

**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**

**Çalışma Genel Müdürlüğü**

**ÇALIŞMA HAYATINDA KADINA YÖNELİK AYRIMCILIK:**

**ORTAYA ÇIKIŞ BİÇİMLERİ**

**UZMANLIK TEZİ**

**HAZIRLAYAN**

**Pınar YILMAZ**

**Tez Danışmanı**

**Nurcan ÖNDER**

**Genel Müdür Yardımcısı**

**ANKARA 2014**



## ÖZET

İnsan haklarının giderek önem kazandığı günümüzde, bir insan hakları ihlali olan ayrımcılık hayatın çeşitli alanlarında farklı kesimlere karşı halen devam etmektedir. Bu tez çalışmasında ayrımcılığa en çok maruz kalan gruplardan biri olan kadınların çalışma hayatında hangi aşamalarda ne şekillerde mağduriyet yaşadıkları anlatılmaya çalışılmıştır. Ayrımcılığın ortaya çıkış şekilleri ve boyutları konuya ilişkin sayısal veriler ve araştırmalardan faydalanarak ortaya konulmuştur.

**ABSTRACT**

Human rights are becoming increasingly important nowadays but discrimination, which is a human rights violation, against different groups in various areas of life still continues. In this thesis, the appearance of victimization of women, who is one of the groups most exposed to discrimination, in working life in which steps and in what ways have tried to be explained. The shapes and sizes of the emergence of discrimination have been revealed by using relevant quantitative data and research.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	i
ABSTRACT.....	ii
KISALTMALAR LİSTESİ .....	v
TABLolar LİSTESİ.....	vii
GİRİŞ .....	1
BİRİNCİ BÖLÜM .....	3
ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN.....	3
1.1. Kadının Çalışma Hayatına Girişi .....	3
1.1.1. Dünyadaki Gelişmeler .....	3
1.1.2. Türkiye’deki Gelişmeler.....	4
1.2. Kadının Çalışma Hayatına İlişkin Sayısal Veriler .....	6
1.2.1. Dünya .....	7
1.2.2. Avrupa .....	8
1.2.3. Türkiye .....	11
İKİNCİ BÖLÜM.....	14
ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ HUKUKİ DURUMU .....	14
2.1. Uluslararası Mevzuat ve Düzenlemeler .....	14
2.1.1. BM Sistemi .....	14
2.1.1.1. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) .....	14
2.1.1.2. ILO Sözleşmeleri .....	16
2.1.2. Avrupa ve AB Sistemi .....	18
2.1.2.1. Avrupa Sosyal Şartı .....	18
2.1.2.2. AB Müktesebatı .....	19
2.1.2.3. İstanbul Sözleşmesi.....	25
2.2. Ulusal Mevzuat ve Düzenlemeler .....	26
2.2.1. Anayasa .....	26
2.2.2. İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı.....	27
2.2.2.1. İş Mevzuatı .....	27
2.2.2.2. Sosyal Güvenlik Mevzuatı.....	36
2.2.3. Diğer Mevzuat ve Düzenlemeler.....	37

2.2.3.1. Borçlar Kanunu .....	37
2.2.3.2. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu .....	37
2.2.3.3. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname .....	37
2.2.3.4. Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağı.....	38
2.2.3.5. 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi .....	40
2.2.3.6. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik .....	41
2.2.4. Kalkınma Planları .....	41
2.2.5. Yargıtay Kararları.....	43
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....	50
ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARA YÖNELİK AYRIMCILIK.....	50
3.1. Çalışma Hayatında Ayrımcılık Kavramı.....	50
3.1.1. Ayrımcılık Tanımı .....	50
3.1.2. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	51
3.1.3. Çalışma Hayatında Ayrımcılık .....	53
3.2. Türk Çalışma Hayatında Kadının Karşılaştığı Problemler .....	54
3.2.1. Mesleki Yönlendirmede Ayrımcılık.....	56
3.2.2. Eleman Alımında Ayrımcılık .....	60
3.2.3. İş İlişkisi İçerisinde Ayrımcılık .....	66
3.2.3.1. Ücret.....	67
3.2.3.2. Terfi / Cam Tavan Etkisi .....	69
3.2.3.3. Taciz.....	71
<b>3.2.3.3.1. Psikolojik Taciz (Mobbing).....</b>	<b>71</b>
<b>3.2.3.3.2 Cinsel Taciz .....</b>	<b>73</b>
3.2.3.4. Kayıt dışılık.....	75
3.2.3.5. Çalışma Süreleri.....	76
3.2.4. İş İlişkisinin Sona Ermesinde Ayrımcılık.....	78
3.3. Çalışma Hayatında Kadının Karşılaştığı Problemlere İlişkin Çözüm Önerileri ..	78
SONUÇ.....	85
YARARLANILAN KAYNAKLAR .....	86
ÖZGEÇMİŞ .....	91

## KISALTMALAR LİSTESİ

**AB:** Avrupa Birliği

**ABD:** Amerika Birleşik Devletleri

**a.g.e.:** Adı Geçen Eser

**a.g.m.:** Adı Geçen Makale

**BDT:** Bağımsız Devletler Topluluğu

**BM:** Birleşmiş Milletler

**CEDAW:** Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

**CEEP:** Avrupa Kamu İşverenleri ve İşletmeleri Merkezi

**ÇSGB:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

**ET:** Erişim Tarihi

**ETUC:** Avrupa Sendikalar Konfederasyonu

**EUROSTAT:** Avrupa Komisyonu İstatistik Veri Tabanı

**ILO:** Uluslararası Çalışma Örgütü

**KADİGER:** Türkiye Kadın Girişimciler Derneği

**KSGM:** Kadının Statüsü Genel Müdürlüğu

**OECD:** Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

**TBMM:** Türkiye Büyük Millet Meclisi

**TÜSİAD:** Türkiye Sanayiciler ve İş Adamları Derneği

**TÜİK:** Türkiye İstatistik Kurumu

**UEAPME: Avrupa Esnaf, Sanatkar ve Kobi Birliği**



**TABLolar LİSTESİ**

<b>Tablo 1.</b> Seçilmiş Yıllarda Kadın Rafine Faaliyet Oranları.....	6
<b>Tablo 2.</b> Kadınların İstihdamına İlişkin Türkiye-Dünya-Bölgeler Kıyaslaması.....	7
<b>Tablo 3.</b> AB 28 Ülkelerinin Kadın İşgücü İstatistikleri.....	8
<b>Tablo 4.</b> OECD Ülkelerinde Kadın İstihdamı.....	10
<b>Tablo 5.</b> Türkiye’de Kadın İşgücü İstatistikleri.....	11
<b>Tablo 6.</b> Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri.....	12
<b>Tablo 7.</b> İstihdam Edilen Kadınların Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları.....	13
<b>Tablo 8.</b> Yıllara Göre Sanayide İşletme Başına Düşen Kişi Sayısı.....	28
<b>Tablo 9.</b> “Kadınlar çalışmamalıdır” Diyenlerin Gerekçeleri.....	55
<b>Tablo 10.</b> Meslek Gruplarına ve Cinsiyete Göre İstihdam.....	58
<b>Tablo 11.</b> Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları.....	59
<b>Tablo 12.</b> Yaş Gruplarına Göre Boy ve Kilo Ortalamaları.....	61
<b>Tablo 13.</b> Türkiye Nüfusunun Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu.....	65
<b>Tablo 14.</b> Medeni Durum ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranları.....	66
<b>Tablo 15.</b> Eğitim Durumu ve Meslek Ana Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı.....	68
<b>Tablo 16.</b> Cinsiyete Göre Üst Düzey Memur ve Personel Sayıları.....	70

## GİRİŞ

Kadın ve erkeğin yaradılışından gelen farklılıklar ilk toplumlardan bugüne kadar hayatın her alanında her iki cinsin de farklı roller üstlenmelerine neden olmuştur. Bireyler yaşamlarında anne ve babalarının kendilerinden beklediği davranışlara göre hareket etmiş, benzer beklentilerle de kendi kız ve erkek çocuklarını yetiştirmişlerdir. Cinsiyetlere biçilen davranışlar toplumsal cinsiyet kavramını ortaya çıkarmış, toplumsal cinsiyet kavramı da cinsiyete dayalı işbölümünü şekillendirmiştir. İşbölümünün cinsiyete dayandırılması ise çalışma hayatında kadına ayrımcılık uygulanmasına sebep olmuştur.

Her ne kadar kadınların işgücüne katılım oranları geçmişten günümüze artış gösteriyor olsa da, halen istihdamın çeşitli kademelerinde kadınlar aleyhine eşitsizlikler devam etmektedir. Yasalardaki eşitlikçi hükümlere rağmen çalışma hayatında görülen bir takım ayrımcı uygulamaların da etkisiyle kadınların işgücüne katılımı erkeklere göre çok düşüktür.

Bu tez çalışmasının amacı çalışma hayatında kadının maruz kaldığı ayrımcılığa ve bu ayrımcılığın ne şekillerde ortaya çıktığına vurgu yaparak bu konuda bundan sonra yapılacak çalışmalara ışık tutmak ve söz konusu ayrımcılığın önüne geçebilmek ve kadın istihdamını arttırabilmek için izlenecek politikalara ve alınacak önlemlere kaynak oluşturmaktır.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde çalışma hayatında kadının konumu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda dünyada ve Türkiye’de kadının çalışma hayatına girmesi ve bunda etkisi olan gelişmeler incelenmekte ve kadının çalışma hayatına ilişkin sayısal verilere yer verilerek ayrımcılığın boyutları sayılarla gözler önüne konulmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise kadının çalışma hayatı hukuki açıdan ele alınmakta, konuya ilişkin Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası mevzuat ile ulusal mevzuat ve düzenlemelere yer verilmektedir.

Çalışmanın son bölümü olan üçüncü bölümde ise Türkiye’de çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılık ele alınmaktadır. Bu bağlamda ilk olarak ayrımcılık kavramı tanımlanmakta, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve çalışma hayatında ayrımcılık özel olarak

incelenmektedir. Daha sonra kadına yönelik ayrımcılığın mesleki yönlendirmede, eleman alımında, iş ilişkisi içerisinde ve iş ilişkisinin sona ermesinde hangi şekillerde ortaya çıktığı örneklerle açıklanmakta, sayısal verilerle de konunun önemi ortaya konmaktadır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

Kadının çalışma hayatıyla tanışması ve çalışma hayatında kendine yer edinmesi bir takım önemli olay ve gelişmelerin etkisiyle gerçekleşmiştir. Bu olay ve gelişmelere paralel olarak kadın işgücüne ait istatistikler de zaman içinde değişim göstermiştir. Bu bölümde ilk olarak kadının çalışma hayatına girişi dünya genelinde ve Türkiye özelinde incelenecek, daha sonra kadın işgücüne ait günümüz istatistiklerine yer verilecektir.

#### 1.1. Kadının Çalışma Hayatına Girişi

##### 1.1.1. Dünyadaki Gelişmeler

Tarihsel süreç içerisinde kadın her daim çeşitli ekonomik faaliyetlerin içerisinde bulunmuş olsa da kadının işçi statüsü altında ücretli şekilde çalışır hale gelmesi 18. yüzyılın ortalarında Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Geleneksel olarak tarım kesiminde, evlerde kurulu tezgâhlarda ve ağırlıklı olarak dokuma işlerinde ya da fabrika niteliği taşımayan küçük atölyelerde çalışan kadınlar; teknolojik gelişmeler sonucu geniş bir biçimde fabrika niteliğindeki sanayi kuruluşlarında da istihdam edilmeye başlanmıştır<sup>1</sup>. Sanayi sektöründe kadınlara yeterli istihdam sağlanamayınca ise kadın işgücünün önemli bir kısmı hizmet sektöründe istihdam edilmiştir.

Kadının çalışma hayatına katılımını etkileyen ikinci önemli olay 2. Dünya Savaşı olmuştur. Erkek işgücünün önemli bir kısmının savaşa katılımıyla işgücünde meydana gelen boşluğu kadınlar doldurmuştur. Savaş esnasında emek piyasalarına giriş yapan kadınların bir kısmı savaş sonrası erkeklerin dönüşü ile birlikte eve dönüş yapsalar da, önemli bir kısmı çalışmaya devam etmiştir. Bu konuda “GL Palmer and Company” adlı organizasyon şirketinin verileri ile Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’ne yönelik bir araştırma yapan Harvard Üniversitesi Ekonomi Profesörü Claudia Goldin 1950 yılında çalışan kadınların yarısından fazlasının 1940 yılında emek piyasalarına giriş yaptıklarını tespit etmiştir. Goldin, araştırmasında ayrıca 1940’larda çalışmaya başlayıp savaşın bitmesi ile birlikte eve dönen kadınların % 5,4-6,3’ünün sonradan emek piyasalarına

---

<sup>1</sup> MAKAL, Ahmet, “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emegine İlişkin Gelişmeler”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi Tartışma Metinleri, Mayıs 2001, s.2.

dönüş yaptıklarını bulmuştur<sup>2</sup>. Buradan kadınların savaşlar nedeniyle iş hayatıyla mecburen de olsa tanışmış olmalarının daha sonraları da iş hayatında yer almalarında etkili olduğu görülmektedir.

20. yüzyılın ikinci yarısında uygulanmaya başlanan esnek üretim sistemi kadının çalışma hayatına katılımını etkileyen bir diğer faktör olmuştur. Son yıllarda yaşanan sosyo-ekonomik dönüşümler ve değişen tüketici talepleri emek piyasalarının esnekleşmeye dayalı olarak yeniden yapılanmasıyla sonuçlanmıştır. Esnekleşen çalışma süreleri ile kadın kendine en uygun zaman dilimi ve sürelerle çalışma hayatına daha rahat girebilmiştir. Standart üretimin yerini ürün çeşitlemesine dayalı küçük bölümlerde üretimin almasıyla da işletmelerin geçici personel istihdamı, fason çalışma biçimi gibi uygulamalara yönelmesi kadının işgücüne katılımını kolaylaştırmıştır.

### 1.1.2. Türkiye'deki Gelişmeler

Genel anlamda tüm dünyada kadının çalışma hayatına katılımını etkileyen bu faktörlerden sonra Türkiye'nin durumuna bakacak olunursa Türkiye'de kadınların tarım ve ev dışındaki çalışma hayatına girmesinin 20. yüzyılın başlarında yaşanan savaşlar dolayısıyla erkeklerin çoğunun orduya katılması sonucu azalan işgücünü desteklemek zorunluluğuyla başladığı görülecektir. Fakat özellikle Cumhuriyet sonrası hızlanan sanayileşme ve onun getirdiği kentleşme ve göç etkenlerinin yanı sıra cumhuriyetin getirmiş olduğu hukuk sisteminin kadına tanıdığı kadın-erkek eşitliği, istediği alanda öğrenim görme ve meslek edinme hakları, kadınlar için yeni iş alanlarının açılmasına vesile olmuştur<sup>3</sup>. Cumhuriyetin kuruluşu ile beraber kadının toplumdaki yerini geliştirmeye yönelik yapılan düzenlemeler kadının iş hayatındaki yerine de olumlu yansımış, bu durum kanunlarla da desteklenmiştir. Kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların yanında, zaman içerisinde standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi hizmetlerin yaygınlaşması gibi etkenler de kadının çalışma hayatına girişini kolaylaştırmıştır.

Konuya ilişkin ilk sayısal veriler 1915 yılında gerçekleştirilen ve ülkenin sanayi açısından en gelişmiş yörelerindeki büyük kuruluşları kapsamına alan 1913-1915

<sup>2</sup> ÖZER, Mustafa ve BİÇERLİ, Kemal, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, 2003, s. 58.

<sup>3</sup> KOCA, Bennur, "Çalışma Hayatı ve Kadın", Temmuz 2012, <http://ebookbrowsee.net/calisma-hayati-ve-kadin-bennur-koca-pdf-d360710227>, ET: 30 Aralık 2013, s.6.

Sanayi Sayımı ile elde edilmiştir. Sayım sonuçlarına göre, 1913 yılında bu kuruluşlarda 5.863 kadın çalışmaktaydı ve çalışanların % 34,44'ünü oluşturmaktaydı. 1915 yılı itibariyle ise çalışan kadın sayısı 4.307, toplam çalışanlara oranı % 30,6'dır. Kadınların yaklaşık % 95'inin geleneksel faaliyet alanları olan dokuma ve gıda gibi sanayi dallarında yoğunlaştığı görülmektedir<sup>4</sup>. Daha sonra 1927 yılında ülkedeki tüm sanayi kuruluşları kapsanarak yapılan Sanayi Sayımı sonuçlarına göre ise çalışanların % 25,58'i kadındır. 1927-1942 arasında yürürlükte olan Teşvik-i Sanayi Kanunu kapsamındaki kuruluşlara ilişkin istatistiklerde de kadın çalışan oranının ufak dalgalanmalar gösterse de % 25 civarında olduğu tespit edilmiş, takip eden yıllarda da bu oranda çok fazla değişme gerçekleşmemiştir<sup>5</sup>.

Türkiye'nin ilk iş istatistiklerine bakılacak olursa 1937 yılında iş kanununa tabi işyerlerinde çalışan kadın işçilerin sayısı 50.131, oranı ise % 18,89 iken; 1943 yılında sayı 56.937'e, oran ise % 20,70'e yükselmiştir<sup>6</sup>.

Ülkemizde Cumhuriyet'in kurulmasıyla birlikte gerçekleştirilen devrimler, kadınlara toplum içinde çok önemli haklar sağlamış olsa da kadınların bu hakları kullanması zaman almış, bu durum da kadının çalışma hayatına girişini geciktirmiştir. Ülkemizde kadınların çalışma yaşamına aktif olarak katılması 1950'lerdedir. Bu dönemlerde başlayan hizmet sektörü, erkekler kadar olmasa da kadınlara yeni iş olanakları yaratmıştır<sup>7</sup>.

Tablo 1'de 1955-1990 arası kadın rafine faaliyet oranları belirtilmektedir. Ülkemizde kadının çalışma hayatına katılmasının 1950'leri bulduğu gerçeğine paralel olarak 1955'te bu oran en yüksek seviyededir.

---

<sup>4</sup> MAKAL, a.g.e., 2001, s.4.

<sup>5</sup> MAKAL, Ahmet, "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/2, s.21.

<sup>6</sup> MAKAL, a.g.e., 2001, s.5.

<sup>7</sup> KOCACIK, Faruk ve B.GÖKKAYA, Veda, "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, 2005, s.196.

**Tablo 1. Seçilmiş Yıllarda Kadın Rafine Faaliyet Oranları\* (%)**

Yıllar	Oran
1955	72,0
1960	66,3
1965	56,6
1970	50,9
1975	47,4
1980	46,3
1985	44,3
1990	43,7

**Kaynak:** ÖZER ve BİÇERLİ, a.g.m., s.63.

\*Rafine faaliyet oranı kadın aktif nüfusun 15 yaş üstü kadın nüfusa oranlanması ile bulunur.

Tablo 1’de kadının rafine faaliyet oranının 1955’ten sonra giderek azaldığı görülmektedir. Kırsal kesimde tarım sektöründen işgücüne katılan kadınların çoğunun kentleşmeyle işgücünün dışında kalması 1955’ten sonra azalan kadın rafine faaliyet oranına gerekçe olarak gösterilebilmektedir<sup>8</sup>.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre kadının işgücüne katılım oranı 1995’te % 30,8, 2000’de ise % 26 olarak hesaplanmaktadır.

Tüm bu sayısal veriler göz önüne alınarak Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranlarının 1950’lere kadar artış gösterdiği, 1955’te en yüksek seviyeye ulaştığı, daha sonra 2000’lere kadar azalmaya devam ettiği söylenebilmektedir.

## 1.2. Kadının Çalışma Hayatına İlişkin Sayısal Veriler

Kadının işgücündeki yerini sayısal olarak bilmek onun çalışma hayatındaki durumunu daha iyi anlayabilmek için faydalı olacaktır. Bu nedenle bu bölümde tüm dünyada, Avrupa’da ve Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranı, istihdam ve işsizlik oranı gibi önemli istatistiklere yer verilecektir.

<sup>8</sup> MAKAL, a.g.e., 2001, s.6-7.

### 1.2.1. Dünya

ILO'nun verilerine göre tüm dünyada ortalama erkek istihdamı son 10 yılda % 73 civarındayken, kadın istihdamı % 48 civarındadır. Tablo 2'de dünyanın çeşitli bölgelerinde kadın ve erkek istihdamına ilişkin sayısal verilere yer verilmiştir.

**Tablo 2. Kadınların İstihdamına İlişkin Türkiye-Dünya-Bölgeler Kıyaslaması (%)**

Bölgeler	Erkek İstihdamı			Kadın İstihdamı		
	2002	2007	2012	2002	2007	2012
<b>Dünya</b>	73.3	73.5	72.7	48.6	49.0	47.8
<b>Türkiye</b>	63.9	62.7	65.0	25.3	21.0	26.3
<b>Gelişmiş Ekonomiler ve AB</b>	64.5	65.2	61.6	47.7	49.5	48.4
<b>Merkez ve Güneydoğu Avrupa ile BDT</b>	61.3	63.0	64.7	44.4	45.2	46.0
<b>Doğu Asya</b>	77.4	76.8	75.4	66.4	65.6	64.0
<b>Güneydoğu Asya ve Pasifik</b>	78.0	77.7	78.3	54.7	55.1	56.0
<b>Güney Asya</b>	79.8	79.4	78.5	34.2	33.6	30.4
<b>Latin Amerika ve Karayipler</b>	74.3	75.4	74.8	43.9	47.2	48.8
<b>Orta Asya</b>	66.3	67.1	68.2	13.7	15.1	15.3
<b>Kuzey Afrika</b>	66.2	68.1	68.3	16.6	19.7	19.7
<b>Sahra Altı Afrika</b>	70.4	70.5	70.8	57.4	58.9	59.2

**Kaynak:** ILO ve TÜİK İstatistikleri, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_195447.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195447.pdf) ve [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), ET: 05.09.2014.

Kadınların istihdam oranları açısından Türkiye, dünya geneli ve çeşitli bölgeler ile kıyaslandığında, Türkiye'nin kadın istihdamı açısından ortalamanın çok altında olduğu açıkça görülmektedir. 2012 yılı itibariyle Türkiye'de kadınların istihdam oranı % 26,3 iken dünya ortalaması % 47,8'dir. Türkiye bu oranla istihdam açısından dünya ortalamasının ancak yarısı kadar bir oran yakalayabilmektedir. 2012 yılı esas alınarak Türkiye dünyanın çeşitli bölgeleri ile kıyaslandığında ise, Türkiye'de kadınların istihdam oranının yalnızca Orta Asya ve Kuzey Afrika ortalamasının üstünde olduğu, diğer bölgelerden ise düşük olduğu görülmektedir.



### 1.2.2. Avrupa

Avrupa’da kadının işgücündeki konumunu görmek adına Avrupa Birliği (AB) ’ne üye 28 ülkedeki ve OECD ülkelerindeki verilere yer verilecektir. Tablo 3 2003-2012 yılları arası AB ülkelerinde kadın işgücü istatistiklerini ortaya koymaktadır:

**Tablo 3. AB 28 Ülkelerinin Kadın İşgücü İstatistikleri (%)**

Yıllar	İşgücüne Katılım	İstihdam	İşsizlik
2003	61.0	55.0	9.9
2004	61.5	55.3	10.0
2005	62.2	56.0	9.8
2006	62.8	57.1	9.1
2007	63.1	58.1	8.0
2008	63.6	58.8	7.6
2009	64.1	58.3	9.0
2010	64.3	58.1	9.7
2011	64.7	58.4	9.8
2012	65.5	58.5	10.6

**Kaynak:** Eurostat İstatistikleri, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, ET: 28.12.2013.

Tablo 3’ten 2003 yılından 2012 yılına kadar ufak dalgalanmalar göstermekle beraber AB ülkelerinde kadının işgücüne katılım oranı ve kadın istihdamı oranlarının arttığı görülmektedir. İşsizlik oranı ise 2003’ten 2008’e kadar azalmış, 2008’den sonra dünyanın birçok ülkesine yayılan krizin yol açtığı geniş istihdam kayıpları nedeniyle tekrar küçük artışlar göstermiştir<sup>9</sup>.

Ülkeler bazında incelenecek olursa AB 28 ülkelerinde 2012 yılı verilerine göre şu tespitler yapılabilmektedir:

<sup>9</sup> ÖZ, Sumru, “Kriz ve İşsizlik: Başarı Örnekleri ve Çözüm Önerileri”, İstanbul: TÜSİAD-Koç Üniversitesi Ekonomik Araştırma Forumu, Ağustos 2010, s.2.

- Kadının işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu ülke % 77,9 ile İsveç iken bu oranın en düşük olduğu ülke % 47,8 ile Malta'dır.
- Kadın istihdamı oranlarına bakılacak olursa en yüksek oranın % 76,8 ile İsveç'te, en düşük oranın ise % 45,2 ile Yunanistan'da olduğu görülmektedir.
- En yüksek kadın işsizlik oranı % 28,1 ile Yunanistan'da, en düşük oran ise % 4,3 ile Avusturya'dadır.

