

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İrem BAYRAM

TÜRKİYE'DEKİ KADIN ÇALIŞMA MEVZUATININ ULUSLARARASI KURULUŞLAR
ve AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİNE UYUMUNA YÖNELİK BİR MEVZUAT
ANALİZİ

Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2015

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İrem BAYRAM

TÜRKİYE'DEKİ KADIN ÇALIŞMA MEVZUATININ ULUSLARARASI KURULUŞLAR
ve AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİNE UYUMUNA YÖNELİK BİR MEVZUAT
ANALİZİ

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Ceren UYSAL OĞUZ

Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2015

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

İrem BAYRAM'ın bu çalışması, jürimiz tarafından Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Sanem ÖZER (İmza)

Üye (Danışmanı) : Yrd. Doç. Dr. Ceren UYSAL OĞUZ (İmza)

Üye : Yrd. Doç. Dr. Kadriye OKUDAN DERNEK (İmza)

Tez Başlığı: Türkiye'deki Kadın Çalışma Mevzuatının Uluslararası Kuruluşlar ve Avrupa Birliği Direktiflerine Uyumuna Yönelik Bir Mevzuat Analizi

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 06/02/2015

Mezuniyet Tarihi : 12/02/2015

Prof. Dr. Zekeriya KARADAVUT
Müdür

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ	iii
TABLOLAR LİSTESİ	iv
KISALTMALAR LİSTESİ	v
ÖZET	vi
SUMMARY	vii
ÖNSÖZ	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN ve ULUSLARARASI KURULUŞLAR

1.1 Tarihsel Süreçte Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri.....	4
1.2 Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ile İlgili Kavramsal ve Teorik Tartışmalar.....	7
1.3 Çalışma Hayatının Düzenlenmesinde Etkili Uluslararası Kuruluşlar.....	11
1.3.1 Birleşmiş Milletler	11
1.3.1.1 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ..	11
1.3.2 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)	13
1.3.2.1 Örgütün Kuruluşu ve Yapısı	13
1.3.2.2 Örgütün Amaçları.....	14
1.3.2.3 ILO Sözleşmeleri, Tavsiye Kararları ve Bildirgeler	15
1.3.2.4 Temel ILO Sözleşmeleri	16
1.3.2.5 ILO ve Kadın İşçiler.....	18

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ (AB)

2.1 Avrupa Birliği	26
2.1.1 Avrupa Sosyal Şartı	28
2.2 Avrupa Birliğinde Kadın Çalışma Haklarına Yönelik Sosyal Politika.....	29
2.3 Avrupa Birliğinde Eşitlik Komisyonları	33
2.3.1 Avrupa Birliği Komisyonu	33
2.3.2 Avrupa Parlamentosu	34
2.3.2.1 Cinsiyet Eşitliği ve Kadın Hakları Parlamenter Komisyonu	34
2.3.2.2 İstihdam ve Sosyal İşler Parlamenter Komisyonu	34
2.3.2.3 Kişisel Özgürlük, Adalet ve İçişleri Parlamenter Komisyonu	34
2.4 Avrupa Birliğinde Kadın İstihdamı	35

2.5	Avrupa Birliği'nde Çalışan Kadına Yönelik Direktifler.....	37
-----	--	----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK ÇALIŞMA MEVZUATININ CEDAW, ILO ve AB MÜKTESEBATI İLE UYUMU

3.1	CEDAW ile Uyum.....	41
3.2	ILO ile Uyum.....	42
3.3	Avrupa Birliği Direktifleriyle Uyumu	45
3.3.1	Türk Mevzuatında İşe Alma ve Çalışma Koşullarında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Engellenmesi.....	47
3.3.2	Kadın İşçinin Eşitlik İlkesi Bakımından Korunması.....	48
3.3.3	Kadın İşçinin İş İlişkisinin Kurulması Sırasında Korunması	48
3.3.4	Türk Mevzuatında İşyerinde Cinsel Taciz.....	49
3.3.5	Türk Mevzuatında Kadınların Gece Çalışması	50
3.3.6	Kadın İşçinin Analık Durumunda Korunması.....	50
3.3.7	Türk Mevzuatında Ebeveyn İzni	54
3.3.8	Kadın İşçinin Feshe Karşı Korunması ve Türk Mevzuatında İspat Yükümlülüğü	54
3.3.9	Kadın İşçinin Kıdem Tazminatı Bakımından Korunması	55
3.3.10	Türk Sosyal Güvenlik Mevzuatında Kadın	56
	SONUÇ	57
	KAYNAKÇA.....	61
	Ö Z G E Ç M İ Ş	66

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1 1980 Öncesi Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	36
Şekil 2.2 1980 Sonrası Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	37

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1 Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamındaki Değişim 1992 - 2013.....	35
Tablo 2.2 Avrupa Birliği'nin Kadını Korumaya ve Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Başlıca Direktifleri.....	40

KISALTMALAR LİSTESİ

- BM : Birleşmiş Milletler
- CEDAW : Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi
(Committee on the Elimination of Discrimination Against Women)
- ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü
(International Labour Organization)
- ILC : Uluslararası Çalışma Konferansı
(International Labour Conference)
- AIHS : Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
- STK : Sivil Toplum Kuruluşları
- İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

ÖZET

Bu çalışmanın amacı AB uyum sürecinde Türkiye'deki kadın çalışma haklarını mevzuat olarak incelemek ve mevzuatın AB direktifleri ile uyumunu araştırmaktır. Ancak süreçte, kadın hakları konusunda etkili olan diğer uluslararası kuruluşlar, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile uyum da incelenmiştir. Bu anlamda, bu çalışma bir mevzuat analizi olarak düzenlenmiş olup, toplam 11 başlık AB direktifleri ile uyum araştırmasına konu edilmiştir. CEDAW ve ILO ile uyum ise ayrıca değerlendirilmiştir. Çalışma, toplam üç bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde çalışma hayatında kadına yönelik düzenlemeler yapan uluslararası kuruluşlar derinlemesine incelenmiş, ikinci bölümde Avrupa Birliği yapılanmasının kadına yönelik oluşturmuş olduğu direktiflere kadar derinlemesine bir inceleme yapılmış ve son bölümde CEDAW, ILO ve Avrupa Birliği direktifleri ile Türk mevzuatı karşılaştırılmıştır. Çalışma sonucunda görülmüştür ki, kadının iş gücü piyasasındaki katılımının artması, onun çok değişik problemlerle karşılaşmasını da beraberinde getirmiştir. Kadının iş hayatına katılımının bu denli artışı ve kadının erkekle aynı hakları elde etme mücadelesi, kadının çalışma hayatının içinde korunması amacıyla uluslararası girişimlerde bulunulmasına neden olmuştur. Bu amaçla birçok uluslararası kurum ve kuruluş çok çeşitli direktifler ve tavsiye kararlarıyla üye devletlerini kadın çalışma hakları konusunda geliştirmeye ve iyileştirmeye çalışmışlardır. Türkiye'de ise 1923 yılında Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte kadın ve erkeğin fırsat eşitliğine ilişkin çalışmalar başlamıştır. Mevzuattaki kadınların korunmasına dair ilk yasal düzenlemeye örnek olarak 1930'da yürürlüğe giren Umumi Hıfzıssıhha Kanunu gösterilebilir. Her ne kadar Türk mevzuatında kadın ve erkek arasındaki fırsat eşitliğine dair özel bir kanun bulunmasa da, başta Anayasa olmak üzere çalışma hayatını düzenleyen kanunlar içinde kadının korunması ve erkekle aynı haklara sahip olmasının sağlanmasına ilişkin hükümlerin varlığından söz etmek mümkündür. AB ile uyum süreci içinde AB Müktesebatına Uyum Ulusal Programı ile çalışma mevzuatında değişiklikler yapılmış ve mevzuat Avrupa Birliği direktifleri ile büyük oranda uyumlu duruma gelmiştir. Gerçekten de araştırma sonuçları göstermiştir ki Türk İş mevzuatında, kadın işçilerin korunmasına ilişkin Avrupa normları ile büyük oranda paralellikler bulunmaktadır.

Anahtar kelimeler: Kadın Çalışma Hakları, Türkiye, ILO, Avrupa Birliği, CEDAW

SUMMARY

**AN ANALYSIS OF WOMEN’S EMPLOYMENT LEGISLATION IN TURKEY
REGARDING ITS COMPATIBILITY WITH INTERNATIONAL ORGANIZATIONS
AND DIRECTIVES OF EUROPEAN UNION**

Initially, this study aimed to analyze women’s rights in professional life in Turkey in EU adjustment process regarding the legislation and its compatibility with EU directives. However, the examination includes the compatibility with the other organizations that are influential on women’s rights discussions, United Nations and ILO (International Labor Organization). In this respect, this study is a legislation analysis that includes 11 titles related to the compatibility with EU directives. The compatibility with CEDAW and ILO are assessed separately. The study consists of three sections. The first section includes a comprehensive analysis of the international organizations that make regulations regarding women’s place in professional life. The second section demonstrates a deep analysis of the structure of EU and its directives about women. Finally, the third section makes a comparison between the directives of CEDAW, ILO and EU; and the legislation in Turkey. The research outcomes indicate that women’s participation into labor force brought about many problems for them. The increase in women’s participation into professional life and their struggle to gain equal rights with men triggered international initiations aiming to protect them in working life. With this purpose, many international organizations and institutions tried to persuade member states to make developments and ameliorations about women’s rights in professional life through various directives and recommendations. In Turkey, the studies for equal opportunities for women and men started right after the foundation of republic in 1923. The first legal arrangement in Turkey regarding protection of women is the Public Health Law in 1930. Although there is no special statute in Turkish legislation directed to equal opportunities for women and men, there are certain provisions in the constitution and in the laws regulating the working life, protecting women and providing equal rights for women and men. The employment legislation was changed in the EU adjustment process in framework of the National Program for the Adaptation of the Acquis and the legislation was almost completely accorded with EU directives. The research outcomes also support the fact that Turkish employment legislation is highly parallel with European norms regarding the protection of female workers.

Key words: Women Workers’ Rights, Turkey, ILO, European Union, CEDAW

ÖNSÖZ

Tez çalışmam boyunca bana yol gösteren ve önerileri ile ışık tutan danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Ceren UYSAL OĞUZ'a,

Tüm öğrenim hayatım boyunca ve özellikle de bu çalışmam esnasında benden desteklerini eksik etmeyen tüm aileme,

Teşekkürlerimi bir borç bilirim.

İrem BAYRAM

Antalya, 2015

GİRİŞ

Kadınların çalışma hayatında işçi olarak yer almalarının tarihinin çok eski olmadığı bir gerçektir.¹ Ev işi görme, eşinin ve çocuklarının bakımını üstlenme gibi görevler, kadınların toplum içinde üstlenmiş oldukları görevler arasında yer almaktadır. Kadınlar öncelikli olarak eş ve anne olmuş, onlardan dışarıda çalışmaları yalnızca ekonomik zorunluluk olduğunda istenmiştir. Bunun yanında teknolojinin gelişmesiyle yeni istihdam alanları ortaya çıktığından, sadece yarım gün yani part-time çalışma imkânı doğmuştur. Kadınların erkeklere oranla daha düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmeleri ise kadınların iş gücüne katılımının git gide artmasına yol açmıştır.

Kadınlar, çalışma hayatında ikincil bir iş gücü olarak görülmeye başlanmış ve bunun sonucunda da erkeklere oranla daha fazla korunma ihtiyaçları doğmuştur. Bu bağlamda, kadınların düşük ücret almalarına, gece döneminde çalışmalarına, hamilelik sırasında ve sonrasında çalışmalarına, sanayide ağır işlerde ve yer altı işlerinde çalışmalarına bazı sınırlar veya yasaklar getirilmiştir. Günümüzde hem uluslararası hem de ulusal düzeyde kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasına dair düzenlemelerin yeri çok önemlidir. Bunun yanında, kadınların hamilelik ve sonrasında annelik dönemlerinde korunmaları adına ciddi çabalar sarf edilmektedir.²

Avrupa ülkeleri göz önüne alındığında, Türkiye’de kadının iş hayatındaki yeri oldukça yakın tarihlere dayanmaktadır. Bunun da esas sebebi ekonomik nedenler ile açıklanabilir ki bu eve ekstra gelirin girmesi anlamına gelmektedir. Bunun yanında kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi, meslek edinmeleri, bundan dolayı eve ve eşe olan bağımlılıktan kurtulmaları, ruhsal tatminleri, yeni çevreler edinmeleri ve kendilerini geliştirmeleri gibi etkenlerden de bahsetmek mümkündür. Bütün bunlara rağmen, Türkiye’de kadınlar erkeklere oranla iş gücüne daha az katılmaktadırlar. Türkiye’de çalışma ilişkilerinin düzenlendiği özel kanunlar 1920 yılından itibaren yürürlükte dir. Halen yürürlükte olan ve Cumhuriyetin ilan edilmesinin ardından 1 yıl sonra kabul edilen 394 No’lu “Hafta Tatili Hakkında Kanun” bu husustaki ilk düzenlemelerdendir.

İsviçre Medeni ve Borçlar Kanunu, Türkçe çevirisi yapılmak suretiyle Türk Medeni ve Borçlar Kanunu şeklinde düzenlenmiştir. Hizmet (iş) sözleşmesine dair hükümler Borçlar

¹ Ertürk, Ş., Uluslararası Belgeler ve AB Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın-Erkek Eşitliği, Belediye - İş Sendikası, Ankara, 2008, s.7.

² Taşkent, S. ve Kurt, D., “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması”, Çalışma ve Toplum, No:1, (2014), s. 29-50.

Kanununun 313 vd. ve 2011’de yenilenen Türk Borçlar Kanununun 393.vd maddelerinde yer almaktadır. 1936’da ise çalışma ilişkilerinin düzenlendiği özel bir kanunla, 3008 No’lu ilk İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1952’de basın çalışanları, 1954’de ise deniz çalışanları için, onların çalışma ilişkilerinin düzenlendiği özel iş yasaları kabul edilmiştir. İş Kanunu 1971’de yürürlükten kaldırılmış, onun yerine yine çalışma hayatının düzenlendiği 1475 No’lu İş Kanunu kabul edilmiştir. Fakat söz konusu yasanın zamanla gerek sosyal gerekse ekonomik gelişmeler karşısında yetersiz kaldığı görüldüğünden, 2003’te 4857 No’lu yeni bir İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Söz konusu kanunda, AB Direktifleriyle ILO Sözleşmeleri dikkate alındığından, kadın işçilerin korunması konusu çağdaş ölçülere göre düzenlenmiştir. Ancak AB’ye katılım sürecinde, Türkiye’nin kadın iş gücünü koruma ve destekleme yönünde daha çok yol alması gerektiği AB ilerleme raporlarında yansıtılan bir gerçektir. Bu anlamda bu çalışmanın sorunsalı, Türkiye’de kadınların çalışma hayatındaki yerine ilişkin düzenlemelerin büyük ölçüde taraf olunan uluslararası sözleşmelere ve AB uyum sürecine dayanmasıdır. Bu bağlamda, Türkiye’de kadınların çalışma haklarına yönelik mevzuatın incelenmesi ve söz konusu mevzuatın AB direktifleri ile uyumunun araştırılması amaçlanmaktadır. Kadının çalışma hayatındaki yeri ve önemi oldukça geniş kapsamlı bir konudur ancak bu çalışma da konu AB direktifleri ile uyum bağlamında sınırlıdır.

Sorunsalın bu şekilde belirlenmiş olması önemli temel sorunlar sebebiyledir. Gerçekten de kadınlar çalışma hayatında ikincil iş gücü olarak görülmektedir. Bu durum da, kadınların korunması gereksinimine neden olmaktadır. Bazı ülkeler çalışan kadının ülke ekonomisine olan katkısının farkında olup, bu durumu teşvik etmek amaçlı bazı önlemlere başvurumaktadırlar. Bunlar, ayrımcı yaklaşımları engellemek amaçlı hukuki düzenlemelere başvurarak kadını iş yaşamına dâhil etmeyi amaçlamaktadırlar. Avrupa ülkeleri ile Türkiye karşılaştırıldığında, kadının iş hayatında yer alması çok daha sonraki tarihlerde gerçekleşmiştir. Bu nedenle de hukuksal düzenlemeler çok daha yeni olmakla birlikte, geliştirilmesi gereken birçok husus bulunmaktadır.

Avrupa Birliği’ne aday olan birçok ülke gibi Türkiye de her alanda mevzuatını Avrupa Birliği’ne uyumlu şekilde düzenlemek zorundadır. Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde mevzuattaki eksiklikleri tespit edebilmek için bu tarz çalışmaların yapılması büyük önem arz etmektedir. Gerçekten de Türkiye’nin AB’ye tam üyelik ve müzakere sürecinde kadının çalışma hayatındaki yerine ilişkin ne tür düzenlemeler yapılmıştır, bu düzenlemeler yeterli midir, eksikler nelerdir belirlemek uyum sürecinde etkili bir yardım sağlayacaktır.

Bu anlamda bu çalışmanın temel amacı AB uyum sürecinde Türkiye'deki kadın çalışma haklarını mevzuat olarak incelemek ve mevzuatın AB direktifleri ile uyumunu araştırmaktır.

Ancak süreçte, kadın hakları konusunda etkili olan diğer uluslararası kuruluşlar, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile uyum da incelenecektir. Bunun nedeni, Avrupa Birliği müktesebatı ile uyum çabaları kadar bu örgütlere karşı imzalanmış olan sözleşmelerden doğan yükümlülüklerinde var olmasıdır.

Araştırmanın varsayımları şu şekildedir:

- Türkiye'de, kadın çalışma hayatının düzenlenmesi konusunda uluslararası kuruluşlarda taraf olduğu sözleşmelerin gereklerini yerine getirmek için yasal düzenlemelerin tamamlanması yönünde çalışmalar sürdürülmektedir.
- Türkiye'nin Avrupa Birliği uyum sürecinde kadın çalışma hayatına ilişkin ortaya konan direktifler ile uyumunu tamamlama yönündeki çalışmaları sürmektedir.

Araştırmanın soruları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

- Avrupa Birliğinde kadın çalışanların yeri nedir?
- Avrupa Birliğinde kadının çalışma hayatıyla ilgili yapılan düzenlemeler nelerdir?
- Türkiye'de kadının çalışma hayatıyla ilgili yapılan düzenlemeler nelerdir?
- Türkiye'de yapılan düzenlemeler Avrupa Birliği düzenlemeleri ile ne derece uyumludur?

Bu çalışma bir mevzuat analizidir. Mevzuat analizi sürecinde, ilk önce konu üzerinde daha önce yapılmış olan çalışmalar incelenmiş ve bu çalışmaların belirlediği kriterler analiz için baz alınmıştır. Çalışma toplam üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışma hayatında kadına yönelik düzenlemeler yapan uluslararası kuruluşlar derinlemesine incelenmiştir. İkinci bölümde Avrupa Birliği yapılanması ve kadın çalışanlara yönelik oluşturulmuş direktifler derinlemesine inceleme konusu edilmiştir. Son bölümde ise CEDAW, ILO ve Avrupa Birliği direktifleri ile Türk mevzuatı uyum bakımından karşılaştırılmıştır.

Bu çalışmada, kadının çalışma hayatının mevzuata uyumu sadece Avrupa Birliği direktifleri bazında değerlendirilmektedir. Bu anlamda bu çalışmanın sonuçları bu direktiflerde sözü geçen konular ile sınırlıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN ve ULUSLARARASI KURULUŞLAR

Bu bölümde, kadının çalışma hayatındaki yerini ve konumunu etkileyen, önde gelen uluslararası kuruluşlar derinlemesine incelenmiştir. Ancak bu kuruluşları incelemeyen önce kadının çalışma hayatındaki yerine ilişkin tarihsel süreçten bahsedilerek neden kadın çalışanlar hakkında düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu açıklanmıştır.

