince çalıştırılması yasak olduğu durumlarda kullanılan izinlerden kaynaklı olarak Madde 18'de belirtildiği üzere kadın çalışanın sözleşmesinin feshi geçerli sebebe dayandırılamaz. [168]

Gebe ve emziren kadın ile ilgili şartlar Madde 88'de düzenlenmiş olup, aynı maddede kadın ve çocuğu ile ilgili konular çıkarılan yönetmelikle ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 14 Temmuz 2004 ve Sayı: 25522 ile Çalışma Bakanlığı tarafında çıkarılmıştır. Yönetmeliğe göre, işveren kadın ve çocuğu için gerekli önemleri almak zorundadır. Kadının hamilelik öncesi ve sonrası her türlü fiziksel ve ruhsal bakımından korunması görevinin işverene ait olduğu belirtilmektedir. Bununla beraber kadın çalışanın doğumdan sonra altı ay gece postasında çalıştırılamayacağı gibi, hamile, doğum yapmış kadının ve emziren kadın

[168] *T.C 4587 Sayılı İş Kanunu.*

çalışan günde yedibuçuk saatten fazla çalışamayacağını öngörmüştür. Bununla beraber aynı yönetmelikte kadın çalışan periyodik olarak yapılan doktor kontrollerine gitmesi için izin verileceği belirtilmiştir. Emziren işçilerin, 16/6/2004 tarihli ve 25494 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde kadınların çalıştırılabilecekleri belirtilmiş olan işlerde çalıştırılabilmeleri için, doğumdan sonraki sekiz haftanın bitiminde ve işe başlamalarından önce, işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocağı, Hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir. Gebe ve emziren kadının çalışma şartlarının anltıldığı yönetmelikte, işveren tarafından kadın çalışan ve çocukları için koruyucu önlemler alınması gerektiği ifade edilmiştir.. Buna 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. İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler. Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınır.[169]

Bunun dışında 4857 sayılı İş Kanunu'nu 72. Maddesine göre, her yaştaki kadının, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer

[169] *Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emziren Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük*, Resmi Gazete - No: 10/04/1987 – 19427.

altındaki işlerde ve su altındaki işlerde çalışması yasaktır. Bununla beraber Madde 73'de Gece Çalıştırma yasakları ile ilgili olarak, 18 yaşını doldurmamış her kadın gece postalarında çalışamaz. Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, 9 Ağustos 2004 ve Sayı : 25548 ile Çalışma Bakanlığı tarafında yayınlanmış olup, kadının gece çalışmasına ilişkin düzenlemeleri getirmektedir. Gece postalarında her ne şartta olursa olsun kadın işçi çalıştırılamaz. Eğer kadının çalıştığı yer belediye sınırları dışında bir yerde ise, posta değişim saatleri sırasında gece postalarında çalıştıracakları kadın işçilerin, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür. Yine gece çalışacak kadın, hekim raporu ile çalışabileceğini işyerine bildirmelidir. Bunun yanı sıra, kadın işçinin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise, kadın işçinin isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, olanak oranında karşılanır. Bununla beraber, kadının ağır ve tehlikeli işler yönetmeliğine göre çalışabileceği işleri, 16.06.2004 ve 25494 Resmi Gazete sayılı yönetmelikte gösterilmektedir. Aynı yönetmelikte kadının ay hali durumda 5 gün izinli sayılacağı Madde 6'da anlatılmıştır.[170]

- *Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyon Kanunu*

Kadın ve erkek eşitliğinin her alanda geliştirilmesine yönelik 25.02.2009 ve 5840 numaralı kanun ile kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bununla beraber komsiyon,kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak ülkede ve uluslararası alandaki gelişmeleri izlemek bu gelişmeler konusunda T.B.M.M. ni bilgilendirmek ve kendine esas veya tali olarak havale edilen işleri görüşmektir. Ayrıca,komsiyon kadın erkek eşitliğinin ihlaline ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa dair iddialar ile başvuruları incelemek ve gerekli gördüğü

[170] *Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik*, Resmi Gazete-09 Ağustos 2004 Tarih - Sayı: 25548.

mercilere iletmekle görevleridir Bu komisyon özellikle Avrupa Birliği uyum süreci için ilerleme raporlarında eleştiri alan konusu olmuştur.[171]

- *5251 Sayılı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilatı ve Görevleri Hakkında Kanun*

Çalışma hayatındaki kadın erkek ayrımını önlemeye yönelik olarak 5251 Sayılı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilatı ve Görevleri Hakkında Kanun, 27 Ekim 2004 yılında kabul edilmiştir. Kadının sosyal, ekonomik, siyasal, kültürel ve diğer alanlardaki haklarının geliştirilmesi için düzenlenen kanun kadın erkek arasındaki fırsat eşitliğini amaç edinmiştir. Kanuna göre Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü Bakanlık nezninde çalışır. Bakanlık, kadının sosyal ve alevi yaşamdaki sorunlarını çözmek, özellikle kız çocuklarının örgün ve yaygın eğitimine katılımlarını teşvik etmek, bunun için medyada kadının toplum içinde yer alış biçimlerine ilişkin çalışmalar yapmakla görevlidir. Bunun içinde özellikle sivil toplum örgütleri ile birlikte çalışmalar yaparken, toplum içinde kadın hakları ve kadına yönelik ayrımcılık ile ilgili bilgilendirme, temel amaçları arasında yer almaktadır.[172]