**Tablo 4. OECD Ülkelerinde Kadın İstihdamı (%)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Avustralya</b>	64.6	65.5	66.1	66.7	66.3	66.2	66.7	66.6
<b>Avusturya</b>	62.0	63.5	64.4	65.8	66.4	66.4	66.5	67.3
<b>Belçika</b>	53.8	54.0	55.3	56.2	56.0	56.5	56.7	56.8
<b>Kanada</b>	68.2	68.8	69.9	70.1	69.0	68.8	68.9	69.2
<b>Şili</b>	38.0	39.2	40.4	42.1	42.2	46.7	49.1	50.2
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	56.3	56.8	57.3	57.6	56.7	56.3	57.2	58.2
<b>Danimarka</b>	71.9	73.4	73.2	74.1	72.7	71.1	70.4	70.0
<b>Estonya</b>	61.9	65.1	65.7	66.3	63.0	60.5	62.7	64.6
<b>Finlandiya</b>	66.5	67.3	68.5	69.0	67.9	66.9	67.5	68.2
<b>Fransa</b>	58.4	58.6	59.6	60.2	59.8	59.7	59.7	60.0
<b>Almanya</b>	59.6	61.4	63.2	64.3	65.2	66.1	67.7	68.0
<b>Yunanistan</b>	46.1	47.4	47.9	48.7	48.9	48.1	45.1	41.9
<b>Macaristan</b>	51.0	51.2	50.9	50.6	49.9	50.6	50.6	52.1
<b>İzlanda</b>	81.2	81.6	81.7	80.3	77.2	77.0	77.3	78.5
<b>İrlanda</b>	58.2	59.0	60.6	60.4	57.6	56.0	55.6	55.2
<b>İsrail</b>	52.5	53.3	54.6	55.6	55.9	56.9	57.5	62.4
<b>İtalya</b>	45.3	46.3	46.6	47.2	47.0	46.8	47.2	47.8
<b>Japonya</b>	58.1	58.8	59.5	59.7	59.8	60.1	60.3	60.7
<b>Kore</b>	52.5	53.1	53.2	53.2	52.2	52.6	53.1	53.5
<b>Lüksemburg</b>	53.7	54.6	56.1	55.1	57.0	57.2	56.9	59.0
<b>Meksika</b>	41.6	42.9	43.6	44.1	43.0	43.8	43.4	45.3
<b>Hollanda</b>	64.1	65.4	67.5	69.3	69.6	69.4	69.9	70.4
<b>Yeni Zelanda</b>	67.6	68.2	68.7	68.7	67.4	66.7	67.2	67.0
<b>Norveç</b>	72.0	72.3	74.0	75.4	74.4	73.3	73.4	73.8
<b>Polonya</b>	47.0	48.2	50.6	52.4	52.8	52.6	52.7	53.1
<b>Portekiz</b>	61.7	62.0	61.9	62.5	61.6	61.1	60.4	58.7
<b>Slovak Cumhuriyeti</b>	50.9	51.9	53.0	54.6	52.8	52.3	52.7	52.7
<b>Slovenya</b>	61.3	61.8	62.6	64.2	63.8	62.6	60.9	60.5
<b>İspanya</b>	51.9	54.0	55.5	55.7	53.5	53.0	52.8	51.3
<b>İsveç</b>	71.8	72.1	71.8	71.9	70.2	69.7	71.3	71.8
<b>İsviçre</b>	70.4	71.1	71.6	73.5	73.6	72.5	73.3	73.6
<b>Türkiye</b>	22.3	22.7	22.8	23.5	24.2	26.2	27.8	28.7
<b>Birleşik Krallık</b>	66.6	66.8	66.3	66.8	65.6	65.3	65.3	65.7
<b>ABD</b>	65.6	66.1	65.9	65.5	63.4	62.4	62.0	62.2
<b>OECD-Toplam</b>	55.9	56.7	57.2	57.6	56.7	56.7	56.8	57.2

**Kaynak:** OECD İstihdam İstatistikleri, [http://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-rate-of-women\\_20752342-table5](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-rate-of-women_20752342-table5), ET: 04.09.2014.

Tablo 4’te 2005-2012 yılları arasında OECD ülkelerindeki kadın istihdam oranları görülmektedir. Tablo 4’e göre 2012 yılında OECD ülkelerinde ortalama kadın istihdam oranı % 57,2’dir. % 70’in üzerinde kadın istihdam oranlarıyla İsveç, Norveç, İsviçre gibi ülkeler ilk sıralarda yer alırken, % 28,7’lik oranla Türkiye son sırada yer almakta, Türkiye’yi % 41,9 ile Yunanistan takip etmektedir. Tablo 3 ve Tablo 4 birlikte incelendiğinde Eurostat istatistikleri ve OECD istatistiklerinin benzer sonuçlar gösterdiği açıkça görülmektedir.

### 1.2.3. Türkiye

Tablo 5’te 2004-2013 yılları arası Türkiye’de kadının işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranlarına yer verilmektedir.

**Tablo 5. Türkiye’de Kadın İşgücü İstatistikleri (%)**

Yıllar	İşgücüne Katılım	İstihdam	İşsizlik
2004	23.3	20.8	11.0
2005	23.3	20.7	11.2
2006	23.6	21.0	11.1
2007	23.6	21.0	11.0
2008	24.5	21.6	11.6
2009	26.0	22.3	14.3
2010	27.6	24.0	13.0
2011	28.8	25.6	11.3
2012	29.5	26.3	10.8
2013*	31.2	27.2	12.7

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri.

\* 2013 yılı Eylül ayı verileri temel alınmıştır.

Tablo 5’ten Türkiye’de kadının işgücüne katılım ve istihdam oranlarının Avrupa ülkelerindeki genel duruma paralel şekilde ufak dalgalanmalar olsa da 2004’ten 2013’e artış gösterdiği anlaşılmaktadır. Kadın işsizliği oranı ise 2009 yılına kadar yükselmiş, 2009’dan sonra toplam talebi arttırmaya yönelik politikalar sayesinde Avrupa ülkelerindeki artışın aksine azalmaya başlamıştır. Yine Tablo 5’ten anlaşılabileceği

üzere her ne kadar son yıllarda yükseliş eğilimi gösteriyor olsa da, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı AB ülkelerindeki oranın önemli ölçüde altındadır.

Bu noktada Türkiye’de kadınların işgücüne dâhil olmada neden erkeklerin gerisinde kaldıkları sorusu akla gelmektedir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılmama nedenleri Tablo 6’da özetlenmektedir:

**Tablo 6. Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (%)**

		2004	2008	2013*
<b>İş aramayıp çalışmaya hazır</b>	İş bulma ümidi yok	0.5	1.2	1.2
	Diğer	2.3	4	4.7
<b>Mevsimlik çalışan</b>		1.4	1.2	0.1
<b>Ev işiyle meşgul</b>		70	62.4	59
<b>Öğrenci</b>		7.6	8.5	11.5
<b>Emekli</b>		3	3.5	4.4
<b>Çalışamaz durumda</b>		9.6	11	11.7
<b>Diğer</b>		5.2	8.1	7

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri

\*2013 yılı Ekim ayı verileri temel alınmıştır.

Tablo 6 incelendiğinde Türkiye’de kadınların sırasıyla ev işleriyle meşgul olma, çalışamaz durumda bulunma, öğrencilik, iş aramama, emekli olma ve mevsimlik işçi olmaya dayalı olarak işgücüne dâhil olmadıkları anlaşılmaktadır. Tablo 6’dan anlaşılabilir bir diğer husus ise kadınların ev işleriyle meşgul olma ve mevsimlik işçi olmaya dayalı işgücüne dâhil olmama oranları yıldan yıla azalış gösterirken; öğrencilik ve emekli olmaya dayalı işgücüne dâhil olmama oranları artmaktadır.

Kadınların çalışma hayatına ilişkin bir diğer önemli sayısal veri de kadınların hangi sektörde ne oranda yer aldığıdır. Kadınların sektörlerdeki istihdam oranları şu şekildedir:

**Tablo 7. İstihdam Edilen Kadınların Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları (%)**

Yıllar	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2004	50,8	15,5	0,5	33,2
2007	42,7	15,4	0,5	41,3
2010	42,3	15	0,8	42
2013*	37,9	13,8	0,8	47,5

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri.

\*2013 yılı Ekim ayı verileri temel alınmıştır.

Tablo 7 incelendiğinde kadınların daha çok tarım ve hizmetler sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Tarımda istihdam edilenlerin oranı yıldan yıla azalırken, hizmet sektöründe istihdam edilenlerin oranı ise artış göstermektedir. İstihdam edilen kadınların yaklaşık % 15'i sanayi sektöründe, kadınların inşaat sektöründeki istihdamı yok denecek kadar azdır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ HUKUKİ DURUMU

Kadının çalışma hayatına girmesi konuya ilişkin yasal düzenlemelerin getirilmesini de gerekli kılmıştır. Zaman içerisinde kadının çalışma hayatında daha çok ve daha farklı alanlarda kendisine yer edinmesi mevzuata yeni düzenlemeler olarak yansımıştır. Bu kimi zaman var olan bir uluslararası düzenlemenin uyarlanması kimi zaman da yeni bir yasal düzenlemenin oluşturulması şeklinde gerçekleşmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Birleşmiş Milletler (BM) üyesi, AB adayı ve çeşitli bölgesel uluslararası kuruluşların üyesidir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri gibi evrensel değerler sisteminin norm ve standartlarını belirleyen pek çok uluslararası sözleşmeyi onaylamış bir ülkedir. Bu nedenle çalışma hayatında kadının hukuki durumunu tanımlayan ilke ve esaslarda uluslararası mevzuatın önemli bir yeri bulunmaktadır. Ayrıca, ulusal mevzuatımızda da yıllardır sürdürülen çabalar sonucunda önemli aşamalar kaydedilmiştir. Bu nedenle kadının çalışma hayatına ilişkin hukuksal düzenlemeler uluslararası ve ulusal mevzuat olarak iki başlık altında incelenecektir.

#### 2.1. Uluslararası Mevzuat ve Düzenlemeler

##### 2.1.1. BM Sistemi

##### 2.1.1.1. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

CEDAW kadının insan haklarını ülkeler seviyesinde geliştirmek amacıyla BM tarafından 1979 yılında kabul edilmiş, 1986 yılında da Türkiye tarafından onaylanmıştır. Sözleşmenin özünde üye ülkelerde kadına karşı her türlü ayrımcılığın önüne geçilmesi, kadın erkek eşitliğinin sağlanması hedeflenmektedir. Bu bağlamda alınması gereken önlemler hususunda üye ülkelere geniş bir çerçeve çizilmektedir. Sözleşmenin kadının çalışma hayatını düzenleyen maddeleri şu şekilde sıralanabilmektedir:

- 3 üncü madde: Taraf Devletler kadının tam gelişmesini ve ilerlemesini sağlamak için, özellikle politik, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlar başta olmak üzere bütün alanlarda, erkeklerle eşit olarak insan hakları ve temel özgürlüklerinden

yararlanmalarını ve bu hakları kullanmalarını garanti etmek amacıyla yasal düzenleme dâhil bütün uygun önlemleri alacaklardır.

- 4 üncü madde: Anneliğin himayesi maksadıyla işbu Sözleşmede belirtilenler dâhil, Taraf Devletlerce alınacak özel önlemler, ayrımcı olarak nitelendirilmeyecektir.

- 11 inci maddenin 1 inci fıkrası: Taraf Devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayırımı önlemek ve kadın erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır:

- Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,

- İstihdam konularında eşit seçim kıstasları uygulanması da dâhil, erkeklerle eşit istihdam imkânlarına sahip olma hakkı,

- Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı, çıraklık, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dâhil mesleki eğitim ve mükerrer eğitim görme hakkı,

- Sosyal yardımlar dâhil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı,

- Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık ve yaşlılık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı,

- Emniyetli şartlar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu meyanda doğurganlığın korunması hakkı.

- 11 inci maddenin 2 nci fıkrası: Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı ayırımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, taraf devletler uygun önlemleri alacaklardır:

- Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayırımını yasaklamak, bu ayırımı yapanları cezalandırmak,



- Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek,
- Özellikle çocuk bakımevleri ağının tesisi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini, görev sorumlulukları ve kamu hayatına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek,
- Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak<sup>10</sup>.

### 2.1.1.2. ILO Sözleşmeleri

ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararları, çalışanların korunmasında evrensel değerleri belirlemede ve bu anlamda ulusal mevzuatımızı yönlendirmektedir. Bu kararlardan birçoğu kadın çalışanları ilgilendiren konuları kapsamaktadır. ILO'nun kadın çalışanlara dair düzenlemeleri kuruluş yıllarında kadınların tehlikeli çalışma şartlarından korunması ile hamilelik ve doğum süreçlerinde korunması amacına yönelik iken, 1950'lerde özellikle kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi amacına yönelmiştir. 1960'lı yılların ortalarından itibaren ise, sosyal ve ekonomik gelişme süreçlerinde kadınların potansiyellerinin tamamını kullanabilmelerine imkân tanıyacak düzenlemeler üzerinde durmaktadır. Çalışma hayatı ile ailevi sorumlulukların bağdaştırılması, ailevi sorumluluklar konusunda kadının ve erkeğin yükümlülüklerinin eşit olarak kabul edilmesi son dönemin önemli standartlarındandır.

ILO'nun çalışma hayatında kadının hukuki haklarını düzenleyen ve ülkemizin onayladığı sözleşme ve tavsiye kararları şöyle sıralanabilmektedir:

- 1935 tarihli ve 45 sayılı Maden Ocaklarında ve Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme:  
Bu sözleşme ile yaşı kaç olursa olsun kadınların yeraltında çalıştırılmaları yasaklanmıştır.
- 1951 tarih ve 100 sayılı Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı:

<sup>10</sup> Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, 1979, [http://www.unicef.org/turkey/cedaw/\\_gi18.html](http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html), ET: 29.01.2014.

Bu sözleşme ile çalışma hayatında kadın erkek eşitliğini sağlama adına önemli bir adım atılmıştır.

- 1958 tarih ve 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Sözleşmesi ve 11 sayılı İşe Alınma ve Çalışma Koşulları Açısından Ayrım ve Gözetici Davranışlar Tavsiye Kararı:

Bu sözleşme ile fırsat eşitliğini önleyici her türlü ayırımın yok edilmesi amaçlanmış, ayırım kavramının kapsamı genişletilmiştir.

- 1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme:

Bu sözleşme ile sağlık yardımı yapılacak hallere gebelik ve doğum hali de eklenmiş, gebelik ve doğum hallerinde kişilere kazancın durmasına müteakip analık yardımı verilmesi teminat altına alınmıştır.

- 1964 tarih ve 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı:

Bu beyannamenin ana hedefi "İrk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar, maddi ilerlemenin ve manevi gelişmelerin, serbestlik, şeref ve haysiyet iktisadi güvenlik içinde ve eşit şanslarla takip etmek hakkına malikdirler." şeklinde ifade edilmiştir.

- ILO'nun kadın çalışanlara yönelik sözleşme ve tavsiye kararlarının yanında çeşitli konferans, bildirme ve benzeri aracılığı ile de yaptırımları bulunmaktadır. Bunlardan kadının çalışma hayatına ilişkin olanlar şu şekilde sıralanabilmektedir:

- ILO bünyesinde FEMMES adıyla bir toplumsal cinsiyet birimi bulundurmaktadır. ILO, Birleşmiş Milletler Kadının On Yılı (1976-1985) sürecinde ve sonrasında, yalnızca çalışma hayatında değil, toplumsal hayatta da eşitlik anlayışını geliştirecek bildirme ve kararlar hazırlamıştır.
- Uluslararası Çalışma Konferansı 1975 yılında Kadın Çalışanlar İçin Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesi ile Kadın Çalışanlar İçin Fırsat ve Muamele Eşitliğinin Teşvikine Dair Eylem Planına İlişkin Kararını kabul etmiş ve böylece, Meksika'da toplanan Dünya Kadın Konferansı ile başlayan Birleşmiş Milletler Kadının On Yılı (1976-1985) sürecine katkı sağlamıştır. Bu Bildirme ile ILO cinsiyet temelinde yapılan ve fırsat ve muamele eşitliğini reddeden veya kısıtlayan her türlü ayrımcılığın kabul edilemez olduğunu ve kaldırılması gerektiğini vurgulamıştır.

- ILO'nun 1985 tarihli İstihdamda Kadın ve Erkek İçin Eşit Fırsat ve Eşit Muamele Kararı 1975 tarihli Bildirge ve Eylem Planını teyit etmekte ve ILO'nun kadın çalışanlar lehine geliştirdiği politikaları ve önlemleri özetlemektedir.
- 1987 yılındaki İstihdamda Kadın ve Erkeğin Fırsat ve Muamele Eşitliği Aksiyon Planı'nın temel amacı ise; tüm ILO program ve projelerinde politikaların oluşturulması, geliştirilmesi ve uygulanması aşamalarında fırsat ve muamele eşitliği ilkelerinin gözetilmesidir.
- Uluslararası Çalışma Konferansı; 1991 yılındaki 78 inci toplantısında Kadın Çalışanlar İçin ILO Eylem Kararını kabul etmiştir. Karar, 1985 yılında kabul edilen İstihdamda Kadın ve Erkek İçin Eşit Fırsat ve Eşit Muamele Kararına atıfta bulunarak eşitlik ilkesinin uygulanması bakımından hükümetler, çalışanların kuruluşları ve işverenlerin kuruluşlarının yoğun bir çaba göstermeleri gereğini vurgulamaktadır<sup>11</sup>.

## 2.1.2. Avrupa ve AB Sistemi

### 2.1.2.1. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı insan haklarını güvenceye alan bir Avrupa Konseyi antlaşmasıdır. 1965 yılında yürürlüğe giren antlaşmayı Türkiye 1989 yılında onaylamıştır. Avrupa Sosyal Şartı, eşitlik vurgusu bütününe hâkim olan ve sosyal hakların genelinin bir araya toplanıp ele alındığı ilk bağlayıcı uluslararası belge niteliği taşımaktadır<sup>12</sup>. Şartın güvenceye aldığı konular arasında konut, sağlık, eğitim gibi haklar yanında kadının çalışma hayatına ilişkin olarak çalıştırma ve ayrımcılık yasağıyla ilgili hükümler yer almaktadır. Bu hükümler şu şekilde özetlenebilmektedir:

- Kadın ve erkeklerin eşit muamele görme ve çalıştırmada fırsat eşitliği hakkı
- Vatandaşlar ve yasal olarak çalışan ve/veya yerleşik olan yabancılar için, ırk, cinsiyet, yaş, renk, dil, din, kanı, ulusal aidiyet veya sosyal menşee, sağlık durumu veya bir ulusal azınlığa mensup olup olmama gözetilmeksizin Şart' ta belirtilen hakların güvenceye alınması

<sup>11</sup> DİNÇ, Meryem, “Çalışma Hayatında Kadın ile İlgili Hukuki Düzenlemeler”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 6, Sayı 3, 2002, s.7.

<sup>12</sup> KORKUSUZ, Refik, Uluslararası Belgelerde ve Türk Anayasası'nda Temel Hak ve Özgürlükler, İstanbul 1998, s. 82.

- Aile sorumlulukları üzerine kurulu ayrımcılığın yasaklanması
- Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlanması
- İşverenin, bir kadının işverenine hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı sayılması
- Emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlanması
- Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarının düzenlenmesi
- Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarının yasaklanması ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun önlemlerin alınması

#### **2.1.2.2. AB Müktesebatı**

AB Müktesebatı temel AB anlaşmalarında ve diğer yardımcı hukuk kaynaklarında yer alan kuralların tamamını ifade eder. AB Müktesebatında kadının çalışma hayatına ilişkin ilk önemli adım 1957 yılında kabul edilen AB kurucu anlaşmalarından Roma Antlaşması'nın 119 uncu maddesi ile eşit işe eşit ücret ilkesinin getirilmesidir. Söz konusu ilke 1997 yılında Amsterdam Antlaşması 141 inci maddesinde eşit değerde işe eşit ücret olarak yer almıştır. Amsterdam Antlaşması'nda ayrıca kadın ve erkeklere iş yaşamında eşit şans tanınması ve bireyler arasında cinsiyet farklılığının ayrımcılığa neden olmaması vurgulanmıştır.

AB'nin sosyal politika müktesebatında çalışan kadınlara yönelik olarak geliştirdiği yükümlülükler Cinslere Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği Sağlamaya İlişkin Müktesebat içerisinde yer almaktadır. Bu çerçevede;

- Kadın ve erkeklere ücret, işe alma, meslek eğitimine giriş ve çalışma şartlarında muamele eşitliğini sağlamaya;
- Tarım dâhil bağımsız çalışanların kadın-erkek muamele eşitliğinin teminine;

- Hamile, loğusa ve emzikli kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesine;
- Cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarında ispat yükünün işverene bırakılmasına;
- Sosyal güvenlikte muamele eşitliği prensibine ve bu prensibin uygulanmasına;
- Sosyal taraflarca hazırlanıp imzalanan Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşması'nın Birlik normu olarak kabul edilmesine

ilişkin çeşitli önemli karar ve direktifler bulunmaktadır<sup>13</sup>.

AB Hukukunda geçmişten bugüne cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele amacıyla yayınlanan direktifler şu şekilde sıralanabilmektedir:

- Kadın ve Erkeklerle Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Üye Ülke Yasalarının Yakınlaştırılması Konusunda 10 Şubat 1975 tarih ve 75/117/EEC sayılı Direktif:

Bu direktif sosyal alanda çıkartılan ilk direktif olup Roma Antlaşması'nın 119 uncu maddesinin kapsamını genişletmiştir. Bu direktif uyarınca üye devletler mevzuatlarından eşit ücret ilkesine uymayan hükümleri kaldıracak, bu konuda haksızlığa uğrayan kişilerin haklarını aramasını sağlayacaklardır<sup>14</sup>.

- İşe Alınma, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair 76/207/EEC sayılı Direktif ve Bu Direktifi Değiştiren 23 Eylül 2002 tarih ve 2002/73/EC sayılı Direktif:

Bu direktifle ilk defa üye devletlere bağlayıcı normlar getirilmiştir. Medeni durumundan ötürü kişilere mesleki eğitim, terfi gibi hususlar da dâhil doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılamayacağı hükme bağlanmış ancak bunların tanımı

<sup>13</sup> DİNÇ, a.g.m., s.9.

<sup>14</sup> Official Journal of European Communities, (75/117/EEC), Council Directive of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1975:045:0019:0020:EN:PDF>, ET: 30.01.2014.

yapılmamıştır. Bu nedenle direktifte değişikliğe gidilmiş; doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tanımlanmıştır. Psikolojik ve cinsel taciz cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak kabul edilmiş, işverenlerin işyerlerinde bu konuda önlem alması istenmiştir<sup>15</sup>.

- Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Tedricen Yürürlüğe Konulmasına Dair 19 Şubat 1978 tarih ve 79/7/EEC sayılı Direktif:

Bu direktif sosyal güvenlik ve koruma alanlarında eşitlik ilkesinin uygulanmasını amaçlamaktadır. Eşitlik ilkesi gereğince sosyal güvenlik, prim hesaplamalarında, eş veya diğer sebeplerle verilen yardım hesaplamalarında ve sürelerinde doğrudan veya dolaylı cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması öngörülmüş ve üye ülkelerin bu kapsamda gerekeni yapmaları istenmiştir<sup>16</sup>.

- Özel Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair 24 Temmuz 1986 tarih ve 86/378/EEC sayılı Direktif ve Bu Direktifi Değiştiren 20 Aralık 1996 tarih ve 96/97/EC sayılı Direktif:

Bu direktifin amacı mesleki sosyal güvenlikte eşitlik ilkesinin uygulanmasını sağlamaktır. Yardımların, katkı paylarının hesaplanmasında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılamayacağı vurgulanmış, hamilelik durumunda kadınlara uygulanan koruyucu hükümlerin ayrımcılık olarak nitelendirilemeyeceği ifade edilmiştir. Üye devletlerin gerekli önlemleri almaları istenmiştir. 1996'da

---

<sup>15</sup> Official Journal of European Communities, Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion and working conditions, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1976:039:0040:0042:EN:PDF>, ve Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:EN:PDF>, ET: 30.01.2014.

<sup>16</sup> Official Journal of European Communities, Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1979:006:0024:0025:EN:PDF>, ET: 30.01.2014.

direktifte değişikliğe gidilerek mesleki sosyal güvenliğin içeriği güncellenmiş, eşitlik ilkesine aykırılık teşkil eden hükümlerin kapsamı genişletilmiştir<sup>17</sup>.

- Tarım Sektörü Dâhil Serbest Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına ve Serbest Çalışan Kadınların Hamilelik ve Doğum Hallerinde Korunmasına Dair 11 Kasım 1986 tarih ve 86/613/EEC sayılı Direktif:

Bu direktifin amacı 76/207 ve 79/7 sayılı direktif kapsamında olmayan serbest çalışanlar arasına eşitlik ilkesinin uygulanmasını temin etmektir. Üye devletlerin mevzuatlarında konuya ilişkin düzenlemeleri yapmaları istenmiştir<sup>18</sup>.

- Hamile, Loğusa ve Emziren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesine Dair 19 Ekim 1992 tarih ve 92/85/EEC sayılı Direktif:

Bu direktifin amacı hamile, loğusa veya emzikli kadınların iş sağlığı ve güvenliğini iyileştirmeyi sağlayıcı önlemlerin uygulanmasını sağlamaktır. Direktifte hamile ve emziren çalışan tanımı yapılmış, bu tanıma uyan çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atacak kimyevi, fiziki ve biyolojik madde ve iş süreçlerinin üye devletlere de danışarak belirlenmesi hedeflenmiştir. İşyerlerine bu konuda gerekli tedbirleri alma zorunluluğu getirilmiştir. Hamile ve emziren çalışanların sağlık durumlarının gece çalışmaya elverişli olmadığı sağlık raporu ile belirlenirse bu çalışanların gece çalışmaya zorlanamayacağı kararlaştırılmıştır. Direktifte hamilelik izinleri de düzenlenmiş, bu konuya ilişkin

---

<sup>17</sup> Official Journal of European Communities, Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1986:225:0040:0042:EN:PDF>, ve Council Directive 96/97/EC of 20 December 1996 amending Directive 86/378/EEC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1997:046:0020:0024:EN:PDF>, ET: 30.01.2014.