1.1 Tarihsel Süreçte Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri

Kadınlar, tarih boyunca her dönemin değişen koşulları ve niteliklerine göre farklı biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Ancak, gerçek anlamda “ücretli ve işçi statüsü” altında ekonomik hayata girişleri Sanayi Devrimi ile birlikte olmuştur. Bu sebeple kadınların gerçek anlamda çalışma hayatına girişinde Sanayi Devrimi milat olarak kabul edilmektedir.

Sanayi Devrimi öncesi dönemde kadınlar; çırak, kalfa, köle gibi çok farklı konumlarda çalışma hayatındaki yerlerini almışlardır. İlkel toplumlarda kadınlar; bitki toplayıcılığı, tohum ekme, çocuk bakımı gibi görevleri üstlenmişlerdir. Bu dönemdeki bulgular, kadının üstün bir statü ve saygınlığa sahip olduğunu göstermektedir.³ Bu nedenle ilkel toplumlarda anaerkil bir yapının hâkim olduğunu söylenebilir.

Göçebe yaşam tarzından yerleşik düzene geçilmesiyle birlikte sosyal ve siyasal yaşamda köklü değişimler meydana gelmiştir. İş alanları gelişmeye başlamış, bu da beraberinde rekabeti ve insanlar arasında egemenlik savaşlarını getirmiştir. Erkekler avcılık, madencilik gibi güç gerektiren alanlarda çalışırken, kadınlar çocuk bakımı, temizlik gibi ev işleriyle uğraşarak aktif üretim sürecinden evlerine çekilmişlerdir. Bu dönemde ataerkil toplum yapısı ortaya çıkmış ve ilkel dönemdeki anaerkil yapı yerini ataerkil yapıya bırakmıştır.⁴

Yerleşik düzene geçilmesiyle birlikte evlerine çekilen kadınlar, 10. ve 11. yüzyıllarda feodal düzenin mutlak hâkim olması ile birlikte kırsal kesimlerde tekrardan aktif üretim sürecine dönüş yapmışlardır. Bunun yanında başlarda evlerde ücret almadan, hizmetçi ve uşak olarak çalışan kadınlar, daha sonra bu işi para karşılığı yapmaya başlamışlardır.

³ Ertürk, a.g.e.,s.7.

⁴ A.g.e., s.8.

15. ve 18. yüzyıllar arasında kasaba ve kentlerde, küçük sanat okullarında meydana gelen değişimlere bağlı olarak, lonca sistemi ortaya çıkmıştır. Lonca düzeni içinde, bazı sanat kollarında çok yaygın olmamakla birlikte kadınlar yer almaya başlamış, hatta zamanla sadece kadınların çalıştığı iş kolları ortaya çıkmıştır. Bunun yanında kadınlarında erkekler kadar yoğun olarak çalıştığı terziilik, ayakkabıcılık, fırıncılık gibi iş kolları da yaygınlaşmıştır.⁵

17. yüzyılda Sanayi Devriminin gerçekleşmesi ile birlikte pek çok konuda dönüm noktaları yaşanmıştır. İngiltere’de buharın üretim sürecinde kullanılmaya başlaması ile dokuma sektöründe başlayan Sanayi Devrimi pek çok kadının çalışma hayatına katılmasına neden olmuştur.

Sanayi devriminin ardından ortaya çıkan değişimlerden, dokuma sektörü de etkilenecek gelişme göstermiştir. Bunun bir sonucu olarak da iş gücü dağılımında kadının payı artmıştır. Üretim biçimini kolaylaştıran makineler, teknik gelişmeler, uzmanlaşma ve iş bölümü, kadının iş hayatına dâhil olmasını kolaylaştırmış ve dokumacılıkta kadının rolünün erkeğin önüne geçmesine neden olmuştur.⁶ Ancak o dönemde geçerli olan “bırakınız yapsınlar bırakınız geçsinler” iktisadi anlayışı kadınların erkeklerden daha az ücretle çalışmasına yol açmış, böylece kadınlar çok daha ağır koşullarda ve düşük ücretle çalışmak zorunda kalmışlardır.⁷

19. yüzyıla kadar devam eden bu duruma karşı, 19. yüzyıl ortalarında liberal devlet anlayışındaki değişimle birlikte mücadeleci ve katılımcı devlet anlayışına geçilmiş ve bu geçiş ile birlikte kadınların çalışma hayatında karşılaştığı pek çok olumsuz koşul iyileşme sürecine girmiştir. Bu iyileşme süreci içerisinde, çalışma sürelerinin sınırlandırılması, bazı işyerlerinde ve bazı iş kollarında kadınların çalışmalarının yasaklanması gibi koruyucu önlemler yer almaktadır.

19. yüzyıl sonlarında kimya, otomotiv gibi alanlarda meydana gelen hızlı gelişime rağmen kadın iş gücü, geçmişe oranla aynı hızla artmamış ve kadının çalışma yaşamına katılımı büyük oranda sınırlandırılmıştır. Buna karşılık 1. ve 2. Dünya Savaşlarının yaşandığı dönemlerde erkeklerin savaşta olmasından dolayı, kadın iş gücü tüm kesimlerde sayıca artmıştır.⁸ Hizmet sektöründe ve kamusal alandaki gelişmelerle birlikte, kadının iş

⁵ A.g.e., s.9.

⁶ Koca, B., “Çalışma hayatı ve kadın”, İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi, No: 3, (2011), s.36.

⁷ Kocacık, F. ve Gökçaya, V.B., “Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:6, No:1, (2005), s.197.

⁸ Ertürk, a.g.e., s. 10.

hayatındaki rolünün oranında da artış gözlemlenmiştir.⁹ Bunun yanı sıra 2. Dünya Savaşı'nın ardından uluslararası sosyal politikalarda gerçekleşen etkili değişiklikler, kadın iş gücünü koruma altına alan ve destekleyen hukuki düzenlemelerin gerçekleştirilmesine neden olmuştur.

Özetle kadının endüstrileşmeyle birlikte tarım dışındaki alanlarda iş gücüne katılımında bulunmaya başlaması 2. Dünya Savaşı'nın ardından artarak devam etmiştir. Fakat günümüzde kadınlar hala ekonomik ve toplumsal kalkınmanın faydalarından çok daha az yararlanmakta ve erkeklere oranla iş gücüne katılımında çok düşük düzeylerde kalmaktadırlar. Dolayısıyla bu da kadınların çalışma hayatında erkeklerden daha geride kalmalarına neden olmuştur. Bu farklılık, ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişmektedir Tüm bunların sonucu olarak çalışma hayatında kadının bazı özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:¹⁰

- Sanayi sektöründe dokuma, gıda gibi alanlarda ve hizmet sektöründe kadın iş gücü daha fazla bulunmakta ve ayrıştırılmaktadır.
- Rutin, az yetenek gerektiren, tekrar içeren, tatmin düzeyi düşük ve üstünlük kullanılmayan işlerde kadınlar yoğunlaşırken, aynı işyerinde diğer işlerde erkek ağırlıklı görevlendirilmeler yapılarak ayrıştırmalar ve yığılmalar gözlenmektedir.
- Erkek çalışanlara oranla kadınların terfi alma imkânı çok daha sınırlıdır.
- Kadınlar çalıştıkları yerlerde daha çok yönetilen, kararları uygulayan veya emir ve sorumlulukları yerine getiren konumlardadırlar. Ancak yöneten, düzenleyen, karar alan ve sorumluluk gerektiren işlerde konumlanamamaktadırlar.
- Erkek çalışanlara oranla, kadın çalışanlar daha düşük ücretler almaktadırlar. Bu durum farklı ülkelerde değişiklikler gösterse de, kadınlar erkeklerin dörtte üçü hatta yarısı kadar ücret almaktadırlar.
- Ekonomik anlamda bir daralma olduğunda, ilk olarak işten, kadın işçiler çıkarılmaktadır.

Kadınlar için çalışma hayatındaki bu olumsuz tabloya rağmen günümüzde kadın iş gücü oranında ciddi bir artış yaşanmaktadır. Kadının iş hayatındaki yerinin artmasında hizmet sektörünün yaygınlaşmasının yanı sıra aşağıdaki gibi başka etmenler de bulunmaktadır. Bu etmenler;

- Eğitim imkânlarının iyileşmesi,
- Standart dışındaki çalışma biçimlerinin oluşturularak her geçen gün artması,

⁹ Kocacık, Gökkaya, a.g.e., s.198.

¹⁰ Koca, a.g.e., s. 35.

- Global anlamda çalışan kadınları destekleyici ve koruyucu hukuksal düzenlemelerin yapılması ve uygulamaların yaygınlaşması,
- Demografik anlamdaki gelişmeler,
- Kadının iş hayatındaki rolü üzerine toplumsal tutumların olumlu anlamda değişmesi,
- Çocuk bakımı vb. hizmetlerde meydana gelen gelişmeler,
- Boşanma oranlarında artış ve evlilik oranında düşüş yaşanması olarak sıralanmaktadır.¹¹

Tüm bunların sonucunda mavi ve beyaz yakalı iş gücünün yanı sıra günümüzde kamusal alanda ve özel sektörde çalışan ve sayısı her geçen gün artmakta olan kadınları nitelendiren “pembe yakalı iş gücü” kavramı ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak, ilkel toplumlardan günümüze kadar, özellikle bazı endüstri alanlarında kadın çalışanlara olan ihtiyacın artması, kadınların iş hayatında daha etkin bir şekilde yer alması için yapılan uygulamalar ve çalışmalar, küreselleşmenin beraberinde getirmiş olduğu yenilikler, kadın iş gücünün çalışma hayatında daha aktif ve erkeklerle eşit koşullarda istihdam edilmesinde büyük adımlar atılmasına neden olmuştur.

1.2 Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ile İlgili Kavramsal ve Teorik Tartışmalar

Kadının çalışma hayatındaki yeri ile ilgili kavramsal ve teorik tartışmalar daha çok “pozitif ayrımcılık” üzerinden yapılmaktadır.¹² “Pozitif ayrımcılık” terimi çok çeşitli politikaları ve girişimleri ifade etmek için kullanılabilir. Bazı hallerde pozitif ayrımcılık; azınlıklar, kadınlar ve diğer dezavantajlı gruplara “ayrıcalıklı muamelede” bulunma anlamına gelebilir. Dezavantaj sahibi gruplara mensup adayları tercih etmek, tüm pozitif ayrımcılık politikalarının önemli bir kısmını oluşturabilir. Ancak pozitif ayrımcılık stratejileri, ayrıcalıklı muamele içermeyen farklı şekillerde de olabilir.¹³

İyi tasarlanmış bir pozitif ayrımcılık stratejisi, muhtemelen farklı pozitif ayrımcılık şekillerinden faydalanacaktır. Farklı stratejiler, bahse konu olan dezavantajın doğasına ve sorun teşkil eden ilgili konunun sosyoekonomik ve politik bağlamına göre farklı zamanlarda farklı pozitif ayrımcılık şekillerinden yararlanırlar.¹⁴ Bu nedenle pozitif ayrımcılığın geniş tanımı, grup olarak dışlanmaya ve dezavantaja neden olan mevcut sosyal uygulamaları

¹¹ Kocacık, Gökkaya, a.g.e., s.199.

¹² Archibong, U., “A study on positive action in the European Union, Canada, United States and South Africa”, <https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/pics/Uduak_Archibong__A_study_on_positive_action_in_the_European_Union.pdf> (19.01.2015)

¹³ McCrudden, C., “Rethinking Positive Action”, *Industrial Law Journal*, No: 15, (1986), p. 219-243.

¹⁴ O’Cinneide, C., “Positive Action”, *Reader in Law*, University College London, (2012), p.5, <http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/04_Positive_action/2012_Cinneide_EN.pdf> (18.01.2015)

değiştirmek için pozitif adımlar atarak çare arayan tüm tedbirleri kapsar.¹⁵ Bu geniş tanım kapsamında, Nikolaidis'e göre istihdam açısından bakıldığında beş farklı pozitif ayrımcılık yapılabilir.¹⁶ Buna göre ilk kriter ayrımcılığın tamamen ortadan kaldırılmasıdır. Ayrımcılıktan kasıt; cinsiyet, dil, din ırk ve benzeri farklılıklara göre oluşmuş kişiler arası ayrılmanın ortadan kaldırılmasıdır. İkinci kriter, temsil şansı olmayan azınlıkların da çalışma hayatında temsil edilme şansı verilmesi. Üçüncü kriter, örgüt içi eğitim yolları ile ayrımcılığın önüne geçilmesi. Bu eğitimler dışarıdan da sağlanarak azınlık veya güçsüz olan tarafın da işlere başvurmasının sağlanması. Dördüncü kriter, temsil edilmeyen veya edilemeyen grubun üyelerinin yükselme veya işe almada öncelikli hale getirilmeleri. Son kriter ise azınlık veya temsil edilmeyen gruplar için özellikle iş imkanları yaratılmasını içermektedir.

Christopher McCrudden beş pozitif ayrımcılık kategorisi tanımlamıştır.¹⁷

İlk kategori(Yasaklanmış Ayrımcılığın Kökünü Kazımak), ayrımcılığın kökünü kazımak için alınan pozitif ayrımcılığı kapsar ve organizasyonların ayrımcılığa neden olan politikalarını belirleyip bunları sonlandırmak için eyleme geçmesini içerir. Uygulamada bu pozitif ayrımcılık tipi genellikle bir organizasyonun çalışanlarını seçme, terfi ettirme ve iş yapma süreçlerini düzenli olarak gözden geçirmesi şeklinde yapılır. Bu tedbirlerin maksadı, halen var olan ya da gelecekte olabilecek herhangi bir ayrımcılığı sona erdirmektir. Organizasyon işe alma politikasını, çalışanları ile görüşme şeklini ya da topluma mal ve hizmet sağlama sürecini değiştirebilir. Bu tedbirler genellikle doğrudan veya dolaylı ayrımcılığı yok etmekte yardımcı olurlar. Ancak kurumsal ayrımcılıktan kaynaklanan daha karmaşık sorunları ortadan kaldırma konusunda etkileri çok azdır.¹⁸

İkinci kategori (Amaca Yönelik Kapsayıcı Politikalar) dezavantajlı gruplara cinsiyet, etnik köken ya da ayırıcı diğer bir belirli özelliğe bağlı olarak ayrıcalıklı muamele etmek yerine, özel destek sağlamak için genel kriterleri esas alan politikaların ve uygulamaların kullanılmasını içerir.

Örneğin, idari otoriteler işsiz kalmış insanların yeniden işe girmelerine yardımcı olmak ya da içinde çok sayıda fakir aile bulunan bir bölgedeki okullara özel destek sağlamak için özel tedbirler alabilirler. Hükümetler belirli sosyal gruplara özel muamelede bulunuyor gibi görünmek istemedikleri için sık sık bu tür politikalardan faydalanırlar. Ancak bu

¹⁵ Bell, C., Hegarty, A. and Livingstone, S., "The Enduring Controversy: Developments on Affirmative Action Law in North America", International Journal of Discrimination and the Law, No: 233, (1996), p. 234.

¹⁶ Nikolaidis, C., The Right to Equality in European Human Rights Law: The Quest for Substance in the Jurisprudence of the European Courts, Routledge, New York, 2015, s. 183-184.

¹⁷ McCrudden, a.g.e., p. 219-243.

¹⁸ O'Conneide, a.g.e., s.6.

tedbirlerin genel doğasından dolayı özel desteğe en çok ihtiyacı olan grupların bunlardan faydalanabileceği kesin değildir.¹⁹

Üçüncü kategori (Destek) ‘destek’ programlarının kullanımını içerir. Bunlar kamu kurumlarının ve özel kurumların işe alma, terfi ya da eğitim kurslarına katılım gibi konularda dezavantajlı gruplardan daha fazla başvuru çekmek için uygulamaya koydukları stratejilerdir.²⁰ Bu stratejiler dezavantajlı gruplara erişmek isteyen kurum tarafından kurumun çeşitliliğe ve dezavantajlı gruplara mensup bireylerin başvurularına açık olduğunu göstermek maksadıyla yapılan özel amaçlı reklamcılık, topluluk grupları, okullar ve etnik azınlık organizasyonları ile özel ilişkiler kurma ve özel sunumlar yapma faaliyetlerini içerir. Kamu kurumları aynı zamanda sağladıkları sağlık, ulaştırma, sosyal yardım ve eğitim hizmetlerinin dezavantajlı gruplar tarafından kullanıldığından emin olmak için özel destek programları oluşturabilirler. Diğer destek programı şekilleri ‘tahsis etme’ ya da işe alma sürecindeki belirli safhalarda kontenjan ayırmak (örneğin, her bir pozisyon ya da terfi imkânı için en az bir kadınla mülakat yapılması) ya da dezavantajlı gruplara mensup bireylere özel eğitimler sunmak gibi tedbirleri içerebilir.

Dördüncü kategori (Tercihler) işe almada (ve bazen de eğitimde) dezavantajlı gruplara ayrıcalıklı muamele etmek, pozitif ayrımcılığın önemli bir kategorisini oluşturur. İşe alma, terfi ettirme ve üst yönetim için seçim yapma konularında dezavantajlı gruplara mensup kişileri tercih etmek için çeşitli yollar vardır. Bazı ülkelerde kadro ya da pozisyonları kadınlar, engelli kişiler ya da belirli bir azınlık mensupları için ayırmak mümkündür.²¹ Alternatif olarak, bir kişinin cinsiyeti, etnik kökeni, engeli ya da kendisini bir dezavantajlı gruba dâhil eden herhangi bir diğer kişisel özelliği, işe alma ya da terfi kararlarında değerlendirmeye alınan bir etken olabilir. Örneğin, bir şirket üst yönetimde yeterince kadın bulunmadığına karar verebilir ve sonuç olarak adaylarla mülakat yapılırken adayın cinsiyetinin değerlendirmeye alınmasına ve iki ya da daha fazla aday yaklaşık olarak aynı derecede nitelikli ise tercihin kadın aday lehine yapılmasına karar verebilir. Bu ‘eşitliği bozmak’ için ayrıcalıklı muamelede bulunmak olarak bilinir. Ayrıcalıklı muamele aynı zamanda adayın dezavantaj sahibi bir gruba olan bağlantısını bir ‘artı etken’ olarak değerlendirmeyi de içerebilir. Yani bu bağlantı değerlendirmeye alınan diğer etkenlerin yanında aday lehine bir etken vazifesi görür.²²

¹⁹ A.g.e., s.6-7.

²⁰ Li, Y., Goldschmidt, J., Taking Employment Discrimination Seriously: Chinese and European Perspectives, IDC Publishers, Leiden, s. 284-286.

²¹ O’Cinneide, a.g.e., s.7-8.

²² Li, Goldschmidt, a.g.e., s. 284-286.

Ayrıcalıklı muamelenin diğer pozitif ayrımcılık türlerine kıyasla belirgin avantajı genellikle başarılı sonucu garanti etmesidir. Diğer pozitif ayrımcılık şekilleri başarısızlığa uğradığında etkinliğinden dolayı sıklıkla ayrıcalıklı muameleyle başvurulur. Örneğin, Norveç'te alternatif stratejiler kullanılarak yıllarca sürdürülen pozitif ayrımcılıklar sonucunda toplum genelinde ciddi bir cinsiyet eşitliği sağlanmıştır. Ancak kadınlar, yine de hem özel şirketlerin hem de kamu kurumlarının en üst seviyelerinde ve yönetim kurullarında çok az temsil edilebilmişlerdir. Bu nedenle 2003 yılında Norveç Parlamentosu, iki yıl içinde şirketlerin yönetim kurullarındaki kadın üyelerin sayısını toplam üye sayısının %40'ına çıkarmalarını gerektiren ve aksi takdirde hukuki yaptırımlarla karşılaşacaklarını bildiren bir kanun çıkarmıştır. 2006 yılında birçok özel şirkette bu hedefin gerçekleşmemesi sonucunda, Parlamento tehdidini sürdürmüş ve 2006 yılında tüm şirket yönetim kurullarının 2008 yılına kadar bu kotayı uygulamaları gerektiğini, aksi takdirde ya fesih edileceklerini ya da cezai yaptırım ile karşılaşacaklarını bildirmiştir.