Türkiye, özellikle taraf olduğu kadının çalışma hayatında her türlü ayrımcılığı yasaklayan BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi uyarınca kadın ve erkek eşitliği ilkesinin benimseyerek, sözleşmenin 2.maddesinde geçen taraf devletlerin ulusal yasa ve Anayasasında düzenlemeler yapar şeklindeki hükmü uygulayıp, 12 Eylül 2010 Yılında yapılan değişlik ile kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık yapılabilmesinin önündeki engeli kaldırarak Anayasa'ya eklenmesini sağlamıştır.[173]

---

[171] *Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu*, Resmi Gazete – 24.02.2009-28179.
[172] *Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun*, Kabul Tarihi: 27.10.2004.
[173] *http://www.haberturk.com/polemik/haber/511230-pozitif-ayrimcilik-anayasanin-esitlik-ilkesine-aykiri-mi*, (06.07.2011).

- *6111 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Kadına Yönelik Değişlikler*

Özellikle torba yasa diye bilinen 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" her ne kadar feminist çevrelerce kadınlara esneklik ve iş hayatında kuralsızlaşma olarak tepki gösterseler de, kadınların özellikle iş hayatında dezavantajlı durumda olduğu konularda düzeltmeler yapılmıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 18. Maddesi Geçici İş Görmezlik Ödeneğini düzenlemektedir. Torba yasadan önce doğumdan kadının analık halinde dolayı hak kazandığı geçici iş görmezlik aylığı eğer erken doğum olması halinde kesiliyordu. Örneğin, doğum öncesi 8 haftalık istirahate ayrılan kadın, 5 hafta erken doğum yaparsa, 8 hafta yerine 3 haftalık istirahat parası ödenmektekteydi. 6111 sayılı yasa sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılamayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde ve 3 hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine dair rapor alan ancak daha önce erken doğum yapan kadın sigortalıya doğum yapacağı tarihten önce (erken doğum nedeniyle) kullanamadığı günler doğum sonuna ilave edilerek geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir şeklinde değiştirilmiştir.[174]

Ayrıca, doğumuna 8 hafta veya çoğul gebelikte 10 hafta kaldığı ve 3 hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine dair rapor almaksızın doğum öncesi 8 hafta veya çoğul gebelik halinde 10 hafta kaldığı için istirahata ayrılan ve daha önce erken doğum yapan kadın sigortalıya doğum yapacağı tarihten önce erken doğum yapması nedeniyle kullanamadığı günler doğum sonuna ilave edilerek geçici iş göremezlik ödenekleri ödenecektir. Yine aynı yasada 4857 sayılı iş kanunu 76 .maddesine

[174] *http://www.alomaliye.com/2011/cumhur_sinan_6111_degisiklikler_2.htm* , (06.07.2011).

"Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır" ifadesi eklenerek kadınların doğumdan önce kullanmadığı izinlerin kullanılma hakkını vermiştir. (işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır**.** 6111 Sayılı torba yasada kadın istihdamının iyileştirilmesine yönelik teşvikler kanunda yer almaktadır. 31/12/2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere 18 ve 29 yaş arası erkekler ile işe alındıkları tarihten önceki altı aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmalarıdır. Aynı döneme ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları durumunda işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır. Buna göre; 18 yaşında büyük kadınların Mesleki yeterlik belgesi sahipleri için kırksekiz ay süreyle, Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için otuzaltı ay **s**üreyle, Mesleki yeterlik belgesi sahibi olmayan Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirmemiş olan işçiler için yirmidört ay süreyle işveren hissesi payı sigorta fonunda karşılanacaktır. Her ne kadar istihdam teşviki için işveren prim payının işsizlik fonundan karşılandığı için eleştiriler alınsa da Avrupa Birliği sürecinde kadın istihdamına ve bununla beraber mesleki eğitime oldukça önem verilmektedir.[175]

3.2.3. Avrupa Birliği İlerleme Raporlarında Türkiye'nin Durumu

2003 yılı İlerme Raporunda, Ekonomik ve Kültürel Haklar Başlığı altında, Türkiye'nin Sosyal Şartı'nın çalışan kadınların analık açısından korunması hakkını düzenleyen 8.maddesini hala kabul etmediği açısından korunma hakkını düzenleyen 8.maddesinin hala kabul etmediği belirtilmiştir. Sosyal politik ve İstihdam başlığı

[175] *http://www.muhasebebilgisi.com/sgk/torba-kanun-ile-isveren-tesvikleri-degistirildi/*, (06.07.2011).

altında, kadın ve erkek arasında muamele eşitliğine ilişkin olarak , yeni İş kanunun (4857 sayılı) istihdamda eşit muamele konusunda Direktiflere kısmen uyumlu bazı uyumlu hükümler getirdiği, Kanun'un kişiler arasında eşit muamele ilkesini kabul etmekte olduğunu, cinsiyete dayalı ayrım yapılamayacağının hükme bağlandığı ifade edilmiştir.[176]

2004 yılı İlerleme Raporunda, Ekonomik ve Sosyal Hakları başlığı altında, cinsiyet eşitliği konusunda yapılan çeşitli reformlar ile kadın erkek eşitliği ilkesinin güçlendiği vurgulanmaktadır. Özellikle Anayasa'nın 10.maddesinde kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olduğunun 2004 yılında, eklenen fıkra ile daha belirgin hale geldiği vurgulanmıştır. 2003 yılında yapılan değişiklik ile devlet memurların doğum izninin onaltı haftaya çıktığı fakat Avrupa Sosyal Şart'ının 8.maddesinin henüz kabul edilmediği ifade edilmiştir. Bununla beraber, Gebe ve Emziren Kadınlar ile Gece Postalarında Çalıştırılan Kadınların Çalışma Koşullarına ilişkin yönetmeliğin AB Direktiflerine uyumlaştırılmasının amaçlandığı ifade edilmiştir.[177]