<sup>18</sup> Official Journal of European Communities, Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1986:359:0056:0058:EN:PDF>, ET: 30.01.2014.

işten çıkarma veya hak kayıplarının yaşanmaması için üye devletlerin gerekeni yapmaları istenmiştir<sup>19</sup>.

- UNICE, CEEP ve ETUC tarafından Akdolanın Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair 3 Haziran 1996 tarih ve 96/34/EC sayılı Direktif ve Bu Direktifi Değiştiren 2010/18/EC sayılı Direktif:

Bu direktifle 14 Aralık 1995'te sonuçlandırılan ebeveyn izni çerçeve sözleşmesini yürürlüğe koymak amaçlanmıştır. Üye devletlerin en geç bir yıl içinde mevzuatlarında gerekli uyarlamaları yapmaları istenmiştir. 2010'da direktifte yapılan değişiklikle "18 Haziran 2009 tarihinde sektörler arası sosyal ortak örgütlerle (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC) karara bağlanan (ek kısmında belirtilen) ebeveyn izni hakkındaki gözden geçirilmiş Çerçeve Antlaşması'nı yürürlüğe koyar." denilmiştir<sup>20</sup>.

- Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Davalarında İspat Yüküne Dair 15 Aralık 1997 tarih ve 97/80/EC sayılı Direktif:

Bu direktifin amacı eşitlik ilkesinin daha etkin uygulanması adına üye devletlerin aldığı önlemleri güçlendirerek, kendisine eşitlik ilkesine uygun davranılmadığını düşünen bireylerin yasaların kendisine tanıdığı hakları elde edebilmesini sağlamaktır. Direktif kapsamında eşitlik ilkesi ve dolaylı ayrımcılık tanımlanmış, cinsiyete dayalı ayrımcılık davalarında ayrımcılığın olmadığına ilişkin ispat yükümlülüğü işverene verilmiştir. Üye devletlerin bu konuda davacının lehine alacağı diğer kararların da engellenemeyeceği belirtilmiştir<sup>21</sup>.

<sup>19</sup> Official Journal of European Communities, Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding , <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1992:348:0001:0007:EN:PDF>, ET: 30.01.2014.

<sup>20</sup> Official Journal of European Communities, Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE CEEP and the ETUC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1996:145:0004:0009:EN:PDF>, ET: 30.01.2014, ve <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1409752368353&uri=CELEX:32010L0018>, ET: 03.09.2014.

<sup>21</sup> Official Journal of European Communities, Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:014:0006:0008:EN:PDF>, ET: 30.01.2014.



- İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele için Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına Dair 27 Kasım 2000 tarih ve 2000/78/EC sayılı Direktif:

Bu direktifin amacı istihdam ve iş konusunda din, inanç, engellilik hali, yaş ve cinsel tercihe dayalı ayrımcılık yapılmaması adına genel bir çerçeve oluşturmaktır. Bu bağlamda eşitlik ilkesi sayılan hiçbir konuda doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmaması olarak tanımlanmıştır. Direktifte taciz belirtilen sebeplere ilişkin olarak küçük düşürücü, düşmanca ortam yaratan tutum olarak tanımlanmış, taciz kapsamı genişletilmiştir. Direktif kamu sektöründe ve özel sektörde işe almada, çalışma koşullarında, işte yükselmeye ve işten çıkarmalarda ayrımcılık yapılamayacağını vurgulamıştır. Üye devletlerin bu hususta gerekli hukuksal düzenlemeleri yapmaları istenmiştir<sup>22</sup>.

- Kadın ve Erkek Arasında Mal ve Hizmetlere Erişimde Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair 13 Aralık 2004 tarih ve 2004/113/EC sayılı Direktif:

Direktif mal ve hizmetlere erişimde cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemek amacıyla çıkarılmış, doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı, psikolojik ve cinsel tacizi kendi kapsamında tekrar tanımlamıştır. Üye devletler tarafından konuya ilişkin mevzuat düzenlemelerinin yapılması istenmiş, ilgili davalarda cinsel ayrımcılık olmadığına dair ispat yükünü işverene vermiştir<sup>23</sup>.

- 75/117/EEC, 76/207/EEC, 86/378/EEC ve 97/80/EC sayılı Direktifleri Birleştiren İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesine Dair 5 Temmuz 2006 tarih ve 2006/54/EC sayılı Direktif (Değişiklik):

Bu direktifin amacı mesleki eğitim ve terfi dâhil işe erişim, ücret dâhil çalışma koşulları ve mesleki sosyal güvenlik hususlarında eşitlik ilkesinin uygulanmasını sağlamaktır. Direktif kapsamında doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, psikolojik ve cinsel taciz, ücret ve mesleki sosyal güvenlik kavramları ifade edilmiş,

<sup>22</sup> Official Journal of European Communities, Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:EN:PDF>, ET: 30.01.2014.

<sup>23</sup> Official Journal of the European Union, Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:EN:PDF>, ET: 30.01.2014.

ayrımcılık örneklerine yer verilmiştir<sup>24</sup>.

Direktifler, hem kamusal hem de özel sektörde, gerçek ve tüzel kişilerin ayrımcılık uygulamalarını yasaklamaktadır. Bir şahsa ait işletme, özel sektörde yer alan bir şirket ya da kamu kuruluşu korunan alanlarda ayrımcılık yapmama konusunda aynı sorumluluğa sahiptir<sup>25</sup>.

Üye devletler ulusal mevzuatlarını direktiflere göre uyarlamak durumundadır, ulusal mevzuatla direktiflerin çakışması halinde direktiflerin ulusal mevzuata üstünlüğü söz konusudur.

### 2.1.2.3. İstanbul Sözleşmesi

Kadına yönelik şiddetle mücadele için hazırlanmış olan ve Türkiye'nin ilk imzacısı olduğu İstanbul Sözleşmesi, yeterli sayıda ülkenin imza atmasıyla 1 Ağustos'ta yürürlüğe girmiştir. Avrupa Konseyi tarafından 2011 yılı Mayıs ayında İstanbul'da imzaya açıldığı için bu ismi taşıyan sözleşmeye Türkiye'yi takiben Arnavutluk, Avusturya, Bosna-Hersek, Danimarka, İtalya, Karadağ, Portekiz, Sırbistan ve Andora imzalamıştır. Sözleşme 2014 yılı Kasım ayında Fransa ve İsveç'te de yürürlüğe girecektir.

Konuya ilişkin olarak sözleşmede yer alan hükümler şöyle özetlenebilmektedir:

- Devlet radyo ve televizyonlarında her ay en az 90 dakika toplumsal cinsiyet eşitliğine dair yayın yapılacaktır.
- İlk ve Ortaöğretim müfredatına, kadının insan hakları ve kadın erkek eşitliği konusunda eğitime yönelik dersler konulacaktır.
- Şiddet üreten geleneksel rol modellerinin değişmesi için çalışılacaktır<sup>26</sup>.

<sup>24</sup> Official Journal of the European Union, Council Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:EN:PDF>, ET: 30.01.2014.

<sup>25</sup> KARAN, Ulaş, Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları, Ankara: Kapasite Geliştirme Derneği, Eylül 2009, s.38.

<sup>26</sup> "İstanbul Sözleşmesi yürürlüğe girdi", 2014, <http://www.sendika.org/2014/08/istanbul-sozlesmesi-yururluge-girdi/>, ET: 04.09.2014.

## 2.2. Ulusal Mevzuat ve Düzenlemeler

### 2.2.1. Anayasa

Cumhuriyetin ilanından sonra çalışma hayatını etkileyen ilk kanuni düzenleme 1924 Anayasası'dır<sup>27</sup>. Aslında anayasanın, çalışma hayatını direkt etkileyen hiçbir maddesi bulunmamaktadır. Buna karşın Anayasanın 70 inci maddesi şöyle düzenlenmiştir: “Kişi dokunulmazlığı, vicdan, düşünme, söz, yayım, yolculuk, bağıt, çalışma, mülk, edinme, malını ve hakkını kullanma, toplanma, dernek kurma, ortaklık kurma hakları ve hürriyetleri Türklerin tabi haklarıdır”. Bu maddeden de anlaşılacağı gibi çalışma hakkı ilk kez 1924 Anayasasına girmiştir. Çalışma hayatı için fazla bir önem teşkil etmeyen bu madde, çalışma hayatına ilişkin kanuni düzenlemelerin başlangıcı olması bakımından önemlidir<sup>28</sup>.

1961 Anayasasında<sup>29</sup> da kadın hakları ile ilgili ayrı özel bir maddeye rastlanmamaktadır. Ancak diğer maddeler içerisinde 12 nci maddenin kadın hakları açısından ayrı bir öneminin olduğunu söylenebilmektedir. 12 nci madde “Eşitlik” başlığını taşımaktadır. Bu maddede “Herkes, dil, ırk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ayrımı gözetilmeksizin, kanun önünde eşittir.” denilmektedir. Dolayısıyla anayasal düzeyde erkeklerin sahip olduğu tüm haklara kadınlar da sahip bulunmaktadır<sup>30</sup>.

1982 Anayasasına<sup>31</sup> bakacak olursak 10 uncu maddesinde “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.” denilmektedir. 2010 yılında yapılan değişiklikle maddeye “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özürllüer, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları

<sup>27</sup> 15.01.1945 tarih ve 5905 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun.

<sup>28</sup> DENİZ, Önder, “Cumhuriyet Dönemi Çalışma Hayatı”, Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmalar Dergisi, VI/15, 2007/Güz, s.139.

<sup>29</sup> 20.07.1961 tarih ve 10859 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun.

<sup>30</sup> KUYAKSİL, Ali, “Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Gelişimi”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 6, Sayı 11, 2009, s.345.

<sup>31</sup> 09.11.1982 tarih ve 17863 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun.

bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar” ifadeleri eklenmiştir. 49 uncu madde ile çalışma hakkı herkes için güvence altına alınmakta, çalışma şartlarını ve dinlenme hakkını düzenleyen 50 nci maddede de kimsenin yaşına ve cinsiyetine uygun olmayan işte çalıştırılmayacağı dile getirilmekte ve “Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.” hükmü yer almaktadır.

## 2.2.2. İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı

### 2.2.2.1. İş Mevzuatı

Osmanlı Devleti sanayileşme sürecine girmekte gelişmiş toplumların gerisinde kaldığı için Cumhuriyet öncesi dönemde çalışma hayatına ilişkin pek fazla yasal düzenleme olmamıştır. 1860 yılında çalışma ilişkilerini düzenleyen ilk yasal belge niteliği taşıyan Mecelle kabul edilmiştir<sup>32</sup>. Bu dönemde maden ocaklarında çalışanlar, dernek ve sendika kurma, grev hakkı gibi konularda birtakım düzenlemeler getirilmiş ancak kadın çalışanlara yönelik herhangi bir düzenleme olmamıştır.

20. yüzyılın başından itibaren Cumhuriyetin de kabulüyle hayatın birçok alanında hukuksal düzenlemelere gidilmiştir. Bu düzenlemelerle kadının çalışma hayatına da bir takım yenilikler getirilmiştir. Bu yeniliklerin bir kısmı iş hayatında kadın erkek eşitliğini sağlamaya bir kısmı da doğum, analık gibi doğasından kaynaklanan konularda kadına bir takım haklar vererek onu korumaya yöneliktir.

İlk olarak 1923 yılında gerçekleştirilen Türkiye İktisat Kongresi’nde kadına yönelik birçok konu görüşülmüş; kadınların yeraltında çalıştırılmaması, on sekiz yaşından küçük olan kadınların madenlerde çalıştırılmaması, doğum ve hamilelik dönemlerinde sekiz hafta ve her ay üç gün olmak üzere kadına izin verilmesi karara bağlanmıştır<sup>33</sup>. Bu kongre iktisadi yapı ve çalışma hayatı yönünden çok büyük önem teşkil etmektedir.

Daha sonra 1930 yılında halkın sağlığını koruma amacıyla kabul edilen Umumi Hıfzıssıhha Kanunu<sup>34</sup> ile kadın ve çocuk çalışanların çalışma ortamları sağlık koşulları

<sup>32</sup> ÇAKALLI, Mehmet Emin, “Sosyal Devlet”, 25 Kasım 2007, <http://www.genbilim.com/sosyal-bilimler/sosyoloji/sosyal-devlet/>, ET: 29.01.2014.

<sup>33</sup> KOÇ, Yıldırım, “İzmir İktisat Kongresi (1923) ve İşçiler”, Egiad Yarın Dergisi, Ağustos 2009, s.5.

<sup>34</sup> 06.05.1930 tarih ve 1489 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun.

da düzenlenmiştir. Bu kanunla kadınların hamilelik ve doğum sonrası çalışma süreleri düzenlenmiş, doğumdan sonra işe başlayan kadınlara da süt izni hakkı getirilmiştir.

Cumhuriyetin ilanıyla sanayileşme çalışmaları da hız kazanmış ve sanayi sektöründe çalışan sayısı hızla artmıştır. Sanayi kuruluşlarında işletme başına düşen kişi sayısı grafiksel olarak şu şekilde değişim göstermiştir:

**Tablo 8. Yıllara Göre Sanayide İşletme Başına Düşen Kişi Sayısı**

Yıllar	İşçi Sayısı
1927	3.9
1932	37.6
1933	46.5
1934	52.8
1935	44.5
1936	51.6
1937	67.2
1938	73.5

**Kaynak:** DENİZ, a.g.e., s.142.

Bu artış işçilerin çalışma hayatını düzenleyen bir kanun ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. 1936 yılında yürürlüğe konulan 3008 sayılı ilk İş Kanunu<sup>35</sup> ile kadınların doğum öncesi ve sonrası çalışma süreleri, doğuma ilişkin izinli oldukları sürelerde alacakları ücretler, gebelik nedeniyle iş akdinin feshi, süt izni gibi konular düzenlenmiş, kadınların ağır işlerde ve sanayide gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bu iş kanununun önemini Kemal Oğuzman şu sözlerle dile getirmiştir; “Bu kanun, işçilerin ücret ve çalışma süresi bakımından durumlarını iyileştirmiş, işyerinde gerekli emniyet ve sağlık tedbirlerinin alınması nizamlamış, çocuk ve kadın işçileri koruyucu hükümler getirmiş, işçilerin işyerinden keyfi olarak çıkarılmasını önleyici kaideler koymuş ve sosyal sigortalar konulmasını emretmiştir.”<sup>36</sup>.

<sup>35</sup> 15.06.1936 tarih ve 3330 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun.

<sup>36</sup> OĞUZMAN, M. Kemal, “931 sayılı Yeni İş Kanununun Özellikleri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 33, Sayı 3-4, 1967, s.216.

1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu<sup>37</sup> ile kadının doğuma ilişkin izin süreleri, süt izni, gece çalışması, kıdem tazminatı gibi hususlar düzenlenmiştir. Kişilere cinsiyet ayrımcılığına dayalı farklı ücret verilemeyeceği de ilk olarak bu kanunla dile getirilmiştir. Kanunun halen yürürlükte olan kıdem tazminatına ilişkin 14 üncü maddesinde kadınlara ilişkin şu ifade yer almaktadır: “Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde hizmet akdini sonlandırması hallerinde işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.”.

2003 yılında kabul edilen ve halen geçerliliğini koruyan İş Kanunumuz 4857 sayılı İş Kanunudur<sup>38</sup>. Kanunun kadın çalışanlara ilişkin maddeleri şöyle sıralanabilmektedir:

Kanunun ‘Eşit davranma ilkesi’ başlıklı 5 inci maddesinde;

“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

<sup>37</sup> 01.09.1971 tarih ve 13943 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun.

<sup>38</sup> 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.”

ifadeleri yer almaktadır.

Feshin geçerli sebebe dayandırılması başlıklı 18 inci maddede cinsiyet, hamilelik ve doğum ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemesi gibi faktörlerin fesih için geçerli sebep oluşturmayacağı belirtilmektedir.

Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller başlıklı 55 inci maddede kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi kabul edilecek haller arasında sayılmaktadır.

Çalışma süresinden sayılan haller başlıklı 66 ncı maddede ise çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler günlük çalışma sürelerinden sayılacak süreler arasında yer almaktadır.

Kanunun 72 nci maddesi ile maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır. Bir sonraki maddede de on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir denilmektedir.

Analık halinde çalışma ve süt izni başlıklı hükümler de Kanunda şu şekilde yer almaktadır:

“Madde 74 - Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.”

5953 sayılı Basın-İş Kanununda<sup>39</sup> “Kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin yedinci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu müddet zarfında müessese gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum vuku bulmaz veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu halin vukuundan itibaren bir ay müddetle bu ücret ödenir. Gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardım, bu ödemeye tesir etmez.” hükmü yer almaktadır.

İş Kanunu 73 üncü maddede geçen “Kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.” ifadesine ilişkin olarak “Kadın

<sup>39</sup> 13.06.1952 tarih ve 8140 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun.



İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik<sup>40</sup> 9 Ağustos 2004 tarihinde ÇSGB tarafından yayınlanmıştır. Buna göre:

Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür. Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır. Ayrıca işveren, işin devamı süresince, çalışanın özel durumunu, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlar. Kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkân dâhilinde karşılanır. Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.

Kadının çalışma hayatına ilişkin hükümler içeren bir diğer kanun da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur<sup>41</sup>. Türkiye'nin ILO'nun "155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme" sini 5038 sayılı Kanunla ve "161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme" sini 5039 sayılı Kanunla onaylaması ve onaylanan bu sözleşmelerde, çalışma hayatına ilişkin milli mevzuatımızda yer alan hükümlerden daha kapsamlı olarak; sözleşmelerin kamu hizmetleri de dahil bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanacağı, çalışanlar teriminin istihdam edilen bütün kişileri kapsamaması, işyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi zorunluluğu gibi bir çok husus mevcut mevzuatımızın

<sup>40</sup> 24.07.2013 tarih ve 28717 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmelik.

<sup>41</sup> 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kanun.

güncellenmesini gerektirmiştir. Diğer yandan AB üyelik sürecinde ulusal taahhütlerimiz doğrultusunda yürüttüğümüz AB müktesebatının uyumlaştırılması çalışmaları da ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha kapsamlı bir yasanın hazırlanmasını zorunlu kılmıştır. Bütün bu nedenlere ilişkin olarak ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği koşullarını düzenleyen müstakil İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 10 uncu maddesinde “İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu dikkate alınır.” ifadelerine yer verilmektedir. İşverenin bu yükümlülüğünü yerine getirirken gebe veya emziren çalışanlar ile ilgili göz önünde bulunduracağı özel hususları da içerecek şekilde, aynı Kanunun 30 uncu maddesi 1 inci fıkrası (a) bendinde, ÇSGB tarafından, gebe ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması veya dışarıdan hizmet alınması ile ilgili bir yönetmelik çıkarılacağı hüküm altına alınmaktadır. Bu durum “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’in güncellenmesini zorunlu kılmaktadır<sup>42</sup>.

Kadına yönelik yasal güvencelerin bir uzantısı olarak 16.08.2013 tarihinde yürürlüğe giren Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik<sup>43</sup> analık ve süt izni de dâhil birçok hususu barındırmakla birlikte özellikle çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. Bu yönetmelik doğrultusunda yaşı ve medeni hali fark etmeksizin 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde işveren tarafından yönetmelikle belirtilen diğer şartları taşıyan (işyerine en fazla 250 metre uzakta olma gibi) emzirme odası açılması zorunludur. Yaşı ve medeni hali fark etmeksizin 150’den fazla kadın çalışanı bulunan işyerlerinde ise 0-6 yaş arası çocukların bırakılabileceği, bakılabileceği ve emzirilebileceği bir yurt açılması zorunludur. Bu yurt işyerine 250 metreden daha uzak bir mesafede ise işverenin taşıt da sağlaması gerekecektir. Yönetmelik kapsamındaki yurtlara ilkökul kaydı yapılmamış en fazla 66 aylığa kadar çocuklar kabul edilecektir. Oda ve yurtların çalışma esasları ve diğer düzenlemeler de aynı yönetmelikle ifade edilmiştir. Gebe kadınların ve doğumdan sonra bir yıl için doğum yapan kadınların gece çalıştırılmayacağı, gebe ve emzikli

<sup>42</sup> 16.08.2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik genel gerekçesi.

<sup>43</sup> 16.08.2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik.

kadınların günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı hususları da yönetmelikle tekrar güvence altına alınmıştır<sup>44</sup>. Yönetmeliğin 14 Temmuz 2004 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan ilk halinde kullanılan işçi ifadesi yerine güncellenmiş halinde çalışan ifadesinin kullanılması yönetmelik kapsamını genişletmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu<sup>45</sup> da kamu kurum ve kuruluşlarında memur ve sözleşmeli statüde istihdam edilmekte olan kadınlara ilişkin özel düzenlemeleri içermektedir.

Kanununun 101 inci maddesinde kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevinin verilemeyeceği belirtilmektedir.

Kanununun 104 üncü maddesi ile mazeret izinleri şu şekilde düzenlenmektedir:

“A) Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.

B) Memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir.

<sup>44</sup> KURNAZ, Işıl ve ATALAY Duygu, İş-Aile Yaşamının Uyumlaştırılması: Türkiye’de Güncel Tartışmalar, Ankara: Kadın Araştırma Merkezi Yayını, 2013/02, Aralık 2013, s.24.

<sup>45</sup> 14.07.1965 tarih ve 12056 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun.

C) (A) ve (B) fıkralarında belirtilen hâller dışında, merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon şefi tarafından, birim amirinin muvafakati ile bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, mazeretleri sebebiyle memurlara on gün izin verilebilir. Zaruret hâlinde öğretmenler hariç olmak üzere, aynı usûlle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, yıllık izinden düşülür.

D) Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.

E) Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında fiili çalışmaya bağlı her türlü ödemeler hariç malî haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz.”.

657 sayılı Kanun ihtiyaç halinde kamu kurum ve kuruluşlarınca çocuk bakımevlerinin kurulabileceğini, bunun Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmeliğinde<sup>46</sup> belirtilen esaslara tabi olduğunu düzenlemiştir. Buna göre kadın-erkek fark etmeksizin memurların 0-6 yaş grubundaki en az 50 çocuk için çocuk bakımevi açılması mümkündür. Bu bakımevlerinde çocuklara yaşlarına göre üç grupta hizmet sağlanacaktır. Fakat kurum tarafından bakımevi açılması bir zorunluluk teşkil etmemektedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu<sup>47</sup> “Kuruluşların faaliyetleri” başlıklı 26 ncı maddesi üçüncü fıkrasında “Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.” hükmü yer alırken, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu<sup>48</sup> “Sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyetleri” başlıklı 19 uncu maddesinde kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların, bu Kanundaki hükümler çerçevesinde, toplu sözleşme görüşmelerinde taraf olmaya yetkili olduğu belirtilmiş, sendika ve konfederasyonların kuruluş amaçları doğrultusunda uygulayacakları faaliyetlerde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetecekleri vurgulanmıştır.

<sup>46</sup> 12.10.1987 tarih ve 12197 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik.

<sup>47</sup> 18.10.2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun.

<sup>48</sup> 12.07.2001 tarih ve 24460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun.

### 2.2.2.2. Sosyal Güvenlik Mevzuatı

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda<sup>49</sup> 15 inci madde ile analık hali tanımlanmış, 16 ncı maddede emzirme ödeneği almak için gereken şartlar açıklanmıştır. Geçici iş göremezlik ödeneği başlıklı 18 inci maddede sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için geçici iş göremezlik ödeneği verileceği ve bu ödeneğin miktarı belirtilmektedir.

Kanunun 41 inci maddesine göre sigortalı sayılanların Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile kanun kapsamındaki sigortalı kadının, iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulan süreler sigortalının borçlanabileceği süreler arasında sayılmaktadır.

Kanunun 63 üncü maddesinde analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbî sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler finansmanı sağlanan sağlık hizmetlerinden sayılmaktadır.

Ayrıca Kanunun 28 inci maddesinde kadının emeklilik yaşına ilişkin düzenlemelere yer verilmekte, maddenin ek fıkrasında “Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl çocuğu bulunanların, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir.” denilmektedir.

<sup>49</sup> 31.05.2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun.

## 2.2.3. Diğer Mevzuat ve Düzenlemeler

### 2.2.3.1. Borçlar Kanunu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun<sup>50</sup> işçinin kişiliğinin korunması başlıklı 417 nci maddesinde “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” denilerek çalışma hayatında her türlü tacizin önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

### 2.2.3.2. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu

Kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak ülkemizde ve uluslararası alanda gelişmelerin izlenmesi ve Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)’nin konuya ilişkin bilgilendirilmesi amacıyla 2009 yılında 5840 numaralı Kanun<sup>51</sup> ile Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur. Cinsiyete dayalı ayrımcılığa dair iddialar ile ilgili başvuruları incelemek ve gerekli gördüğü hallerde ilgili mercilere iletmek komisyonun görevleri arasındadır.