Ayrıcalıklı muamele ister zorunlu ve kanuni olarak gerekli olsun, (Norveç hukukundaki gibi) isterse gönüllü olsun (Avrupa'da ve Kuzey Amerika'da sıkça görüldüğü gibi), yasal ve siyasi mücadeleler şeklinde ters tepebilir. Dezavantajlı gruplara mensup olmayan bireyler sıklıkla bu ayrıcalıklı muamelenin kendilerine yönelik ayrımcılık olduğunu iddia etmektedir.

Ayrıcalıklı muamele aynı zamanda farklı gruplar arasındaki mesafeleri büyütebilir, düşmanlık ile hoşnutsuzluğu artırabilir ve kötüye kullanılabilir.²³

McCrudden tarafından tanımlanan beşinci pozitif ayrımcılık kategorisi, "liyakati yeniden tanımlamaya" çalışır. Diğer bir deyişle, bu kategori işverenlerin kadroları doldurmak (ya da eğitim kurumlarının öğrenci seçmek) için kullandıkları kriterleri, dezavantajlı grupların daha fazla katılım sağlayacakları şekilde yeniden tanımlamalarını içerir. Genellikle bir işverenin belirli bir kadro için belirttiği arzu edilen nitelikler, az temsil edilen gruplardan gelecek potansiyel adayları seçim dışına iter. Örneğin, bir işveren belirli bir kadronun çok uzun ve düzensiz çalışma saatleri gerektirdiğine karar verip adayları bu çalışma saatlerine göre çalışabilmeleri üzerinden değerlendirebilir. Bunun sonucu olarak, çocuk sahibi olan ve bakım sorumluluğu taşıyan kadın adaylar ile yaşlı aile bireylerine bakmakla yükümlü olan diğer adaylar dezavantajlı duruma gelirler. Ancak bu gereksinim aslında gerekli olmayabilir, belki de kadronun iş yükü bir şekilde yeniden düzenlenebilir ve ayarlanabilir. Bu anlamda mevcut 'liyakat' kavramı basmakalıp kabulleri maskeleyebilir ve belirli bir işin icra edilmesi

²³ Johnson, A.J., Study Into The Negative Effects Of Positive Action On Minority Groups In The British Fire Service, (2004) <<http://www.fitting-in.com/c/johnson.pdf>> (19.01.2015)

için kullanılabilir diğer şekilleri göz ardı edebilir. Bu nedenle dezavantaj sahibi gruplara iş ve eğitim sahibi olmanın yolunu açmak için birçok kadro için hangi niteliklerin gerekli olduğu yeniden ifade edilebilir ve ‘liyakat’ kavramı yeniden tanımlanabilir.²⁴

1.3 Çalışma Hayatının Düzenlenmesinde Etkili Uluslararası Kuruluşlar

Çalışma hayatında yaşanan değişim ve kadınların da üretime katılmaya başlamasıyla beraber ortaya çıkan en büyük sorunlardan biri, kadın çalışma haklarında ortaya çıkan düzensizlikler ve eşitsizlikler olmuştur. Bu eşitsizlik ve düzensizlikleri ortadan kaldırmak amacıyla, çok çeşitli uluslararası kuruluşlar girişimlerde bulunmaya başlamış ve üye devletlerini bu düzenlemeleri kabul etmeye davet etmişlerdir.

Bu uluslararası kuruluşlardan başlıcaları; Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği’dir. Bu anlamda, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü bu bölümde, Avrupa Birliği ise üçüncü bölümde inceleme konusu edilmiştir.

1.3.1 Birleşmiş Milletler

Dünya güvenliği ve barışını korumak, global alanda toplumsal, ekonomik ve kültürel iş birliği oluşturmak amacıyla, 24 Ekim 1945’te, Birleşmiş Milletler Örgütü, kısa ismiyle Birleşmiş Milletler (BM) kurulmuştur. BM, güvenlik ve adaleti, ekonomik anlamda kalkınma ve sosyal eşitlik kavramını global anlamda tüm ülkelere yaymayı amaçlamış uluslararası bir kuruluş olarak kendini tanımlandırmaktadır.²⁵

51 üye ile kurulan örgütün üye sayısı, Ocak 2015 tarihinde 193 üyeye ulaşmıştır. New York genel merkezinden yönetilen örgüt, yine aynı merkezde tüm üyelerin katılımıyla gerçekleşen ve her yıl düzenli olarak yapılan toplantılarla faaliyetlerini sürdürmektedir.²⁶

Örgüt yapısal olarak, “Genel Kurul, Güvenlik Konseyi, Ekonomik ve Sosyal Konsey, Yönetim Konseyi, Genel Sekreterlik ve Uluslararası Adalet Divanı” şeklinde idari bölümlere ayrılmıştır.

1.3.1.1 Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

1979 yılında BM Genel Kurulu tarafından onaylanan “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi” (CEDAW), sıklıkla uluslararası bir kadın hakları bildirgesi olarak tanımlanmaktadır. Bir giriş ve 30 maddeden oluşan sözleşme,

²⁴ O’Cinneide, a.g.e., s.8-9.

²⁵ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Birleşmiş Milletler Teşkilatı ve Türkiye. (2015), <<http://www.mfa.gov.tr/birlesmis-milletler-teskilati-ve-turkiye.tr.mfa>> (08.09.2014)

²⁶ Karataş, Z., “Küresel Düzeyde Makro Sosyal Hizmet Uygulamaları”, Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, Cilt. 1, No. 1, (2015), s. 38.

kadınlara karşı ayrımcılığı oluşturan hususları tanımlamakta ve bu ayrımcılıkları sonlandırmak amacıyla oluşturulacak ulusal eylem planları için yol gösterici olmaktadır.

Sözleşme, kadınlara karşı ayrımcılığı “kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama” olarak tanımlamaktadır.²⁷ Devletler sözleşmeyi kabul ederek, kadınlara karşı yapılan her türlü ayrımcılığı sona erdirmek için aşağıdaki hususları da içeren bir dizi tedbir almayı taahhüt ederler:

- Kadın ile erkek eşitliği ilkesini kendi yasal sistemlerine dahil etmek, ayrımcı tüm yasaları yürürlükten kaldırmak ve kadınlara karşı ayırımı yasaklayan uygun kanunları kabul etmek,
- Kadınların ayrımcılıktan etkin bir biçimde korunmasını güvence altına almak maksadıyla mahkemeler ve diğer kamu kurumlarını tesis etmek,
- Bireyler, örgütler ya da şirketler tarafından kadınlara karşı ayrımcılık yapılmasına neden teşkil edecek tüm kanunların yürürlükten kaldırılmasını güvence altına almak.²⁸

Sözleşme, seçme ve seçilme hakkı da dâhil olmak üzere, politik ve kamu hayatı ile eğitimde, sağlıkta ve çalışma hayatında kadınların erkeklerle aynı haklara ve fırsatlara sahip olması yoluyla kadınlar ve erkekler arasında eşitliği gerçekleştirmek için temel teşkil etmektedir. Taraf ülkeler, yasal ve geçici özel tedbirler de dâhil olmak üzere kadınların tüm insan haklarından ve temel özgürlüklerden özgürce faydalanabilmelerini sağlayacak tüm uygun tedbirleri almayı kabul etmektedirler.

Sözleşme, kadınların üreme haklarını tasdik eden ve cinsiyet rolleri ile aile ilişkilerini şekillendiren etkin güçler olan kültür ile geleneği hedef alan tek insan hakları sözleşmesidir. Sözleşme, kadınların kendilerinin ve çocuklarının vatandaşlıklarını kazanma, değiştirme ya da sürdürme hakkını tasdik eder. Ülkeler aynı zamanda her türlü kadın ticaretine ve kadınların sömürülmesine karşı tüm uygun tedbirleri almayı kabul etmektedirler.

²⁷ UNICEF, “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi”, <http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html>(08.09.2014)

²⁸ UN Women, “Overview of the Convention”, (2009), <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>> (10.09.2014)

Sözleşmeyi onaylayan ya da kabul eden ülkeler bu hükümleri uygulamaya geçirmeye yasal olarak yükümlüdürler. Aynı zamanda bu ülkeler sözleşme hükümlerine uymak için almış oldukları tedbirler hakkında, en az dört yılda bir olmak üzere, ulusal raporlarını sunmakla mükelleftirler.²⁹

1.3.2 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Her ne kadar Birleşmiş Milletler kadın hakları konusunda etkili çeşitli tavsiye kararları olsa da, kadın haklarını ve uluslararası çalışma koşullarını iyileştirici ve düzenleyici en önemli kuruluş Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'dür. Çalışmanın bu bölümünde ILO'ya ilişkin bilgiler ve kuruluşun direktifleri incelenecektir.

1.3.2.1 Örgütün Kuruluşu ve Yapısı

Versay Antlaşması 1. Dünya Savaşı'nın bitmesini sağlayan antlaşmalardan biri olmasının yanı sıra söz konusu antlaşma ile 1919 yılında ILO kurulmuştur. Örgütün kuruluş manifestosu kalıcı ve evrensel barışın ancak sosyal adaletle olabileceği inancına dayanmaktadır.³⁰ Bu anlamda ILO, dünya genelinde çalışma koşullarında iyileştirme ve emek istihdamıyla sağlanan haksız rekabetin engellenmesi amacıyla uluslararası yasama faaliyetlerinde bulunmaktadır.³¹

Örgütün kurulma aşamasında işçi örgütleri tarafından gerçekleştirilen mücadeleler, bazı kişi ve kuruluşların işçilerin karşılaştıkları zorluklara karşı tepkileri, 1917 Rus İhtilalinin tehdidi karşısındaki korku, ücretlerin düşük ve çalışma koşullarının kötü olduğu ülkelerdeki bazı işverenler tarafından rekabet gücünün azaltılmasına ilişkin çabalar etkin rol oynamıştır.³²

1945 yılında kurulan Birleşmiş Milletler yapısına dahil olan örgüt, ilk yıllarında 2. Dünya Savaşı sonrası feshedilmiş olan Milletler Cemiyetinin bir parçası olarak kurulmuştur. Üye olan devlet sayısı Mart 2014 yılı itibariyle 185 olan örgüt,³³ Birleşmiş Milletler teşkilatının ilk uzmanlık kuruluşudur. Aynı zamanda hükümet dışı kuruluşların da temsiline olanak tanıyan ilk uluslararası örgüt konumundadır.

²⁹ A.g.e.

³⁰ ILO, About the ILO: Origins and history, (2014), <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-en/index.htm>> (17.02.2014)

³¹ Uçkan, B. "Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü", Çimento İşveren Dergisi, Cilt. 16, KNo. 6, (2002), s. 8-9.

³² Koç, Y. "Türkiye-ILO İlişkileri", Türk-İş Eğitim Yayınları, No. 44, (2000), s. 3, <<http://yildirimkoc.com.tr/usrfile/1322172573b.pdf>> (17.02.2014)

³³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri (Ed. Fazıl Aydın), Tasarım-Baskı, Ankara, 2014, s.15.

Örgüt adına dört temel stratejik hedef söz konusudur ve bu hedefleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.³⁴

- İş yaşamına dair standartlar, temel ilkeler ve haklar oluşturmak ve bunları geliştirmek,
- Kadın / erkek herkesin insanca işlerde çalışması için fırsatlar yaratmak ve bunları arttırmak,
- Toplumsal koruma programlarının içeriğini ve etkinliğini güçlendirmek,
- İşçi-işveren ve hükümet arasındaki üçlü yapıyı güçlü hale getirmek ve toplumsal diyalogu artırmak.

ILO temel insan haklarını geliştirmek, çalışma ve yaşam şartlarını iyileştirmek, istihdam olanakları yaratmak için uluslararası politika ve programlar oluşturmak suretiyle bu hedeflerini gerçekleştirmeye çalışmaktadır.

Örgüt, bu hedeflere ulaştığı oranda ulusal makamlara yol gösterici rolünü üstlenmektedir.

Örgüt içinde üç önemli organ bulunmaktadır. Bunlardan birincisi üye ülke temsilcilerinin katılımıyla oluşan Uluslararası Çalışma Konferansı (ILC)'dir. Bu konferansın en önemli görevinin iş yaşamına dair standartlarda üye ülkeler arasında çok taraflı sözleşmeler hazırlamak olduğunu söylemek mümkündür.³⁵ Başka bir örgüt organı ise Yönetim Kurulu'dur. Söz konusu kurul ILC tarafından seçilen 112 üyeden oluşmakla beraber örgütün politikalarını belirleme adına kararlar alır. Son örgüt organı, örgütün sekreteryaya görevini üstlenmiş olan Uluslararası Çalışma Bürosu'dur. Büro kendine bağlı olarak çalışmalarını yürüten alt yapılar tarafından sunulan öneri ve tavsiyeleri değerlendirmektedir. Örgütün karar alma mekanizmasında oybirliği esası aranmaktadır. Bu nedenle de ancak bütün üyeler tarafından kabul edilen tasarılar karara dönüşebilmekte ve tüm üyeleri de bağlamaktadır.³⁶

1.3.2.2 Örgütün Amaçları

Örgütün temel amacı; tüm dünyada geçerli nitelikte ve kalıcı olacak barışı, sosyal adalet çerçevesinde sağlamak ve bunun yanında herkes adına çalışma koşullarını ve yaşam kalitesini iyileştirmek suretiyle ekonomik ve toplumsal istikrara katkıda bulunmaktır. Örgüt,

³⁴ ILO-Ankara, ILO Türkiye Ofisi: ILO Ne Yapar?, (2009),

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_ne.htm> (16.01.2015)

³⁵ Ateş, D., Uluslararası Örgütler: Devletlerin Örgütlenme Mantığı, Dora Yayınları, Bursa, 2012, s. 187.

³⁶ A.g.e., s. 187

işçi-işveren ve hükümet temsilcilerinin meydana getirdiği üçlü yapı ve örgüt tarafından yayınlanan sözleşmelerle alınan tavsiye kararlarından faydalanarak amaçlarını gerçekleştirmektedir.

Bu anlamda ILO; işçilerin hak ve menfaatlerini koruyan, çalışma hayatında daha çok istismara uğrayan kadın ve çocuk işçileri özel koruma altına alan, çocuk işçiliğini ortadan kaldırmaya çalışan, zorla çalıştırmayı engelleyen, fırsat ve muamele eşitliği oluşturan ve bunlar gibi iş yaşamına dair bütün hususları düzenleyen, uluslararası çalışma standartları oluşturan ve geliştiren sözleşmeler oluşturmakta ve tavsiye kararları almaktadır.

Örgütün ilgilendiği alan ve talepler hızla gelişmeye ve çeşitlenmeye başlamış olsa da kuruluşundan bu yana örgütün üstlendiği role ilişkin çok fazla bir değişiklik söz konusu olmamıştır. 2. Dünya Savaşı'nın ertesinde uluslararası düzende ILO'nun işlevi iki ekseninde olmuştur. Bu iki eksenin birincisi doğu ve batı blokları arasındaki siyasi rekabettir. Sermayeye bağlı olarak oluşan uluslararası örgütlenmelerin karşısında emeğin uluslararası standardını sağlamak suretiyle bir denge oluşturmaktaki rolü sebebiyle örgüt, 2.Dünya Savaşı ertesinde kurulan düzende işlevsel bir konuma sahiptir.³⁷

Kuzey ve güney ülkelerinin yapmakta olduğu ticaretle ilgili rekabetin şartlarının ne olacağı konusu, yani sanayileşmiş ülkeler ve sanayileşmeye yeni başlayan ülkeler arasındaki rekabet ise ikinci eksenin ifade etmektedir.³⁸ İlk başlarda üyelerin yalnızca gelişmiş ülkelerden meydana gelmesinden dolayı, örgüt içinde sosyal hakların iyileştirilmesi hususlarında çabuk sonuç almak mümkünken, sonraları eski sömürge ülkelerinin bağımsızlıklarını ilan etmeleriyle az gelişmiş ülkelerin de üye olmaya başlamaları sosyal hakların geliştirilmesi hususunda örgütün sekteye uğramasına neden olmuştur.

1.3.2.3 ILO Sözleşmeleri, Tavsiye Kararları ve Bildirgeler

ILO'nun Anayasası onun temel belgesidir. Diğer önemli belgeleri ise; 1944 yılında Filadelfiya'daki ILC'de kabul edilmiş olan "Filadelfiya Bildirgesi" ve 1998 yılında yine ILC'de kabul edilmiş olan "Temel İlkeler ve İşyerindeki Hakları Konulu ILO Deklarasyonudur".³⁹ ILO tarafından kabul edilen uluslararası kanunlara "Sözleşme" ve yine ILO tarafından kabul edilen uluslararası önerilere ise "Tavsiye Kararı" adı verilmektedir.⁴⁰ Sözleşme bir ülke tarafından onaylandığında o ülke için bağlayıcılık özelliğini de kazanmaktadır.

³⁷ Ates, a.g.e, s.188

³⁸ A.g.e., s.189

³⁹ Koç, a.g.e., s.3

⁴⁰ A.g.e., s.3

Üye devletlerin sözleşmeleri onaylaması isteğe bağlı olup, onaylandığı takdirde her devlet sözleşmeyi kendi iç hukuk mevzuatına uygun hale getirmek ve uygulamakla yükümlü hale gelmektedir.

Üye devletlerin mevzuat ve uygulamalarına yol gösteren yardımcı kaynak niteliğindeki belgeler ise Tavsiye kararlarıdır. Söz konusu kararlardaki kuralların yerine getirilmesi adına idari karar ve önlemler alınmaktadır.⁴¹ ILO'nun Tavsiye Kararlarının herhangi bir bağlayıcılık özelliği bulunmamaktadır. ILO organları tarafından kabul gören ve birçok sosyal politika araçlarını içine alan referans niteliğindeki belgeler ise bildirelerdir.⁴²

ILO, amaçları doğrultusunda kurulduğu günden bu yana yayınlanmış olan sözleşme ve tavsiye kararlarında her hususu göz önünde bulundurmıştır. Ulusal yetkililerin yer aldıkları ve karar alma konumunda bulunan ILC tarafından belirlenen Sözleşme ve Tavsiye kararlarına bütün örgüt üyesi ülkeler uymakla yükümlüdürler.

Örgüt, üye ülkelerin sözleşmelere uyup uymadığını denetlemek adına etkin bir denetim yöntemi geliştirmiştir. Bu yöntemde bağımsız uzmanlar, sözleşmelerle gelen yükümlülüklerle ne ölçüde uyulduğunu nesnel temeller bazında denetlerler.

Ancak küreselleşmenin etkisiyle önceleri etkin olan bu yöntem yeterli olmamaya başlamıştır. Örgüt bu sebeple, “Sosyal Etiket” denilen yeni bir denetleme yöntemi geliştirmiştir. Söz konusu denetleme yöntemi, bir ürünün uluslararası ticarete konu olabilmesi için her şeyden önce Uluslararası Çalışma Standartlarına uygun olarak üretildiğinin belgelenmesi gerektiği esasına dayandırılmaktadır. Bu yöntem bazı ülkeler tarafından uygulanmakta olsa da henüz çok yaygınlaşmamıştır.