2005 yılı İlerme Raporuda daha önce de kabul edilmediği için eleştirilen Avrupa Sosyal Şartı'nın 8.maddesinin, hala Türk Mevzuatına girmediği belirtilmiştir. 2006 İlerleme Raporunda İstihdam ve Sosyal Politikası başlığı altında sosyal güvenlik,doğum izni, fırsat eşitliği konularında Türkiye'nin hala ileri düzeyde uyum sağlayamadığını ifade etmektedir.Bununla beraber istihdamda fırsat eşitliği konusunda kadınların erkekler kadar eşit haklara sahip olmadığı vurgulanırken Eşitlik Kurumunun Kurulmadığı ifade edilmiştir. [178]

2007 İlerleme Raporunda İşletme ve Sanayi Politikası başlığı altında Ayrımcılığın Mücadele ve Fırsat Eşitliği Alanında gelişmelerin daha fazla iyi

[176] Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecine İlişkin, *2003 Yılı İlerme Raporu.*
[177] Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecine İlişkin, *2004 Yılı İlerleme Raporu*.
[178] Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecine İlişkin, *2005 Yılı İlerleme Raporu*.

koşullara getirilmesi gerekliliği ifade edilirken, Türkiye İş Kurumu tarafında işe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımın yapılamayacağına dair genelge, olumlu gelişme olarak değerlendirildi. Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü'nün idari kapasitesin güçlendirildiği ifade edilirken, kadın istihdamının hala düşük olduğu ve kadınların eğitim olanaklarına erişimlerinde engeller olduğu vurgulanmıştır. Eşitlik için Eşitlik Kurumunun halen kurulmadığı ifade edilmiştir.[179]

2008 İlerleme raporunda, "Türk toplumunda kadının, iş, akademi, kamu sektörü ve siyaset dünyasında yüksek düzeyde varlığını gösteren kaydadeğer örnekler bulunmaktadır" şeklinde ifade kullanılmıştır. Parlamentonun, kadın istihdamını teşvik etmek için İş Kanunu ve diğer bazı kanunlarda değişiklik yapan "İstihdam Paketi"ni kabul etmiş ve kadın istihdamını geliştirici önlemler aldığı anlatılmaktadır. Bununla birlikte, cinsiyet eşitliği Türkiye'de önemli bir sorun olmayı sürdürmekte olduğu da kayıtlarda yer almaktadır. Resmi istatistiklere göre, kadınların işgücüne katılımı düşüktür (2007'de 24.8%) ve azalan bir eğilim göstermekte ile birlikte kadınların istihdam oranı AB ile OECD üyesi ülkeler arasında en düşük seviyede bulunduğu bilgilere yansımıştır. Kadının eğitime erişimi, AB ve OECD üyesi ülkeler arasında en düşük seviyede bulunmakla birlikle ilköğretimde cinsiyetler arasındaki dengesizliği azaltmaya ilişkin olumlu sonuçlar, özellikle kızların sürekli olarak okula devam etmesi sağlanarak ve okulu bırakma olayları saptanıp izlenmek suretiyle, sürdürülmeli ve güçlendirilmelidir şeklinde eşleştiride bulunulmuştur. Cinsiyet Eşitliği Kurulu ve Cinsiyet Eşitliğine ilişkin bir Meclis Komisyonu halen kurulmamıştır ifadesi yer alırken Kadın sivil toplum örgütleri, tüm politika alanlarında kadın konularını gündemde tutmada temel rol oynayacak tam teşekküllü bir komitenin kurulması için istenmektedir. Genel olarak, kadın haklarını ve cinsiyet eşitliğini garanti altına yasal mevzuat mevcut olduğu ancak, ekonomik hayata katılım, fırsat eşitliği, eğitim, sağlık hizmetlerine erişim ve siyasi yetkilendirme konularında erkekler ve kadınlar arasında dengesizliklerin

[179] Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecine İlişkin, *2007 Yılı İlerleme Raporu*.

giderilmesi amacıyla ilave önemli çaba harcanması gerekmekte olduğu ifadesi kullanılmıştır. [180]

2009 İlerleme Raporunda ise geçmiş ilerleme raporlarında eleştiri alan Eşitlik Komisyonu'nun kurulmadığına dair ifadeler üzerine Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuş olması kayıtlarda yer almaktadır. Bunu yanı sıra 2009 yılında yapılmış olan yerel seçimlere atıfta bulunularak, belediye başkanı seçilen kadın sayısı çok düşüktür ifadesi kullanılmıştır. Yapılan bir yasal değişiklikle, sözleşmeli kamu çalışanlarına devlet memurları ile aynı şekilde 16 haftalık ücretli doğum izni alma ve ayrıca doğum izni sona erdiğinde başvurmaları hâlinde aynı görevlerine dönebilme imkânı getirilmiştir ifade edilirken , kadınların işgücü piyasasına katılımı hâlâ çok düşük düzeyde olduğu, işgücü piyasasına giren kadınların daha çok kayıt dışı sektörlerde istihdam edildiği anlatılmaktadır. Yine iş hayatına ilişkin bir başka eleştiri de genel olarak kadınların eşdeğer işlerde erkeklerden daha az kazanç sağlaması konusundadır. [181]