### 2.2.3.3. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

2011 yılında 633 numaralı Kanun Hükmünde Kararname<sup>52</sup> ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın görevleri belirlenmiş; kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek, kadının insan haklarını korumak ve geliştirmek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlamak üzere; ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesini koordine etmek, kadınlara yönelik sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerini yürütmek, bu alanda ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile gönüllü kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak bu görevler arasında yer almıştır. Kararname ile 5251 sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilatı ve Görevleri Hakkında Kanun yürürlükten kaldırılmış, kararnamenin 9 uncu maddesinde

<sup>50</sup> 11.01.2011 tarih ve 27836 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun.

<sup>51</sup> 24.03.2009 tarih ve 27179 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun.

<sup>52</sup> 08.06.2011 tarih ve 27958 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun Hükmünde Kararname.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)'nin kadına yönelik ayrımcılığın önlenmesine ilişkin görevleri şu şekilde sıralanmıştır:

- Kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi, kadının insan haklarının ve toplumsal statüsünün korunması ve geliştirilmesi, kadının toplumsal hayatın tüm alanlarında etkin hâle getirilmesine yönelik ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesi çalışmalarını koordine etmek, belirlenen politika ve stratejileri uygulamak, uygulanmasını izlemek ve değerlendirmek
- Kadına karşı her türlü ayrımcılığı önlemek ve kadının insan haklarını geliştirmek amacıyla faaliyet ve projeler yürütmek, bu alanda yapılan çalışmalara destek vermek.
- Sağlık, eğitim, kültür, çalışma ve sosyal güvenlik başta olmak üzere bütün alanlarda kadınların ilerlemesini sağlayıcı ve karar mekanizmalarına katılımını artırıcı çalışmalarda bulunmak.

#### **2.2.3.4. Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağı**

Kadına karşı her türlü ayrımcılığı yasaklayan taslak İçişleri Bakanlığı'na 2012 yılında Başbakanlığa sunulmuştur. Bu kanunla kişilerin eşit muamele görme hakkını güvence altına almak ve ayrımcılığa karşı etkili bir şekilde korunmaları amaçlanmaktadır. Taslakta kapsam olarak kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerin ya da bunlar adına hareket edenlerin, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, etnik köken, felsefi ve siyasi görüş, sosyal statü, medeni hal, sağlık durumu, özürlülük, yaş ve benzeri temellere dayanan, gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan toplulukları etkileyen davranış, uygulama, işlem ve düzenlemeler belirtilmiştir. Taslakta ayrı tutma, ayrımcılık talimatı, çoklu ayrımcılık, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, işyerinde yıldırma, taciz gibi ayrımcılığa ilişkin ifadeler tanımlanmıştır. Taslağın "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3 üncü maddesinde şu ifadelere yer verilmektedir:

- Herkes kanun önünde eşittir. Devlet, fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla pozitif tedbirler alır.
- Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, etnik köken, felsefi ve siyasi görüş, sosyal statü, medeni hal, sağlık durumu, özürlülük, yaş ve benzeri temellere dayalı ayrımcılık yasaktır.

- Ayrımcılık yasağı, yasama, yürütme ve yargı organları ile bütün gerçek ve tüzel kişileri bağlar.
- Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu makamları, ihlali sona erdirmek, sonuçlarını gidermek, tekrarlanmasını önlemek, adli ve idari yoldan takibini sağlamak üzere gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.
- Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan kişi ve kurumlar, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve fiili eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

Taslağın “Ayrımcılığın yasaklandığı hizmet alanları” başlıklı 5 inci maddesinde ise “Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve özel tüzel kişiler, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan veya bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar.” denilmektedir.

Taslağın 6 ncı maddesinde ise istihdam ve serbest mesleğe ilişkin hükümler düzenlenmekte ve şu hükümler yer almaktadır:

- İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir iş yerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi; herhangi bir sıfatla çalışmak veya uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım koşulları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.
- Birinci fıkradaki hüküm, iş ilanı, çalışma yeri, çalışma koşulları, ücret ve diğer mali hak ve menfaatler, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin



tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar.

- İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez.
- İşveren, ilgili sendika ile birlikte işyerinde ayrımcılığı önleyecek tedbirleri almak zorundadır.
- Serbest mesleğe kabul, ruhsat, kayıt, disiplin ve benzeri hususlar bakımından ayrımcılık yapılamaz.
- 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmeleri de bu madde kapsamındadır.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında kamu görevlisi, işçi, geçici işçi ve benzeri statülerde istihdam da bu madde hükümlerine tabidir.

Taslağın 7 nci maddesinde ise istihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı halinde; amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele, sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar ve eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, gerekli, amaca uygun ve orantılı farklı muamelenin ayrımcılık sayılamayacağı belirtilmiştir<sup>53</sup>.

### **2.2.3.5. 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi**

Kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması konulu genelge “Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması şarttır.” amacıyla yayımlanmıştır. Genelgede “Kadının istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak üzere "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu" oluşturulacaktır. Öncelikle kamuda kadın istihdamına ilişkin fırsat eşitliğini ve bu konuda çıkarılan kanun, yönetmelik ve diğer düzenlemelerin uygulanmasını izlemek üzere tüm Bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılacak, ayrıca bir birime "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği" ne ilişkin görev verilecektir.”

<sup>53</sup> Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağı, [http://www.strateji.gov.tr/default\\_b0.aspx?id=391](http://www.strateji.gov.tr/default_b0.aspx?id=391), ET: 04.09.2014.

denilmektedir. İşyerlerinde yapılan denetimlerde eşit davranma ilkesinde belirtilen cinsiyet eşitliğine uyulup uyulmadığı hususlarına yer verilmesi gerektiği; kamu kurum ve kuruluşları ve yerel yönetimler hazırlayacakları stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarına kadın-erkek eşitliği yaklaşımını dahil edecekleri ifade edilmektedir. Genelgeye göre kamu kurum ve kuruluşlarında işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım, görevde ve unvanda yükselme (terfi), üst yönetim kademelerinde görev alma hususlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmayacak, kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesi gözetilecektir. Genelgede tüm kamu kurum ve kuruluşlarına hizmet içi eğitim programlarında ve mevzuat taslakları hazırlanırken fırsat eşitliğini gözetme yükümlülüğü getirilirken, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarına da tüm çalışmalarında kadın erkek fırsat eşitliğini gözetecek denilmektedir<sup>54</sup>.

#### **2.2.3.6. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik**

Yönetmelik'te<sup>55</sup> psikolojik taciz yerine “psiko-sosyal risk” ifadesi kullanılmış işverenlere çalışanlarını bu konuda ve fiziksel risk etmenleri konusunda eğitime tabi tutma zorunluluğu getirilmiştir.

#### **2.2.4. Kalkınma Planları**

1963 yılında başlayan planlı kalkınma dönemine genel anlamda bakıldığında kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemelere de yer verildiği görülmektedir. Kadın erkek eşitliğini sağlamanın ve kadının toplumdaki yerinin güçlendirilmesinin kalkınmanın bir parçası olduğu zamanla daha iyi anlaşılmış, özellikle 1990 sonrası planlarda kadının çalışma hayatına ilişkin olumlu çalışmalara yer verilmiştir.

Kalkınma planlarının ilk beş döneminde kadın istihdamı ile ilgili bir hükme yer verilmemiş kadın daha çok eğitim, aile gibi düzenlemelerin içinde yer almıştır.

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1990-1994) ilk beş plana göre kadına daha çok yer verilmiş, kadının çalışma hayatına ilişkin tespitlerde bulunulmuştur. “Aile, Kadın ve Çocuk” başlıklı bölümde, kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve mesleki

<sup>54</sup> 25.05.2010 tarih ve 27591 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Genelge.

<sup>55</sup> 15.05.2013 tarih ve 28648 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmelik.

eğitim imkânlarından daha fazla yararlanmaları suretiyle özellikle tarım dışı sektörlerde istihdamının yaygınlaştırılması için gerekli ortam oluşturulacağı ve çalışan kadınların çalışma hayatı, sosyal güvenlik, sağlık, mesleki eğitim, yeniden işe alınma gibi konularda karşılaştıkları, uygulamadan kaynaklanan glklilerin giderilmesi için tedbirler geliştirileceği, çocukların bakım imkânlarının artırılmasının teşvik edileceği gibi politikalara yer verildiği görülmektedir.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1996-2000) kadınların eğitim, sağlık, istihdam ve sosyal güvenlik alanları ile ilgili göstergelerinin iyileştirilmesi, mevzuatımızdaki kadın-erkek eşitliğini engelleyen hususların düzenlenmesi ve kadının toplumsal statüsünün yükseltilmesinin, kadın-erkek eşitliğinde ilerleme sağlanabilmesi için önem arz ettiği belirtilmiştir. Bu bölümün "Amaçlar, İlkeler ve Politikalar" başlığı altında ise, eğitim, sağlık, çalışma hayatı, sosyal güvenlik ve istihdam alanlarında kadının statüsünün iyileştirilmesi ve mevcut eşitsizliklerin giderilmesi için önlemler alınmasına ilişkin bir tedbir de yer almaktadır. Yedinci Kalkınma Planı'nın sonunda yer alan hukuki ve kurumsal düzenlemeler başlığı altında kadın hakları ve kadın-erkek eşitliği bir konu olarak yer almış ve istihdam alanında çalışan kadının annelik görevlerini yerine getirmesinin sağlanması, bundan dolayı çalışma hayatından çıkarılmasının engellenmesi, çalışan annelerin çocuklarının yeterli bakımının sağlanması hususlarına yer verilmiştir<sup>56</sup>.

Sekizinci Kalkınma Planı'nda (2001-2005) "Kadın, Aile ve ocuk" bölümünde konuyla ilgili "Amaç, İlke ve Politikalar" başlığında ise kadınların toplumsal konumlarının güçlendirilmesi, etkinlik alanlarının genişletilmesi ve eşit fırsat ve imkânlardan yararlanmalarının sağlanması için eğitim seviyesinin yükseltilmesi, kalkınma sürecine, iş hayatına ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katılımlarının sağlanması tedbiri yer almaktadır<sup>57</sup>.

Dokuzuncu Kalkınma Planı'nı (2007-2013) diğer planlardan ayırt eden en önemli özellik kadınların işgücüne katılım oranlarının artırılmasına yönelik sayısal hedeflerin varlığıdır.

<sup>56</sup> YUMUŞ, Akın, Kalkınma Planları erevesine Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları, Ankara: T.C. Başbakanlık KSGM, 2011, s.49.

<sup>57</sup> Devlet Planlama Teşkilatı, Dokuzuncu Kalkınma Planı, Haziran 2000, [http://www.goc.gov.tr/ortak\\_icerik/gib/plan8.pdf](http://www.goc.gov.tr/ortak_icerik/gib/plan8.pdf), ET: 15.01.2014, s.111.

2014-2018 dönemi için kabul edilen Onuncu Kalkınma Planı'nda aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması ile ebeveyn izni gibi alternatif modeller uygulanacaktır denilmektedir. Kadının istihdamının arttırılması da hedefler arasında yer almaktadır<sup>58</sup>.

### 2.2.5. Yargıtay Kararları

- **Doğum Sonrası Yasal Ücretsiz İzin Talebini Takiben İşten Çıkarma:**

İncelemeye konu Yüksek Mahkeme kararında (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas Numarası: 2008/36349 Karar Numarası: 2009/20734 Karar Tarihi: 13.07.2009), davacı işçi doğum sonrası işyerinden yasal ücretsiz iznini talep etmiş ancak davalı şirket bunu kabul etmemiş ve davacının devamsızlık yaptığı gerekçesiyle işten çıkarmıştır. Davacı işçi fesih üzerine işe iade davası açmıştır. Konu hakkında Yüksek Mahkeme;

“Bir başka anlatımla, doğum yapan kadın işçinin, ücretsiz doğum iznini kullanmak istemesi ve işveren tarafından buna izin verilmemesi halinde, kadın işçi tek başına alacağı karar ile işverene bildirimde bulunarak, ücretsiz doğum iznine ayrılabilir. Somut olayda, davacı işçi doğum yapmış, doğum sonrasında kullandığı ücretli doğum izinlerinden sonra, ücretsiz doğum izni talep etmiş ancak işverence buna izin verilmemiştir. Kaldı ki, davacının iş sözleşmesinin feshinin ardından, kendisine yıllık izin ücretinin de ödendiği, bu suretle davacıya yıllık ücretli izninin kalan kısımlarının dahi kullandırılmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, değinilen hususlar gereğince, iş sözleşmesinin davacı tarafından değil, davalı işveren tarafından geçersiz nedenle feshedildiği gerekçesi ile davanın kabulü ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile red hükmü kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

şeklinde hüküm tesis etmiştir.

<sup>58</sup> Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı, Haziran 2013, [http://pbk.tbmm.gov.tr/dokumanlar/10-kalkinma\\_plani.pdf](http://pbk.tbmm.gov.tr/dokumanlar/10-kalkinma_plani.pdf), ET: 15.01.2014, s. 43-44.

- **Doğum İznini Takiben İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi:**

Diğer bir Yüksek Mahkeme kararına (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas Numarası: 2009/19835 Karar Numarası: 2011/46440 Karar Tarihi: 29.11.2011) konu olan olayda ise kesinleşen işe iade kararı gerekçesine göre davacı işçinin doğum iznini kullanması sebebiyle kabulü mümkün olmayan daha alt bir görev teklif edildiği ve işçi tarafından bunun kabul edilmemesi üzerine iş sözleşmesi davalı şirket tarafından feshedilmiştir. İşçi bunun üzerine ayrımcılık tazminatı ve yoksun kalınan haklar yönünden dava açmıştır. Konuyu inceleyen Yüksek Mahkeme şu sonuca varmıştır:

“Öte yandan davacı tanıkları üç kadın işçi olup, davacının doğum izni sonrasında bir alt göreve atanmak istendiğini, yeni görevin sık sık şehir dışına seyahatleri gerektireceğini açıklamışlardır. Yine davacı tanıkları, işverence doğum izninin kullandırmama yönünde baskıları ifade etmişler, tanıklardan biri bu yüzden işten ayrıldığını, diğeri ise doğum izni kullanmadığı için doğum sonrası terfi ettirilerek işe başlatıldığını açıklamıştır.

Davacı işçi, 06.09.2004 tarihinde doğum öncesi izne ayrılmış, 24.09.2004 tarihinde doğum yapmış ve 12.02.2005 tarihine kadar doğum sonrası iznini kullanmıştır.

Dosya içinde davalıya ait işyerinde 15.02.2005 ve 15.09.2006 tarihlerinde cinsiyet ve medeni duruma göre çalışan işçi sayılarına yer verildiği tablolar bulunmakta olup, 15.02.2005 tarihinde çalışan 179 kadın işçiden 72’sinin evli, 107’sinin bekâr olduğu, 15.09.2006 tarihinde kadın işçi sayısı 248’e çıktığı halde evli kadın işçi sayısının 65’e gerilediği anlaşılmaktadır.

Yapılan bu açıklamalara, dosya içeriğine ve özellikle kesinleşen işe iade kararı gerekçesine göre davacı işçinin doğum iznini kullanması sebebiyle kabulü mümkün olmayan daha alt bir görev teklif edildiği ve işçi tarafından kabul edilmemesi üzerine de iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının doğum iznini kullanması ve analık sebebiyle maruz kaldığı bu durum 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirildiğinde ayrımcılık tazminatının koşullarının oluştuğu kabul edilmelidir. Yine aynı hükme göre yoksun kalınan hakların talebi de yerindedir.”

- **Hamilelik Nedeniyle İşten Çıkarma:**

Bir diğer Yüksek Mahkeme Kararına (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas Numarası: 2004/25538 Karar Numarası: 2005/14932 Karar Tarihi: 28.04.2005), konu olayda ise işçi hamileliği nedeniyle işten çıkarılmış ve kötü niyet tazminatı talebinde bulunmuştur. Konuyu inceleyen Yüksek Mahkeme ise şu şekilde karar vermiştir:

“Uluslararası sözleşmelerin ve Anayasanın bu düzenlemesi fesih tarihinde henüz yürürlükte olmayan 4857 sayılı İş Kanununa da yansımıştır. Söz konusu Kanunun 5 inci maddesi gereğince işverenin iş sözleşmesinin sona ermesinde cinsiyet ve gebelik nedeniyle doğrudan ve farklı işlem yapamaz. Öte yandan aynı madde içerisinde yaptırım öngörülmüştür.

1475 sayılı Kanunun 13/C-3 maddesinde kötü niyet tazminatını düzenlemiştir. Medeni Kanunun ikinci maddesinin İş Kanunun aktarımıdır. Buna göre hukuken tanınmış bir hakkın varlığı, hakkın objektif iyi niyet kurullarına aykırı kullanılması ve hakkın kötüye kullanılmasından karşı tarafın zarar görmesi ya da bir zarar tehlikesinin yaratılması durumunda fesih hakkı kötüye kullanılmış sayılır.

Somut olayda davacı işçinin iş sözleşmesinin hamileliği nedeniyle fesih edildiği davacı tanıkları ve olayların gelişim seyrinden anlaşılmaktadır. Fesih kötü niyetlidir. Mahkemece kötü niyet tazminat isteğinin kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi bozmayı gerektirmiştir.”<sup>59</sup>

- **Cinsel İlişki Talebinin Reddini Takiben Uygulanan Mobbing:**

Bir diğer Yüksek Mahkeme kararında (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas Numarası: 2008/37500 Karar Numarası: 2010/31544) davacı kadın, kıdem tazminatı ile yıllık izin alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yargıtay Kararı: Davacı işçi 2005 yılı Aralık ayında yıl sonu toplantısı nedeniyle şirket çalışanları ile birlikte Kıbrıs'a gittiklerinde genel müdürün kendisine cinsel ilişki teklifinde bulunduğunu, yine 26-29 aralık günlerinde B. K' da yapılan şirketin satış

<sup>59</sup> YILMAZ, Alper, “Hamilelik veya Doğum Nedeniyle İşten Çıkarılıyorum, Haklarım Nelerdir?”, 26 Eylül 2012, <http://www.alomaliye.com/2012/alper-yilmaz-hamilelik-veya-dogum-nedeniyle.htm>, ET: 22.01.2014.

toplantılarına son gün genel müdüründe katıldığını ve gala günü alkol aldığını, imzalaması gereken evrakları odasında imzalayacağını belirterek davacıyı odasına çıkmaya mecbur bıraktığını, odaya geldiklerinde ise iş konusunu konuşmadığını ve davacıyı içki içmeye zorlayıp, öpmeye çalıştığını, ağlayarak odayı terk ettiğini, genel müdürün istediklerini elde edemeyince kötü davranmaya ve küçük düşürmeye başladığını, hakkı olmadığı halde yıl sonu performans notunu düşük vererek istifaya zorladığını, olayları işyerine aksettirince ücretsiz izine ayırdıklarını ve geçici olarak pazarlama departmanında işe başlattıklarını, farklı departmanlarda çalışmasının kendisini rahatlatacağını düşündüğünü ama öyle olmadığını, olayın duyulması üzerine dedikoduların yayıldığını, bakışlar kendisine yönelecek diye yemekhaneye dahi inemediğini, yaşananlara ve baskılara dayanamayarak sinir krizi geçirdiğini ve depresyon teşhisi konulduğunu, çalışamayacağını anlayınca akdi haklı nedenle kendisinin feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ve yıllık izin alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir. Davalı işveren iddialar dışında delil bulunmadığını, ama iddiaların niteliği göz önüne alınarak işi ve amirinin değiştirildiğini, davacının çalışmasını sürdürdüğünü ve 6 günlük hak düşürücü süreden sonra akdi feshettiğini savunmuştur. Mahkemece tacizin vuku bulduğunun kanıtlanamadığı gibi 6 günlük hak düşürücü sürede de fesih hakkının kullanılmadığı, tacizin sonraki günlerde de devam ettiğinin ileri sürülmeyip davacının işverene şikâyet hakkını performans değerlendirmesini öğrendikten sonra bildirdiğini feshin haklı nedene dayanmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir.

Davacı, amiri tarafından cinsel ilişki teklif edildiğini, kabul edilmeyince performans notunun düşürüldüğünü işyerinde olayın duyulması neticesinde bunalıma girerek çalışamaz hale gelmesi nedeniyle iş akdini sonlandırmak zorunda kaldığını iddia etmiştir. Cinsel tacizin öncelikle işyeri dışında gerçekleştiğinin ve işveren vekili konumundaki genel müdür tarafından yapıldığının iddia edilmesi karşısında gerçekliğinin ve ispatının güçlüğü ortadadır. Davacının taciz olayını insan kaynaklarını bildirerek amiri konumundaki genel müdürden şikâyetçi olarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi, arkadaşlarına olayın ayrıntılarını ve gizli yönlerini anlatması, yaşamış olduğu psikolojik bunalım ve depresyon teşhisi nedeniyle alınan doktor raporları, olayın yaratmış olduğu netice ile performans notunun düşük gösterilmesi davacının iddialarının ciddi ve olayın gerçekliği konusunda kanaat oluşturmaktadır. Dosya içerisinde mevcut delillerin ve tanık anlatımlarının bütünlük içinde

değerlendirilmesi neticesinde; davacının olayları yer ve zaman belirterek ayrıntılı biçimde anlatarak kendi iffetini herhangi bir sebep yokken ortaya koyması yaşamın olağan akışına aykırıdır. Öte yandan özellikle işçinin işyerinde ve işyeri dışında amiri tarafından tacize uğradığını belirtip ihtarname göndererek tüm detayları belirtmesi ve tacizde bulunanın amiri konumunda olan genel müdür olması karşısında taraflar arasındaki iş ilişkisinin varlığı işverenin konumunu daha da ağırlaştırmaktadır. Davacının arkadaşı olan tanıklar davacı gibi işyerinde çalışırken tacize uğrayıp performans notu düşük gösterilen başka bir işçinin ismini de bildirmişlerdir. Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup davacının olayların vehameti neticesinde psikolojik bunalıma girmesi, daha evvel performansına ilikin olumsuz bir değerlendirme bulunmamasına rağmen bu olaylardan sonra performans notunun düşürülmesi, 21.7.2006 tarihinde işyerine ihtarname çekerek işverenden amiri hakkında soruşturma başlatılarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi ve akabinde 1.8.2006 tarihinde de iş akdini bu olaylar nedeniyle feshetmesi nedeniyle temadi eden ve sonuçları itibariyle bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden de bahsedilemez. Akdin davacı kadın işçi tarafından feshi haklı olup kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ve gerekçe ile reddi bozmayı gerektirmiştir.

- **Hamilelik Sürecinde Uygulanan Mobbing:**

Başka bir Yüksek Mahkeme kararında (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas Numarası: 2009/13475 Karar Numarası: 2011/23573) taraflar arasındaki, kıdem ve ihbar tazminatı, izin, fazla mesai, kötüniyet tazminatı alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 12.07.2011 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kâğıdı gönderilmiştir.

Yargıtay Kararı: Davacı vekili dava dilekçesinde ve aşamalardaki beyanlarında müvekkilinin, davalı şirkette 05.01.2000-16.02.2006 tarihleri arasında marka müdürü olarak görev yaptığını, işyerinde çalışma koşullarının iş güvenliği ve işçi sağlığı açısından kanun ve yönetmeliklere aykırı bir konum sergilemesi, işyerinin temiz havanın solunmasına imkan bulunmayacak konumda olması, işyerinin gün ışığı ile



aydınlatma olanağının sağlanmamış olması, katlar arasındaki merdivenlerin iniş-çıkışlarda tehlike arz etmesi, uygun şartları haiz dinlenme odalarının tesis edilmemesi, tuvaletlerin hijyenik kurallara uymaması, gebeliğin son anına kadar yoğun yurt dışı iş seyahatleri ile işyerindeki yoğun çalışmalar, yurtdışından gelen konukların iş saatleri devamında gece ağır lanma mecburiyeti, emzirme izinlerinin kullanılmadığı halde kullanılmış gibi imzaya zorlanması, gebelik süresince periyodik kontrollere iş günlerinde izin verilmediğinden kontrollerin hafta sonlarında gerçekleştirilmesi zorunluluğu, fazla mesai ve fazla sürelerle çalışma yönetmeliğine aykırı davranılması, milli bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapılması, ekranlı araçlarla çalışmalarda gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmayıp bu husustaki yönetmelik hükümlerine uygun düşmeyecek tarzda çalışma yönteminin benimsenmesi yanında işyerindeki mobbing olarak kabul edilecek şekilde amirlerin baskıcı tutumu, uygulanan para politikası, vaat edilen primlerin ödenmemesi gibi nedenler yüzünden çalışma hayatının çekilmez hale geldiğini, davacının bu koşullarda işyerinde çalışma olanağı kalmadığını 15.2.2006 günlü dilekçesi ile davalı işverenliğe bildirdiğini ve akabinde de 02.03.2006 günlü başvurusu ile ihbar önelini kullanmaya başladığını, yeni iş arama izni konusunda ne şekilde hareket etmesi gerektiğini sorması üzerine işverenliğin 07.03.2006 günlü yazısı ile ilişkisini kesmek üzere personel müdürlüğüne başvurması bildirilerek iş akdinin feshedildiğinin işverence kabul edildiğini, iş akdinin feshine rağmen alacaklarının ödenmediğini beyanla kıdem tazminatı ve diğer bir kısım işçilik alacaklarının faizi ile birlikte tahsilini talep ve dava etmiştir.