Örgüt Ocak 2015 yılı verilerine göre 189 adet sözleşme kabul etmiştir.⁴³ Örgütün temel sözleşme maddeleri bu kararların 8 tanesiyle oluşturulmuştur. Bu 8 maddenin tamamını kabul eden 38 devletten biri de Türkiye'dir. Bu sekiz maddeye hem örgütün temel sözleşmeleri olmaları hem de Türkiye'nin de tamamını onaylaması sebebiyle kısaca değinmekte yarar vardır.

1.3.2.4 Temel ILO Sözleşmeleri

Temel ILO Standartları konusundaki en önemli girişim olarak değerlendirilen

⁴¹ Kökkılınç, A.G., İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 20.

⁴² A.g.e., s.20

⁴³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, a.g.e., s.9

Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi, 1995'te Kopenhag'da bir araya gelen Dünya Sosyal Gelişme Zirvesi'nde, yine 1996 senesinde Singapur'da toplanan Dünya Ticaret Örgütü Bakanlar Konferansı'nda ve 1997'de ILO'nun 85. oturumunda alınan kararlar ışığında, Filadelfiya Bildirgesinin akabinde kabul edilmiştir.⁴⁴

Fileldelfiya bildirgesiyle yeni bir uluslararası çalışma normu getirilmemekle birlikte, bildirge sadece çekirdek niteliğini taşıyan bazı ILO sözleşmelerinin temel alan bir belge niteliğine sahiptir.⁴⁵ 8 adet maddeden oluşmakta olup bu maddeler aşağıda açıklanmaktadır.⁴⁶

- ***29 No'lu Sözleşme Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930)***

Bu sözleşme ile birlikte her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın çalışanlar arasında ayırım gözetmeden son verilmesi gerektiği öngörülmektedir.

- ***87 No'lu Sözleşme Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948)***

Bu sözleşme, önceden izin alma zorunluluğu olmadan tüm işçi ve işverenlerin özgürce kendi örgütlerini kurma ve bu örgütlere katılma haklarını güvence altına almayı ve bu örgütlerin resmi görevlilerin müdahalelerinden uzak özgürce çalışabilmelerini sağlamayı amaçlamaktadır.

- ***98 No'lu Sözleşme Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949)***

Bu sözleşme ile birlikte sendika ayrımcılığı gözetilmesine, farklı kesimlerim örgütlerinin birbirlerinin çalışmalarına müdahalede bulunmalarına karşı ve toplu sözleşme düzeninin geliştirilmesine ilişkin önlemler getirilmektedir.

- ***100 No'lu Sözleşme Eşit Ücret Sözleşmesi (1951)***

Bu sözleşmede, erkek ve kadının eşit işlerde çalışırken eşit ücrete ve sosyal haklara sahip olmaları gerektiği öngörülmektedir. Bu durum, kadın-erkek arasındaki toplumsal ayrımcılığa karşı gelmesi açısından önemli bir adım olarak değerlendirilebilir.

⁴⁴ ILO, Temel ILO Sözleşmeleri, (2009), <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_tsoz.htm> (17.02.2014)

⁴⁵ Uçkan, a.g.e., s.12

⁴⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, a.g.e., s.19

- **105 No'lu Sözleşme Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi (1957)**

Bu sözleşme ile birlikte zorla çalıştırmak suretiyle siyasal zorlama ve eğitmeyi, siyasal veya ideolojik görüşler nedeniyle cezalandırmayı, çalışma disiplinini sağlamak ve greve katılanları cezalandırma aracı olarak ayrımcılığı kullanmayı yasaklamak amaçlanmaktadır.

- **111 No'lu Sözleşme Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958)**

Bu sözleşmenin amacı iş verme, eğitim ve çalışma şartları düzenlenirken renk, ırk, din, cinsiyet, ulusal kimlik, siyasal görüş ve sosyal köken temelinde ayrımcılık yapılmasını ulusal politikalar vasıtasıyla önlemek ve uygulama alanında eşitliği geliştirme çağrısında bulunmaktır.

- **138 No'lu Sözleşme Asgari Yaş Sözleşmesi (1973)**

Bu sözleşmede, işe kabul aşamasındaki asgari yaştan zorunlu eğitimin tamamlandığı yaştan daha küçük olmayacağını öngörmek suretiyle çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak amaçlanmaktadır.

- **182 No'lu Sözleşme Çocuk İşçiliğinin En kötü Biçimleri Sözleşmesi (1999)**

Bu sözleşme ile birlikte çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini acil ve etkin bir şekilde ortadan kaldırmaya yönelik önlemler alınması öngörülmektedir. Bu kötü biçimlere örnek olarak; kölelik ve benzeri koşullarda çalıştırılmayı, silahlı çatışmalarda kullanılmak üzere zorla askere alınmayı, fuhuş ve pornografi amaçlarıyla ve yasa dışı işlerde kullanılmayı göstermek mümkün olduğu gibi bunlara ek olarak çocukların sağlığına, güvenliğine ve ahlaki değerlerine zarar verebilecek işler bu duruma örnek teşkil etmektedir.

1.3.2.5 ILO ve Kadın İşçiler

ILO, kuruluşundan günümüze kadar toplumsal ayrımcılığın önüne geçmek, kadın-erkek arasındaki eşitsizlikleri gidermek ve kadınların daha etkin bir şekilde iş gücüne katılabilmesi için çalışmalar yapmış ve önlemler almıştır.

İlk Uluslararası Çalışma Konferansı (ILC) 1919 yılı Ekim ayında Washington DC'de gerçekleştirilmiştir. Bu ilk konferansta alınan 6 tane karardan 2 tanesi kadın çalışanlar hakkındadır. Bu kararlar; kadınlara gece mesaisi konmasının yasaklanması ve çalışan kadınlara doğum yardımları yapılmasıdır.⁴⁷ Aynı yıl kabul edilen örgüt anayasasının

⁴⁷ ILO, Kadının Güçlendirilmesi: 90 yıllık ILO eylemi!, (2009), s.3

başlangıç bölümünde “evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temeline dayalı olması nedeniyle çok sayıda insan için adaletsizliğin, sefalet ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığının, bunun dünya barışı ve ahengini tehlikeye düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açtığı” ifade edilmiş ve “kadınların korunması” ve “eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması” bu koşulların iyileştirilmesi için acilen alınması gereken önlemler arasında sayılarak⁴⁸ kadın çalışanlarla ilgili alınacak kararların önemi vurgulanmıştır.

1934 yılında ABD ve SSCB'nin örgüte girmesi, örgütün daha sonra izleyeceği yol üzerinde etkili olmuş ve ABD'nin örgüte girişi ILO bileşenlerinin belirli ilkeleri yeniden değerlendirmesi konusunda etkili olmuştur. Bu ilkelerin başında, kadınların kendilerini sanayi kesimindeki sömürüden korumaları için gerekli hukuksal, toplumsal ve sınaî ilkeleri belirleyen ilkeler gelmekte idi. Böylece 1937 yılında ABD delegeleri kadının durumunu yeniden değerlendirmeye yönelik bir karar hazırladılar. Belirtilen gerekçe şöyle idi; kadınların erkekler ile aynı medeni ve siyasal haklara sahip olmaları durumunda koruyucu düzenlemelerin pek çoğuna gerek kalmayacaktır. Böylece ILO'nun korumacı yasal düzenlemelerle fırsat eşitliğine yönelik kararlılığına ilişkin politikalarını birbiriyle ilişkilendirmesi için gerekli zemin oluşmuş oldu.⁴⁹

ILC, 1935 yılında 45 sayılı “Her Nevi Maden Ocaklarında, Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme”⁵⁰ ile kadın işçilerin ağır işlerde çalışmasının önüne geçmeyi hedeflemiştir. Sözleşmenin ikinci maddesi “Kadın cinsinden hiçbir şahıs, yaşı ne olursa olsun maden ocaklarında, yeraltı işlerinde çalıştırılmaz” hükmünü getirmiştir. Sözleşme maden ocağı terimini de yeraltında mevcut herhangi bir maddenin çıkarıldığı kamuya veya özel sektöre ait yer olarak tanımlamıştır.⁵¹

1944 yılında yayınlanan Filadelfiya Bildirgesi ile ILO'nun konumu bir kez daha teyit edilmiştir. Filadelfiya Bildirgesi'nin⁵² ikinci bölümünde “ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa

<<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/woman/brosurler/bro07.pdf>> (20.02.2014)

⁴⁸ ILO, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası: Başlangıç Bölümü, (2009) <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_anayasa.htm> (15.02.2014)

⁴⁹ ILO, Kadının Güçlendirilmesi: 90 yıllık ILO eylemi!, a.g.e., s.4

⁵⁰ Sözleşme, Türkiye tarafından 04.06.1935 tarihinde kabul edilmiş ve 23 Haziran 1937 tarih ve 3638 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Türkiye'nin onayladığı ilk ILO sözleşmesidir. (ILO, Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme (2014), <<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz045.htm>> (15.02.2014))

⁵¹ Cemtel, T., Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, Türkiye Metal Sanayiciler Sendikası Yayını, İstanbul, 2004, s.86

⁵² Filadelfiya Bildirgesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Filadelfiya'da 10 Mayıs 1944 tarihinde yaptığı 26. toplantısında kabul edilmiştir. Örgütün anayasasında sonra gelen en önemli belgesidir. Örgütün amaç ve hedeflerini bildirmesi ve temel ilkelerini doğrulaması bakımından önemlidir (ILO, ILO'nun amaç ve hedeflerine ilişkin bildirme (Filadelfiya bildirgesi), (2009)

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_filadelfiya.htm> (17.02.2014)).

olsun, bütün insanların maddi ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli bir şekilde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürme hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir. Yine Bildirgede, “çocukların ve annelerin korunması”, eğitim ve meslek alanlarında eşit şanslar sağlanması” konusundaki programların uygulanmasında üye ülkelere yardım edilmesi örgüt için önemli bir yükümlülük oluşturmaktadır.⁵³

1947 yılında ILC, eşit ücreti hedefleyen bir karar almış ve ardından 1951 yılında 100 sayılı “Eşdeğerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği”⁵⁴ sözleşmesini onaylamıştır.

Bu sözleşme ILO kadın işçi hakları tarihinde bir dönüm noktası olmuştur. Sözleşmenin birinci maddesi ile “eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder” denilerek cinsiyete dayalı ücretlendirme esasını reddetmiştir.

Yine 100 sayılı sözleşmenin 2.maddesinde “her üye ücret hadlerinin tespiti ile ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik edecek ve bu prensibin bütün işçilere uygulanması sözü edilen usullerle telifi kabil olduğu nispette temin edecektir” denilerek üye devletlerin cinsiyete dayalı ücret ayırımı yapmasının önüne geçilmesi hedeflenmiştir.⁵⁵

1956 yılına gelindiğinde kadınlar ile erkekler arasındaki eşitlik konusu ücretlerin ötesine geçerek genel ayrımcılık konularına kapsar hale gelmiş ve aynı yıl bununla ilgili bir uzman grubu bir araya gelmiştir. Bunun ardından 1958 yılında 111 sayılı Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında Sözleşmesi⁵⁶ kabul edilmiştir. Sözleşmenin birinci maddesinde ‘Ayrımanın’ tanımı yapılmıştır. Buna göre;

- “İrk, renk, **cinsiyet**, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma” ayırım olarak tanımlanmıştır.

⁵³A.g.e.

⁵⁴ Sözleşme, Türkiye tarafından 13.12.1966 tarih ve 810 sayılı kanun ile kabul edilmiş ve 13.06.1967 tarih ve 12620 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. (ILO, Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği hakkında sözleşme,(2009) <<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz100.htm>> (15.02.2014)).

⁵⁵ Cemtel, a.g.e., s.292-293

⁵⁶Sözleşme Türkiye tarafından 13.12.1966 tarih ve 811 sayılı kanun ile kabul edilmiş ve 21.09.1967 tarih ve 12705 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. (ILO, Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, (2009) <<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz111.htm>> (14.02.2014)).

- Sözleşmenin ikinci maddesi ile de üye devletlere “bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmek” yükümlülüğünü yüklemiştir.⁵⁷

Yine 1958 yılında 183 sayılı Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşmeyi⁵⁸ benimsemiştir. Sözleşmenin 4. maddesine göre, tahmini doğum tarihini gösteren ve mevzuata uygun olarak verilmiş bulunan bir sağlık raporunun bulunması halinde çalışan kadınlar, 14 haftadan az olamayacak bir sürede analık izni hakkına sahip olacaklardır. Analık izni, annenin ve çocuğunun sağlıklarının korunması göz önünde tutularak, aksi ulusal düzeyde hükümetler, işçi ve işveren kuruluşlarınca kararlaştırılmadıkça, doğumdan sonra altı haftalık zorunlu izni içerecektir. Ayrıca analık ve hastalık izni sırasında kadına parasal yardımların ve sağlık yardımlarının sağlanması öngörülmüştür.⁵⁹ 1950-1960 yılları arasındaki ILO üyeliği hızla artmaya başlamış ve buna paralel olarak örgüt gelişmekte olan ülkelerin ve üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamak için teknik iş birliği programlarını artırma yoluna gitmiştir. 1964 yılında gelişmekte olan ülkelerdeki kadınların sorunları ile ilgili çeşitli kararlar almış ve kalkınma döneminde kadına özel bir önem vermiştir.

1975 yılında toplumsal cinsiyet konularıyla ilgili önemli gelişmeler yaşanmış, ILO da bu sürece insan kaynaklarının geliştirilmesi ile ilgili bir sözleşme kararı olarak ve yıllık konferansında toplumsal cinsiyet eşitliğini konu alan bir tavsiye kararı çıkartarak destek olmuştur. 1975 yılında yayınlanan bu karar cinsiyet eşitliği yönünde bir eylem planı geliştirilmesi çağrısında bulunuyordu. Bu eylem planı o yıl düzenlenen dünya kadın konferansında sunulmuş ve örgütte bu yönde çalışmalarını başlatmıştır. Bu gelişme ILO da koruyucu önlemlerden fırsat eşitliği önceliklerine dönüş noktası olarak tanımlanabilir.⁶⁰

Daha sonra ILO, 1981 yılında 156 sayılı “Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme’yi”⁶¹ benimsemiştir.

Sözleşmenin 3. maddesi şu şekildedir;” Sözleşmenin yürürlükte olduğu üye devletlerde kadın ve erkek işçiler arasında etkin bir fırsat ve işlem eşitliğinin tesisi için, bir işi olan ya da bir işe girmek isteyen ve ailevi sorumlulukları olan kişilerin ayrımcılığa maruz

⁵⁷Kökkılınç, a.g.e., s. 28

⁵⁸ Sözleşme Türkiye tarafından kabul edilmemiştir.

⁵⁹Kökkılınç, a.g.e., s.42

⁶⁰ ILO, Kadının Güçlendirilmesi: 90 yıllık ILO eylemi!, a.g.e., s.6

⁶¹ Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

kalmaksızın ve işleri ile ailevi sorumlulukları arasında çatışma olmaksızın, bir işe girme ve iş sahibi olma hakkının kullanmalarının sağlanmasının ulusal politikaların hedefi haline getirilmesi amacıyla kabul edilmiştir”.⁶²

Bu sözleşme ile yapılan düzenlemede çalışan kadınların, hiçbir ayrımcılık yapılmadan, iş yaşamı ve ailevi sorumlulukları arasında ihtilaf ve seçeneğe neden olmadan var olabilmeleri konusu işlenmektedir. Kadını ve aileyi korumak amaçlı ve istihdam güvencesi sağlayıcı bazı hükümler içermektedir. Bunlar; iş yerinde çocuk bakım hizmetinin yeterli olması, aile sorumlulukları ile ilgili sosyal destek hizmetlerinin verilmesi, ailevi sorumluluklarından dolayı işten ayrılmak durumunda olan işçilere yeniden işe dönebilme imkânı verilmesi, doğum sonrasında çocuk bakım için babaya da izin verilmesi gibi düzenlemelerden oluşmaktadır.⁶³

ILO, 1981 yılında 156 sayılı sözleşmenin yanında kadınların yalnızca kendilerini ilgilendiren konularda değil ILO’nun tüm karar organlarında erkeklerle eşitlik temelinde mümkün olan en geniş katılımını sağlamaya yönelik adımlarla ilgilide bir karar almıştır.

1982 yılında 158 sayılı “Hizmet İlişisine Son Verilmesine İlişkin Sözleşmeyi”⁶⁴ benimseyerek, kadınların hamilelik gebelik gibi özel durumlarından dolayı işlerinden çıkartılmalarının önüne geçmeyi hedeflemiştir. Bu doğrultuda sözleşmenin beşinci maddesinde de “İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken, doğum izni esnasında işe gelmemenin” hizmet akdine son vermek için geçerli bir neden teşkil etmeyeceği açıkça belirtilmiştir.⁶⁵

1985 yılında ILO, fırsat eşitliği, istihdam ve kadınlarla erkeklere eşit muamele ile ilgili bir görüşme gerçekleştirmiş ve bu görüşmenin ardından ILO eylem planı ortaya çıkmıştır.

1980’li ve 1990’lı yıllarda ILO’nun politikasını belirleyen organlarına kadınların katılımında büyük bir artış olmuştur. ILC’nin ve yönetim kurulunun en üst mevkilerine kadınları getirmişlerdir. Örgüt, kendi bünyesinde kadınlara yer verdiği gibi hükümetlere ve sosyal ortaklarına, delegasyonlarında daha fazla kadın bulundurmaları yönünde ısrarlarda bulunuyor ve böylece delegasyondaki kadın sayısında bir artışın olmasını sağlıyordu.

⁶²Kökkılınç, a.g.e.,s.34

⁶³A.g.e, s.35-36

⁶⁴Sözleşme Türkiye tarafından 02.06.1982 tarihinde kabul edilmiş ve 12 Ekim 1994 tarih ve 22079 sayılı Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. (ILO, Hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi hakkında sözleşme, (2009) <<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz158.htm>>(17.02.2014)).

⁶⁵Kökkılınç, a.g.e.,s.30

Yine 1990 yılında kadın işçilerin sorunlarının daha detaylı olarak ele alınabilmesi için “kadın işçilerin sorunları özel danışmanlığı” kuruldu. Danışmanlık, 1990’lı yıllar boyunca çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliklerinin sağlanmasına yönelik ILO çalışmalarına destek vermiştir.

1990 yılında 171 sayılı “Kadınların Gece Çalışması Hakkında Sözleşmeyi” benimsemiştir.⁶⁶ Gece çalışma konusu, ILO tarafından yapılan bu sözleşme ile kadın ve erkek ayrımı gözetilmeden düzenlenmiştir. Gece çalışması, sözleşmenin 1/a maddesinde tanımlanmış ve 24:00 ile 5:00 arasında olan 7 saat içinde yapılan aralıksız çalışma olarak ifade edilmiştir.

Sözleşmenin yedinci maddesinde de kadınların doğum öncesi sekiz haftalık ve doğum sonrası sekiz haftalık dönemler için anne ve çocuğun sağlığı için gerekli olduğuna dayanan bir doktor raporu ile eklenen sürelerden sonra ve belirlenen sürelerde gece çalışmasına alternatif çalışma şekilleri uygulanması gereği düzenlenmiştir. Yine yedinci maddede belirtilen zaman zarfında, kadın işçi doğum ve hamilelikle ilgili olmayan haklı bir sebebin bulunması durumu dışında işten çıkartılmayacak ya da iş sözleşmesinin feshi ihbar edilmeyecek denilmiştir.⁶⁷

Örgüt, 1994 yılında 175 sayılı “Kısmi Sureli Çalışma Hakkında Sözleşmeyi” yayınlamıştır.⁶⁸ ILO’nun 81.oturumunda kabul edilen bu sözleşme kısmi zamanlı işçiyi karşılaştırılabilir nitelikteki tam zamanlı işçilerin normal çalışma süresinden daha az çalışan işçi olarak tanımlamış; kısmi zamanlı işçilerin karşılaştırılabilir nitelikteki tam zamanlı işçilerle sendika özgürlüğü, işçi sağlığı ve iş güvenliği, istihdamda ayrımcılık gibi alanlarda aynı düzeyde korunmasını düzenlemiştir.