2010 yılı İlerleme Raporu uyarınca Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bazı ilerlemeler kaydedildiği, özellikle Anayasa'da yapılan bir değişiklik, kadınlar lehine pozitif ayrımcılık tedbirleri alınabilmesinin olumlu gelişme olarak değerlendirilmiştir. Özellikle işgücü piyasasında, kadınların istihdamını ve fırsat eşitliğini teşvik etmeyi amaçlayan bir Başbakanlık genelgesi yayımlanması bir başka olumlu gelişme olarak yer alırken, Genelge'nin, kadınların istihdamının izlenmesi ve koordinasyonun sağlanması için ulusal bir kurulun kurulmasını, sosyal taraflar ve STK'ların kurul çalışmalarına katılmasını ve ilgili mevzuat ve politikaların hazırlanması ve uygulanmasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesini açısında kadın istihdamını olumlu etkilemesinden bahsedilmektedir. Bunu yanı sıra eleştiri alan konular ise şöyledir:

---

[180] Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecine İlişkin, *2008 Yılı İlerleme Raporu.*
[181] Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecine İlişkin, *2009 Yılı İlerlem Raporu*.

Kadınların işgücü piyasasına katılımı ile ilgili olarak, yeterli çocuk bakımı imkânlarının yokluğu, orta ve daha üst öğrenime erişimde zorluklar ve önyargıların varlığı bu duruma katkıda bulunmaktadır. Geçimlik tarımda ücretsiz işçilik ve kayıt dışı sektörde istihdam, sorun olmaya devam etmektedir. Kadınlar için yoksulluk, göç ve diğer sosyo-ekonomik sorunların etkisini dengeleyebilecek sosyal içerme mekanizmaları bulunmamaktadır.

- Okulu bırakmalarını önlemek ve eğitim kalitesini yükseltmek için, başta kız çocukları olmak üzere yatılı ilköğretim okullarındaki çocukların durumuna eğilmek gerekmektedir. Bu kurumlarda reşit olmayanların, özellikle kız çocuklarının güvenliği endişe sebebidir ve bu konu basında tartışılmıştır. Sistemin şeffaf ve objektif bir şekilde gözden geçirilmesi gerekmektedir. Orta öğretim ve diğer eğitim kademelerinde, cinsiyetler arasındaki fark sürmektedir.

- Okul kitapları hâlâ kadınların rol ve statülerine ilişkin önyargılar içermektedir.

Türkiye, İlerleme Raporundan anlaşılacağı üzere, özellikle 2003 yılından sonra Avrupa Birliği Direktiflerine ve Sosyal Şartına uygun yasalar çıkararak çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin geliştirilmesi için çalışmalar yapmaktadır. [182]

[182] Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecine İlişkin, 2010 Yılı İlerme Raporu.

SONUÇ

Farklılık insanoğlunun yaradılışından, kaynaklı bir olgudur. Özellikle biyolojik temelli farklılık, toplum içinde bazı grupların dezavantajlı duruma düşmesine ve ayrımcı muamele görmesine sebep olmaktadır. Bu bağlamda, cinsiyete dayalı eşitsizlik biyolojik temele dayanan ve kadın merkezli incelenen bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Toplum içinde kadına yönelik ayrımcılık, çocuk yaşlardan başlayıp, eğitim ve iş hayatında devam etmektedir. Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, aileler tarafından kız ve erkek çocuklara öğretilmekte ve çocuklardan bu şekilde davranmaları beklenmektedir. Kız çocuklarının, anne ve ev kadını rolü nedeniyle, eğitim ve öğrenim hayatı sırasında, erkek çocuklara oranla aynı fırsat eşitliği sağlanmamaktadır. Kız çocukları ya eğitim hakkından hiç faydalanamamakta ya da eğitimini tamamlama olanağı bulamamaktadırlar. Bununla beraber, aileleri kız çocuklarından ileride evdeki sorumluluklarını aksatmayacak işler seçmesini istemekte ve bu yönde eğitim verilmektedir. Bu yüzden kızlar genellikle sosyal ve beşeri bilimler ile ilgilenirken, erkekler daha çok matematik, fen ve teknoloji alanlarına yönlendirilmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet kavramı beraberinde toplumsal iş bölümünü getirmektedir.

Toplumsal iş bölümü avcı ve toplayıcı toplumdan şekillenmiştir. Erkeğin biyolojik olarak güçlü olması avcılığı ön plana çıkarmış, erkek dışarıda avlanırken, kadın evde ev işi ve çocuk bakımı ile uğraşmıştır. Tarım toplumu ile kadın önem kazanmış ve ekonomik anlamda ev ekonomisine de katkı sağlamaya başlamıştır. Sanayi devrimi ile birlikte, kadın emeğine ücret ödenmeye başlanmıştır. Bu dönem de her ne kadar kadın emeği ucuz iş gücü olarak kullanılsa da, bugün kadının çalışma hayatında kazandığı hakların zeminini oluşturmuştur.