Mahkemece iş akdinin işverence haklı bir neden olmadan feshedildiği, kıdem tazminatına hak kazandığı, ihbar öneli kullanılmadığından ihbar tazminatına da hak kazandığı, izin ve fazla mesai alacağıının bulunmadığı, iş güvencesi kapsamında bulunması nedeni ile kötü niyet tazminatı talep edemeyeceği gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Davacı vekilinin dava dilekçesi ile aşamalarda beyanları, davalı tarafın savunmaları dikkate alındığında Yerel Mahkeme kararı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 388 inci maddesindeki uygun olmadığı gibi, özellikle tarafların iddia ve savunmaları ile deliller tartışılmamış, kabule ne şekilde hangi delillere göre ulaşıldığı karar yerinde açıklanmamıştır. Mahkemece yapılacak iş, davacının iş sözleşmesinin fesih nedenlerini irdeleyerek, dava dilekçesinde belirtilen işyerinin temiz havanın solunmasına imkan bulunmayacak konumda olması, işyerinin gün ışığı ile aydınlatma olanağının sağlanmaması, katlar arasındaki merdivenlerin iniş-

çıkışlarda tehlike arz etmesi, uygun şartları haiz dinlenme odalarının tesis edilmemesi, tuvaletlerin hijyenik kurallara uymuyor olması, gebeliğin son anına kadar yoğun yurt dışı iş seyahatleri ile işyerindeki yoğun çalışmalar, yurtdışından gelen konukların iş saatleri devamında gece ağır lanma mecburiyeti, emzirme izinlerinin kullandırılmadığı halde kullanılmış gibi imzaya zorlanması, gebelik süresince periyodik kontrollere iş günlerinde izin verilmediğinden kontrollerin hafta sonlarında gerçekleştirilmesi zorunluluğu, fazla mesai ve fazla sürelerle çalışma yönetmeliğine aykırı davranılması, milli bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapılması, ekranlı araçlarla çalışmalarda gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmayıp bu husustaki yönetmelik hükümlerine uygun düşmeyecek tarzda çalışma yönteminin benimsenmesi gibi olumsuzluklar ve mobbing iddialarının irdelenerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile gerekçesiz şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARA YÖNELİK AYRIMCILIK

Ayrımcılık hayatın pek çok alanında farklı şekillerde ve farklı kesimlere karşı görülebilmektedir. Bu alanlardan biri de çalışma hayatında kadına yönelik olan ayrımcılıktır. Çalışma hayatında kadınlara yönelik ayrımcılığı daha iyi anlayabilmek için önce ayrımcılık kavramı tam olarak anlaşılmalı, daha sonra cinsiyete dayalı ve çalışma hayatında ayrımcılık incelenmelidir. Bu bağlamda bu bölümde ilk olarak ayrımcılık, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve çalışma hayatında ayrımcılık ele alınacak, daha sonra çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılığın hangi aşamalarda ne şekillerde ortaya çıktığı anlatılacaktır.

#### 3.1. Çalışma Hayatında Ayrımcılık Kavramı

##### 3.1.1. Ayrımcılık Tanımı

Tüm insanlar ırk, renk, cinsiyet, din, memleket ayrımı yapılmaksızın insan olmak bakımından eşittirler. Ayrımcılık kavramı insanların eşit olduğu ilkesinin ihlalden kaynaklanır. Genel bir ifadeyle ayrımcılık bir kimseye sahip olduğu veya olmadığı bir özellikten dolayı farklı davranmayı ve bu farklı davranışlarla o kişiyi mağdur etmeyi ifade etmektedir.

Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin uygulamalarını denetleyen ve bağımsız uzmanlardan oluşan BM İnsan Hakları Komitesi ise 1989 yılında gerçekleştirilen otuz yedinci oturumunda ayrımcılığı şöyle tanımlamıştır:

“Siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel veya kamusal yaşamın herhangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin eşit ölçüde tanınmasını, yararlanılmasını ya da herkes tarafından kullanılmasını engelleyici veya zayıflatıcı amaç taşıyan ya da bu sonuçları doğuran ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya farklı görüş, ulusal ve etnik köken, mülkiyet, doğum veya farklı bir statüye dayalı her türlü ayırma, dışlama, kısıtlama veya ayrıcalık tanıma”

Dünyanın hemen hemen her ülkesinde ayrımcılık kanunlarla veya uluslararası sözleşmelerle yasaklanmıştır. Çoğu uluslararası sözleşmede ayrımcılık konusuna değinilmiş fakat tanımı yapılmamıştır. Uluslararası hukuk altında ayrımcılıktan

bahsedebilmek için üç unsur aranmaktadır. Birincisi kötü muamelenin varlığı, ikincisi söz konusu eylemin yasak bir zeminde gerçekleşmesi, üçüncüsü ise kabul edilebilir bir gerekçesinin olmamasıdır.

Ayrımcılık doğrudan ya da dolaylı olarak görülebilmektedir. Doğrudan ayrımcılık yasaklanan bir zeminde görünür biçimde gerçekleşen kötü muameledir. Doğrudan ayrımcılığın “açık” olması, kanunlarda ya da özel bir uygulamada belirgin bir şekilde belirtilmiş olmasıdır. Aynı zamanda, “gizli” ancak tanımlanabilir şekilde de karşılaşılabilmektedir<sup>60</sup>. Doğrudan ayrımcılığa örnek olarak kadının doğum yapması sebebiyle karşılaştığı ayrımcılık gösterilebilmektedir. Erkekler doğum yapmadığı için doğuma dayalı ayrımcılık doğrudan ayrımcılık kapsamındadır.

Dolaylı ayrımcılık ise İçişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağı'nın 2 nci maddesinin e fıkrasında “görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda yasaklanan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, bir gerçek veya tüzel kişinin veya topluluğun hak ve özgürlüklerden yararlanması bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulması” şeklinde yer almaktadır<sup>61</sup>. Dolaylı ayrımcılığa örnek olarak iş ilanlarında yaş belirtilmeksizin istenilen asgari iş tecrübesi gösterilebilmektedir. İnsanlar belli bir yaşa gelmeden ilanlarda istenilen iş tecrübesi kriterini yerine getiremeyeceğinden bu durum yaşa bağlı dolaylı ayrımcılık kabul edilebilmektedir.

### 3.1.2. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Ayrımcılık yaş, engelli olma, medeni hal gibi durumlara bağlı olabilmekle beraber cinsiyete dayalı ayrımcılık dünyada en çok görülen ayrımcılık türlerindedir<sup>62</sup>. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kişinin bir bireye, cinsiyetine bağlı olarak, diğer cinsle davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması veya biçimsel olarak eşitlikçi gözükken muamelelerin kişi üzerinde ayrımcı sonuçlar doğurması olarak tanımlanabilmektedir.

<sup>60</sup> Uluslararası Af Örgütü, “Ayrımcılık Nedir?”, <http://www.amnesty.org.tr/ai/node/1781>, ET: 31.12.2013.

<sup>61</sup> Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi Platformu, İstihdamda Kadına Yönelik Ayrımcılığın Yasal Boyutu Atölye Notları, 8-9 Aralık 2012, s.10.

<sup>62</sup> ALTUN, Muammer, “Ayrımcılık Suçu”, ( Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı Avrupa Birliği Hukuku Programı, 2010), s.4.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık teoride kadın ve erkek her iki cins için gerçekleşebilir olmakla birlikte uygulamada cinsiyete yönelik ayrımcılığa maruz kalanlar daha çok kadınlar olmaktadır<sup>63</sup>. Kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmasının temelinde kadının toplumsal konumu yatmaktadır.

Toplumdaki konum toplumsal cinsiyet kavramıyla açıklanabilmektedir. Günümüzde cinsiyet sadece biyolojik olarak erkek ve dişi olma durumunu ifade etmekle kalmamış, her iki cinse de toplumsal olarak bazı roller yüklenmiştir. “Toplumsal cinsiyet” olarak ifade edilen kavram kadınlar ve erkekler arasındaki biyolojik farklılaşmaya, sosyal çevre ve kültür tarafından yüklenen anlamlar ve değerlerdir<sup>64</sup>. Cinsiyet doğuştan gelen bir özellik iken toplumsal cinsiyet her bireyin yaşadığı toplum içerisinde şekillenen, bu nedenle toplumdan topluma farklılıklar gösteren bir algılama biçimidir. Birey yetişme sürecinde toplumda kendi cinsine biçilen rolleri tanımakta ve benimsemektedir. Bu roller kapsamında her iki cinsiyete bazı sorumluluklar yüklenmektedir. Bunlar kadınların çocuk yetiştirme, hasta ve yaşlılara bakma, ev işlerini üstlenme gibi sorumlulukları; erkeklerin ise evin reisi olma, geçimini sağlama, mülkiyete ve yönetime hâkim olma, siyasette ve meslek hayatında yer alma gibi sorumlulukları şeklinde ortaya çıkmaktadır<sup>65</sup>. Sorumlulukların cinsiyete göre dağılımı da cinsiyete dayalı işbölümünü doğurmaktadır. Bireyler gerek sosyal hayatta gerek iş ve aile hayatında tercihlerine göre değil de toplumsal cinsiyet rollerine uygun görev ve sorumlulukları yüklenmek durumunda kalmaktadırlar. Bu durum özellikle ataerkil toplumlarda erkekler kadınların üzerinde bir konumda görüldüğü için kadına bazı sınırlar çizilmesine, kadının erkeğe tanınan birçok haktan mahrum kalmasına ve ayrımcılığa maruz kalmasına yol açmaktadır.

KSGM'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'nda toplumsal cinsiyet ilişkilerinde hayatın birçok alanında erkeklerin baskın olduğu kadınların genelde ikinci plana itildiği vurgulanmakta, erkeklere ve erkeklere atfedilen görevlere verilen değerin

<sup>63</sup> CİNER, Özgür, Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, 2003, s.37

<sup>64</sup> TEMEL, Ayşen, YAKIN, Mehmet ve MİSCİ Sema, “Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması”, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:13, Sayı:1, 2006, s.28.

<sup>65</sup> BHASIN, Kamla, Toplumsal Cinsiyet: Bize Yüklenen Roller, Çev. Kader Ay, Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları, 2003, İstanbul, s.10.

kadınlara ve kadınlara atfedilen işlere verilen değerden daha yüksek olduğu ifade edilmektedir<sup>66</sup>.

Cinsiyet ayrımcılığı dünyanın hemen her ülkesinde görülmektedir. Dünya Ekonomik Forumu tarafından her yıl yayınlanan Cinsiyet Uçurumu Raporu ülkelerin cinsiyet ayrımcılığı konusundaki durumunu gözler önüne sermektedir. Raporun 2013 verilerine göre insanların cinsiyet ayrımcılığına en az uğradıkları on ülke İzlanda, Finlandiya, Norveç, İsveç, Filipinler, İrlanda, Yeni Zelanda, Danimarka ve Nikaragua şeklinde sıralanırken, cinsiyet ayrımcılığına en çok uğranılan on ülke Yemen, Pakistan, Çad, Suriye, Moritanya, Fildişi Sahili, İran, Fas, Mali ve Suudi Arabistan olarak belirlenmiştir. Raporda Türkiye 136 ülke arasında 120 nci sırada bulunmaktadır. Aynı rapora göre Türkiye 2006'da 105, 2007'de 121, 2008'de 123, 2009'da 129, 2010'da 126, 2011'de 122, 2012'de ise 124 üncü sırada yer almıştır. Bu durum Türkiye'de cinsiyetler arası ayrımcılığın ciddi boyutlarda olduğunun ve bu ayrımcılığa son verilmesi anlamında pek gelişme kaydedemediğinin kanıtı niteliğindedir.

Forumun cinsiyet uçurumunu saptamada göz önünde bulundurduğu 4 ölçüt şu şekildedir: ekonomik hayata katılım, eğitim, sağlık ve yaşam beklentisi, siyasi hayata katılım. Bu ölçütler bazında incelenecek olursa Türkiye ekonomik hayata katılımında 127, eğitimde 104, sağlık ve yaşam beklentisinde 59, siyasi hayata katılımında da 103 üncü sıradadır.

### 3.1.3. Çalışma Hayatında Ayrımcılık

Ayrımcılık toplumsal düzeyde olabileceği gibi örgütsel düzeyde de gerçekleşebilmektedir. Örgütsel ayrımcılığın oluşmasında toplumda hâkim olan değer ve inançlar etkilidir. ILO'nun 1958 yılında kabul ettiği 111 sayılı sözleşmede "Ayrımcılık" deyimi;

- Irk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak

---

<sup>66</sup> T.C. Başbakanlık KSGM, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, <http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/TCEUlusaleylemplani.pdf>, ET: 27.01.2014, s.15.

muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,

- İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,

ifade eder.

Örgüt içinde ayrımcılık aynı şartları taşıyan çalışanlara farklı, farklı şartları taşıyan çalışanlara aynı davranmak olarak tanımlanabilmektedir. Örgütsel ayrımcılık işe alım aşamasında, iş hayatında ve iş hayatının sonlanması sürecinde söz konusu olabilmektedir.

Örgütsel ayrımcılığın olduğu çalışma hayatında çalışanlar cinsiyet, yaş, din, dil, ırk, eğitim gibi belli kişisel özelliklerinden dolayı diğer çalışanlardan ayrı tutulmakta; düşük ücret, ağır çalışma şartları, dışlanma gibi birtakım olumsuz muamelelere maruz kalmaktadır.

Hayatın her alanında görülebilen ataerkil anlayış çalışma hayatında da kadınlara yönelik örgütsel ayrımcılık olarak görülmektedir. Bu durum kadının iş hayatına girmesinde ve ilerlemesinde zorluklar yaşamasına, kimi işlerin kadın ve erkek işi olarak algılanmasına sebep olmaktadır. Bu durumun en önemli kanıtları, her gelişmişlik düzeyindeki ülkede kadınların istihdam edilme oranlarının ve üst düzey yönetim kademelerinde kadın oranlarının düşüklüğünü gösteren istatistiklerdir.

Çalışma hayatında ayrımcılığa en çok maruz kalan gruplardan biri olan kadınlar çalışma hayatının her aşamasında farklı engellere takılmakta ve bu engellerle baş etmek zorunda kalmaktadırlar.

### **3.2. Türk Çalışma Hayatında Kadının Karşılaştığı Problemler**

Kadının çalışma hayatına ilişkin ana problem olarak kadının çalışma hayatında istenmemesi görülebilir.

TÜİK'in 2006 tarihli Aile Yapısı Araştırması'na göre erkeklerin % 23'ü, kadınların ise % 10'u "kadınlar çalışmamalıdır" görüşündedir. "Kadınlar çalışmamalıdır" görüşünü savunanların öne sürdükleri nedenlerin dağılımı ise şu şekildedir:

**Tablo 9. "Kadınlar çalışmamalıdır" Diyenlerin Gerekçeleri (%)**

<b>Kadınlar çalışmamalıdır düşüncesinin gerekçeleri</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>
Kadınların asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir.	64.7	60.7
Gelenek ve göreneklerimize aykırıdır.	14.1	12.0
Çalışma ortamları kadın için güvenli değildir.	9.5	16.5
Çalışan kadının çocukları mağdur olur.	7.8	7.0
Ücretli bir işte çalışmak kadını yıpratır.	2.5	2.0
Diğer	1.4	1.8

**Kaynak:** TÜİK İstatistikleri, Aile Yapısı Araştırması, 2006.

Tablo 9 kadının rolünün eş ve anne olmakla sınırlı olarak düşünüldüğü gerçeğini doğrular niteliktedir. Sadece erkekler değil kadınların büyük bir kısmının da bu düşünceyi kabul ettiği tablodan da açıkça görülmektedir.

1974 yılında yapılan bir çalışmada kadınların çoğunun iş hayatına zorunluluktan girdiği, çalışmanın erkeğin görevi olarak algılandığı sonucuna ulaşılmıştır. "Kadın ve Çalışma" başlıklı makale için Ziraat Bankası Genel Müdürlüğü'nde çalışan 150 kadın ile görüşülmüş ve bu kadınların çalışma hayatına girmesinde temel nedenin bir birey olarak ekonomik bağımsızlığa kavuşma isteği olmadığı; ailenin geçimini sağlamakla yükümlü olan erkeğe destek olmak olduğu ifade edilmiştir<sup>67</sup>.

Daha önce de bahsedildiği gibi Cinsiyet Uçurumu Raporu 2013 verilerine göre de Türkiye'nin cinsiyet eşitliğini sağlamada en başarısız olduğu alan kadının işgücüne katılımının sağlanmasıdır.

İş hayatına giren kadınlar ise iş hayatında kabul ve saygı görmemekte, bu da cinsiyetler arası ayrımcı muameleye sebep olmaktadır. Kadınlara yönelik bu ayrımcılık, bütün ulusal ve uluslararası hukuksal düzenlemelere rağmen ülkelerin gelişmişlik seviyelerine

<sup>67</sup> T.C. Başbakanlık KSGM, Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Ocak 2000, s.23.



göre farklılık göstermekle beraber dünyanın her yerinde gerek mesleki yönlendirme ve işe alım aşamalarında, gerek iş hayatında ücret, terfi uygulamalarında gerekse iş akdinin bitirilmesi sürecinde görülmektedir.

### 3.2.1. Mesleki Yönlendirmede Ayrımcılık

Meslek seçimi insan hayatındaki en önemli kararlardan biridir. İnsanın kendine uygun mesleği seçmesi hem iş hayatında hem sosyal hayatında mutluluğunu etkileyen faktörlerdendir. Bu bağlamda mesleki yönlendirme aşamasında bireyin karakteri, hedefleri göz önünde bulundurularak bireye en uygun meslek seçilmeye çalışılmalıdır. Ancak mesleki yönlendirme aşamasında bireyler cinsiyetlerine bakılarak bazı meslek gruplarına yönlendirilmekte; bu da daha meslek seçme aşamasındayken kadın ve erkekler arasında ayrımcılığa yol açmaktadır.

Mesleki yönlendirme aşamasında ayrımcılık ailede kız ve erkek çocuklarının farklı muamele ve beklentilerle büyütülmesiyle şekillenmeye başlamaktadır. Çocuklara cinsiyetlerine göre bazı roller biçilmesi çocuğun da o doğrultuda hareket etmeye başlaması sonucunu doğurmaktadır. Daha eğitim-öğretim hayatında çocuk kendisinden beklenen role göre seçimler yapmakta ve meslek hayatının temellerini atmaktadır. Bunun sonucunda kadınlar daha çok eş ve anne rollerine paralellik gösteren veya niteliksiz, daha az beceri gerektiren, ev içi sorumluluklarını ihmal etmeyecekleri daha esnek çalışma şartlarına sahip mesleklere yönlendirilmektedir. Öğretmenlik, hemşirelik, terzilik gibi meslekler ‘kadın işi’ olarak görülürken; müfettişlik gibi seyahat zorunluluğu olan, mümessillik gibi iyi araba kullanmayı gerektiren işler ise ‘erkek işi’ olarak görülmekte ve kadın bu mesleklerin dışına itilmektedir.

Konuya ilişkin olarak Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) Başkanı Dr. Gülden Türktan, “Kadınların en sık karşılaştığı önyargı ‘yapamaz’ yargısı. Kız çocuklarından başlayarak, en tepedeki yönetici kadına kadar giden, yani aileden profesyonel hayata uzanan bir engel bu. Kamuoyundaki genel ‘kadın yapamaz, yapmasın, çalışmasın, iş kurmasın’ yargısının aslında bir eşik olduğunu düşünüyorum. Kadınlar aile içinde başlayan ‘önce bir yapamazsın diyelim, bakalım ne kadar kararlısın,

yapabilecek misin' testine maruz kalıyorlar" ifadesiyle çalışma hayatındaki yönlendirmenin aileden başladığı gerçeğini doğrulamaktadır<sup>68</sup>.

Mesleki yönlendirmede ayrımcılığın görüldüğü bir diğer alansa ders kitaplarıdır. Ülkemizde cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili bir araştırmada ders kitaplarının metinleri incelenmiş, kadınlara metinlerde erkeklerden daha az yer verildiği saptanmıştır. Metinlerde cinsiyet ile temel rollerde yer alma arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kadının evcil ve itaatkâr rolü erkeklerin baskın rollerinden daha çok vurgulanmıştır. Erkekler lider, girişken, başarılı, güvenli, cesur, kahraman, inatçı ve azimli gösterilirken; kadınlar şefkatli, fedakâr, çekingen, çaresiz, uysal, pasif gösterilmiştir. Yapılan bu incelemede, kadından beklenenin anne ve ev kadını olması, erkekten beklenenin ise üretime yeniden katılımını sağlayacak işlevleri yerine getirmesi olduğu sonucu çıkmıştır<sup>69</sup>.

Ailede ve okul çağında yapılan ayrımcı yönlendirmeler kadın ve erkekler için ideal meslekler olduğu düşüncesini doğurmaktadır. KADİGER ile "Growth From Knowledge" adlı araştırma şirketinin Türkiye'nin kentlerini temsil eden 14 ilde 15 yaş ve üzeri 1313 kişiyle görüşülerek yürüttüğü araştırmaya göre katılanların yarıdan fazlası (% 56) kadınlar için ideal meslekler olduğunu belirtmiştir. İdeal olduğu düşünülen mesleklerin başında % 65,8 ile öğretmenlik gelmektedir. Bunu sırasıyla doktorluk, hemşirelik, memurluk, avukatlık ve bankacılık izlemektedir. Sekreterlik, kuaförlük, muhasebecilik ve terziilik de ideal meslek grupları arasında yer almaktadır<sup>70</sup>. Öğretmenliğin kadın için en ideal meslek olarak görülmesinde hem çocuklarla ilgili bir iş olması hem de genelde yarı zamanlı çalışılması sebep olarak gösterilebilmektedir.

Türkiye'de meslek gruplarına ve cinsiyete göre istihdamı incelemek de mesleki yönlendirmede cinsiyete dayalı ayrımcılığın boyutlarını görmek adına faydalı olacaktır. Tablo 10 bazı yıllarda Türkiye'de meslek gruplarına ve cinsiyete göre istihdamı göstermektedir.

<sup>68</sup> ÖZÇELİK, Burcu, "Kadınlar iş hayatında nelere eyvallah diyor?", <http://isyasami.yenibiris.com/Default.aspx?pageID=238&NewsID&nID=72613&AuthorID=45>, ET: 27.01.2014.

<sup>69</sup> ALTAN ARSLAN, Şengül, Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik, T.C. Başbakanlık KSGM, Aralık 2000, s.85-94.

<sup>70</sup> Kadının Temel Görevi Çocuk Doğurmak!, 10.07.2011, <http://www.sabah.com.tr/Ekonomi/2011/07/10/kadinin-temel-gorevi-cocuk-dogurtmak>, ET: 14.01.2014.

**Tablo 10. Meslek Gruplarına ve Cinsiyete Göre İstihdam**

Meslek Grupları	KADIN (%)				ERKEK (%)			
	2001	2007	2009	2012	2001	2007	2009	2012
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	8	2.9	3.2	3	10.2	10.9	10.8	9.6
Profesyonel meslek mensupları	5.7	11.1	10.1	10.6	5.3	5.3	5.7	6.5
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	4.9	8.2	7.4	7.3	4.7	6.4	6	5.9
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	4.4	10.2	10.2	10.6	4	5	5.2	5.4
Hizmet ve satış elemanları	9	10.1	10.1	11.8	10.7	13.3	13.3	13.2
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık... çalışanlar	36.1	31.6	31.5	28.7	26.4	14.8	16	15.8
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15.3	6	5.7	4.3	18.7	17.9	16.6	16.4
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	8	5	3.1	3.4	10.3	13.6	12.1	13
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	8.5	15	18.4	19.9	9.6	12.8	14.3	13.7

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri.

Tablo 10 incelendiğinde birçok meslek grubunun kadın ve erkek istihdamındaki payı arasında ciddi farklılıklar bulunduğu ve genel bir eğilim olarak nitelik veya mesleki vasıf gerektirmeyen işlerin kadın istihdamındaki payının erkeklerden daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Ancak bu eğilimin istisnası profesyonel meslek mensupları ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarının kadın istihdamındaki payının erkeklerinkinden daha yüksek olması oluşturmaktadır. 2012 yılı itibariyle kadınların yaklaşık % 50'si tarım-hayvancılık işleri ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmakta, erkeklerde bu oran % 30'larda kalmaktadır. Üst düzey yönetim ve müdürlük gibi karar alma ve uygulamaya ilişkin mesleklerin kadın istihdamındaki payı % 3 iken erkeklerde % 9,6'dır. Yine sanayi sektöründeki nitelikli işgücünü oluşturan tesis ve makine operatörlüğü ve montajcılık mesleklerinin kadın istihdamındaki payı % 3,4 iken erkeklerde bu oran % 13'tür. Profesyonel meslek mensuplarının kadın istihdamındaki payı % 10,6 iken bu oran erkeklerde % 6,5'tir. Bu meslek grubunun kadın istihdamındaki payının daha

yüksek olması, eğitilmiş kadın işgücünün öğretmenlik, doktorluk, avukatlık, muhasebecilik gibi mesleklerde yoğunlaştığına işaret etmektedir<sup>71</sup>.

Ayrıca Tablo 10'daki veriler kadınların yönlendirildiği mesleklerin çoğunun, yaratıcı kapasiteleri harekete geçirmeyen, toplumsal karar alma süreçlerine kişileri hazırlamayan, emek yoğun nitelikte ve düşük ücretli meslekler olduğunu sayısal verilerle de ortaya koymaktadır<sup>72</sup>.