Bunun yanı sıra kısmi zamanlı işçilerin ücret ve sosyal sigorta hakları da çalışma saatleri ve çalışma süreleriyle orantılı olarak güvence altına alınmış; analık, istihdamın sona ermesi, ücretli izin ve hastalık izni konularında karşılaştırılabilir tam zamanlı işçilerle eşit koşullara sahip olmaları hükme bağlanmıştır.⁶⁹

1995 yılında örgüt Kopenhag Sosyal Kalkınma Bildirgesini⁷⁰ yayınlamıştır. Bildirgenin 56. maddesinde⁷¹ kadınların emek pazarına tam katılımlarının ve istihdam

⁶⁶ Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

⁶⁷ Kökkılınç, a.g.e, s.40

⁶⁸ Sözleşme Türkiye tarafından kabul edilmemiştir.

⁶⁹ Uçkan, a.g.e.,s.11

⁷⁰ Birleşmiş Milletlerin davetiyle 6-12 Mart 1995 yılında devlet ve hükümet başkanlarının, çalışanların temel haklarıyla ilgili uluslararası sözleşmeleri belirlemek üzere Danimarka’nın Kopenhag şehrinde toplanmasıyla gerçekleştirilen Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesi sonucu alınan kararlarının oluşturduğu bildirgedir.

⁷¹ BM Enformasyon Merkezi UNIC, Dünya Toplumsal Kalkınma Zirve Toplantısı Eylem Programı, Kopenhag,

olanaklarından erkeklerle eşit oranda yararlanmaları gerektiği vurgulanmış, bunun içinde şu önlemlerin gerçekleştirilmesi gerektiği belirtilmiştir;

- İstihdam politikasında temel teşkil eden cinsiyetler arasındaki eşitlik ilkesinin gerçekleştirilmesi ve çalışma hayatında cinsler konusunda eğitimler verilerek kadınların çalışması üzerine olan genel önyargıların bitirilmeye çalışılması,
- Cinsler arasındaki ayrımcılığın ortadan kaldırılabilmesi amaçlı toplumsal güvenlik hizmetleri ve iş güvenliği, çalışma şartları, atanma, terfi, yan ödentiler geliştirme, eğitim, gereken yerlerde iş bulma, kredi temini, ücretler ve benzeri etkili eylemlerin gerçekleştirilmesi,
- Kadın iş gücünün tekdüze ve düşük gelirli işlerden farklı iş alanlarına yönlendirmelerini sağlamak amacıyla güçlenmelerine yardımcı olmak ve onların mesleki anlamdaki ve ev işlerindeki işlerini kolaylaştıran teknolojilerden faydalanmalarını sağlamak, kadınların kendi kendilerine yetip gelir üretebilecekleri alanlarda onları desteklemek ve üretim sürecinde tanımlanmış cinsi rollerin değiştirilerek eşitliğin sağlanması,
- Politika ve davranışlarda cinsiyete bağlı işbölümünü güçlendiren öğelerin ortadan kaldırılması, gebelik esnasında ve doğum sonrasında iznin sağlanması için kurumsal düzenlemelerin yapılması, doğum sonrasında part-time çalışma, çocuk bakım alanlarından ücretsiz ya da düşük ücretlerle faydalanma, iş paylaşımı, tek ebeveynli ailelerin ihtiyaçlarına eğilmek, çalışan anne ve babaların işlerini ve ailevi görevlerini dengeleyebilmek adına çalışmalar yapmak, aile içinde kadının iş yükünün paylaşılması için çalışmalar yapmak ve azalmasına yönelik teknolojiler geliştirmek.
- Gerek çocuk yetiştirme ve gerekse de ev işleri gibi ailenin geçiminin zorunlu kıldığı sorumlulukların erkekler tarafından da üstlenilebilmesi için teşviklerde bulunmak.

2000’li yıllara gelindiğinde ise; toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın-erkek arasındaki ayrımın ortadan kaldırılması gibi alanlarda birçok pozitif gelişmenin yaşandığı görülmektedir. Bu gelişmelere ve toplumsal cinsiyet eşitliği için ulusal ve uluslararası düzeyde gösterilen kararlılığa karşın bugün hala ayrımcılığın önüne tam olarak geçilememiştir. Bu sebeple ILO’nun bu alandaki çalışmaları hem kadınların güçlendirilmesine, hem de toplumsal cinsiyet alanında ilerleme kaydedilmesine yoğunlaşmıştır.

Bu olumsuz duruma rağmen ILO’nun eşitsizlikle ilgili temel sözleşmeleri tanıtması ve üyelerine eşitlikle ilgili politikalar ve hukuksal çerçeveler konusunda tavsiyelerde bulunması,

son birkaç yılda önemli ilerlemeler yaşanmasına yol açmıştır.⁷²

Bu ilerlemelerin devam etmesi adına ILO araştırmacıları, akademik araştırmaları takip etmiş ve çalışma yaşamında çeşitli toplumsal cinsiyet konularını kapsayan temel araştırmalar yapmışlardır. Üyeler tarafından desteklenen bu çalışmalar teknik iş birliği projelerinin önünü açmıştır.

Sağlanan teknik iş birlikleri istenilen noktaya gelinemeyen ayrımcılık konusunda ilerlemelerin hızlanmasını ve hedefe ulaşma konusunda bir adım daha atılmasını sağlamıştır.

Özetle ILO ve kadın ilişkilerini değerlendirecek olursak aldığı kararlar ve aksiyonlarla, yayınladığı sözleşmeler ve eylem planlarıyla, bünyesinde kadın çalışanlara yer vermesiyle, üye devletlerle yaptığı teknik iş birlikleri ile kurulduğu günden bugüne kadar kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilmesini sağlamaya çalışmıştır. Bu doğrultuda sağladığı katkılar ve ilerlemeler göz ardı edilmeyecek derecede olsa da halen toplumsal cinsiyet ayrımcılığının önüne tam olarak geçilmemekte bunun yanında kadın-erkek arasındaki eşitlik teoride uygulansa da pratikte tam olarak gerçekleştirilememektedir.

Yukarıda derinlemesine incelendiği üzere kadının çalışma hayatındaki yerini inceleyen düzenlemeler ve direktifler ile kadının çalışma hayatını iyileştirmeye çalışan birçok uluslararası yapılanma mevcuttur. Bu yapılanmaların her biri ile Türk mevzuatının uyumu ilerleyen bölümlerde incelenecektir.

⁷² ILO, Kadının Güçlendirilmesi: 90 yıllık ILO eylemi!, a.g.e.,s. 8

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ (AB)

Tıpkı ILO ve CEDAW gibi Avrupa Birliği de kadının çalışma hayatına yönelik çeşitli düzenlemeler gerçekleştiren bir diğer önemli oluşumdur. Bu anlamda bu bölümde, Avrupa Birliği kapsamında kadın çalışma haklarını geliştirmeye ve iyileştirmeye yönelik yapılmış olan düzenlemeler derinlemesine incelenecektir.

2.1 Avrupa Birliği

Avrupa Birliği, 1957 yılında Roma Antlaşması ile öncelikle ekonomik temellere dayanan bir topluluk sürecinde ortaya çıkmıştır. 28 üye devletten oluşan Avrupa Birliği, barışı korumak, ekonomik ve sosyal ilerlemeyi pekiştirmek amacıyla bir araya gelmiştir. Kuruluş amacı, 1992 yılında Maastrich'te imzalanmış olan Avrupa Birliği Antlaşmasıyla belirlenmiş olup, ekonomik ve parasal birlik doğrultusunda ilerlemek ve belli alanlarda hükümetler arası iş birliğini gerçekleştirmektir. Avrupa Birliği kurumsal yapısıyla, diğer benzer birlikler ve iş birliği yaptığı kuruluşlardan ayrılmaktadır. Avrupa Birliği'ni yöneten kurumlar aşağıda sıralanmaktadır⁷³:

- Demokratik yollarla seçilen Parlamento
- Üye devletlerin temsil edildiği, bakanlardan kurulu Avrupa Birliği Konseyi
- Avrupa Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi
- Antlaşmaların korucusu konumundaki Komisyon
- Topluluğun hukukuna uyulmasını denetleyen Adalet Divanı
- Birliğin mali yönetimini elinde tutan Sayıştay

Bunların yanında sosyal ve bölgesel çıkar gruplarının temsil edildiği çeşitli danışma kurulları da bulunmaktadır.

Başka bir kuruluş olan Avrupa Yatırım Bankası ise topluluğun dengeli gelişimine katkısı olacak projelerin finansmanının kolaylaştırılması amacıyla kurulmuştur. Ayrıca bir denetleme kurumu ve şikayet mercii olan Ombudsman, Avrupa Merkez Bankası ve Avrupa

⁷³ TC. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Avrupa Birliği, (2014), <<http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19138/Avrupa-Birligi>> (20.07.2014)

Para Enstitüsü de birliğin kurumlarından.

AB’de 70’li yıllara kadar sadece işçilerin serbest dolaşımına yönelik çalışmalar yapılmıştır. Ancak 70’li yıllardan itibaren; ücret, sosyal güvenlik ve fırsat eşitliği konularında çalışmalara hız verilmiştir. 1987 yılında Avrupa Tek Senedi imzalanmış ve 1989 yılında ise İşçilerin Sosyal Temel Haklarına İlişkin Topluluk Şartı (AT Sosyal Şartı) kabul edilmiştir. Bu anlamda çalışma konusunda asgari haklar belirlenmiştir. 1992 Maastricht (AB) Antlaşması ve eki olan Sosyal Politikaya İlişkin Protokol imza altına alınmıştır. Söz konusu protokole dayanarak Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma yapılarak toplulukta sosyal politika alanında önemli gelişmeler sağlanması yoluna gidilmiştir. Bu anlaşma ile topluluk içinde yer alan tarafların, mevzuat oluşturma sürecine katılımları ile kadın çalışanlara yönelik hak ve düzenlemelerin genişlemesi sağlanmıştır. 1997 yılında imzalanan Amsterdam Anlaşması ile Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma AB Antlaşmasına entegre edilmiştir. İstihdam bölümü anlaşmaya eklenerek topluluk üyesi ülkeler açısından bağlayıcı bir durum oluşturmuştur. Bu anlamda, bütün kurumlarda ve her seviyede kadınlara fırsat eşitliği sağlanması bir zorunluluk olarak kabul edilmektedir. Avrupa Birliği’nin kadınlar için geliştirmiş olduğu yükümlülükler Cinslere Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği Sağlamaya İlişkin Müktesebat içinde yer almaktadır.⁷⁴ Bu çerçevede;

- Kadın ve erkeklere istihdam, ücret ve çalışma koşullarında eşit davranılması
- Tarım dahil olmak üzere kadın erkek bütün bağımsız çalışanlara eşit davranılması
- Gebe, loğusa ve emziren kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği şartlarının iyileştirilmesi
- Cinsiyete bağlı ayrımcılık uygulaması konusunda ispat yükünün işverene bırakılması
- Sosyal güvenlikte eşit davranışa ve bu kararın uygulanmasına yönelik çeşitli kararlar
- Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşması’nın birlik kuralı olarak kabul edilmesine dair Konsey Direktifi

ve benzeri maddeler bulunmaktadır.⁷⁵

AB mevzuatında, uluslararası insan haklarının bir parçası olan kadın haklarının önemli bir yeri bulunmaktadır. Kadın haklarına insan hakları perspektifinden bakıldığında, konunun özü

⁷⁴A.g.e., s. 96-97.

⁷⁵A.g.e., s. 96-97.

toplumsal cinsiyet eşitliği olmaktadır. Avrupa Birliği'nin temel hedeflerinden biri de kadınların ekonomik, sosyal ve siyasi alanlardaki katılımlarının artırılması ve söz konusu alanlarda kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasıdır. Birliğin kurumlarında cinsiyetler arası ayrımcılığın önlenmesi ve kadınla erkek arasındaki sosyal farklılıkların giderilmesi adına çok değişik alanlarda çalışmalar yapılmaktadır. Söz konusu çalışmaların esasını meydana getiren hususlar aşağıdaki başlıklar altında toplanmıştır.

- Ekonomik, sosyal ve siyasi alanlarda kadın ve erkek eşitliğini sağlamak
- Kadınları iş gücü piyasasına katmak ve eşit işe eşit ücret olgusunu yerleştirmek
- Kadınların işgücü piyasasına katılımının gerçekleştirilmesi adına özel hayatın ve iş hayatının birlikte yürütülebilmesini kolaylaştırmak
- Yine bu amaç doğrultusunda kadınların genel eğitim ve mesleki eğitim olanaklarını arttırmak
- Kadınların maruz kaldıkları şiddet ve tacizin önüne geçmek

Söz konusu çalışma alanlarından olan kadının iş gücüne katılması ve bu konuda kadın ayrımcılığının önlenmesi hususları AB müktesebatında yoğun olarak ele alınmaktadır. Temelinde sosyal cinsiyet eşitliğini hedef alan bu politika, özellikle kadınların haklarının iş hayatında koruma altına alınması ve toplumsal güvenlik konularıyla ilgili Avrupa Birliği mevzuatında yer almaktadır. Söz konusu politikalar Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde belirlenmiş olup, dört ana esasa dayanmaktadır. Bu esasları; “istihdam edilebilirlik, girişimcilik, uyum sağlayabilme ve eşit olanaklar” olarak sıralamak mümkündür.

Bu dört temel esas göz önüne alındığında, hem iş arama sırasında hem de çalışma sırasında kadınlara yönelik ayrımcılık yapılmamasını sağlamak Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi'nin kadın hakları hususundaki öncelikli amacı olmaktadır. Kadın ve erkek eşitliğiyle ilgili mevzuat, 4 antlaşma maddesi ve 13 Direktif içermektedir.⁷⁶

2.1.1 Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartını, temel ekonomik ve sosyal hakların korunduğu, medeni ve siyasi hakların garanti altına alındığı ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini (AİHS) pekiştiren bir Avrupa Sözleşmesi olarak açıklamak mümkündür.⁷⁷ AİHS ile yaşam hakkı, işkence

⁷⁶A.g.e.,s. 96-97.

⁷⁷ Çiçekli, B., Avrupa Sosyal Şartı: Temel Rehber, Seçkin Yayınları, Ankara, 2001, s.19.

yasağı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, hürriyet ve güvenlik hakkı, adil yargılanma hakları gibi birincil kuşak temel haklar garanti altına alınmış; çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı, adil ücret hakkı gibi ikincil kuşak haklar olarak tabir edilen haklar ise Avrupa Sosyal Şartının konu alanı olmuştur. 18 Ekim 1961 yılında Torino’da toplanan Avrupa Konseyi üyesi 16 Devlet temsilcisi tarafından, on yıllık bir çalışmanın ürünü olan Avrupa Sosyal Şartı imzalanmıştır.⁷⁸ Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi olarak da bilinen Avrupa Sosyal Şartı ,Avrupa Konseyi üye devletler ve “Şartın İmzacı Tarafları” tarafından kabul ve taahhüt edilmiş ve 1961’de Turin’de imzaya açılarak 1965’de kabul edilmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye tarafından 1989 yılında imzalanmış, bu tarihle birlikte Türkiye Şart’ın denetleme mekanizmasına girmiştir. Zaman içinde şart, protokoller vasıtasıyla pekiştirilerek yeni hakları bünyesine almıştır.

- Protokol 1- Bu ek protokol 5 Mayıs 1988 tarihli olup, 1992’de yürürlüğe girmiştir ve bu protokolle dört grup yeni hak korunma altına alınmıştır.
- Protokol 2- Turin Protokolü olarak da bilinen Değişiklik Protokolü 21 Ekim 1991 tarihlidir ve bu protokolle denetim sisteminin ele alınması söz konusu olmuştur.
- Protokol 3- Bu ek protokol 9 Kasım 1995 tarihli olup, kolektif şikayet sistemini kurarak 1 Temmuz 1998 yılında kabul edilmiştir.

Sonraki döneme gelindiğinde söz konusu şart 1996’ta yeni baştan oluşturularak Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı adıyla imzalanmak üzere kabul edilmiştir. Buradaki amaç, şartla garanti altına alınmış olan ekonomik ve sosyal hakların koruma sahasının genişletilmesi adına yeni düzenlemeler yapmaktır. Yapılan düzenlemelerin güvence altına alınmış ekonomik ve sosyal hakları genişletmek yönünde olduğunu söylemek mümkündür.

Bu çalışma, temel olarak Avrupa Birliği ile uyum sürecinde Türk çalışma mevzuatının birlikle olan uyumunu incelediği için, Avrupa Birliği’nde kadın çalışma haklarına yönelik yapılmış olan düzenlemeler ayrı bir inceleme konusu olarak bir sonraki bölümde değerlendirilmiştir.

2.2 Avrupa Birliğinde Kadın Çalışma Haklarına Yönelik Sosyal Politika

İstihdamı teşvik etmek, iş ve yaşam şartlarını iyileştirmek, yeterli sosyal koruma ve diyalog sağlamak, süreklilik gösteren yüksek bir istihdam seviyesine ulaşmak adına insan

⁷⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Sosyal Şartı (Ed. Fazıl Aydın), Tasarım-Baskı, Ankara, 2014, s.25.

kaynaklarını geliştirmek ve dışlanmayla m¼cadele etmek Avrupa istihdam ve sosyal politikalarının başlıca amaçları arasındadır (AB'nin işleyişine dair antlaşma madde 151).⁷⁹ Şimdiye kadar birçok AB vatandaşının yaşamının iyileştirilmesinde bu politikanın faydası olmuştur.

151. maddede belirtilen amaçlar doğrultusunda Avrupa Birliği ¼ye devletlere çeşitli alanlarda destek olmaktadır. S¼z konusu alanları; işçilerin sağlık ve g¼venliklerinin korunması için, ¼zellikle iş ortamının ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi; işçilerin sosyal g¼venlięi, iş akdinin feshi durumlarında işçiyi korumak, işçilere bilgi vermek, işçilerin y¼netime katılmaları da dahil, işçi ve işverenin çıkarlarının temsil edilmesini ve toplu şekilde korunmasını sağlamak, birliğin topraklarında ikamet eden 3. ¼lke vatandaşlarının istihdam edilme şartları, istihdam piyasasından dışlanmış bireylerin yeniden entegrasyonunun gerçekteştirilmesi, istihdam piyasasında fırsat ve işyerinde g¼r¼len muamele açısından kadın ve erkek arasında eşitlik, toplumsal dışlanmayla m¼cadele etme ve sosyal koruma sistemlerinin modernizasyonu olarak ifade etmek m¼mk¼nd¼r (Madde 153).⁸⁰

Birlik tarafından ¼ye ¼lkelerin mevzuatları ve uygulamaları kadın-erkek eşitliği alanında geliştirilmektedir. ¼ye devletlerin bu alanda yapması gereken uygulamalar anayasanın işleyişine dair antlaşma madde 157'de ele alınmıştır. Bu madde; her ¼ye devletin kadın ve erkek işçilere aynı ya da eşit değerde iş için eşit ¼cret ilkesinin uygulanmasını ¼ng¼rmektedir.

Cinsiyet ayrımı yapmayan eşit ¼cret kavramı ise; parça başına ¼cret ¼denen aynı iş için ¼cretin aynı ¼lç¼ birimine g¼re hesaplanması ve zaman hesabına g¼re ¼cret ¼denen işlerde de aynı iş için aynı ¼cretin uygulanmasını ifade etmektedir.