Toplumsal iş bölümü kadının ikincil sektörde daha az sorumluluk gerektiren ve düşük ücretli işlerde çoğu zaman güvencesiz çalışmasına neden olmaktadır. Kadın çalışma hayatında yedek işgücü olarak görülmektedir. Bu yüzden de birinci sektörde çalışan kadınlar dahil iş ilişkisi sırasında veya sonrasında işverenler tarafından ayrımcı muameleye tabi tutulmaktadırlar. Kadının iş hayatında ayrımcı tutumlara maruz kalmasının diğer sebep ise, kadının anne rolü ve evdeki sorumluluklarından dolayı kendine koyduğu engeller olarak adlandırılabilinir. O zaman denebilir ki, kadının iş hayatında dezavantajlı olmasının nedeni hem biyolojik hem de toplumsal nedenlerden kaynaklanmaktadır.

Eğitim sorunu, kadının çalışma hayatına girememesindeki en önemli etkendir. Kadının başlıca eğitim sorunu, okuma yazma bilmemesidir. Çünkü okuma yazma bilmeyen kadın diğer eğitim fırsatlarını yakalayamayacağı gibi ekonomik sorunları başta olmak üzere bir çok sorun ile karşı karşıya kalacaktır. Kadın eğitimi, ülke ekonomisine katkısı açısından çok önemlidir. Eğitimli kadının çocukları da eğitimli olacaktır. Bununla beraber ev ekonomisine katkısı olacağı gibi harcama, tüketim ve tasarruf gibi hane halkını ilgilendirilen dolaylı olarak ülke ekonomisi ile ilgili konularda söz sahibi olmasını sağlayacaktır.

Eğitimsiz kadın ya da eğitimini tamamlama fırsatı bulamayan kadın çalışma hayatı içinde bulunamayacaktır. Çalışma şansı bulan kadın ise enformel sektörde güvencesiz ve düşük ücretli çalışacaktır. Bu yüzden kadının eğitimi hem iktisadi hem de toplumsal açıdan oldukça önemlidir. Kadının eğitimsizliği, iş hayatında ayrımcı muamele görmesine yol açacağı gibi aynı zamanda kadının yoksulluğuna neden olmaktadır. Kadın yoksulluğu bugün ekonomik sorun olarak karşımıza çıksa da aynı zamanda toplumsal bir sorun olduğunun göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Kadın yoksulluğunun en önemli nedeni, enformel çalışmasıdır. Enformel çalışan kadın dışarıda kayıt dışı çalışan işgücü olarak görünse de, ücretsiz aile işçiliği de bir tür enformel çalışma olarak görülmektedir. Kadının enformel sektörde çalışması incelendiğinde özellikle ücretsiz aile işçiliğinin en büyük payı aldığı bilinmektedir.

Her türlü kayıt dışı çalışma kadın yoksulluğunu beraberinde getirmektedir. Bu yüzden, kadın yoksulluğunu engellemek için ulusal ve uluslar arası kuruluşlar kadının mevcut becerilerini mikro krediler ile ülke ekonomisine kazandırmayı amaçlarken aynı zamanda kadının ailesini geçindirmesi hedeflenmektedir.

Eğitimli çalışan kadının sorunu, ise cam tavan sendromu olarak adlandırılmaktadır. Cam tava sendromu, orta düzey yönetici olan kadınların daha üst pozisyonlara yükselememesi anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle çalışma hayatındaki kadının karar almada belli bir noktadan sonra ilerleyememesi anlamına gelmektedir. Bu yüzen cam tavanı kıramayan kadınlar, girişimci olarak iş hayatında kaldıkları yerden devam etmektedirler. Kadını girişimciliğe iten cam tavam sendromu etkili olsa da, kadının iş yaşamındaki ayrımcı muamelelerden kaynaklı olarak da bağımsızlık iç güdüsü ile kendi işlerini kurmak istemektedirler.

Kadın istihdamı ülkeler için oldukça önemli bir konudur. Bu yüzden ülkeler kadın istihdamını arttırıcı önlemler alırken aynı zamanda kadına yönelik ayrımcılığa ilişkin yasal düzenlemeler de yapmaktadırlar. Avrupa Birliği üye ülkelerinden kadın istihdamın yüksek olduğu ülkeler olan Hollanda, Danimarka ve İsveç, diğer Birlik üyesi devletlerden GSMH'nın daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu ülkelere genel olarak bakıldığında, esnek çalışma şekli olan part-time çalışmanın yaygın olduğu görülmektedir. Part-time başta olmak üzere, diğer esnek çalışma modelleri kadının çalışma hayatına girişi için önemli iken devletlerin çıkardığı yasa ve düzenlemeler ile part-time çalışma modelinin kayıt dışı istihdam şekli olmasının önüne geçilmesi gerekmektedir. Bununla beraber diğer tam zamanlı çalışanlar gibi özlük haklarının part-time çalışanlara verilmesi, kadınların esnek çalışmasına yönelmesine neden olacağı oldukça açıktır.

Kadının çalışma yaşamında daha aktif olarak yer almasını sağlamak bugün tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun için sivil toplum örgütleri ve yasal otoriteler beraber çalışmaktadır. Amaçları, kadın-erkek eşitliğini sağlamak ve eşitliğin çalışma hayatında uygulanması için çalışmalar yapmaktır.

Kadın ve erkek eşitliğine dair yapılan ilk uluslar arası düzenleme, 1945 yılında Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'nde yer almıştır. Bu sözleşmeden sonra hem Birleşmiş Milletler bünyesinde hem de Avrupa Birliği bünyesinde kadına yönelik ayrımcılık yasaklanmıştır. Özellikle UÇO'nun kadının çalışma hayatına ilişkin yayımladığı düzenlemeler ile Avrupa Birliği Direktiflerinde çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılık yasaklanmıştır. Bununla beraber, kadının biyolojik temelli ayrımcılığa karşı, UÇO ve AB direktiflerinde korunduğu görünmektedir.