Sektörel bazda incelendiğinde ise kadınların emeğin fazla getirininin az olduğu tarım sektöründe yoğun olarak istihdam edildiği, teknik bilgi gerektiren sanayi sektöründe ise kadınların çalışmasına yönelik ciddi boyutta engel ve kısıtların olduğu söylenebilmektedir. Tablo 11'de iktisadi faaliyet kollarının cinsiyete göre sınıflandırılmış yüzdelerine yer verilmektedir.

**Tablo 11. Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları**

Yıl	Erkek (%)			Kadın (%)		
	Tarım	Sanayi&İnşaat	Hizmet	Tarım	Sanayi&İnşaat	Hizmet
2004	21.5	27.9	50.4	50.8	16	33.1
2007	16.7	30.3	53	42.7	16	41.3
2010	18.2	31	50.8	42.3	15.8	41.9
2013*	17.4	31.7	50.7	37.9	14.7	47.3

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri

\*2013 yılı Ekim ayı verileri itibariyle hesaplanmıştır.

Tablo 11'den kadın ve erkeklerin son on yılda bağlı oldukları sektör oranlarındaki değişim de görülmektedir. Bu süreçte kadınlar içinde tarım sektöründe çalışanlar ile sanayi ve inşaat sektörlerinde çalışanların oranları azalma gösterirken, hizmet sektöründe çalışanların oranı artmıştır. Erkeklerde ise tarım sektöründe çalışanların oranı azalırken, sanayi ve inşaat sektörlerinde çalışanların oranı artmış, hizmet sektöründe çalışanların oranındaysa ciddi bir değişim yaşanmamıştır. Tablo 11'den kadınların daha çok tarım sektöründe, erkeklerin ise hizmet sektöründe çalıştıkları;

<sup>71</sup> 8 Mart'ın 100. Yıldönümünde Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdam Raporu, Sosyal-İş Sendikası, Mart 2010, s.23.

<sup>72</sup> GÖK, Fatma, "Türkiye'de Eğitim ve Kadınlar", 1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, İstanbul: İletişim Yayınları, 2010, s.161-176.

sanayi ve inşaat sektörlerinde de erkeklerin kadınlardan daha çok yer aldığı anlaşılmaktadır.

Bu bilgilere paralel olarak yapılan bir genellemeye göre:

- Kadınlar beceri istemeyen, erkekler beceri isteyen işlerde;
- Kadınlar emek yoğun, erkekler sermaye yoğun işlerde;
- Kadınlar el emeği kullanımında, erkekler makine kullanımında;
- Kadınlar hafif işlerde, erkekler ağır işlerde;
- Kadınlar parça birleştirmede, erkekler bütünü oluşturmada;
- Kadınlar üretim sürecinin hazırlık ve bitirme işlerinde, erkekler esas üretim aşamalarında

çalışmaya uygun görülmektedir<sup>73</sup>.

### 3.2.2. Eleman Alımında Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılık mesleki yönlendirme aşamasından sonra işe alma aşamasında ortaya çıkmaktadır. İşe alım aşamasında ayrımcılık kadın ve erkek arasında yatay ayrışma olarak nitelendirilmektedir. Yatay ayrışma kadın ve erkeklerin farklı mesleklerde çalışmaları durumunda ortaya çıkmakta ve cinsiyete göre işe alınma durumu devam ettikçe de sürmektedir<sup>74</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun “Eşit Davranma İlkesi” başlıklı 5 inci maddesinde işverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapamayacağı aşamaların ilki iş sözleşmesinin yapılması olarak belirtilmektedir.

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun (TCK)<sup>75</sup> 122 nci maddesinde ise kişinin işe alınmasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayrımcılık yapanların altı aydan bir yıla kadar hapis ya da adli para cezası

<sup>73</sup> ECEVİT, Yıldız, “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, 1998, s.278.

<sup>74</sup> ŞEŞEN, Elif, “Gazetelerde Yayımlanan İş İlanlarında Ayrımcılık ve Fırsat Eşitliği – Türkiye ve İngiltere Karşılaştırması,” (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, 2006), s.17.

<sup>75</sup> 12.10.2004 tarih ve 25611 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun.

verileceği hükme bağlanmıştır. Bu iki kanun maddesinden işe alım aşamasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın kanunen yasak olduğu açıkça anlaşılmaktadır.

İşe alım iş ilanlarını ve sözleşme görüşmesinin yapılmasını kapsamaktadır. Ayrımcılık iş ilanlarında görülebileceği gibi, ilanda bir ayrıma gidilmeden iş görüşmesi esnasında da uygulanabilmektedir.

İş ilanlarında ayrımcılık doğrudan veya dolaylı olarak yer alabilmektedir. İş ilanlarında işin niteliği gerektirmediği halde cinsiyet belirtilmesi cinsiyete dayalı doğrudan ayrımcılığa örnek olarak gösterilebilmektedir. Dolaylı ayrımcılık ise açıkça bir cinsiyet tercihi belirtilmediği halde işin verilmesinin bir şartta bağlanması ve kadınların bu şartı yerine getirme oranının erkeklerin yerine getirme oranından daha düşük olması durumunda ortaya çıkmaktadır.

**Tablo 12. Yaş Gruplarına Göre Boy ve Kilo Ortalamaları, 2012**

Yaş Grubu	Boy Ortalamaları (cm)			Kilo Ortalamaları (kg)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
15≥	167.6	173.1	161.8	72.3	76.7	67.8
15-24	168.2	173.5	162.8	63.2	68.4	58.1
25-34	169.1	175.0	162.8	71.1	77.2	64.8
35-44	168.0	173.5	162.1	76.2	81.2	71.0
45-54	166.9	171.9	161.4	77.7	80.4	74.9
55-64	165.9	171.2	160.2	77.5	79.2	75.8
65-74	164.7	169.9	159.4	74.6	76.9	72.6
75+	162.5	168.6	157.5	69.1	72.2	66.7

**Kaynak:** TÜİK Sağlık Araştırması, 2012, s.56.

Tablo 12’de Türkiye’de kadın ve erkeklerin yaş gruplarına göre boy ve kilo ortalamaları verilmektedir. 15 yaş üstü erkek ve kadın boy ve kilo ortalamaları dikkate alındığında, işin niteliği gerektirmedikçe, Türkiye’de bir iş ilanında en az 1.70 boyunda veya 70

kiloda olmak gibi bir ifade kadına yönelik dolaylı ayrımcılık olarak kabul edilebilmektedir.

İş ilanlarında ayrımcılıkla ilgili bir araştırmada Türkiye’den Hürriyet gazetesinin İK adlı eki ile İngiltere’den The Guardian gazetesinin Work adlı ekini Ağustos 2005 ile Ekim 2005 tarihleri arasındaki on iki haftalık süre boyunca incelenerek İngilizce gazetede yayımlanan 1.282 ilan ile Türkçe gazetede yayımlanan 1.042 ilandan veri toplanmış, ilanlardaki ayrımcı ifadeler yaş, iş tecrübesi, cinsiyet, engellilik hali, okul durumu gibi başlıklar halinde gruplanmıştır<sup>76</sup>.

Araştırmada ilanlar cinsiyet ayrımcılığı yönünden incelendiğinde, Türkiye’deki ilanların toplam 213 tanesinde yani % 20’sinden fazlasında cinsiyet tercihi yapılmakta olduğu saptanmıştır. İngiltere’deki ilanların hiçbirinde cinsiyet tercihi yapılmazken, 454 tanesinde cinsiyette fırsat eşitliğinin özel olarak desteklendiği belirtilmiştir.

Araştırmanın sonuçları 1998 yılında Lawler ve Bae tarafından Tayland’da uluslararası firmaların personel ilanlarının dili üzerine yapılan araştırmanın sonuçları ile de kıyaslanmış ve iki araştırma arasında paralellikler olduğu tespit edilmiştir. Lawler ve Bae’nin araştırmasında sadece erkek aday isteyen ilanların oranı % 25,8, sadece kadın aday isteyen ilanların oranı % 13,9, cinsiyet belirtilmeyen ilanların oranı % 33,4 ve fırsat eşitliği dilini kullanan ilanların oranı ise % 26,9’dur. Türkçe gazetede ilanlarda da sadece erkek aday başvurusu isteyen ilan oranı (% 14,1) sadece kadın aday isteyen ilan oranından (% 6,3) daha fazla çıkmıştır. Ancak Türkiye’de cinsiyette fırsat eşitliği sağlamaya yönelik bir dil gelişmediğinden geriye kalan ilanların hepsi cinsiyet tercihi belirtilmeyenler sınıfına girmektedir.

Cinsiyet tercihi yapılan ilanları mesleklere göre gruplandıran araştırmada en fazla cinsiyet tercihi yapılan mesleklerin mühendislik, satış elemanı, sekreterlik ve yöneticilik olduğu ifade edilmiştir. İngilizce gazetede ilanların hiçbirinde cinsiyet tercihi yapılmadığı vurgulanırken, bu durumun bize Türkiye’de hangi meslek için hangi cinsiyetin uygun görüldüğüne dair fikir verdiği sonucuna varılmıştır. Araştırmanın sonuçları şu şekildedir:

---

<sup>76</sup> ŞEŞEN, a.g.e., s.49-59.

- Mühendislik ve yöneticilik için erkek adayların başvurusu istenirken, sekreterlik için bayan adayların başvurusu kabul edilmektedir.
- Aslında sekreter aranan ilanlarda cinsiyet tercihi belirtilmese de temizlik işlerinden anlayan gibi ifadelerle ev işlerinin kadının görevi olduğuna dair genel kaniya göndermede bulunularak, yine bayan adayların başvurusu desteklenmektedir.
- Yoğun seyahat gerektirdiği ifade edilen ilaç mümessilliği için daha çok erkek adayların arandığı ilanlarda, genellikle diğer faaliyet alanlarındaki satış elemanlarının bayan olması tercih edilmektedir<sup>77</sup>.

İş görüşmesi esnasında ayrımcılık ise kadın adayların mülakat sırasında erkeklerden farklı sorulara maruz kalmalarıyla oluşmaktadır. Bu sorular genelde kadının medeni durumu, çocuğunun olup olmadığı gibi hususlara ilişkindir. Bu soruların sorulmasının temel nedeni kadınların evlenip işten ayrılmaları veya işyeri değiştirmeleri, evlendikten sonra çocuk sahibi olup işe ara vermeleri, çocuğu olanlarınsa çocuğa ilişkin çeşitli sebeplerle işyerinden izin almak durumunda kalmalarıdır. İşverenler bu sebeplerden ötürü işe alımlarda kadın adaylara nazaran erkek adayları tercih etmektedirler. “Kadınlara iş görüşmelerinde ayrımcı sorular soruluyor” başlıklı yazıda Yenibiris.com adlı internet sitesinin konuya ilişkin bir anketine yer verilmektedir. 1.271 kadının katıldığı ankete göre, işe alım uzmanlarının neredeyse yarısı mülakatlarda ayrımcı soru soruyor. İş arayan 927 kadın aday ve 344 kadın işe alım uzmanının katıldığı ankete göre, kadınlara yönelik ayrımcı sorular en çok evlilik ve çocuk planları ile ilgili oluyor. Kadın işe alımcıların % 45’i, kadın adayların hepsine bu tarz sorular sorduğunu ifade ediyor. Bazı görüşmeciler bunu sohbet havasında yaparken, bazıları bunu işveren istediği için sorduğunu adaya açıklıyor. Bu tarz soruları aniden ve direkt olarak adaya yöneltenler de var. Ankete göre en sık yöneltilen ayrımcı sorular şöyle:

- Evli misiniz?
- Hiç nişanlandınız mı?
- Sevgiliniz var mı?
- Onunla evlenmeyi düşünüyor musunuz?
- Ne zaman evlenmeyi düşünüyorsunuz?

---

<sup>77</sup> ŞEŞEN, a.g.e, s.49-59.



- Çocuğunuz var mı?
- Yaşınız ilerlemiş, çocuk mutlaka düşünüyorsunuzdur?
- Neden bu yaşa kadar evlenmediniz?
- Çocuğunuza kim bakıyor?
- Çocuğunuza kardeş planlıyor musunuz?
- İş ve evi nasıl ayarlıyorsunuz?
- Özel hayatınız, işinize yeterince zaman ayırmanızı engelleyecek mi?
- Evinize zaman ayırabilecek misiniz?
- Eşiniz ne iş yapıyor?
- Eşinizden dolayı problem çıkar mı?<sup>78</sup>

Kadınlar çalışma hayatında kendilerine yer bulabilmek için bu sorulara işverenlerin beklentilerine uygun yanıtlar vermek ve çoğu zaman hayatlarını bu doğrultuda yönlendirmek durumunda kalmaktadırlar. Kadınların iş hayatında nelere göz yummak durumunda kaldıklarını anlamak için Hürriyet İK tarafından Yenibiris.com üzerinden beş yıl ve üzeri deneyime sahip 1.392 çalışan kadınla anket uygulanmıştır. Anketin sonuçlarına göre kadınların cinsiyet ayrımcılığı, önyargılar vs sebebiyle, iş bulmak, işlerini kaybetmemek, kariyer yapmak uğruna mecbur kaldıkları durumlar şu şekilde özetlenebilmektedir:

- Aile hayatından/özel hayattan fedakârlık etmek yüzde 38,1
- Çocuk planını ertelemek yüzde 30,4
- Sağlık sorunlarını, özel sorunlarını gizlemek yüzde 26,7
- Yetkinliklerinden daha düşük görevleri kabul etmek yüzde 24,2
- Eşit işe daha düşük maaş yüzde 23,9
- Evlilik planını ertelemek yüzde 23,9
- Eşit görülmemek, ikinci planda kalmayı kabul etmek yüzde 18,3
- Terfi beklememek yüzde 16,4
- Daha çok mesai yapmak yüzde 14,4<sup>79</sup>

---

<sup>78</sup> ERKAN, Hatice, “Kadınlara iş görüşmelerinde ayrımcı sorular soruluyor”, 8 Mart 2013, <http://www.campaigntr.com/2013/03/08/36657/kadnlara-is-gorusemelerinde-ayrimci-sorular-soruluyor/>, ET: 10.01.2014, s.1.

<sup>79</sup> ÖZÇELİK, a.g.m., 27.01.2014.

Anket sonuçlarından açıkça görülebildiği gibi aile hayatı ve çocuğa ilişkin sebepler çalışma hayatında kadının karşısına engel olarak çıkarılmakta, kadın cinsiyetinden ötürü ayrımcılığa tabi tutulmaktadır.

Çalışma hayatında cinsiyete yönelik ayrımcılığın varlığını ispatlamak zor olmakla birlikte işgücüne ilişkin sayısal veriler bu konuda yol gösterici olabilmektedir. Örneğin, Türkiye koşullarında iş eleman alımında cinsiyet ayrımcılığını ortaya koyan toplumsal bir gösterge olarak erkeklerinkine nazaran daha yüksek kadın işsizlik oranı kabul edilebilmektedir<sup>80</sup>.

**Tablo 13. Türkiye Nüfusunun Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu (%)**

Yıllar	İşgücüne Katılım			İstihdam			İşsizlik		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2007	46.2	69.8	23.6	41.5	62.7	21.0	10.3	10.0	11.0
2008	46.9	70.1	24.5	41.7	62.6	21.6	11.0	10.7	11.6
2009	47.9	70.5	26.0	41.2	60.7	22.3	14.0	13.9	14.3
2010	48.8	70.8	27.6	43.0	62.7	24.0	11.9	11.4	13.0
2011	49.9	71.7	28.8	45.0	65.1	25.6	9.8	9.2	11.3
2012	50.0	71.0	29.5	45.4	65.0	26.3	9.2	8.5	10.8
2013*	51.3	72.1	31.2	46.3	65.9	27.2	9.9	8.6	12.7

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri.

\* 2013 yılı Eylül ayı verileri temel alınmıştır.

Tablo 13'te Türkiye'de 2007-2013 yıllarında erkek işsizlik oranının kadın işsizlik oranından daha düşük olduğu görülmektedir. Buradan işe alımlarda erkeklerin kadınlara göre daha fazla tercih edildiği, kadınların işe alımlarda ayrımcılığa uğradığı anlaşılmaktadır.

<sup>80</sup> PUR, Necla, Türkiye'de Kadın İşgücü ve Sorunları, İstanbul: Kadın ve Sosyoekonomik Gelişme Konferansı Bildirileri, 1991, s. 23-29.

Ayrıca TÜİK tarafından gerçekleştirilen medeni duruma ve cinsiyete göre istihdam oranları araştırmasının sonuçları da işe alımlarda kadına yönelik ayrımcılığın var olduğunu destekler niteliktedir.

**Tablo 14. Medeni Durum ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%)**

<b>KADIN</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Hiç evlenmedi	26	26,7	27,5	27,6	28,2	27,6	28,3	29,1	28,9
Evli	20,5	20	20,2	20,3	20,9	22,1	24,2	26,1	27,3
Boşandı	32	33,8	32,9	32,9	34,2	34,2	37,5	39,8	41,2
Eşi öldü	8,6	8,7	8,3	7,7	8,2	8,4	8,6	9,5	9
<b>ERKEK</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Hiç evlenmedi	44	45,9	46,2	46,6	46,8	44,8	47	50,4	50,5
Evli	71,9	71,7	71,2	70,6	70,3	68,7	70,7	72,8	72,8
Boşandı	58,6	55,1	52,5	55,2	55,2	53,1	58,3	58,4	61,1
Eşi öldü	22,8	21,1	19,2	19,9	18,4	18,6	17,6	20	19,2

**Kaynak:** TÜİK Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri.

Tablo 14 incelendiğinde medeni halin çalışma hayatına etkisinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Hiç evlenmeyen kadınlarda istihdam oranı evli kadınların istihdam oranından fazladır. Bu durum kadınların evlenince çalışmaya devam etmedikleri veya işverenler tarafından tercih edilmedikleri şeklinde yorumlanabilmektedir. Aynı veriler erkekler için incelendiğinde evli erkeklerin istihdamının hiç evlenmeyen erkeklerin istihdamından daha yüksek olduğu görülmektedir. Buradan evli olmanın erkek istihdamında bir dezavantaj yaratmazken, kadın istihdamına olumsuz etki ettiği sonucuna varılabilmektedir. Kadınlarda en yüksek istihdam oranının boşanan kadınlarda görülmesi ise kadının ev ile ilgili sorumluluklarının azalmasının istihdamını arttırdığı şeklinde yorumlanabilmektedir.

### 3.2.3. İş İlişkisi İçerisinde Ayrımcılık

Kadının aile hayatındaki ‘yardımcı’ konumu iş hayatına da yansımakta ve kadının iş hayatındaki görevi erkeğe yardımcı olmak olarak algılanmaktadır. Bu algı kadını iş

hayatında ikinci plana atmakta ve gerek iş koşulları gerek terfi, ücret gibi hususlarda erkeğin gerisinde kalmasına neden olmaktadır.

### 3.2.3.1. Ücret

Ücret iş tatmininde ve kadının statüsünü desteklemede en önemli unsurlardan biridir. Ücretin bir bireyin verdiği emeğin karşılığı olduğu göz önüne alınırsa, bir işe aynı emeği veren bireylerin ücret hususunda da eşit olmaları gerekmektedir. Her ne kadar kanunlarla eşit işe eşit ücret kuralı getirilmiş olsa da bu kanunun çoğu zaman ihlal edildiği bir gerçektir. Cinsiyet Uçurumu Raporu'nun 2013 verileri tüm dünyada kadın ve erkek maaş eşitliğinin sağlanamadığının, erkeklerin kadın çalışanlardan daha yüksek ücret aldığı en önemli göstergesidir. Rapora göre 130 ülke arasında eşitliği sağlamada birinci sırayı paylaşan Malezya ve Filipinler'de kadın ücretlerinin erkek ücretlerine oranı 0,81'dir. Amerika 0,65'lik oranla altmış yedinci sırada yer alırken, Türkiye 0,64'lük oranla yetmiş dokuzuncu sırada yer almaktadır. Almanya 0,61'lik oranla Türkiye'nin gerisinde kalırken; Fransa (0,45) ve Moritanya (0,43) listenin en altında yer almaktadır.

Kadının çalışma hayatına girmesiyle iş hayatında ücret eşitsizliğinin daha belirgin hale geldiği söylenebilmektedir. Kadın çalışanlar otorite kuramayacakları, çalışma saatlerine riayet edemeyecekleri gibi önyargılarla çalışma hayatında daha az nitelikli işlerde çalışma imkânı bulabilmekte veya kariyer anlamında yükselme olanaklarından mahrum kalmaktadırlar. Bu durum kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha az ücret almalarına sebebiyet vermektedir. Bazı durumlarda ise kadın ve erkek aynı şartlarda çalışmalarına rağmen kadın erkekten daha az ücret alabilmektedir.

Kadın çalışanların erkeklerden daha düşük ücretlendirilmesinde eğitim durumları da gerekçe olarak gösterilebilmektedir. Ancak TÜİK'in İstatistiklerle Kadın başlıklı yazısında 2012 itibariyle eğitim seviyelerine göre okullaşma oranlarında kadın ve erkek arasında önemli bir fark olmadığı ifade edilmektedir. 2011-2012 öğretim yılında ilköğretimde okullaşma oranı kadınlarda % 98,6, erkeklerde % 98,8, ortaöğretimde okullaşma oranı kadınlarda % 66,1, erkeklerde % 68,5, yükseköğretimde okullaşma oranı kadınlarda % 35,4, erkeklerde % 35,6'dır.

TÜİK'in bir başka araştırmasında ise aynı eğitim durumundaki ve aynı meslek grubundaki bireylerin ücretleri cinsiyetlerine göre incelenmiş ve şu sonuçlar ortaya çıkmıştır:

**Tablo 15. Eğitim Durumu ve Meslek Ana Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010)**

Eğitim Durumu ve Meslek Ana Grubu	Yıllık Ortalama Brüt Ücret (TL)			Cinsiyete dayalı ücret farkı (%)*
	Toplam	Erkek	Kadın	
<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Toplam</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	
İlkokul ve altı	12 237	12 597	10 519	16,5
İlköğretim ve ortaokul	12 192	12 571	10 470	16,7
Lise	15 117	15 531	13 969	10,1
Meslek lisesi	18 759	19 442	15 647	19,5
Yüksekokul ve üstü	31 486	33 574	28 184	16,1
<b>Meslek Ana Grubu</b>	<b>Toplam</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	
Yöneticiler	43 825	43 073	46 201	-7,3
Profesyonel meslek mensupları	31 520	34 549	27 861	19,4
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	22 082	22 536	20 865	7,4
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	18 875	19 383	18 203	6,1
Hizmet ve satış elemanları	12 922	13 167	12 188	7,4
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15 278	15 586	13 004	16,6
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	13 336	13 851	10 518	24,1
Nitelik gerektirmeyen meslekler	12 075	12 449	10713	13,9

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri.

\* 2010 yılı toplam ücreti esas alınarak [(erkek ücreti-kadın ücreti)/erkek ücreti \*100] olarak hesaplanmıştır.

Tablo 15'ten erkek ve kadın ücretleri eğitim durumlarına göre incelendiğinde aynı eğitim düzeyine sahip erkek ve kadınlardan erkeklerin daha yüksek ücret aldığı görülmektedir. Aynı karşılaştırma meslek gruplarına göre yapıldığında ise benzer sonuçlar alınmaktadır. Tablo 15'ten, yönetici kadrosunda çalışanlar istisna olmak üzere, aynı meslek grubundaki erkek ve kadınlardan erkeklerin daha yüksek ücretlerle çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu veriler eğitim düzeyi veya meslek grubunun kadın erkek ücret farklılıklarını açıklamakta yetersiz kaldığının, ücret eşitsizliklerinde cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın var olduğunun kanıtı niteliğindedir.

Ayrıca Gaziantep ilinde faaliyet gösteren 257 işveren ve yönetici ile yapılan bir araştırmada elde edilen bulgular sonucunda; kadın işçilerin ücretlerin belirlenmesinde cinsiyet faktörü gibi ayrımcı bir kriterin etkili olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra sadece cinsiyet faktörü değil; politik, dinsel, kültürel faktörler ve işverene yakınlık gibi ayrımcı kriterler de kadın ücretlerinin belirlenmesinde etkili olmaktadır. Tüm ayrımcı kriterler içerisinde en çok öne çıkan ise cinsiyet faktörüdür. Gerekli eğitime, kıdeme ve tecrübeye sahip bir kadın işçi karşısında; ayrımcı işveren öncelikle kadın işçiye cinsiyeti nedeniyle ayrımcılık yaparken bunu sırasıyla işverene yakınlık, kültürel, ekonomik, dinsel ve politik faktörler izlemektedir. Yani ayrımcı bir işverenin ilk beslendiği kaynak yine kadının “cinsiyeti” olmaktadır<sup>81</sup>.

### 3.2.3.2. Terfi / Cam Tavan Etkisi

Kadının çalışma hayatında ayrımcılığa uğradığı en önemli hususlardan biri de terfi uygulamasıdır. Aynı iş alanında erkeklerin kadınlardan daha üst pozisyonlarda çalışması anlamına gelen dikey ayrışma kadınların iş hayatında maruz kaldığı bir diğer ayrımcılık türüdür. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusu olan terfi ayrımcılığı cam tavan kavramı ile açıklanmaktadır<sup>82</sup>.

Cam tavan kavramı, 1970'lerde ABD'de ortaya atılmış ve kadınların üst düzey yönetim görevlerine gelmesine engel olan davranışsal ve örgütsel önyargıyla oluşan “görünmez engeller” olarak tanımlanmıştır<sup>83</sup>. Cam tavan uygulaması olan kurumlarda kadınların

<sup>81</sup> SAYAR ÖZKAN, Gökçen ve ÖZKAN, Bülent, ”Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/1, s.101.