Olağan yasama usul¼ uyarınca hareket eden Avrupa Parlamentosu ve Konsey, Ekonomik ve Sosyal Komite'ye danışmak suretiyle aynı ya da eşit değerde iş için eşit ¼cret ilkesi de dahil, istihdam ve meslek konularında erkek ve kadına eşit imkanlar ve eşit muamele ilkelerinin uygulanabilmesi adına tedbir almaktadır. Eşit muamele ilkesi, iş hayatında erkek ve kadın arasındaki uygulamalarda tam eşitliği sağlamak açısından ¼ye devletlere, yetersiz temsil edilen cinsiyetin mesleki faaliyette bulunması ya da mesleki kariyerindeki dezavantajların engellenmesini ya da telef edilmesinin kolaylaştırılmasına y¼nelik belli

⁷⁹ TC. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, AB Antlaşması ve AB'nin Işleyişi Hakkında Antlaşma, Ofset Fotomat, Ankara, (2011), s.62, <<http://www.abgs.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>> (21.02.2014)

⁸⁰A.g.e., s.62-63.

avantaj sağlayan tedbirleri almalarını ya da kabul etmelerini engelleyici bir durum yaratmaz.⁸¹

Birlik tarafından sosyal politika kapsamında yapılan kadın-erkek eşitliğine yönelik düzenlemeler sadece çalışma hayatını değil aynı zamanda sosyal güvenlik sistemlerini de içine almaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin uygulama alanında ve sisteme girmede 79/7 sayılı direktifle prim yükümlülüğünde ve primlerin hesaplanmasında, doğrudan veya dolaylı bir biçimde cinsiyet temeline dayalı ve özellikle de medeni durum ve bireyin aile içindeki konumuna göre bir ayırım yapılmasına izin verilmemektedir. Bunun yanında söz konusu direktifle çocuk bakımıyla ilgili hakların düzenlenmesi ve emeklilik yaşının belirlenmesi hususları ise üye devletlerin inisiyatifine bırakılmıştır.⁸²

Birlik tarafından fırsat eşitliğini gerçekleştirmek adına, çalışan kadınların hamilelik dönemleri ve sonrasında hem çalışma hem de aile hayatlarını uyumlu bir biçimde sürdürmeleri için düzenlemeler getirilmiştir.

Bu bağlamda, 95/82 sayılı direktif⁸³ kadınların doğum öncesi ve/veya sonrasında en az 14 haftalık doğum iznini kesintisiz olarak kullanabileceğini ve hamileliğinin başlangıcından doğum izninin sonuna kadar işten çıkarmaya karşı korunmasını öngörürken 96/34 sayılı direktifle⁸⁴ ise anne veya babanın çocukları 8 yaşını doldurana kadar üçer ayla sınırlı “ebeveyn izni” alabileceklerini güvence altına almıştır.

Aynı zamanda yine birlik tarafından hamile ve yeni doğum yapmış kadınların iş yerindeki sağlığına yönelik önemli düzenlemeler getirilmiştir. İşverenler bu bağlamda, komisyon tarafından belirlenen kriterler ışığında işyerinde hamile veya yeni doğum yapmış olan kadınların karşılaşılabilecekleri riskleri saptamakla, alınacak önlemleri belirlemekle ve işçi temsilcilerini ve/veya işçileri bu önlemler hususunda bilgilendirmekle yükümlüdürler.

AB’de bireyler dünyanın en güçlü sosyal ağından yararlanırlar, piyasa güçlerinin eline bırakılmazlar. AB’nin, hem şirketler arasındaki güçlü rekabetin üretkenliği ve büyümenin gerçekleştirilmesi hem de vatandaşlar arasındaki dayanışma, istikrarlı bir toplum oluşturmak ve refahın yaygın bir biçimde paylaşılmasını sağlamak için eşit ölçüde yaşamsal olması bunun en önemli sebebidir.⁸⁵

⁸¹ A.g.e., s.65-66.

⁸² TC. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Avrupa Birliği, a.g.e.

⁸³ A.g.e.

⁸⁴ A.g.e.

⁸⁵ AB Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, AB’de İstihdam ve Sosyal Politika, Ankara, 2000, s.1.

AB ve üye ülkelerin AB'nin sosyal politikalarının uygulanması hususunda sorumlulukları birdir. AB'nin çoğunlukla birliğin çözümünün daha etkili olduğu hususlarla ilgilenmiş olmasından dolayı şimdiye kadar yalnızca asgari haklar ve standartlar belirlenmiştir.

Avrupa'da, sosyal sorunların çözülmesinde birçok aktöre ihtiyacı söz vardır. Bu nedenle Sivil Toplum Kuruluşları (STK) ve dernekler de AB ve üye devletlerin yanı sıra sosyal politikaların uygulanmasında rol almaktadırlar. Bu örgütler 90'lı yılların ortalarında bir araya gelmişler ve AB sosyal politikasına düşünce ve görüşleriyle katkıda bulunacak olan "Avrupa Sosyal STK'lar Platformunu" kurmuşlardır.⁸⁶ AB ve vatandaşlar arasındaki yaşamsal bağ bu platform sayesinde sağlanmıştır.

Türkiye'de dahil bütün aday ülkeler AB bünyesine katılabilmek adına sosyal politika mevzuatı da dahil olmak üzere birliğin kurallarını yerine getirmek zorundadırlar. AB, aday ülkelere kendi sosyal sistemlerini modernleştirmeleri için önemli oranda mali desteği, tecrübeyi ve bilgi alışverişini içine alan 'katılım ortaklıkları'⁸⁷ vasıtasıyla yardım etmektedir.

Komisyon tarafından 1993 yılında Avrupa sosyal politikasının geleceğine ilişkin geniş ve kapsamlı bir çalışma başlatılmıştır. Bu çalışmaya sosyal politika üzerine 1993'te Yeşil Kitap⁸⁸ ve 1994'te ise Beyaz Kitap⁸⁹ yön vermiştir. Avrupa sosyal politikasına geniş tabanlı, yenilikçi ve ileriye yönelik bir yaklaşım geliştirmek bu çalışmanın en temel amacı olmuştur. Söz konusu çalışmayla 1995 ve 1997 yıllılarını içine alan orta vadeli bir sosyal eylem programı hazırlanmıştır.

Amsterdam Antlaşmasıyla kazanılan ivme ve 1. eylem planının başarısı karşısında 1998-2000 yıllarını kapsayan 2. sosyal eylem planı oluşturulmuştur. Bu plan sayesinde Avrupa sosyal politikasının geliştirilmesine yönelik yeni bir bakış açısı ortaya konmuştur. Söz

⁸⁶A.g.e., s.2.

⁸⁷A.g.e., s.4.

⁸⁸ Belirli bir alanda bir öneri sunarak Avrupa düzeyinde bir tartışma ve danışma sürecini başlatmak amacıyla Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan belgelerdir. Yeşil Kitabın kapsadığı tartışma ve danışmaların sonuçları, bir Beyaz Kitabın konusunu oluşturabilir (TC. Avrupa Birliği Bakanlığı, Temel AB Terimleri, No. 10, s.42, <http://www.abgs.gov.tr/files/rehber/10_rehber.pdf> (21.02.2014)). Yeşil Kitap, Avrupa Birliği Komisyonu'nun bir "niyet göstergesi" olup mevcut politikalar açısından uyulması zorunlu bir belge değildir, ancak "Beyaz Kitap" haline dönüşmesi durumunda bağlayıcı olabilmektedir. Politikaların oluşumuna basamak teşkil eden en önemli belge olarak Yeşil Kitap süreci önemli bir süreçtir. 1993 yılında yayınlanan yeşil kitap, istihdamın artırılması, üretim sistemlerinin kalitesinin iyileştirilmesi, entegrasyon ve dayanışmanın teşvik edilmesi, dışlama ve yoksullukla mücadele, tek piyasanın oluşturulması ve serbest dolaşımın sağlanması, kadın erkek eşitliği, sosyal diyalogun güçlendirilmesi, sosyal ve ekonomik uyumun sağlanması gerekliliğini ele almıştır.

⁸⁹ Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan ve belirli bir konudaki Birlik eylemine yönelik somut öneriler içeren belgelerdir. Beyaz Kitaplar, bazı durumlarda, Avrupa düzeyinde bir tartışma ve danışma sürecini başlatmayı amaçlayan Yeşil Kitapların devamı niteliğinde olurlar ve Yeşil Kitapta varılan sonuçları önerilere dönüştürürler. 1994 tarihinde yayınlanan beyaz kitap Avrupa da herkesin ekonomik ve sosyal bütünleşmesini sağlayan bir modele geçilmesi gerektiğini vurgular (TC. Avrupa Birliği Bakanlığı, Temel AB Terimleri, a.g.e.,s.23-24).

konusu planın başlıca eylem çizgisini üç ana başlıkta toplamak mümkündür. Bunlar; işçiler, beceriler ve hareketlilik, değişmekte olan iş dünyası ve içerdiği sosyal çevre olarak sıralanabilir.⁹⁰

2.3 Avrupa Birliğinde Eşitlik Komisyonları

Avrupa Birliği Antlaşması'nın 13. maddesine göre sekiz başlık altında toplanabilen temel kurumlarının her birinin kendine ait sorumluluk alanları bulunmaktadır. Kadın erkek eşitliği ile ilgili sorumlu olan bölümler Avrupa Birliği Komisyonu ve Avrupa Parlamentosu'dur. Ancak Parlamento'da bu konu ayrımcılık başlığında değerlendirilmektedir. Eşitlik konusu incelendiğinde ise özellikle temel haklar ve istihdam üzerinde yoğunlaşıldığı görülür. Birlik Antlaşmasının temelinde, bütün plan, program ve uygulamalarda eşitlik konusunun ön planda tutulması gerektiği hakkında hükümler bulunmaktadır. Konu ile ilgili olmak üzere Avrupa Birliği Komisyonu ve Avrupa Birliği Parlamentosu bünyesinde eşitlik ile ilgili komisyonlar bulunmaktadır. Sözü edilen komisyonlara; Avrupa Birliği Komisyonu içindeki İstihdam, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Genel Müdürlüğü altında faaliyette bulunan Kadın Erkek Eşitliği Komitesi ve Avrupa Birliği Parlamentosu içinde kadın erkek eşitliği hakkında yasal düzenlemelerle ilgili çalışan Cinsiyet Eşitliği ve Kadın Hakları Parlamenter Komisyonu örnek gösterilebilir. Bunun yanı sıra "İstihdam ve Sosyal İşler Parlamenter Komisyonu ve Kişisel özgürlük, Adalet ve İçişleri Parlamenter Komisyonu" da eşitlik konusu ile ilgili faaliyetlerde bulunan komisyonlar arasındadır.⁹¹

2.3.1 Avrupa Birliği Komisyonu

Avrupa Birliği'nin temel hedefi eşitsizlikleri ortadan kaldırmak ve kadın erkek eşitliğini sağlamaktır. Bu konuyla ilgili olarak İstihdam, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Genel Müdürlüğü Kadın-Erkek Arasında Eşitlik Komitesi, kadın ve erkek arasındaki eşitliği mevzuat anlamında yerleştirmek üzere kapsamlı bir yaklaşımda bulunurken eylem planları ile finansal kaynak sağlanır. İstihdam, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Genel Müdürlüğü'nde Cinsiyet Eşitliği ile ilgili iki bölüm vardır. Bunlar Strateji ve Program ünitesi ve Hukuki Sorunlar ünitesidir.

Strateji ve program ünitesi: Üye ülkelere ve AB politikalarına kadın erkek eşitliği konusunda yol gösteren bir ünitedir. Cinsiyet eşitliği hedefini teşvik anlamında pozitif eylem gerekli görülmektedir

⁹⁰AB Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, AB'de İstihdam ve Sosyal Politika, a.g.e.,s.6.

⁹¹Global Compact Türkiye, Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu: Ön Rapor, (2014)

<http://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2013/09/OnRapor_20.11.14.pdf>

Hukuki sorunlar ünitesi: Eşitlikle ilgili ortak mevzuatın etkili uygulama alanlarını izler ve gerekirse yeni kanun teklifleri önerir.

2.3.2 Avrupa Parlamentosu

Avrupa parlamentosunda kadın haklarını düzenleyici ve eşitliği sağlayıcı birçok alt komisyon bulunmaktadır. Bu komisyonlar aşağıda incelenmiştir.

2.3.2.1 Cinsiyet Eşitliği ve Kadın Hakları Parlamenter Komisyonu

Bu komisyonun yetkili olduğu konular 7 maddede sıralanabilmektedir.⁹²

- Kadın haklarının üçüncül ülkelerdeki teşviki,
- Birliğin kapsamında yer alan ülkelerde kadın haklarının korunması, tanımlanması ve teşviki ve konuyla ilgili birliğin alacağı önlemler,
- Cinsiyet ile ilgili yapılan tüm ayrımcılıklara son verilmesi,
- İstihdam piyasasında Kadın -erkek fırsat eşitliği politikaları,
- Kadın hakları konusunda yapılan tüm uluslararası sözleşmelerin uygulamaya alınması ve takip edilmesi,
- Kadınlar ile ilgili bilgilendirme politikaları,
- “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin (Gendermainstreaming)” tüm alanlara girmesi ve daimi hale getirilmesi.

2.3.2.2 İstihdam ve Sosyal İşler Parlamenter Komisyonu

Sosyal güvenlik ve çalışma koşulları gibi sosyal politika ve istihdam politikalarından sorumlu olmakla birlikte; cinsiyetle ilgili ayrımcılık ve iş yerindeki her türlü ayrımcılıktan kaynaklanan sorunlar konusunda yetkili bir komisyondur.

2.3.2.3 Kişisel Özgürlük, Adalet ve İşçileri Parlamenter Komisyonu

AB’de yaşayan azınlıkları da kapsamak üzere temel haklar ve insan hakları ile vatandaşların haklarının korunmasına ilişkin konularda yetkilidir. Bu komisyon da yine cinsiyete dayalı ayrımcılığın yanında iş yerinde ayrımcılıktan kaynaklanan sorunların

⁹² TC. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, a.g.e.

çözülmesi ile ilgili konularda da yetkili bir komisyondur. Üye ülkelerde yaşayanlara özgürlük ortamı oluşturmak ve bunun gelişimini sağlamaktan, “Avrupa Uyuşturucu ve Uyuşturucu Bağımlılığını İzleme Merkezi ile Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezi ve EUROPOL, EUROJUST, CEPOL”dan sorumludur.⁹³

2.4 Avrupa Birliğinde Kadın İstihdamı

Kadın istihdam oranı ortalaması 28 üyeli Avrupa Birliği’nde %62 seviyesindeyken, AB üyesi ülkelerde istihdam oranı artışları %20’yi bulmaktadır. Bu durumda Avrupa Birliği’nde kadın çalışma koşullarında ve sosyal hayatında yapılan düzenlemelerin kadın istihdamını artırıcı nitelikte olduğu söylenebilir. Aşağıdaki tabloda, Avrupa Birliği’nde 1992-2013 yılları arasında kadın istihdamındaki değişim gösterilmektedir.

Tablo 2.1 Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamındaki Değişim 1992 - 2013

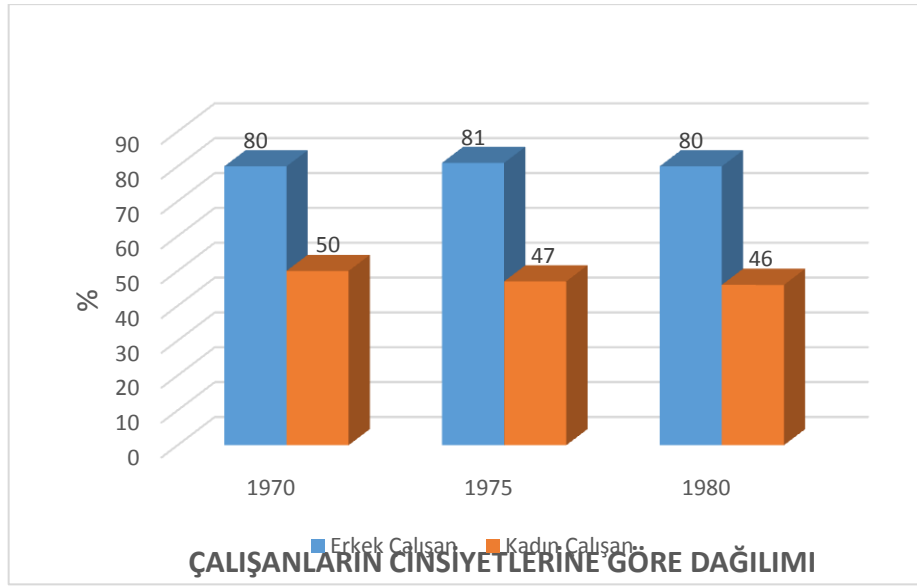
Ülkeler	Kadın İstihdam Oranı		Değişim
	1992	2013	
Avrupa Birliği	-	62,60%	-
Almanya	57,8%	72,3%	14,5%
Fransa	56,3%	65,6%	9,3%
İngiltere	62,6%	69,4%	6,8%
İtalya	38,6%	49,9%	11,3%
İspanya	34,5%	53,8%	19,3%
Belçika	48,2%	62,1%	13,9%
Hollanda	53,1%	71,6%	18,5%
TÜRKİYE	30,2%	27,1%	-3,1%

Kaynak: Dağ Medya, 2014⁹⁴

Türkiye’de ise bu durum farklı bir seyir göstermiştir. Aşağıda 1980 öncesi kadın istihdamı tablosu verilmiştir.

⁹³A.g.e.

⁹⁴Dağ Medya, Türkiye’de 1992 – 2013 yılları arasında kadın istihdamı geriledi, (2014), <<http://www.dagmedya.net/2014/12/29/turkiyede-1992-2013-yillari-arasinda-kadin-istihdami-geriledi/>> (18.01.2015)



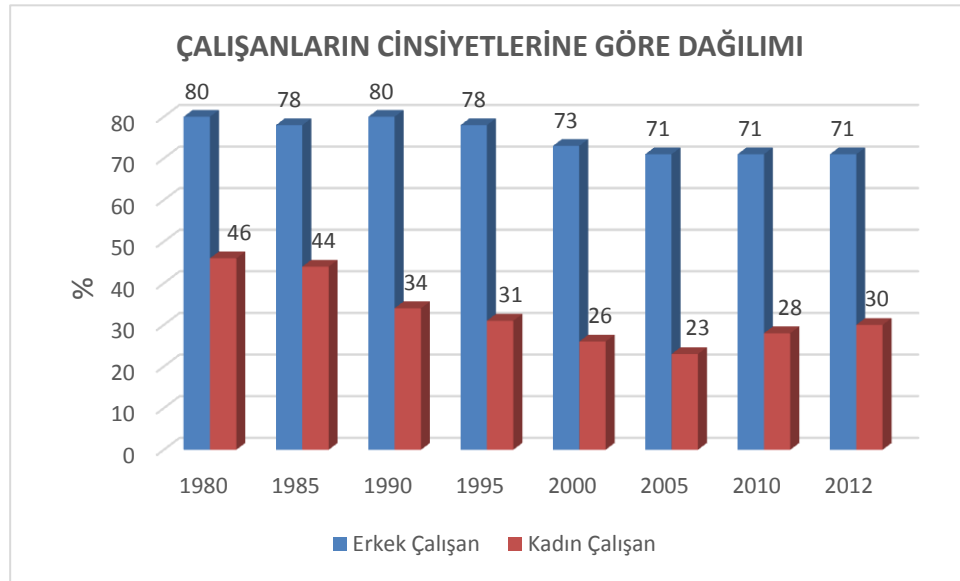
Şekil 2. 1 1980 Öncesi Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Kaynak: Tansel, 2002⁹⁵

Yukarıdaki şekilden de anlaşılacağı üzere, 1970-1980 yılları arasında erkek çalışan oranında herhangi bir düşüş yaşanmamıştır. Ancak, kadın çalışan oranı 1970 yılında %50 iken, 1980 yılına gelindiğinde bu oran %46'ya düşmüştür.