Türkiye ise, AB sürecinde gerekli yasaları çıkarmış ve bir çok uluslar arası düzenlemelere taraf olmuştur. Türkiye, 12 Eylül 2010 halk oylaması ile kadına yönelik pozitif ayrımcılığı kabul ederek ilerde çıkacak yasaların zeminini, anayasal güvence altına almıştır.

Genel olarak bakıldığında hem Türkiye hem de AB'de kadın istihdamının erkek istihdamına göre daha az olduğu bilinmektedir. Yapılan düzenlemelerin çoğu kadına yönelik ayrımcılığı önlemeye ve kadın istihdamını arttırmaya yöneliktir. Kadın istihdamının arttırılması sadece kadına ekonomik fayda sağlayamayacaktır. Aynı zamanda ülke ekonomisine de katkı sağlayacağı için hem toplumsal hem de ekonomik amaçlı bir hedeftir.

KAYNAKÇA

Ali Pir, Kaya, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, Dora Yayıncılık, Bursa, 2009.

Ali Seyyar, *Değişen Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Politikalar,* Değişim Yayınları, Sakarya, 2006.

Allen, I. Elaine; Elam, Amanda "Global Entreprenuership Monitor, 2007 Report on Women and Entepreneurship", *Global Entreprenuership Research Association*, 2008.

Amatya, Sen, *Inequality Reexamined*, 3. Baskı, Oxford University Press, 1995.

Arnd- Michael, Nohl; Fevziye, Sayılan, "Türkiye'de Yetişkinler için Okuma Yazma Eğitimi. Temel Eğitime Destek Projesi Teknik Raporu", *Milli Eğitim Bakanlığı Avrupa Komisyonu*, 2004.

Baldwin, Martin; Arango Edward, Joaquin, "Immigrant and the Informal Economy in Southern Europe", Frank Cass Publisher, Great Britain, 1999.

Benmayor, Gila, *Hürriyet Gazetesi*, 13 Mayıs 2011.

Birgit, Pfau-Effinger, "Development of informal work in Europe- causal factors, problems, approaches to solutions", *Informal/Undeclared Work:in an enlarged Europeointly organised by DG Research and DG Employment and Social Affairs* Brussels, 21 / 05 / 2003.

Çobanoğlu, Şaban, *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri,* 1.baskı, Timaş Yayınları, İstanbul , 2005.

Demiray, Emine, *Kadın Eğitimi ve Uzaktan Eğitim*, Efil Yayınevi, Ankara, 2010.

Domaniç, Hayri, *Yaradılıştan Bu Yana Kadınların Gelişimi ve Sorunları*, Arıkan Basım, İstanbul, 2007.

Dökmen, Zehra, *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, Remzi Kitabevi, İstanbul 2010.

Duroğlu, Tuba, "Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesi Bir Araştırma", *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, Cilt:24, 2007.

Ecevit, Yıldız, *İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı*, İşkur, Şubat, 2010.

Ertürk, Şükran, *Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği,* Belediye-İş Sendikası Yayınları, AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara, 2008.

Esener, Turhan, *Hukuk Başlangıcı,* Alkım Yayınevi, İstanbul, 2000.

"Equality between women and men-2010", European Comission, *Comission Staff Working Document*, Brussels, 18 / 12 / 2009.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emziren Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük, Resmi Gazete Tarihi - No: 10/04/1987 – 19427.

Genç, Yasemin, *Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştığı Sorunlar ve Hukuki Mücadele Yollar,* Amargi Kadın Bilimsel ve Kültürel Araştırma Yayımcılık ve Dayanışma Kooperatifi, İstanbul, 2008.

Güney, Sema, *Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2008.

Hausmann Ricardo; Tyson D., Laura, "Global Gender Report", *World Economic Forum*, Geneva - Switzerland, 2010.

İnsan Hakları Mevuzatı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009.

İpekçi, İsa, *Girişimcilik ve Kobiler,* (Editor B. Zafer Erdoğan), Ekin BasımYayın, 2008.

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 24.02.2009-28179.

*Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik***,** 09 Ağustos 2004 Tarihli Resmi Gazete, Sayı: 25548.

Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, Kabul Tarihi: 27.10.2004.

Kızılçelik, Sezgin, *Küreselleşme ve Sosyal Bilimler*, Anı Yayıncılık, Ankara, 2003

Lynch, Kathleen; Gender, Maggie Feeley, "Education and Employment an Independent Report" submitted to the *European Commission*" by the *Nesse networks of experts,* 2009.

Massarelli, Nicola; Giovannola, Daniele; Wozowczyk, Monika, "Population and Social Conditions", *Eurostat- Statistics in focus 8/2011*.

Moroğlu, Nazan "Avrupa Birliği Antlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın Erkek Eşitliği" *Mess – Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı: 4, 2006.

Narin Müslüme, Akın Marşap "Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedeflerme: Uluslar arası Arenada Örgütlenmede ve Ağ Oluştırma" *Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:8, Sayı:1, 2006.

Nebiye Yamak, Ferhat Topbaş, "Kadının Emeği ve Cinsiyet Dayalı Ücret Ayrımcılığı" *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:18, Sayı: 3-4, 2004.