<sup>82</sup> PARLAKTUNA, İnci, “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, Ege Akademik Bakış, Cilt 10, Sayı 4. Ekim 2010, s.1222.

<sup>83</sup> IŞIK, Volkan, “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları”, Kamu’da Sosyal Politika, Sayı No 11, 2009/4, s.71.

mesleki yetersizliklerinden değil sadece kadın olmalarından dolayı üst pozisyonlara gelmeleri engellenmektedir. Bu engellerin cam kavramı ile bağdaştırılmasının nedeni engellerin açık olarak uygulanmamasıdır. Bu bağlamda belirlenmesi zor olan cam tavan uygulaması sayısal veriler incelenerek tespit edilebilmektedir.

Cinsiyet Uçurumu 2013 Raporu'na göre Türkiye'de "Kanun yapıcılar, üst düzey yetkililer ve yöneticiler" cinsiyetlerine göre incelendiğinde, bu kadrolarda yer alan her 9 erkeğe karşılık yalnızca 1 kadın bulunmaktadır. Türkiye bu sıralamada % 10'luk kadın çalışan oranıyla 114 ülke arasında yüz dördüncü sırada yer almıştır. Aynı inceleme "profesyonel ve teknik elemanlar" arasında yapıldığında ise kadın çalışan % 36'da kalmış ve Türkiye bu oranla doksan üçüncü sırada yer almıştır.

**Tablo 16. Cinsiyete Göre Üst Düzey Memur ve Personel Sayıları**

Yıl	Üst düzey memur sayısı			Üst düzey kadın memur oranı (%)	Üst düzey personel sayısı			Üst düzey kadın personel oranı (%)
	Toplam	Erkek	Kadın		Toplam	Erkek	Kadın	
2010	5233	4747	486	9,3	5791	5194	597	10,3
2011	4899	4447	452	9,2	5715	5139	576	10,1
2012	4983	4489	494	9,9	5820	5210	610	10,5

**Kaynak:** Devlet Personel Başkanlığı.

Tablo 16'dan Türkiye'de üst düzey kadın memur ve personel sayılarının erkeklerin ne kadar altında olduğu açıkça anlaşılmaktadır. Bu durum kadınların kısmen daha fazla kabul gördükleri kamu sektöründe dahi bir cam tavan probleminin olduğunun ispatı niteliğindedir.

İşveren, işçilerin mesleki yeterlilik ve kıdem esasları gibi objektif ve somut kriterleri esas alarak, aynı vasıflara sahip ve aynı statüdeki işçileri cinsiyet ayrımı yapmadan terfi ettirmelidir. Terfilerin genelde kıdeme dayalı olması sonucunda, kadınların biyolojik nedenlerden ve aile sorumlulukları nedeniyle kariyerlerine ara vermesinden dolayı

dezavantajlı konumda oldukları da görülmektedir<sup>84</sup>. Kadınların bu dezavantajlı konumuna ek olarak kadının temel ilgi alanının evi ve ailesi olduğu, kadının doğası gereği otorite kuramayacağı ve sübjektif karar almada zorlanacağı önyargıları ve erkek egemen örgüt kültürü de terfi konusunda kadının ayrımcılığa uğramasına sebebiyet vermektedir.

Cam tavan uygulaması olan kurumlarda kadınların ilerlemesi, emeğinin karşılığını alması, işyerine değer katması ve işyerini benimsemesi engellenerek kadın çalışma hayatından soğutulmakta, bu durum kadınlarda motivasyon düşüklüğü, iş tatminsizliği ve verimsiz çalışmalara sebebiyet vermektedir.

### **3.2.3.3. Taciz**

AB Hukuku Irk Ayrımcılığı ve İstihdamda Eşit Muamele Direktifleri'nde "İrk veya etnik köken, din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim gibi nedenlerden herhangi birisiyle ilgili, bir kişinin diğerine zarar vermek ve aşağılayıcı, düşmanca, onur kırıcı, hakaret edici veya saldırgan bir ortam yaratmak amacıyla veya bu sonucu doğuracak şekilde mağdur tarafından istenmeyen bir fiil gerçekleştiğinde taciz gerçekleşir." denmektedir. Bu şekilde taciz kapsamına giren tutum ve davranışlar da ayrımcılık teşkil etmektedir<sup>85</sup>.

Taciz psikolojik veya fiziksel olarak iki şekilde ortaya çıkabilmektedir.

#### **3.2.3.3.1. Psikolojik Taciz (Mobbing)**

Latince bir kavram olan "mobbing", psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek anlamına gelmektedir. Türkçede ise mobbing, işyerinde psikolojik taciz, yıldırma, duygusal taciz, işyerinde psikolojik terör, işyerinde duygusal linç, yıldırma, zorbalık gibi terimler ile ifade edilmektedir. Terminolojide mobbing taraflarından biri olan mobbingi uygulayan kişi için saldırgan, tacizci, duygusal

---

<sup>84</sup> EROL, Aslıhan, Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliği Politikaları ve Türkiye, T.C. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Edirne 2011, s.17.

<sup>85</sup> ALTUN, a.g.e., s.14.



saldırgan, zorba gibi ifadeler; mobbing uygulanan kişi için ise duygusal saldırıya uğrayan, mobbing kurbanı, mağdur, kurban gibi ifadeler kullanılmaktadır<sup>86</sup>.

Psikolojik yıldırma kişinin güvenilirliğine, mesleki yeterliliğine ilişkin sorgulamalar, haksız suçlamalar, küçük düşürücü ifadeler, duygusal eziyetler yoluyla kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlayan olumsuz eylemler bütünüdür. Kişiye astları, eşitleri ya da üstü çeşitli şekillerde saldırabilmektedir. Olanakları, eğitimleri, bütçesi kısıtlanabilir, yükselmesi engellenebilir, alaya alınabilir, toplantılara çağrılmaz, dışlanabilir, hakaret edilir ve aşağılanabilir. Bütün bu olumsuz davranış ve yaklaşımlara maruz kalan çalışan fiziksel, zihinsel ya da sosyal sorunlar ya da işten çıkarma ile sonuçlanan zararlara maruz kalabilir<sup>87</sup>.

1990’da başlanılan ve 2010’da beşincisi gerçekleştirilen Avrupa Çalışma Koşulları Anketi’nin “İşyerinde şiddet, baskı ve ayrımcılık” başlıklı bölümünde konuya ilişkin sayısal verilere yer verilmiştir. Ankete göre, 27 AB ülkesinde çalışanların % 4,1’i işyerinde şiddete maruz kaldığını ifade etmiştir. Anket sonuçları cinsiyete göre incelendiğinde çalışan kadınların % 4,4’ünün; erkeklerin ise % 3,9’unun psikolojik tacize maruz kaldıkları belirlenmiştir. Türkiye’de ise bu oran kadınlarda % 0,2, erkekler de ise % 1,8 olarak hesaplanmıştır.

Türkiye Sanayiciler ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD)’nin kırkıncı kuruluş yılında konuşma yapan TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu eski başkanı Güldal Akşit, mobbing’in iş hayatında özellikle kadınları hedef aldığını hem fizyolojik hem de psikolojik anlamda çalışma hayatındaki kadının baskı altında olduğunu ifade etmiştir<sup>88</sup>.

Türkiye’de vatandaşların çalışma hayatına ilişkin soru, şikâyet ve başvurularının hızlı bir şekilde çözümlenmesi amacıyla 2010 yılında faaliyete geçirilen Alo 170 hattına 09.03.2011–12.01.2014 tarihleri arasında toplam 9.944 adet işyerinde psikolojik taciz ile ilgili çağrı gelmiştir. Bu çağrılar cinsiyete göre ayrıldığında 5.511’inin (% 55) erkek, 4.433’ünün ise (% 45) ise kadın çalışanlardan geldiği anlaşılmaktadır.

<sup>86</sup> ÖNDER, Nurcan, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt 1, Sayı 1. Temmuz-Eylül 2013, s.55.

<sup>87</sup> SOYSAL, Abdullah, “İş Yaşamında Stres”, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2009, s. 26.

<sup>88</sup> Çalışan Kadını Kabusu Mobbing, 14.01.2011, <http://www.haber7.com/haber/20110114/Calisan-kadinlarkinabusu-mobbing.php>, 29.01.2014.

Hem Avrupa Çalışma Koşulları Anketi sonuçları hem Alo 170 verileri temel alındığında Türkiye’de erkeklerden gelen psikolojik taciz şikâyetlerinin kadınlardan gelen şikâyetlerden sayı olarak daha fazla olduğu görülmektedir. Ancak Türkiye’de 2013 Ekim verileri temel alındığında istihdamda erkeklerin payının % 70’e yakın olduğu, kadınların ise % 30’la sınırlı kaldığı dikkate alınırsa kadın çalışanların yüzde olarak daha büyük bir kısmının psikolojik şiddete maruz kaldığı söylenebilmektedir.

Ayrıca Türkiye’de var olan ataerkil düzenin etkisiyle kadınlar şiddete maruz kalsalar da sessiz kalmayı tercih edebilmektedir. Türkiye’de kadın çalışanların işyerinde psikolojik şiddete ilişkin şikâyet ve ihbar sayısının az olmasında bu durumun etkisinin büyük olduğu ifade edilebilmektedir.

### 3.2.3.3.2 Cinsel Taciz

Kadınlara uygulanan bir diğer taciz şekli de cinsiyet ayrımcılığının bir uzantısı olan cinsel tacizdir. TCK’nın madde gerekçelerinde cinsel taciz kişinin vücut dokunulmazlığının ihlâli niteliği taşımayan cinsel davranışlarla ahlâk temizliğine aykırı olarak mağdurun rahatsız edilmesi olarak tanımlanmıştır. Söz konusu Kanununun 105 inci maddesine göre hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak kişiye karşı cinsel tacizde bulunulması, suçun temel şekline göre daha ağır ceza ile cezalandırılmayı gerektirmektedir.

Çalışma hayatında kullanımı ise, üst makam veya başka etkili bir göreve sahip olanların, genellikle karşı cinsi ahlak dışı birtakım tutum ve davranışlarla cinsel yönden sıkıntıya sokup rahatsız etmesi olarak tanımlanmaktadır<sup>89</sup>.

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 ya da şehvet içeren davranışlar cinsel taciz olarak kabul edilmektedir. Ayrıca benzer unsurları içeren e-posta ve cep telefonu mesajları şüphesiz ki cinsel taciz olarak algılanmakta ve

<sup>89</sup> AYDEMİR, Muzaffer, İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa 2007, s.3.

her ne şekilde olursa olsun mağdur açısından istenmeyen ve küçük düşürücü olarak nitelendirilmektedir<sup>90</sup>.

Cinsel taciz hayatın birçok alanında olduğu gibi çalışma hayatında da kadının en büyük sorunlarından biridir. Kadınların çalışma hayatından uzak kalmasına veya kadın çalışanların ağırlıklı olduğu mesleklere yönelmesine sebebiyet vererek çalışma hayatında kadın erkek eşitsizliğinin oluşmasına etki eder.

İşyerinde cinsel taciz işyeri ortamında da birçok olumsuz sonuç doğurabilmektedir. Bunlar arasında,

- Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ilişkilerin gerginleşmesi,
- Tacize tanık olan ancak etkili bir önlem alınmadığını gören çalışanların işlerine yabancılaşmaları,
- Performansta azalma, işin niteliği ve niceliğinde düşme,
- Mağdur çalışanların işten ayrılması ve giderek artan personel çevrimi,
- Tazminat talepleri, sigorta, sağlık maliyetinde artma, hastalık izinlerinin artması, işe gelmeme, takım çalışmasının bozulması,
- Müşterilerle ilişkilerin olumsuz etkilenmesi, kuruluşun isminin lekelenmesi

sayılabilmektedir<sup>91</sup>.

Amerika Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu 2007 yılında işyerinde cinsel taciz kapsamında 12.510 tane şikâyet kaydetmiştir. Komisyon bu sayıya dikkat çekmekle beraber işyerinde cinsel taciz vakalarının birçoğunun insanların sessiz kalması sebebiyle gün yüzüne çıkmadığını vurgulamaktadır. 782 çalışanla telefon aracılığıyla yapılan ankete göre kadınların % 31'i, erkeklerinse % 7'si işyerinde cinsel tacize uğramaktadır. Cinsel tacize uğrayanların % 62'si bu konuyla ilgili hiçbir tepki de bulunmamıştır<sup>92</sup>.

<sup>90</sup> YILDIZ, Gaye Burcu, İşveren Eşit İşlem Yapma Borcu, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2008, s.20.

<sup>91</sup> ÖZKAZANÇ, Alev, İşyerinde Şiddet: Psikolojik ve Cinsel Taciz El Kitabı, Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi, 2012, s.24.

<sup>92</sup> "Sexual Harassment in the Workplace", 2010, <http://www.workharassment.net/index.php/sexual-harassment-in-the-workplace.html>, ET: 21.01.2014.

Türkiye’de ise Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkezi ve Açık Toplum Enstitüsü'nün 2004'te hazırladığı "Türkiye'de kadın ve erkekler için fırsat eşitliği" konulu araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir:

- Kadınların % 14'ü işyerinde cinsel tacize uğruyor. Araştırmaya göre özellikle küçük yerleşim bölgelerindeki kadınlar bu tür konuları dile getirmeye çekindiklerinden bu oranın daha yüksek olma ihtimali var.
- Cinsel tacizin en yaygın olduğu yer, hastaneler. Hemşirelerin % 41'i, doktorların % 23'ü sağlık kurumlarında taciz olduğunu kabul ediyor.
- Eğitim sektöründe çalışan kadınların % 15'i, gıda sektöründe çalışanların ise % 11'i cinsel tacizle karşılaşılıyor<sup>93</sup>.

Türkiye’de konuya ilişkin Elele dergisi tarafından yapılan bir ankette de benzer sonuçlar alınmıştır. “İşyerinde Tacize Uğradınız mı” başlıklı haberde anket sonuçları şu şekilde ifade edilmiştir: “Ankete katılan 7.000 kadının verdiği cevapların sonucunda, çalışan kadının durumunun pek de iç açıcı olmadığı ortaya çıktı. Çünkü sorulara cevap veren 7.000 kadından 1.899’u işyerinde cinsel tacize uğradığını söylüyordu. Bunlardan 904’ü tacize uğradığını kimseyle paylaşmayıp hemen istifa etmiş! Ve sadece tacize uğrayan 719 kadın kendisine tacizde bulunan kişiyle konuşma cesaretinde bulunmuş. 276 kişi ise gittiği iş toplantısında tacizle karşılaşmış, ama sineye çekmiş!”<sup>94</sup>.

Yapılan araştırmaların sonuçları tüm dünyada işyerlerinde cinsel tacizin ciddi bir sorun olduğunu, bu sorunun mağdurlarının daha çok kadınlar olduğunu ancak kadınların çoğunun da tepkisiz kaldığını veya kendilerini iş hayatından çektiklerini göstermektedir.

### 3.2.3.4. Kayıt dışılık

Kayıt dışılık kadının çalışma hayatında varlığının göz ardı edildiğinin en büyük kanıtıdır. TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi Ekim 2013 verilerine göre Türkiye’de istihdamın % 36,2’si kayıt dışı çalışmaktadır. Cinsiyete göre bakıldığında, erkeklerin % 29,6’sı, kadınların ise % 51,9’u kayıt dışıdır. Bu veriler Türkiye’de kayıt dışılığın istihdamda ciddi bir sorun teşkil ettiğini ve kadınlarda kayıt dışı çalışmanın daha fazla

<sup>93</sup> “Çalışan Kadınların %14’ü Cinsel Tacize Uğruyor”, Aralık 2004, <http://wowturkey.com/forum/viewtopic.php?t=10874>, ET: 21.01.2014.

<sup>94</sup> “İşyerinde Tacize Uğradınız mı?”, Kasım 2006, <http://arama.hurriyet.com.tr/arsivnews.aspx?id=5402753>, ET: 21.01.2014.

olduğunu göstermektedir. Bunun bir nedeni kadınların kayıt dışılığın fazla olduğu emek yoğun sektörlerde daha fazla istihdam edilmesidir. Bu tür emek-yoğun işlerin başında dokumacılık, konfeksiyon ve evde yapılan parça başı işler gelmektedir<sup>95</sup>. Kadınlar bu tip işlerde daha esnek zamanlı veya evden çalışabilme imkânı bulabildiklerinden bu işleri eş ve anne olmanın getirdiği sorumluluklardan taviz vermeden değerlendirebilecekleri birer fırsat olarak görmekte ve kayıt dışı çalışmaya razı olmaktadır.

Kadının işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu tarım sektöründe de kayıt dışılık oranı yüksektir. TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi Ekim 2013 verilerine göre Türkiye’de kayıt dışı istidamın % 53,7’si tarım sektöründen kaynaklanmaktadır. Cinsiyete göre incelendiğinde kayıt dışı çalışan erkeklerin % 41,4’ü tarım sektöründe istihdam edilirken, kadınlarda bu oran % 70’tir. Kadınlarda tarım sektöründe bu oranın yüksek olmasının nedeni kadınların ücretsiz aile işçisi olmalarıdır.

Türkiye’de kadınların mesleki yeterlilik düzeyinin erkeklerin gerisinde kalması da kadınlarda kayıt dışılığı arttıran faktörlerden biridir. Kayıtlı sektörlerin gerektirdiği özellikleri haiz olmayan kadınlar ancak kayıt dışı sektörde kendilerine yer bulabilmekte, bu da kadınlarda kayıt dışılığı arttırmaktadır.

Kayıt dışı çalışan kadınlar kötü koşullarda düşük ücretlerle çalışmakta ve sosyal güvenceden mahrum kalmaktadırlar. Bu durum kadının çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

### 3.2.3.5. Çalışma Süreleri

İş ilişkisi içerisinde görülen bir diğer ayrımcılık şekli de çalışma sürelerine ilişkindir. Dünyanın hemen her yerinde erkeklere oranlara düşük olan kadın istihdamının büyük bir kısmı kısmi sürelidir.

2010 yılı sonu itibariyle Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerinde kısmi süreli istihdam ortalaması % 16,6 iken Türkiye’de bu oran % 11,5 olarak hesap edilmiştir. Kısmi süreli çalışanlar cinsiyete göre ayrıldığında ise bu oranın kadınlarda %

<sup>95</sup> İNCİROĞLU, Lütfi, Çalışma Hayatında Kadın, <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/93/19/>, ET: 21.01.2014.

26,3, erkeklerde % 8,9 olduğu görülmüştür. Türkiye’de ise erkeklerin % 6,7’sinin, kadınların % 23,4’ünün kısmi süreli çalıştığı belirlenmiştir<sup>96</sup>.

Kısmi süreli istihdamda kadın oranının erkek oranından yüksek olmasının ayrımcılık olarak nitelendirilebilmesinin nedeni bu durumun sadece kadınların tercihi olarak açıklanamamasından kaynaklanmaktadır. Aile ve çocuğa ilişkin sorumlulukların daha çok kadına yüklenmesi kadının iş hayatına ancak kısmi süreli dâhil olabilmesine neden olmaktadır. İşverenlerin de kadının bu sorumluluklarından ötürü iş hayatında verimli olamayacağı önyargısını taşıyarak kadınlara daha az nitelik gerektiren kısmi süreli işlerde yer vermesi de bu sonucu doğurmaktadır.

Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu tarafından yayınlanan “Kadın, erkek ve part-time iş” başlıklı makalede kısmi süreli işlerde kadınların daha baskın olduğu, kadın erkek arasında çocuğa ilişkin eşit sorumluluk paylaşımının sağlanamadığı belirtilmektedir. Makalede yer alan araştırmaya göre İngiltere’de bakmakla yükümlü çocuğu bulunan erkeklerin % 82’si tam zamanlı çalışırken kadınlarda bu oran % 30’a düşmektedir. Makalede kadınların kısmi süreli işlerde çalışmalarında bakım yükümlülükleri ana sebep olarak ifade edilmektedir<sup>97</sup>.

BM tarafından yayınlanan Dünya Kadınları: Trendler ve İstatistikler Raporu’nda kısmi süreli işlerin iş ve aile hayatını dengelemek isteyen kadın ve erkekler için bir fırsat olduğu ancak kadınların asıl işinin çocuk bakmak olduğu önyargısından dolayı bu işlerde kadınların daha fazla istihdam edildiği vurgulanmaktadır<sup>98</sup>.

Her ne kadar kısmi süreli işler kadın istihdamını arttırmaya yönelik görünse de bu tip işlerin genelde kayıt dışı, güvencesiz ve düşük ücret şartlarında olması kadınlar açısından dezavantaj yaratmaktadır<sup>99</sup>.

Ayrıca kadınların istihdamda kısmi süreli olarak yer alması iş hayatında daha az etkiye sahip olmasına, yükselememesine ve daha düşük gelir elde etmesine neden olması bakımından iş hayatında kadına yönelik ayrımcılıkta önemli yer teşkil etmektedir.

<sup>96</sup> “Dünyada En Çok Kadınlar Part-time Çalışıyor”, 20.05.2012, <http://ekonomi.milliyet.com.tr/dunyada-en-cok-kadınlar-part-time-calisiyor/ekonomi/ekonomidetay/20.05.2012/1542706/default.htm>, ET: 28.01.2014.

<sup>97</sup> “Women, men and part-time work”, January 2013, <http://www.equalityhumanrights.com/scotland/legal-news-in-scotland/articles/women-men-and-part-time-work/>, ET: 28.01.2014.

<sup>98</sup> United Nation, “The World’s Nation Women Trends and Statistic”, 2010, s.93.

<sup>99</sup> EROL, a.g.e., s.57.

### 3.2.4. İş İlişkinin Sona Ermesinde Ayrımcılık

İş Kanununda dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenlerin iş akdinin feshinde geçerli neden olamayacağı belirtilmiş olmasına rağmen günümüzde halen bu sebeplere dayalı fesihler devam etmektedir. Özellikle hamilelik ve doğum sebebiyle kadınların iş akdine son verilebilmektedir. Hamilelik sırasındaki kontroller için periyodik izin, doğumu takiben doğum izni ve işe başladıktan sonra verilen süt izinleri işverene zor gelmekte ve işveren bunlardan kaçınmak için başka nedenleri gerekçe göstererek veya çalışanı istifaya zorlayarak iş akdini sonlandırabilmektedir.

Ayrıca Türk İş Hukuku'na göre kadın çalışanlar evlilik sebebiyle iş sözleşmelerini feshedebilecekleri gibi kıdem tazminatına da hak kazanmaktadırlar. İşverenler evliliği takiben gerçekleşen fesih sonrası kadın çalışanın kıdem tazminatını vermeye çoğu zaman yanaşmamakta, bu durumda da evlenmiş olmak kadın için ayrımcılık sebebi olmaktadır.

Ülke genelinde bir ekonomik kriz veya kurum bazında mali bir sıkıntı söz konusu olup çalışan sayısında azalmaya gidildiğinde ise işten çıkarılanlar ilk olarak kadınlar olmaktadır. Bunun temelinde kadınların çoğunun kayıt dışı veya kısmi süreli işlerde çalışması, kadının ev geçindirme gibi bir görevinin olmayıp gelirin ek gelir gibi algılanması ve kadının yerinin evi olduğu önyargıları yatmaktadır<sup>100</sup>.

### 3.3. Çalışma Hayatında Kadının Karşılaştığı Problemlere İlişkin Çözüm Önerileri

Çalışma hayatında kadının karşılaştığı temel sorun kadının çalışma hayatında istenmemesidir. Yapılan araştırmalarda kadınların asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğu düşüncesinin hem erkek hem de kadın çoğunluk tarafından benimsendiği görülmektedir. Bu düşünceyle kadınların çoğu çalışma hayatından uzak kalmakta, çalışma hayatına giren kadınlar ise kabul ve itibar görmemektedir. Bu da kadının iş hayatında ayrımcı muamele görerek birçok alanda erkek çalışanların gerisinde kalmasına yol açmaktadır. Bu anlamda çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılığın önüne geçebilmek için atılacak temel adımlardan biri toplumun cinsiyet eşitliği

<sup>100</sup> YAMAN ÖZTÜRK, Melda, "Kapitalist Gelişme ve Kriz Sürecinde Kadın Emeği: Asya Deneyiminden Çıkarılacak Dersler", Çalışma ve Toplum, 2010/1, s.122-123.

konusunda bilinçlendirilmesidir. Bu bilincin sağlanması için okullarda çocuklara eğitimler verilerek çocukların bu konuda daha bilinçli yetişmesini sağlamak, işyerlerinde gerek işverenlere gerek çalışanlara konuya ilişkin hak ve sorumluluklarını öğretmek etkili olacaktır. Kitle iletişim araçlarından faydalanarak kamu spotu gibi yöntemlerle de toplumun diğer kısımlarına ulaşmak ve konuya ilişkin bilinci arttırmak mümkündür.

Ayrımcılığın önlenmesine ilişkin bilinçlendirme faaliyetlerine ÇSGB koordinasyonunda hazırlanan ve 30.05.2014 tarihli ve 29015 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Ulusal İstihdam Stratejisi’nde de yer verilmiştir.

Strateji dört temel politika ekseninden oluşmakta olup kadınlar, özürllüer, gençler ve uzun süreli işsizler başta olmak üzere özel politika gerektiren grupların işgücüne ve istihdama katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması amacına yönelik ‘Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması Temel Politika Eksenı’ altında “Ayrımcılıkla mücadeleye yönelik düzenlemeler geliştirilecektir.” politikasına yer almaktadır. Bu politikanın gerçekleştirilmesi için eksenin eylem planına iki tedbir maddesi konulmuştur. Bu tedbir maddeleri;

- Ulusal ve yerel televizyon kanallarında ayrımcılığın önlenmesine ilişkin kamu spotlarına yer verilecektir.
- Toplumda ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin bilinçlendirme çalışmaları yapılacaktır.