1980'den sonra ise çalışanların iş gücüne katılım oranlarında cinsiyetlere göre düşüşler gözükmemektedir. Erkeklerde bu düşüş daha azdır. Örneğin 1980 yılında erkekler %80 oranında istihdama katılırlarken, 2012 yılına gelindiğinde bu oran %71'e düşmüştür. Kadınlarda ise bu düşüş daha belirgindir. 1980'de %46 olan oran 2012'de %30'a düşmüştür. Aşağıda bu durum şekilde gösterilmiştir.

⁹⁵Tansel, A. "İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri", Economic Research Center, (2002), s. 24-25.



Şekil 2. 2 1980 Sonrası Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Kaynak: Tansel, 2002⁹⁶, TÜİK, 2015⁹⁷

2.5 Avrupa Birliği'nde Çalışan Kadına Yönelik Direktifler

Eski adı Avrupa Topluluğu olan Avrupa Birliği'nin asıl kuruluş amacı ekonomik sebepler olmakla birlikte özellikle kadın çalışanlarla ilgili düzenlemeler çok fazladır.⁹⁸ Kadın ve erkeklerin özellikle iş hayatında eşit olanaklara sahip olmaları 1957 Roma Antlaşması'nın 119.maddesinde yer alan kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi gerektiği ile ilgili hükümlerle başlamış ve ücret eşitliğinden yola çıkarak sosyal güvenlikle başlamak üzere hayatın tüm alanlarında bu eşitliğin sağlanabilmesi adına adımlar atılmasına doğru devam etmiştir. Toplum içinde kadın ve erkeğin eşit olması ve bu şekilde davranılması AB sosyal politikasının ana amaçlarından biridir. Bu nedenlerden dolayı kadınlarla ilgili hükümler çok fazladır.⁹⁹

1965 yılında Avrupa Konseyi Avrupa Sosyal Şartı uygulanmaya başlamıştır ve çalışan kadınların korunmasını sağlamaya yönelik bir takım taahhütlerde bulunulmuştur. İlgili maddede çalışan kadınların doğum izinleri, doğum izni esnasında işten çıkarılmasını önleme, kadınlar açısından ağır ve tehlikeli sayılabilecek bir takım işlerde kadınların çalıştırılmaması gibi konularda düzenlemelere gidilmiştir.¹⁰⁰

⁹⁶Tansel, a.g.e., s. 24-25

⁹⁷TÜİK, "Ulusal ve Uluslararası Seçilmiş Ekonomik Göstergeler", (2015)
<<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=bilgiTalebi&>> (18.01.2015)

⁹⁸Bolcan, A.E., "Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın", Çalışma ve Toplum, No: 1, (2010), s. s.253.

⁹⁹Süral, N., Avrupa Topluluğu'nun Çalışma Yaşamında Kadın – Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, 2002, s.50.

¹⁰⁰A.g.e., s. 162-163.

Kadınlarla ilgili sosyal politikalar 1957-1972 yılları arasında ihmal edilmesine rağmen 1972 yılında Avrupa Konseyi tarafından yapılan Paris Zirvesi ile yeniden hız kazanmıştır. 1974 yılında Konsey Sosyal Eylem Programı Kararı kabul edilmiştir.

Bu program temelde iş hukukunda bir takım düzenlemeler yapılmasını amaçlamaktadır ve çalışan kadınlarla erkeklere eşit davranılması konusunun da arasında bulunduğu dört eylem planı belirlenmesine aracı olmuştur. Ancak söz konusu dönem uzun ömürlü olmamış 1980’li yıllara girilirken başta İngiltere olmak üzere diğer üye devletler de iş hukuku ve sosyal hukukun kurallardan arındırılması ve esneklik yaklaşımını benimsemişlerdir.¹⁰¹

İş sağlığı ve güvenliği konuları, nitelikli oy çoğunluğu yöntemi ile 10 Ocak 1986 tarihinde imzalanan ve 1 Temmuz 1987 tarihinde yürürlüğe giren Tek Avrupa Senedi ile benimsenmiştir. Bununla birlikte çalışanların bilgi edinme hakları, çalışma ve yaşam koşulları, iş yaşamında fırsat eşitliği konuları hakkında kararlar oybirliğiyle alınacaktır.¹⁰²

Sosyal Politika Protokolü’ne ise İngiltere hariç 11 üye ülkenin kabulüyle 1 Kasım 1993 yılında yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması’nın ekinde yer verilmiştir. İngiltere bu protokolü 1997 yılında imzalamış ve böylece Amsterdam Antlaşması kabul edilerek 1 Mayıs 1999’da yürürlüğe girmiştir.¹⁰³

Bu antlaşmada diğerlerinden farklı olarak ilk kez istihdam konusuna ayrı bir başlıkta değinilmiş ve yine ilk kez istihdam politikası Avrupa’nın ortak görevi olarak nitelendirilmiştir. Söz konusu antlaşma ile her alan ve düzeyde olmak kaydıyla kadınlara eşit fırsatların verilmesi ve eşit bir şekilde davranılması tüm kurumlarda zorunlu bir uygulama haline getirilmiştir. Amsterdam Antlaşması’nı takiben AB bünyesinde ilk defa 20-21 Kasım 1997 tarihlerinde Lüksemburg’da Olağanüstü İstihdam Zirvesi düzenlenmiştir. Takip eden zaman diliminde 2000 yılında yapılan Lizbon Zirvesinde eşit fırsatların her bakımdan güçlendirilmesi kararına varılmış ve kadın istihdam oranının 2010 yılına kadar %60’ın üzerine çıkarılması konusunda hedef oluşturulmuştur. Yine aynı yıl Haziran ayında AB Komisyonu istihdam alanında ve sosyal alanda 2005 yılına dek gerçekleştirilmesi planlanan politika ve faaliyetleri belirleyen Sosyal Politika Gündemi’ni kabul etmiştir. Gündemdeki başlıca amaçlardan biri de cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi konusu olmuştur.¹⁰⁴

¹⁰¹A.g.e., s. 46-47.

¹⁰² Sayın, A., “Avrupa Birliği’nde çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği: Türkiye açısından bir inceleme”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s. 24.

¹⁰³Bolcan, a.g.e., s. 254-255.

¹⁰⁴A.g.e., s. 255.

2002 yılına gelindiğinde ise Mart ayında yapılan Barselona Zirvesi'nde üzerinde durulan temel konu tam istihdam olmuştur.¹⁰⁵ Kadın erkek arasındaki fırsat eşitliği anlamında ise; eşit işi yapan cinsiyetler arasında ücret farklılığı bulunması, iş gücüne daha fazla kadının katılması, cam tavan gibi konularda gelişme sağlanması gerekliliği vurgulanmış olup eşitliğin geliştirilmesi bakımından AB hedeflerinin uygulanabilmesi için Kadın-Erkek Eşitliği Avrupa Enstitüsü'nün kurulması önerilmiştir.¹⁰⁶

Fırsat eşitliği konusuna bakıldığında, eşitliğin Birliğin ilk yıllarında çalışma hayatında eşitlik ve ücret eşitliği olarak düşünüldüğü ve bu bağlamda eşit muamele, pozitif eylem ve pozitif ayrımcılık politikaları izlendiği görülür. Ancak zaman içinde eşitlik konusuna bu yaklaşımın eksikliği tespit edilerek “fırsat eşitliğini ana politikalara ve faaliyetlere dahil etme (gendermainstreaming)” politikasına geçilmiştir.¹⁰⁷

Kısaca eksikliklere bakıldığında eşit muamele, bir iş pozisyonunun hem kadınlara hem de erkeklere açık olması ve her iki cinsin de bu pozisyonlara başvuru yapabilmeleri anlamına gelmektedir. Ancak bu politika eğitim konusunda eşitsizlik, mesleğin ifası sırasında karşılaşılabilecek ayrımcılıklar gibi bazı konuları göz ardı ettiğinden yetersiz ve eksik bir politik uygulama olarak değerlendirilmiştir.

Kadınların rekabette erkeklere oranla daha etkin şekilde yer alabilmelerinin sağlanabilmesi için pozitif eylem yaklaşımında başlangıç noktaları eşitlenmektedir. Bu politika sadece orta ve üst sınıf belli vasıflara sahip olan kadınların belirli alanlara dahil olmasına ve yükselmesine olanak sağlayan, bu sınıflamanın dışında kalan büyük kadın çoğunluğunun durumlarında herhangi bir değişiklik yaratamadığı için eleştiri alan bir konu olmuştur. Kadınların etkilendiği eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için geçici bir süre de olsa eşitsizlik barındıran uygulamalar, kotalar ve bunun gibi mekanizmalar uygulamakta olan pozitif ayrımcılık politikası ise amacı ne olursa olsun eşitsizlik içeren uygulamalar içerdiği için sorgulanmıştır.¹⁰⁸

Eksik olarak görülen ve uygulamasından vazgeçilen bu politikalar yerine fırsat eşitliğini ana politikalara ve faaliyetlere dahil etme politikası uygulanmaya başlanmış ve fırsat eşitliği ayrı bir politika olarak değerlendirilmeden topluluğun bütün politikalarıyla bütünleştirilmiştir. 1996 yılından bu yana birçok üye ülke tarafından benimsenen bu politika

¹⁰⁵A.g.e., s. 256.

¹⁰⁶TİSK, AB Sosyal Gündemi 2005-2010: Küresel Ekonomide Sosyal Bir Avrupa: Herkes İçin İş ve Fırsat, Yayın No: 260, Ankara, 2005, s.16.

¹⁰⁷Süral, a.g.e., s.52-53.

¹⁰⁸Bolcan, a.g.e., s. 257.

ulusal düzeyde uygulanmaya başlanmıştır.

Yetki ikamesi prensibi AB sosyal politikasında kullanılmaktadır. Birlik tarafından çıkarılan direktif ve tüzükler üye ülke mevzuatlarını ve uygulamalarını yönlendirir ve buna göre uygulanır. Aşağıdaki tabloda yıllara göre birliğin iş yaşamında kadını korumaya ve kadınlar ve erkekler arasındaki fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik başlıca direktifleri sıralanmaktadır;¹⁰⁹

Tablo 2.2 Avrupa Birliği'nin Kadını Korumaya ve Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Başlıca Direktifleri

Yıl	Sayı	Direktif
1975	75/117/EEC	Kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ilkesinin uygulanması hakkındaki direktif
1976	76/207/EEC	İşe başvurma, mesleki eğitim, terfi, çalışma şartlarında kadın ve erkekler arasında eşit muamele sağlanması hakkındaki direktif ve bu direktifi değiştiren (2002/73/EEC) sayılı direktif
1978	79/7/EEC	Sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe muamele eşitliği hakkındaki direktif
1986	86/378/EEC	Sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkeğe muamele eşitliği prensibinin uygulanması hakkındaki direktif
1986	86/613/EEC	Tarım da <u>dahil</u> bağımsız çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması ve tarım da dahil bağımsız çalışan kadın ve erkeğe eşit muamele prensibinin uygulanmasına ilişkin direktif
1986	96/97/EC	Sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkeğe muamele eşitliği prensibinin uygulanmasını sağlayan direktifi değiştiren direktif
1992	92/85/EEC	Doğum iznini düzenleyen direktif
1996	96/34/EC	Ebeveyn iznini düzenleyen direktif
1997	97/80/EC	Cinsiyete dayalı ayrımcılık durumları konusunda kanıt yükümlülüğü hakkındaki direktif
2000	2000/78	İşyerinde ve meslekte eşit muamele konulu direktif
2002	2002/73/EC	İstihdamda, mesleki eğitimde, meslekte yükselmeye ve çalışma koşullarında kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin Konsey direktifini (76/207/EEC) değiştiren 23 Eylül 2002 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi direktifi
2004	2004/113/EC	Mal ve hizmetlere erişimde kadınlar ve erkeklere eşit muamele edilmesi prensibinin uygulanmasına dair Konsey direktifi
2006	2006/54/EC	İstihdam ve meslek konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasına dair direktif (yeniden düzenleme)

Bu noktadan hareketle bir sonraki bölümde, Türkiye'nin taraf olduğu CEDAW ve ILO sözleşmeleriyle uyumu ve Avrupa Birliği ile uyum çerçevesinde yasaların müktesebat ile uyumu derinlemesine incelenecektir.

¹⁰⁹Bolcan, a.g.e., s.257-258.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK ÇALIŞMA MEVZUATININ CEDAW, ILO ve AB MÜKTESEBATI İLE UYUMU

Türkiye’de kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik çabalar 19. yüzyılda başlamıştır.¹¹⁰ Bu çabalar sınırlı olarak da kalsalar o dönemde kadınların çalışma hayatına yönelik ortaya konan ender çalışmalardandır ve büyük değişimlere yol açmışlardır. Ancak bunu takip eden yıllar çerçevesinde örneğin Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulduğu 1923 yılını izleyen ilk on yılda Atatürk’ün önderliğinde gerçekleştirilen devrimler, bir yandan kadının vatandaş olarak kabul edilmesini, diğer yandan Türk toplumunun yeniden yapılanmasını sağlamış; büyük bir toplumsal değişim gerçekleştirilmiştir. Gerçekten de “her alanda gelişmelerin kaydedildiği Cumhuriyetin kurulması ile birlikte Türkiye çağdaş dünyanın bir üyesi olarak, kadın-erkek eşitliğini sağlayıcı uluslararası gelişmeleri izleyerek, bu yönde gerekli düzenlemeleri gerçekleştirmiş ve gerçekleştirmeye de devam etmektedir. 1926 yılında Medeni Kanun’un kabulü ve 1934 yılında seçme ve seçilme hakkının verilmesi kadınların elde ettiği önemli kazanımlardandır. Kadın-erkek eşitliğini sağlayıcı önemli bir diğer adım da 1985 yılında onaylanan Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’dir”.¹¹¹ Bu ve benzeri birçok anlaşmaya imza atan Türkiye’de kadınların çalışma hayatına yönelik gelişmeler devam etmektedir. Bu bağlamda bu bölümde Avrupa Birliği direktifleri ışığında Türk çalışma mevzuatı derinlemesine incelenecek ve karşılaştırmalar yapılacaktır. Ancak, kadınların çalışma hayatını düzenlemede başka uluslararası yapılanmalar da olduğu için Avrupa Birliği ile uyumdan önce ILO ve CEDAW ile uyum kısaca incelenerek Türkiye’nin kadın çalışma hayatındaki atmış olduğu adımlara bu açıdan da bakılacaktır.

3.1 CEDAW ile Uyum

19.01.1986 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti’nin de taraf olduğu CEDAW yürürlüğe girmiştir.1995 yılında da Pekin Deklarasyonu ile kadın erkek eşitliğine yönelik somut politikalar gündeme gelmiştir. Türkiye, konulan çekincelerin kaldırılması, anne-çocuk ölümlerinin azaltılması, kadın okuryazarlığının artırılması konularının yerine getirilmesi ile ilgili CEDAW’ taahhütte bulunmuştur. 3. maddede yer alan eşitlik ilkesi ve 4. maddede yer

¹¹⁰ Dinç, M., “Çalışma Hayatında Kadın ile İlgili Hukuki Düzenlemeler”, Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:6, No:3, (2002), s.89-107.

¹¹¹ Dinç, a.g.e., s. 89-107.

alan cinsiyet ayrımının engellenmesi hususları, CEDAW’da önem arz eden iki maddedir¹¹².

Uluslararası anlaşmalar, anayasaya göre T.C. yasalarından üstün tutulmaktadır. Bu bağlamda devlet, uluslararası anlaşmalara aykırı olan konularda yeniden yasal düzenlemelerde bulunmak zorundadır. “Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeple ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” hükmünün yer aldığı 1982 Anayasası’nın 10 maddesine, 07.05.2004 tarihli, 5170 sayılı yasanın 1. maddesi ile, “Kadın-erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” şeklinde bir cümle eklenmiştir. Türkiye, taraf olduğu CEDAW dolayısıyla yerine getirmek durumunda olduğu taahhütler üzerine olan hassasiyetini sözü geçen fıkrada eşitlik hükmüne yer vererek ve 2. fıkrada da kadın erkek eşitliğine değinerek göstermektedir.

“Kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve engelliler gibi özel surette korunmayı gerektiren kimseler için alınan tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” ifadesine yer verilerek ayrımcılık olgusu, kapsamı genişletilen madde 10/3 kapsamında yerini almıştır. “Türk toplumunun temeli olan ailenin temeli eşler arası eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulamasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” madde hükmü ise Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 03.10.2001 tarih ve 4709 sayılı 41. maddesinde ailenin korunması hakkındaki düzenlemelerinde bulunmaktadır. Yukarıda belirtilen hükümler gereğince devlet, Türk Medeni kanunu, Belediye Kanunu, Türk Ceza Kanunu, İş Kanunu ve Ailenin Korunması Hakkındaki Kanun gibi başlıca kanunlara, yenilikler getirerek bir takım düzenlemeler yapmıştır. Ayrıca Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu da Türkiye Büyük Millet Meclisi bünyesinde 2009 yılında kurulmuştur¹¹³. Yapılan tüm bu düzenlemeler, Türkiye Cumhuriyeti’nin CEDAW ile uyum çalışmalarına birer örnektir.

3.2 ILO ile Uyum

Türkiye’nin ILO’ya üye olma süreci batı dünyasında yer alma düşüncesiyle başlamıştır. Bu sebeple Türkiye ILO’ya üye olurken iki çelişen davranışı beraber göstermiştir. Bir taraftan uluslararası düzeyde, ulusal kabiliyetini koruma çabasıyla, diğer taraftan uluslararası hukuk açısından belirli bir yükümlülük yükleyen normları uluslararası bağlamlarından bağımsız olarak kendi ulusal algılarına göre algılama çabası içindeydi. Bu tezatlıklara rağmen Türkiye’nin ILO’ya katılması gerek kurumsal düzeyde gerekse mevzuat

¹¹²Demir, A., “Yasal Düzenlemelerde Kadın Hakları”, Hukuk Gündemi, (2011), s. 32-36.

¹¹³Demir, a.g.e., s. 32-33

düzeyinde olumlu katkılar sağlamıştır.

Türkiye 9 Temmuz 1932 yılında Milletler Cemiyetine, böylece otomatik olarak ILO'ya da üye olmuştur. Türk halkının ILO ile tanışmasına iki gelişme neden olmuştur;¹¹⁴

İlk gelişme olarak, 12 Eylül sonrasında kısıtlanmış olan hakların geri alınması hususunda ILO'dan yararlanma çabası gösterilebilir. 12 Eylül sonrasında Türkiye'ye gelmiş olan heyetlerin hazırlamış olduğu raporlar doğrultusunda ILO tarafından, sendikaların faaliyetlerinin durdurulması ve sendikal hak ve özgürlüklere büyük darbe indirilmesi sürekli eleştirilmiştir.

Diğer bir gelişme ise, 1985 yılının Aralık ayından sonra ortaya çıkmış olup Prof. Dr. Alpaslan Işıklı tarafından 1982 Anayasasında memurların sendikalaşmasının yasaklandığına ilişkin bir hüküm bulunmadığının tespit edilmesi ve bunun ardından Türkiye'nin onaylamış olduğu 98 sayılı ILO Sözleşmesi temel alınmak suretiyle kamu çalışanlarının toplu pazarlık ve örgütlenme haklarının tartışmaya açılmasıdır. Eğitim-İş Sendikasının uzun bir süreç sonucunda kurulduğu bir gerçektir. 98 sayılı ILO Sözleşmesi başta olmak üzere ardından onaylanan 87 sayılı ILO Sözleşmeleri temel alınarak memurların sendikacılık hareketlerinin meşrulukları kabul edilmiştir.