Nesrin Kale, *Etik Sorunsallar ve Eğitim*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2004.

Nuray, Kansız; Şebnem Akın, Acuner*, Kadınların Kentsel Hizmetlerden Yararlanma Düzeyleri, Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No:706, Ankara, 2009.

Özdamar, Demet, *Türk Kadın Hukuku Mevzuatı, Seçkin Yayınları,* Ankara 2009.

Senyen-Kaplan, Tuncay, Emine, *Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması,* Sözkesen Matbaacılık, Ankara 1999.

Spicker, Paul, "Welfare and Society An Introduction To Social Policy"*, http://www2.rgu.uk/public policy/introduction/welfsoch.htm*, (13.03.2004), s.4, aktaran, Özdemir, Süleyman, *Küreşelleşme Sürecinde Refah Devleti*, İTO Yayınları, Yayın No:2004-69, İstanbul, 2004.

Suğur, Serap, *"*Türkiye'de Tekstil Sektöründe Kadın Emeği ve Değişen Toplumsal Cinsiyet İlişkileri*", Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:38, 2005.

Süral, Nurhan, *Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın- Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye*, Can Basım, Ankara 2002.

Şakar, Müjdat, *İş Hukuku Uygulaması,* Yenilenmiş 7. Baskı, Der Yayınları, İstanbul 2006.

Şimşek, Mevlüdiye, *Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Konumu*, Ekin Basım, 2008.

T.C 4857 Sayılı İş Kanunu.

T.C Anayasası 1982 (Değiştirilmiş Metin).

T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü Politika Dökümü, Kadın ve Yoksulluk, Ankara, 2008.

"The World's Nation Women Trends and Statistic", *United Nation*, 2010.

Tınaz, Pınar, *İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, 2.baskı, Beta Basım, İstanbul, 2008.

Turner, Bryan, (Çeviren: Bahadır Sina Şener), *Eşitlik,* 2.Baskı, Dost Kitabevi, Ankara, 2007.

Tutar, Hasan, *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, 3.baskı, Platin Yayıncılık, Ankara 2004.

Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecine İlişkin, *2003 Yılı - 2010 Yılı İlerme Raporuları.*

"Violence, bullying and harrasment in the workplace", *European Foundation for he Improvement of Living and Working Condition*, 2007.

"Women and ICT Status Report 2009", *European Commission*, Information Society and Media, 2010.

"Women and men in the informal economy: Statistical Picture", *International Labor Office,* Genava, 2002.

Yıldız, Gaye Burcu, *İşveren Eşit İşlem Yapma Borcu,* Yetkin Yayıncılık, Ankara 2008.

Yumuşak, Güran İbrahim, *Kadın Eğitimin İktisadi Analizi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2009.

Yüksel Onaran, Melek, *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın – Erkek Eşitliği*, Beta Basım, İstanbul 2000.

İNTERNET KAYNAKLARI

Akyol, Mustafa, *http://www.emekdunyasi.net/ed/bilim/7752-kadin-erkek-isbirligi-ve-isbolumu,* (22.02.2011).

Albayrak, Nihal "Üniversite Mezunlarının Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı" *http://www.buo.boun.edu.tr/buo/default.asp?id=296*, (11.07.2009).

Anti Discrimination Commission Queensland, http://www.adcq.qld.gov.au/Brochures07/direct.html, (28.01.2010).

Artuk, Mehmet Emin, *"Cinsel Taciz Suçu"*, *http://www.calismatoplum.org/sayi11/artuk.pdf*, (12.01.2011).

Asgari Ücret Yönetmeliği, Sayı:25540, 01.08.2004 Tarihli Resmi Gazete, http://www.alomaliye.com/asgari_ucret_yonetmeligi.htm, (19.07.2010).

Ato'dan Erkek Egemenliği Araştırması, http://www.atonet.org.tr/yeni/index.php?p=1730&l=1, (01.05.2011).

Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları, www.yargitay.gov.tr/abproje/belge/sunum/.../Cil_ESC_yargitayKararlar.do... (05.07.2011).

Birleşmiş Milletler, http://www.ksgm.gov.tr/uluslararasi_kuruluslarBM.php (16.05.2011).

*Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Hallerinde Kanıt Yükümlülüğüne İlişkin 97/80/EC Sayılı Konsey Direktifi***,** www.ksgm.gov.tr/Pdf/direktifler/9-97-80.doc. , (12.05.2011).

Çalışan Kadını Kabusu Mobbing, http://www.haber7.com/haber/20110114/Calisan-kadinlarin-kabusu-mobbing.php , (28.05.2011).

Equal treatment as regards access to employment, vocational training and promotion, http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10906_en.htm, (28.06.2011).

Eurostat, Employees by sex, age groups and economic activity, (from 2008, NACE rev.2) (1000) [lfsa_eegan2], (Günceleme: 12-05-2011), http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do (28.05.2011).

Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database (06.05.2011)

Ferah, Salman, "Türkiye'de Ayrımcılık Uygulamaları:Mağdurları ve Uzmanları Anlatıyor", *http://www.dezavantaj.org/files/Hepyenikbaslamaduygusu.pdf,* s.10., (26.06.2009).

GDP per capita, http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD/countries (05.05.2011).

Geçer, Bekir, "İşe alım sırasında yapılan mülakatlarda işveren yükümlülükleri" *http://www.iskanunu.com/icerik/acikacik/ise-alim-sirasinda-yapilan-mulakatlarda-dikkat-edilmesi-gereken-isveren-yukumlulukleri.html* , (19.07.2009).