şeklindedir.

Tedbir maddelerinin özenle ve dikkatle hayata geçirilmesi, ayrımcılıkla mücadele konusunda geniş kitlelere ulaşılmasını sağlayacağı için büyük önem taşımaktadır. Bu sebeple sorumlu ve işbirliği yapılacak kurum ve kuruluşların bu bilinçle hareket etmeleri ve üzerlerine düzen görev ve sorumlulukları titizlikle yerine getirmeleri gerekmektedir.

Ayrımcılığın önlenmesi için yapılan bilinçlendirme çalışmaları açısından gerçekleşmiş diğer bir önemli adım, 2005 yılı Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali İşbirliği Programı kapsamında, Eylül 2010-Mart 2012 döneminde ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğüne Almanya-Avusturya konsorsiyumu ile birlikte Türkiye’de kadınların toplumsal fırsatlardan erkeklerle eşit biçimde yararlanmalarının sağlanması ve kadının insan



haklarının korunması hedeflerine dönük olarak yürütülmüş olan “Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi”dir. Söz konusu projenin uygulanma amacı; cinsiyet eşitliği konusunda Türk mevzuatının AB Müktesebatı ile uyumlu hale getirilmesi, müktesebatın uygulanmasından sorumlu kurumların kapasitelerinin geliştirilmesi ve konuya ilişkin kamu duyarlılığının artırılması olmuştur.

Söz konusu proje kapsamında kurumsal kapasitenin artırılması amacıyla ilgili kamu kurum ve kuruluşların, sosyal tarafların ve sivil toplum örgütlerinin temsilcilerinin de katılımıyla genel ve özel eğitimler gerçekleştirilmiştir. AB üye ülkelerindeki en iyi uygulama örneklerini, konuyla ilgili direktifleri, içtihat hukukunu da içeren çalışma hayatında kadın erkek eşitliğine ilişkin ücret ve yükselme politikaları, çalışma ilişkilerinde dengenin sağlanması, kadınların istihdamının korunması ve desteklenmesi, eşitliğin desteklenmesi için kurallar ve tedbirler ile bunların uygulamaları başlıklarını taşıyan genel eğitimler düzenlenmiştir.

Bunun yanı sıra, kamu çalışanları arasında kadın ve erkeğe eşit muamele konularına yönelik eğitimler verilmiştir. Bu eğitimlere toplamda 434 kişi katılmış olup, eğitimler sonucunda düzenlenen anketler ve yapılan geribildirimler sonucu ilgili personelin bilgi ve farkındalık düzeyinin %25 oranında arttığı anlaşılmıştır.

Ayrıca, projenin uygulanması sürecinde çalıştaylar ve akademik üye, kamu kurum ve kuruluşu, sosyal taraflar ve sivil toplum kuruluşları ile yabancı uzmanların katılımı ile bir konferans düzenlemiştir. “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Açılan Kapılar” başlıklı 50.000 adet broşür bastırılarak ilgili kurum ve kuruluşlara dağıtımı gerçekleştirilmiştir.

Projenin bir çıktısı, her yıl verilmesi kararlaştırılan “Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ödülü”dür. Ödül için başvuru yapan firmalar, çeşitli kriterler göz önüne alınarak (bilgilendirme, taahhüt ve eğitim, ayrımcılık karşıtı mekanizmalar, işe alım, kariyer planlaması & terfi süreci, iş-yaşam dengesi, eşit ücret, başvuru/ihbar/şikayet) değerlendirilmektedir. 2012 yılından beri verilen ödülün devamlılığının sağlanması, duyuru sürecinin daha etkili kanallar aracılığıyla (televizyon, radyo, reklam vb.) yapılmasının sağlanması ve bilinirliğinin artırılması önem taşımaktadır. Ödül verilmesi ve ödül sahibinin çeşitli yollarla geniş kitlelere duyurulması, işverenler açısından teşvik edici olup çalışma hayatında kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanması için özendirici nitelik taşımaktadır.

Çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılığın önüne geçebilmek için alınacak bir diğer önlem de konuya ilişkin mevzuatın geliştirilmesidir. Bu anlamda ilk olarak yürürlükteki mevzuat incelenmeli ve kadını korumayı amaçlarken ayrımcılık doğuran hükümler gözden geçirilmelidir.

Mevzuatta yapılabilecek değişikliklere ilişkin olarak geliştirilebilecek önerilerden evvel mevzuatımızın AB müktesebatı ile uyumlu hale getirilmesi konusunda yukarıda bahsi geçen “Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi” nin çıktılarına değinmek gerekmektedir.

Proje sonucunda, AB tarafından mevzuatımızda yapılması gereken değişiklikler ile eleştiri ve öneriler ÇSGB’ye sunulmuştur. Bu önerilerden bir tanesi İş Kanununun 72 nci maddesi ile ilgilidir. AB tarafından “Yer ve su altında çalıştırma yasağı” başlıklı 72 nci maddedeki “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.” ifadesinin “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve kadınların çalıştırılması yasaktır.” şeklinde değiştirilmesi önerilmiş ancak uygulamaya geçmemiştir. Söz konusu önerinin 72 nci maddeye yansıtılarak bu alanlarda çalışıp çalışmama kararının, erkeklerin olduğu gibi kadınların da kendi isteklerine bırakılması fırsat eşitliği anlayışı ile daha uyumlu olacağı için önem arz etmektedir.

Proje sonucunda AB heyetinin İş Kanununun “Gece çalıştırma yasağı” başlıklı 73 üncü maddeye ilişkin önerisi ise Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik’teki “çalıştıracakları kadın işçileri” ifadesinin “çalıştıracakları işçileri” şeklinde değiştirilmesi olmuş ancak bu öneri de uygulamaya geçmemiştir. Bu önerinin uygulamaya konması, çalışma hayatında kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın azaltılması adına faydalı olacaktır.

Türk Mevzuatı, analığa ilişkin kanuni düzenlemeler açısından incelendiğinde de kadın erkek eşitliğine aykırı hususlara rastlanmaktadır. Doğuma ilişkin izinler, sadece anneye verilmektedir. İş Kanununun “Analık halinde çalışma ve süt izni” başlıklı 74 üncü maddesi ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Mazeret izni” başlıklı 104 üncü maddesine göre Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta

olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. İş Kanununa göre isteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Devlet Memurları Kanunu ise ücretsiz izni sadece anneye değil baba olan memura da vermektedir. Kanunun “Aylıksız izin” başlıklı 108 inci maddesine göre ise doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir. Bu durum ücretsiz izinler açısından işçi ve memurlar arasında farklılık olduğunu da ortaya koymaktadır.

Doğuma bağlı ücretli/ücretsiz izinlerin sadece kadın çalışana değil erkek çalışana da verilmesi, yani dünyanın birçok ülkesinde uygulandığı gibi bu izinlerin ebeveyn izni başlığı altında genişletilmesi, bu sayede çocuğun sadece anneye ait olmadığını, babanın da çocuk bakımı konusunda sorumluluğu bulunduğunun ortaya konması daha eşitlikçi bir uygulama olacaktır.

Mevzuat ile ilgili yapılabilecek bir diğer değişiklik Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte yurt açmak için gereken 150’den fazla kadın çalışan olması koşulunun düzenlenmesidir. Yurt açmak için belli bir kadın çalışan sayısı gerekliliği de çocuk bakımının sadece kadınla ilişkilendirmek anlamına gelmektedir. Ayrıca yurt açma maliyetine katlanmak istemeyen işveren kadın çalışan sayısını bu sınırın altında tutmakta bu da kadın istihdamına olumsuz etki yapmaktadır. Böylece mevzuatta böyle bir hükmün varlığı çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılığı daha da derinleştirmektedir. Söz konusu hükümde ‘kadın çalışan’ ifadesi yerine ‘çalışan’ ifadesinin kullanılması çalışma hayatında ayrımcılığı azaltmak adına daha yerinde olacaktır.

Mevzuatın geliştirilmesi için atılacak bir diğer önemli adım da uluslararası mevzuat takibi yapılarak faydalı düzenlemelerin ülkemize uyarlanıp kabul edilmesidir. ILO’nun 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi aile sorumlulukları olan kadın ve erkeklere fırsat ve muamele eşitliği sağlama amacıyla 1981 yılında ILO’ya üye devletler tarafından kabul edilmiştir. Ülkemiz henüz bu Sözleşmeyi onaylamamıştır. Ülkemizin onaylamadığı bir diğer ILO Sözleşmesi de 2000 yılında kabul edilen 183 sayılı Annelik Koruma Sözleşmesidir. Bu Sözleşme tüm kadınlar için işgücünde eşitliği sağlamayı,

ayrımcılığı önlemeyi, anneliğin getirdiği izin ve hakları garanti altına almayı amaçlamaktadır. Söz konusu iki Sözleşmenin ülkemizce kabulü çalışma hayatında ayrımcılığı azaltmak adına ciddi ölçüde fayda sağlayacaktır.

Mevzuatın güçlendirilmesi kadar uygulanmasının sağlanması çalışma hayatında ayrımcılığın önüne geçmek adına önem teşkil etmektedir. Bu anlamda denetimlerin sıklaştırılması, mevzuata uygun davranmayanlara uygulanacak cezai yaptırımların artırılması alınabilecek önlemler arasındadır.

Kadınların çalışma hayatından uzak kalmasında önemli etkenlerden biri olan çocuk ve yaşlı bakımı gibi hizmetlerin yaygınlaştırılması ve daha ekonomik hale getirilmesi de çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılığı azaltmak adına faydalı olacaktır. Ülkemizde bu olanaklar oldukça sınırlı ve pahalıdır. Çalışarak elde edeceği gelirin büyük bir kısmını belki de daha fazlasını çocuk veya yaşlı bakım hizmetlerine verecek olan kadınların çoğu bu bakımları kendileri üstlenmek durumunda kalmaktadır. Bunun sonucu olarak da kadınlar çalışma hayatından uzak kalmakta veya çalışma hayatına ancak kısmi süreli işlerle dâhil olabilmektedirler.

Kadınların çalışma hayatında ayrımcı uygulamalara maruz kalmalarının en önemli sebeplerinden biri de kadınların çoğunun kayıt dışı çalışıyor olmasıdır. Kadınların kayıt dışı çalışması onları birçok haktan mahrum bırakmakta, işverenlerin ayrımcı uygulamalarına da temel oluşturmaktadır. Bu anlamda kayıt dışılığı azaltmak ayrımcı uygulamaları da azaltacaktır. Kayıt dışılığı azaltmak için bu konuda denetimlerin artırılması, kayıt dışı ekonomideki kadın çalışanların örgütlenerek haklarını aramalarının sağlanması etkili olacaktır.

Çalışma hayatına ilişkin tüm istatistiklerin cinsiyet temelinde toplanması bu alanda cinsiyetler arası ayrımcılığın boyutlarını görmek ve gerekli tedbirleri alabilmek için temel oluşturacaktır.

Son olarak, “Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi” sonucunda sadece mevzuat açısından değil uygulamaya yönelik de eleştirilere yer verilmiştir. AB heyeti proje sonucunda ayrıca, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Eşleştirme Projesi” kapsamında Türkiye’de ‘Eşitlik Kurumu’ ve ‘Ayrımcılık Yasağı Örgütleri’ bulunmadığını ve bunun bir eksiklik olduğunu belirtmiştir. Söz konusu eksikliğin, 25.05.2010 tarihli ve 27591 sayılı Resmi Gazete’de

yayımlanarak yürürlüğe giren 2010/14 sayılı ve “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Başbakanlık Genelgesi’nin ilk maddesinde öngörölmüş olan Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu yapısının geliştirilmesi ile giderilmesinin sağlanabileceği düşünölmektedir. Kadın istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ve giderilmesi amacıyla oluşturulan Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu’nun işlerliğini arttırmak, çalışma hayatında ayrımcılığın önüne geçebilmek için faydalı olacaktır. Bu Kurul altında kadınları ayrımcı uygulamalar konusunda bilinçlendirecek, ayrımcı uygulamalara maruz kalan kadınlara başvurabilecekleri yasal yollarla ilgili bilgi verecek bir komisyon oluşturulması Kurulun işlerliğini arttırmak adına izlenecek yollardan biridir.

## SONUÇ

İnsanoğlunun yaradılışından kaynaklanan farklılıklar onun kimi zaman farklı muamelelere maruz kalarak dezavantajlı duruma düşmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda farklı muamele göyerek dezavantajlı duruma düşen gruptardan biri de kadınlardır. Kadın ve erkek arasındaki cinsiyete dayanan eşitsizlik cinsiyete dayalı ayrımcılığı da beraberinde getirmektedir.

Toplum içerisinde her iki cinsiyete de belli kalıplar çizilmekte, bireylerden bu kalıplar doğrultusunda hareket etmeleri beklenmektedir. Bu noktada ortaya çıkan toplumsal cinsiyet kavramı cinsiyete dayalı ayrımcılığa da temel teşkil etmektedir. Kız çocukları ev hanımı ve anne olmak üzere yetiştirilmektedirken, erkek çocuklarına evin geçimini sağlamakla görevli taraf olduğu bilinci verilmektedir. Büyüme çağlarında bu yönlendirmeyi alan çocuklar çalışma hayatında da aynı bilinçle hareket etmektedir. Bu nedenle kadına yönelik ayrımcılığın en çok gözlemlendiği alanlardan biri de çalışma hayatı olmaktadır.

Kadınlara mesleki yönlendirme aşamasından başlayarak, eleman alımında, iş ilişkisi içerisinde ve iş ilişkisinin sonlandırılmasında olmak üzere çalışma hayatının hemen her aşamasında ayrımcılığa uğramaktadırlar. Bu durum kadının çalışma hayatından uzaklaşmasına neden olmaktadır. Buna bağlı olarak kadın istihdamı ve işgücüne katılım oranları düşerken, kadınlarda işsizlik oranı erkeklere oranla daha yüksek seviyelerde ölçülmektedir.

Bu ayrımcılığın önüne geçebilmek için bilinçlendirme çalışmaları, mevzuat düzenlemeleri, bakım hizmetlerinin geliştirilmesi, ayrımcılık karşıtı örgütlerin oluşturulması gibi uygulamalar hayata geçirilmelidir.

Son olarak çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılığın son bulmasının sadece kadının çalışma hayatındaki konumunu iyileştirmekle kalmayıp, bu yolla kadının işgücüne katılımının artacağı, ailelerin ekonomik düzeyinin yükseleceği, ailelerin ekonomik düzeyinin yükselmesi ile de toplumsal kalkınmanın sağlanacağı unutulmamalıdır.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

### Makale ve Tezler;

ALTUN, Muammer, “**Ayrımcılık Suçu**”, ( Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı Avrupa Birliği Hukuku Programı, 2010).

CİNER, Özgür, **Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, 2003.

EROL, Aslıhan, **Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliği Politikaları ve Türkiye**, T.C. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Edirne 2011.

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu, **İstihdamda Kadına Yönelik Ayrımcılığın Yasal Boyutu Atölye Notları**, 8-9 Aralık 2012.

KURNAZ, Işıl ve ATALAY Duygu, **İş-Aile Yaşamının Uyumlaştırılması: Türkiye’de Güncel Tartışmalar**, Ankara: Kadın Araştırma Merkezi Yayını, 2013/02, Aralık 2013.

MAKAL, Ahmet, “**Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler**”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi Tartışma Metinleri, Mayıs 2001.

ÖZ, Sumru, “**Kriz ve İşsizlik: Başarı Örnekleri ve Çözüm Önerileri**”, İstanbul: TÜSİAD-Koç Üniversitesi Ekonomik Araştırma Forumu, Ağustos 2010.

PUR, Necla, **Türkiye’de Kadın İşgücü ve Sorunları**, İstanbul: Kadın ve Sosyoekonomik Gelişme Konferansı Bildirileri,1991.

ŞEŞEN, Elif, “**Gazetelerde Yayımlanan İş İlanlarında Ayrımcılık ve Fırsat Eşitliği – Türkiye ve İngiltere Karşılaştırması**”, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, 2006).

Sosyal-İş Sendikası, **8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdam Raporu**, Mart 2010.

YUMUŞ, Akın, **Kalkınma Planları Çerçevesine Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları**, Ankara: T.C. Başbakanlık KSGM, 2011.

### Kitaplar;

ALTAN ARSLAN, Şengül, **Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik**, T.C. Başbakanlık KSGM, Aralık 2000.

AYDEMİR, Muzaffer, **İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa 2007.

BHASIN, Kamla, **Toplumsal Cinsiyet: Bize Yüklenen Roller**, Çev. Kader Ay, Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları, 2003, İstanbul.

ECEVİT, Yıldız, “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, 1998.

GÖK, Fatma, “Türkiye’de Eğitim ve Kadınlar”, **1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar**, İstanbul: İletişim Yayınları, 2010.

KARAN, Ulaş, **Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları**, Ankara: Kapasite Geliştirme Derneği, Eylül 2009.

KORKUSUZ, Refik, **Uluslararası Belgelerde ve Türk Anayasası’nda Temel Hak ve Özgürlükler**, İstanbul 1998.

ÖZKAZANÇ, Alev, **İşyerinde Şiddet: Psikolojik ve Cinsel Taciz El Kitabı**, Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi, 2012.

T.C. Başbakanlık KSGM, **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, Ocak 2000.

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

### **Sürelili Yayınlar:**

DENİZ, Önder, “Cumhuriyet Dönemi Çalışma Hayatı”, **Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmalar Dergisi**, VI/15, 2007/Güz.

DİNÇ, Meryem, “Çalışma Hayatında Kadın ile İlgili Hukuki Düzenlemeler”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 6, Sayı 3, 2002.

IŞIK, Volkan, “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları”, **Kamu’da Sosyal Politika**, Sayı No 11, 2009/4.

KOCACIK, Faruk ve B.GÖKKAYA, Veda, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, 2005.

KOÇ, Yıldırım, “İzmir İktisat Kongresi (1923) ve İşçiler”, **Egiad Yarın Dergisi**, Ağustos 2009.

KUYAKSİL, Ali, “Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Gelişimi”, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 6, Sayı 11, 2009.

MAKAL, Ahmet, “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2010/2.



OĞUZMAN, M. Kemal, “931 Sayılı Yeni İş Kanununun Özellikleri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt 33, Sayı 3-4, 1967.

ÖNDER, Nurcan, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1. Temmuz-Eylül 2013.

ÖZER, Mustafa ve BİÇERLİ, Kemal, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 3, Sayı 1, 2003.

PARLAKTUNA, İnci, “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt 10, Sayı 4. Ekim 2010.

SAYAR ÖZKAN, Gökçen ve ÖZKAN, Bülent, ”Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2010/1.

SOYSAL, Abdullah, “İş Yaşamında Stres”, **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2009.

TEMEL, Ayşen, YAKIN, Mehmet ve MİSCİ Sema, “Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansımaları”, **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt:13, Sayı:1, 2006.

YAMAN ÖZTÜRK, Melda, “Kapitalist Gelişme ve Kriz Sürecinde Kadın Emeği: Asya Deneyiminden Çıkarılacak Dersler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2010/1.

### **İnternet Siteleri;**

Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağı, 2012, [http://www.strateji.gov.tr/default\\_b0.aspx?id=391](http://www.strateji.gov.tr/default_b0.aspx?id=391), ET: 04.09.2014.

Başbakanlık, Mevzuat Bilgi Sistemi, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/>.

ÇAKALLI, Mehmet Emin, “**Sosyal Devlet**”, 25 Kasım 2007, <http://www.genbilim.com/sosyal-bilimler/sosyoloji/sosyal-devlet/>, ET: 29.01.2014.

**Çalışan Kadını Kabusu Mobbing**, 14.01.2011, <http://www.haber7.com/haber/20110114/Calisan-kadinlarinkabusu-mobbing.php>, ET: 29.01.2014.

“**Çalışan Kadınların %14’ü Cinsel Tacize Uğruyor**”, Aralık 2004, <http://wowturkey.com/forum/viewtopic.php?t=10874>, ET: 21.01.2014.

Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi, 2010-2012, [http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/pr oje\\_2011](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/pr oje_2011), ET: 05.09.2014.

Devlet Planlama Teşkilatı, **Dokuzuncu Kalkınma Planı**, Haziran 2000, [http://www.goc.gov.tr/ortak\\_icerik/gib/plan8.pdf](http://www.goc.gov.tr/ortak_icerik/gib/plan8.pdf), ET: 15.01.2014.

“**Dünyada En Çok Kadınlar Part-time Çalışıyor**”, 20.05.2012,  
<http://ekonomi.milliyet.com.tr/dunyada-en-cok-kadinlar-part-time-calisiyor/ekonomi/ekonomidetay/20.05.2012/1542706/default.htm>, ET: 28.01.2014

ERKAN, Hatice, “**Kadınlara iş görüşmelerinde ayrımcı sorular soruluyor**”, 8 Mart 2013, <http://www.campaigntr.com/2013/03/08/36657/kadinlara-is-gorusmelerinde-ayrimci-sorular-soruluyor/>, ET: 10.01.2014.

Eurostat İstatistikleri,  
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, ET: 28.12.2013.

ILO İstatistikleri, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_195447.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195447.pdf), ET: 05.09.2014.

İNCİROĞLU, Lütfi, **Çalışma Hayatında Kadın**,  
<http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/93/19/>, ET: 21.01.2014.

“**İstanbul Sözleşmesi yürürlüğe girdi**”, Ağustos 2014,  
<http://www.sendika.org/2014/08/istanbul-sozlesmesi-yururluge-girdi/>, ET: 04.09.2014.

“**İşyerinde Tacize Uğradınız mı?**”, Kasım 2006,  
<http://arama.hurriyet.com.tr/arsivnews.aspx?id=5402753>, ET: 21.01.2014.

**Kadının Temel Görevi Çocuk Doğurmak!**, 10.07.2011,  
<http://www.sabah.com.tr/Ekonomi/2011/07/10/kadinin-temel-gorevi-cocuk-dogurtmak>, ET: 14.01.2014.

**Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi**, 1979,  
[http://www.unicef.org/turkey/cedaw/\\_gi18.html](http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html), ET: 29.01.2014.

Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı**, Haziran 2013,  
[http://pbk.tbmm.gov.tr/dokumanlar/10-kalkinma\\_plani.pdf](http://pbk.tbmm.gov.tr/dokumanlar/10-kalkinma_plani.pdf), ET: 15.01.2014.

KOCA, Bennur, “**Çalışma Hayatı ve Kadın**”, Temmuz 2012,  
<http://ebookbrowse.net/calisma-hayati-ve-kadin-bennur-koca-pdf-d360710227>, ET: 30 Aralık 2013.

OECD İstihdam İstatistikleri, [http://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-rate-of-women\\_20752342-table5](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-rate-of-women_20752342-table5), ET: 04.09.2014.

Official Journal of European Communities, <http://eur-lex.europa.eu/JOIndex.do>.

ÖZÇELİK, Burcu, “**Kadınlar iş hayatında nelere eyvallah diyor?**”,  
<http://isyasami.yenibiris.com/Default.aspx?pageID=238&NewsID&nID=72613&AuthorID=45>, ET: 27.01.2014.

“**Sexual Harassment in the Workplace**”, 2010,  
<http://www.workharassment.net/index.php/sexual-harassment-in-the-workplace.html>, ET: 21.01.2014.

T.C. Başbakanlık KSGM, **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013**, <http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/TCEUlusaleylemplani.pdf>, ET: 27.01.2014.

United Nation, **The World's Nation Women Trends and Statistic 2010**, [https://unstats.un.org/unsd/demographic/products/Worldswomen/WW\\_full%20report\\_color.pdf](https://unstats.un.org/unsd/demographic/products/Worldswomen/WW_full%20report_color.pdf), ET: 18.01.2014.

TÜİK, **Aile Yapısı Araştırması 2006**, [www.tuik.gov.tr/IcerikGetir.do?istab\\_id=16](http://www.tuik.gov.tr/IcerikGetir.do?istab_id=16), ET: 21.01.2014.

TÜİK İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do>.

TÜİK, **Sağlık Araştırması 2012**, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13490>, ET: 21.01.2014.

TÜİK Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1068](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068).

Uluslararası Af Örgütü, “**Ayrımcılık Nedir?**”, <http://www.amnesty.org.tr/ai/node/1781>, ET: 31 Aralık 2013.

“**Women, men and part-time work**”, January 2013, <http://www.equalityhumanrights.com/scotland/legal-news-in-scotland/articles/women-men-and-part-time-work/>, ET: 28.02.1014.

YILMAZ, Alper, “**Hamilelik veya Doğum Nedeniyle İşten Çıkarılıyorum, Haklarım Nelerdir?**”, 26 Eylül 2012, <http://www.alomaliye.com/2012/alper-yilmaz-hamilelik-veya-dogum-nedeniyle.htm>, ET: 22.01.2014.

## ÖZGEÇMİŞ

2 Ekim 1987 tarihinde İzmir’de dünyaya geldim. İlk ve orta öğrenimimi İzmir’de tamamladım. 2010 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünden mezun oldum. 2010 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü’nde Çalışma Uzman Yardımcısı olarak çalışmaya başladım. Halen Çalışma Genel Müdürlüğü’nde aynı görevde çalışmaktayım.