Gender Pay Gap Statistic, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels, (01.06.2011).

Gözler, Kemal, *Türk Anayasası Hukuku,* Etkin Kitapevi Yayınları, Bursa 2000, *http://www.anayasa.gen.tr/esitlik.htm*, (25.04.2010).

Güray, Gedik, *http://www.mazarsdenge.com.tr/printerFriendly.php?contentId=78* (01.06.2011).

Güvenceli Esneklik, *http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en*, (02.06.2011).

İçli, Ezgi, "AB'nin Çözüm Önerisi: Güvenceli Esneklik", *http://www.iskanunu.com/icerik/acikacik/abnin-cozum-onerisi-guvenceli-esneklik.html*, (05.05.2011).

İlk Mobbing Davası, http://www.tumgazeteler.com/?a=1521726, (16.09.2009).

İş Yerinde Duygusal Taciz, http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/399157.asp, (30.08.2009).

İş Yerinde Mobbing Yemini Geliyor, *Hürriyet Gazetesi,* 6 Nisan 2011, *http://www.hurriyet.com.tr/gundem/17480087.asp*, (12.05.2011).

Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, http://www.ksgm.gov.tr/uluslararasi_Belgeler.php

Karagül, Mehmet, "Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi ve Etkin Kullanımı", *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi (5)*, 2003, *http://www.akdeniz.edu.tr/iibf/dergi/Sayi05/11Karagul.pdf*, (22.07.2009).

Key Indicator of The Labor Market , The KILM 6th Edition interactive software, http://www.ilo.org/empelm/what/lang--en/WCMS_114240. (23.02.2011).

Hamilelik Sebebiyle Yapılan Fesih Sonuçlarına İlişkin 28.04.2005 Tarihli Yargıtay Kararı, http://www.ikpaylasim.com/is-hukuku/yargi-kararlari/hamilelik-sebebiyle-yapilan-feshin-sonuclarina-iliskin-28-04-2005-tarihli-yargitay-karari.html (25.05.2011).

http://calismatoplum.org/sayi22/ekonomi.pdf, (05.07.2011).

http://haber.gazetevatan.com/mobbing-genelgesinin-ardindaki-sir-mektup/366873/1/Haber, (28.05.2011).

http://stats.uis.unesco.org , (22.01.2011).

http://www.alomaliye.com/2011/cumhur_sinan_6111_degisiklikler_2.htm (06.07.2011).

http://www.dezavantaj.org/files/Hepyenikbaslamaduygusu.pdf , (26.06.2009).

http://www.haberturk.com/polemik/haber/511230-pozitif-ayrimcilik-anayasanin-esitlik-ilkesine-aykiri-mi, (06.07.2011).

http://www.mobbingturkiye.net/imza/imzala.html, (13.09.2009).

http://www.muhasebebilgisi.com/sgk/torba-kanun-ile-isveren-tesvikleri-degistirildi/, (06.07.2011).

http://www.uis.unesco.org/en/stats/statistics/literacy2000.htm, (05.01.2011).

http://www.yeniosmanlilar.org/index.php?option=com_content&task=view&id=68&Itemid=32 (28.02.2011).

Major Occupational Groups in the Informal Economy, http://www.wiego.org/occupational_groups/, (25.01.2011).

Meslek Seçimi Etkileyen Faktörler,
http://www.hfe.k12.tr/dokumanlar/rehberlik/meslek_faktorler.pdf, (25.02.2011).

Mobbing Davası Yaygınlaşıyor, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=9505, (16.09.2010).

Muhafazakarlar ve Kadınlar,
http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalEklerDetayV3&ArticleID=1029091&Date=26.05.2011&CategoryID=42 (02.05.2011).

Okuma Yazma Çalışmalarının Tarihçesi,
http://cygm.meb.gov.tr/halkegtim/okumayazmakurslr.html, (11. 01.2011).

Öztürk, Mustafa; Çetin, Başak Işıl, , "Dünyada ve Türkiye'de Yoksulluk ve Kadın", *http://joy.yasar.edu.tr/makale/no16_vol4/09-OZTURK-CETIN.pdf,* (06.05.2011).

Palaz, Serap, "Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde NeoKlasik Yaklaşıma Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri", *http://sbe.balikesir.edu.tr/dergi/edergi/c6s9/makale/c6s9m5.pdf*, (23.07.2009).

Rana Özen, Kutanis, "Kadın Girişimcilerin Kişisel Özgürlük Algılamaları", *http://www.kadingirisimci.com/,* (01.06.2011).

Recep, Kapar, "Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar", *http://www.calismatoplum.org/sayi12/Kapar.pdf,* (15.05.2011).

Strategy 2010-2015, http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=en , (12.05.2011).

Tisk'in Anketi, http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=3103, (17.01.2011).

Türk Ceza Kanunu, Kabul Tarihi: 26.09.2004, Karar No: 5237 http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5237.html (22.07.2010).

Vocational Counselig & Guidance , http://www.tvet-pal.org/counselling/intro.html, (15.07.2010).

What is Domestic Work, http://www.domesticworkerrights.org/?q=node/13 (02.05.2011).

Why is literacy important?, http://www.unesco.org/new/en/education/themes/education-building-blocks/literacy/ (23.02.2011).

Women Entrepreneurship Portal, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promotingentrepreneurship/women/portal/ (01.06.2011).