Başlangıçta Türkiye'de ciddi anlamda bir sendikalaşma olmadığı için üçlü bir yapıya sahip (işçi-işveren-hükümet) ILO içerisinde, ne etkinlik gösterebilmiş ne de ILO tarafından ciddiye alınmıştır.

Bu süreçte ILO'nun Türkiye'ye bakışı, onaylanan ILO normlarının uygulanıp uygulanmadığı değil modern Türkiye'nin kurulmasıyla, çalışma hayatıyla ilgili gerek mevzuat oluşturma yapısıyla gerek kurumsal alt yapı oluşturma yönüyle: hukuki, idari ve teknik yardımlarıyla bu sürece katkı yapmak istemiştir.¹¹⁵

2. Dünya Savaşı sonrası 1944 yılında ILO'nun Filedefiya Bildirgesini yayınlamasıyla birlikte dünya kamuoyunda büyük yankı uyandırmış ve barış istemlerine yardımcı olmuştur. Bu gelişmelerden Türkiye'de etkilenmiş ve daha önce silik olan yapısını gidermek için çalışmalara başlamıştır. Türkiye, ILO ile iyi bir iş birliği sürecine girmiş, ulusal mevzuatın geliştirilmesine katkı sağlayacak örgüt normlarını kabul etmiş ve iş mevzuatında yansıtma yoluna gitmiştir.

¹¹⁴ Koç, a.g.e., s. 3

¹¹⁵ Kaya, P.A., "2000'li yıllarda Türkiye'nin ILO serüvenine kısa bir bakış", Çimento İşveren Dergisi, Cilt.15, No. 4, (2001), s. 14.

Anayasamızın 90. maddesinde uluslararası çapta alınan kararların ülke mevzuatındaki önemine değinilmiştir. Maddeye göre ‐Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır‐.¹¹⁶

Türkiye 2014 yılına kadar toplam 189 ILO sözleşmesinden 56’sını onaylamıştır.¹¹⁷ Bu kadar az sözleşme onaylamasında Türkiye’nin ihtiyatlı politikası etkili olmuştur. Öncelikle iç mevzuatını ILO normları seviyesine çıkarma yoluna gitmiş ve daha sonra sözleşmeleri onaylamıştır.

Türkiye, ILO’ya uyum konusunda kabul ettiği sözleşmelerin sayısından da anlaşılacağı üzere geri sıralarda kalmıştır. Yalnızca onaylanmamış olan sözleşmelerin eksiklikleri değil, bununla birlikte onaylanmış ve günümüzde yürürlükte olan sözleşmelerin uygulanması hususunda da önemli sorunlar yaşanmaktadır.

İş güvencesinin olmaması, denetim yetersizliği, kaçak işçi fazlalığı ve yaptırımların etkisiz oluşu buradaki temel sorunları ifade etmektedir. Bu noktada ILO Sözleşmelerinin büyük bölümünün hayata geçirilebilmesi adına iş güvencesinin sağlanması, kaçak işçiliğin önlenmesi, denetimlerin yeterli hale getirilmesi ve yaptırımların etkili kılınması zorunludur.¹¹⁸

Türkiye’nin ILO’ya katılım süreci ve geçirdiği aşamalar inceledikten sonra, Türkiye-ILO ilişkilerinin kadın işçiler açısından ele alınması gerekmektedir.

Türkiye tarafından ILO’nun 100, 111, 122 ve 142 sayılı kadın istihdamını teşvik eden ve kadın erkek eşitliğini sağlayan sözleşmeleri imzalanmıştır.

Dünyanın birçok ülkesinde ILO tarafından Saygın İş Ülke Programı yürütülmektedir. Bu bağlamda 10 Şubat 2009’da Lizbon’da yapılmış olan ILO’nun 8. Avrupa Bölgesi Toplantısında, Türkiye tarafından Ulusal Saygın İş Programı Mutabakat Zaptı imzalanmıştır. Bu şekilde Türk hükümeti ile ILO, Türkiye’deki sosyal ortakların da iş birliğini almak suretiyle Ulusal Saygın İş Programının uygulanacağını taahhüt etmişlerdir. Bu kapsamda üzerinde mutabık kalınan maddeler, kadın istihdamının arttırılması ve kadın erkek eşitliğinin

¹¹⁶ TBMM, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Madde 90, <http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf> (14.02.2014)

¹¹⁷ ILO, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri (2014), <<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>> (15.02.2014).

¹¹⁸ Koç, a.g.e., s.8

sağlanması hususlarıdır. Söz konusu programda kadınlar için insana yakışan işlerin yaygınlaştırılması ve kadın istihdamının artırılması önemli konular olarak belirlenmiştir.¹¹⁹

Buradan hareketle 2009 yılında, ILO'nun genel politikası olan kadın istihdamının artırılması ve Türkiye'deki düşük kadın istihdam oranı gerçeğinin de ışığında; Türkiye'deki kadın istihdamını arttırmak adına Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve ILO Ankara Ofisi iş birliğinde “Türkiye’de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi” başlatılmıştır. 1 Ocak 2009 ile 31 Mart 2010 tarihleri arasında yürütülmüş olan bu proje ile işsiz kadınların aktif iş gücü piyasası programlarına yönlendirilmesi suretiyle istihdam edilebilirliklerinin artırılması, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı politika ve programların geliştirilmesinin sağlanması ve toplum içinde kadınların insan hakları hususlarında duyarlılık yaratılması amaçlanmaktadır.¹²⁰

Türkiye, 1932 yılında ILO ile ilişkilerinin başlamasından bu yana, gerek ILO kararlarının kabulünde gerekse kabul edilen kararların uygulanması konusunda problemler yaşamıştır.

Kararların kabulünde problem yaşamasında, Türkiye'nin iç mevzuatını ILO normları seviyesine çıkarıp ardından kabul etmesine sebep olan ihtiyatlı politikası neden olmuştur. Kabul ettiği kararların ise ilgili alanlarda aktif bir şekilde uygulanmasını sağlayamamıştır. Bunda etkin bir denetim mekanizmasının olmaması ve Türkiye'nin kararların uygulanması konusunda gerekli önem ve alakayı göstermemesi etkin olmuştur.

Türkiye'nin ILO içerisindeki varlığını etkinleştirmesi ve kararların kabulü ve uygulanması konusunda alması gereken daha uzun bir yol bulunmaktadır.

3.3 Avrupa Birliği Direktifleriyle Uyumu

Türkiye’de, çalışma hukukuna yönelik, cinsiyet ayrımı olmaksızın, eşit fırsatlar için anayasal düzenlemeler Türk Çalışma mevzuatında Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan (1923) bu yana mevcuttur; ancak eşit fırsatlara dair özel bir yasa bulunmamaktadır. Yasal düzenlemelerin ilki kadın çalışanların korunmasına yöneliktir ve 1930 yılında çıkarılmıştır. Umumi Hıfzıssıhha adı verilen Kanun kapsamında; kadın çalışanların, gebelik, doğum ve emzirme izni hakları korunmuştur.

¹¹⁹ ILO, Kadın İstihdamı, (2010), <<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/women.htm>> (15.02.2014)

¹²⁰ ILO-Türkiye Ofisi <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/proje.htm>

Anayasanın 10. Maddesi yasalar önünde hiçbir ayırım gözetmeksizin herkesin eşitliğini hükme bağlamıştır ve bu maddeye 7 Mayıs 2004 tarihinde, kadın ve erkeğin eşitliğini gözeten yeni bir fıkra da eklenmiştir.

Bu doğrultuda, Anayasanın 49. Maddesinde çalışma hakkı hükme bağlanırken, 50. Maddede ise; bireyin gücüne, fiziksel ve ruhsal yeterliliğine uygun işte çalışması da ayrıca hükme bağlanmıştır.¹²¹

Ancak çalışma mevzuatının, AB Müktesebatına en uyumlu hale gelişi, 2003'te yürürlüğe koyulan 4857 sayılı İş Kanunu ile mümkün olmuştur. Yeni İş Kanunu'ndaki direktiflerde gebelik öncesi ve sonrası çalışma koşulları, çocuk bakım yurtları ve emzirme odaları, kadın işçilerin gece vardiyasında çalışma koşulları ile ilgili yönetmeliklere de yer verilmiştir.¹²²

Ayrıca 10 Kasım 2008 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen "AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Program"ında Türkiye'nin Avrupa Birliği uyum sürecine yönelik çalışmaları belirlenmiştir. Programın Sosyal Politika ve İstihdam ile Siyasi Kriterler başlıkları altında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına dair taahhütler mevcuttur.

Ulusal Program'da kadın haklarına ait hususlar Siyasi Kriterler başlıklı 2. bölümün 8. alt başlığında bulunmaktadır.

Buna göre;

- Kadının sosyal statüsünün güçlendirmesinin yanında bu konuya ilişkin kadın örgütlerinin desteklenmesi sağlanacaktır.
- Kadın hakları konularında yürürlükte olan mevzuat çerçevesinde gerek belediye ve kolluk kuvvetlerine, gerek ilgili diğer kurum ve kuruluşlara, gerekse hakim ve savcılara yönelik özel eğitim verilmesi sağlanacaktır. Kadınlar için sığınma evleri kurma çalışmaları sürdürülecektir.
- Kadınların maruz kaldıkları şiddetin neden ve sonuçlarını belirlemeye yönelik faaliyetlerde bulunulacaktır.
- Kadının iş gücüne katılmasını arttırıcı mikro-kredi uygulamaları genişletilecektir.

¹²¹Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 2.Baskı, Beta Kanunlar Serisi 1, İstanbul, 2005, s.8.

¹²²A.g.e., s.30-31.

- Kadının maruz kaldığı şiddeti önlemek adına geliştirilen önlemlerin, yoğun bir biçimde takip edilmesi ve bu husustaki bilinçlendirme ve eğitim faaliyetlerinin desteklenmesi sağlanacaktır.
- Türk Hükümeti, “Töre Cinayetleri ile Kadınlara ve Çocuklara Yönelik Şiddetin Sebeplerinin Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyon Raporunu” benimsemiştir. Söz konusu raporun içerdiği töre-namus cinayetleri ile kadına yönelik şiddete dair tavsiyeler 2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesiyle yürürlüğe girmiştir. Bu anlamda direktiflerle uyum çabaları başlamıştır. Direktifler ve uyum 10 başlık altında aşağıda incelenmiştir.

3.3.1 Türk Mevzuatında İşe Alma ve Çalışma Koşullarında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Engellenmesi

Anayasanın “Kamu Hizmetlerine Girme Hakkı”nın düzenlendiği 70’inci maddesinde; “Her Türk kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez” denilmek suretiyle kamu hizmetlerine girişte kadın-erkek eşitliği teminat altına alınmıştır.¹²³

Genel olarak bakıldığında 4857 sayılı İş Kanunu cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmayı hedeflemiştir. Anayasa’nın 10. maddesini temel alan İş Kanunu, cinsiyet ayrımı yasağını mutlak ayrımcılık yasağı olarak öngörmüştür. İşveren tarafından işin niteliği ile ilgili ya da biyolojik nedenler zorunlu olmadıkça, iş akdinin ve şartlarının oluşturulması, uygulanması ve sona erdirilmesi esnasında bir işçiye dolaylı ya da dolaysız farklı bir işlem yapılamamaktadır.

İşveren, cinsiyet veya gebelik nedeniyle işçiyi her hangi bir işleme maruz bırakamaz.¹²⁴ Türk toplumunun kadının çalışma hayatındaki yerini tam anlamıyla ciddiye almaması nedeni ile AB direktiflerine mevzuatta uyum sağlanmakta ancak uygulamada eşitsiz muameleyle çözüm bulunamamaktadır.¹²⁵

Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu’nun beşinci maddesinde, ayrımcılık durumunda ispat yükümlülüğü işverene verilerek, uygulamada da ayrımcılığın önüne geçilmeye

¹²³ TC. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Başbakanlıktan: Konu: Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi, (2004), <<http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19112/Personel-Temininde-Esitlik-Ilkesine-Uygun-Hareket-Edilmesi-konulu-2004-7-sayili-Basbakanlik-Genelgesi>> (21.02.2014)

¹²⁴ Yuvalı, E. “4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler ile İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, TBB Dergisi, No: 106, (2013), s.95.

¹²⁵ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları, Cem Web Ofset, Ankara, 1999, s.44.

çalışılmıştır.

3.3.2 Kadın İşçinin Eşitlik İlkesi Bakımından Korunması

Türk Anayasasında, kadın ve erkeğin eşit hakları sahip olduğu belirtilmiş ve devlet söz konusu eşitliğin hayata geçirilmesi hususunda sorumlu kılınmıştır. “Eşitlik ilkesi”ni yalnızca anayasa değil 4857 sayılı İş Kanunu da ele almış ve yaptırıma bağlamış durumdadır. Söz konusu kanunun 5. Maddesiyle (f.1) öncelikli olarak iş ilişkisinde; cinsiyet, dil, din, ırk, felsefi inanç, siyasi düşünce ve mezhep gibi nedenlerle ayrımcılık yapılmasının mümkün olmadığını genel bir prensip olduğu ifade edilmiştir.

Bununla birlikte söz konusu maddeyle, işveren tarafından biyolojik nedenler ya da işin niteliğine dair zorunluluklar hariç, işçisine iş akdi sırasında, şartları oluştururken, uygularken ve akdin sona erdirilmesinde, cinsiyeti ya da hamileliği sebebiyle dolaylı veya dolaysız farklı bir muamele yapılamayacağı da hüküm altına alınmıştır. Eşitlik ilkesi ücret konusunda da yine bu kanunla öngörülmüş olan başka bir hükümlerle düzenlenmiştir (Madde 5). Bu bağlamda, kadınlara kadın oldukları için erkeklere verilen ücretten daha az ücret verilemeyecektir.¹²⁶

3.3.3 Kadın İşçinin İş İlişkisinin Kurulması Sırasında Korunması

Türk Anayasasıyla herkesin yaşı, cinsiyeti ve gücü oranında çalıştırılacağı açıkça ifade edilmiştir (AY. Madde 50). Bu noktadan hareketle, yasa kadın işçilerin belli iş kollarında ve ortamlarında çalışmasını yasaklamış, bu şekilde kadın işçiler iş akdinin daha başında korunmaya çalışılmıştır.

Kadın işçiler 4857 No’lu İş Kanunu uyarınca maden ocaklarında, kablo döşeme, tünel inşaatı ve kanalizasyon gibi yer altı ya da su altı işlerinde çalıştırılmazlar (Madde 72). Söz konusu madde ILO’nun 45 sayılı Sözleşmesiyle de aynı doğrultudadır.¹²⁷

Kanunda yer alan 73. Madde “Gece çalıştırma yasağı” hususunda olup, bu maddeyle sanayi işlerinde 18 yaşından küçük çocuk ve gençlerin çalıştırılması yasaklanmaktadır. Söz konusu maddenin 2. Fıkrası ise, gece postasında 18 yaşından büyük kadın işçi çalıştırılmasına dair esas ve usullerin yönetmelik vasıtasıyla belirleneceğini öne sürmektedir. İş kanununda ve bu kanunun 73. Maddesinde bahsi geçen yönetmelikte 18 yaşından büyük kadın işçilerin sanayi işlerinde gece çalıştırılmalarına herhangi bir yasak getirilmediğini belirtmek gerekir. Halbuki, 1971 tarihli 1475 No’lu İş Kanununda hangi yaşta olursa olsun kadın işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmıştı. Yeni yasanın bu düzenlemesinin Avrupa hukukunun eğilimleri ve

¹²⁶ Taşkent, Kurt,a.g.e, s. 29-50.

¹²⁷ A.g.e., s. 29-50.

düzenlemeleri paralelinde olduğuna dikkat çekilmelidir. Ayrıca, bahsedilmesi gerekli başka bir husus ise, iş görüşmelerinde kadınlara hamilelikle ilgili sorular sorulması hukuka aykırı mı değil mi meselesidir.

Avrupa Birliği'nin 2006/54/EC Sayılı Yönergesinde faaliyet alanı gözetmeksizin, işe alınma şartları da göz önünde bulundurularak, istihdam ya da meslek erişimi şartlarıyla ilgili cinsiyet bazında dolaylı ya da dolaysız ayrımcılığın yapılamayacağı vurgulanmıştır (Madde 14). Bu durum önceleri Türk hukukunda da tartışma konusu olmuş ve konuyla ilgili değişik fikirler ortaya atılmıştır. Ayrıca, 4857 No'lu İş Kanununda işçiyle sözleşme yapıldığı esnada, cinsiyeti ya da hamileliği nedeniyle değişik muamele yapılamayacağı belirtilmiştir (Madde 5/3), kadınlara gebeliğe ilişkin sorular sorulmasının kanuna aykırı olduğunun belirtilmesi gerekmektedir.¹²⁸

3.3.4 Türk Mevzuatında İşyerinde Cinsel Taciz

Avrupa Konseyi kişinin cinsiyetine bağlı tacizin ve cinsel tacizin kadınlarla erkekler arasında eşit muamele prensibine aykırı olduğunu, bu nedenle bu kavramların tanımlanmasının ve bu türlü ayrımcılığın yasaklanmasının uygun olacağına karar vermiştir. Ancak öncelikle işyerinde cinsel taciz tanımının iyi yapılması gerekir. İşten ayrılma durumunda tazminat alınması gibi bir önlemler yönetmeliği eşliğinde, tacize uğrayan için başvuru birimleri oluşturulması da AB'ye uyum süreci açısından uygulamayı sağlıklı hale getirir.¹²⁹

“İş Kanununun 24. maddesinin II. fıkrasının (d) bendine göre, işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması, işçi bakımından haklı fesih nedeni olacaktır. Ayrıca, kanuna göre; işveren, başka bir işçiye cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir (m.25/II, c). Ancak 4857 No'lu İş Kanununun, 24.-25. maddelerinin ilgili bentlerinde; ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisinin, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamayacağı belirtilmiştir. Fakat bu olaydan işçinin maddi kazancının olması durumunda bu süre uygulanmamaktadır. İşçi veya işverenin söz konusu nedenler dolayısıyla iş akdini bir yıllık

¹²⁸A.g.e., s. 29-50.

¹²⁹Aydın, S., Avrupa Birliğinin Sosyal Politikası, 3.Baskı, İktisadi Kalkınma Vakfı, İstanbul, 2005, s.21.

süre içinde feshetmesi durumunda diğer tarafın tazminat hakkı mevcuttur”¹³⁰.

3.3.5 Türk Mevzuatında Kadınların Gece Çalışması

1475 No’lu İş Kanununun 69. Maddesi uyarınca; sanayi işlerinde 18 yaşından küçük erkek çocukların ve her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları esas olarak yasaklanmıştır.

Bazı durumlarda 18 yaşını doldurmuş kadınların gece postalarında çalışmalarına izin verilebilmektedir. Örnek olarak; işin niteliğine göre kadın işçi çalıştırılması gerekli işlerde 18 yaşını doldurmuş kadınların gece postalarında çalıştırılmaları hususunda Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ile Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından birlikte hazırlayacakları bir tüzükte belirtilecek şartlarda izin verilebilmesi gösterilebilir.¹³¹

Bunun dolaylı ayrımcılık olduğu hükmüne varılmıştır ve 4857 sayılı kanun ile her yaştaki kadın işçilerin çalışma yasağı kaldırılmıştır. On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçiler Sosyal Güvenlik ve Sağlık Bakanlığı’nın hazırladığı yönetmeliğe uygun gece vardiyasında çalışabilmektedirler.

İş Kanunu’nda yer alan 69. Madde’nin hükmüne göre işçilerin gece çalışmalarının yedi buçuk saati geçemeyeceği belirtilmiştir. Bahsi geçen işçilerin gece işine başlamadan önce sağlık durumlarının gece çalışmalarına uygun olduğunu gösteren sağlık raporu almaları zorunludur. Ayrıca bu işçilerin en geç iki yılda bir işveren tarafından periyodik olarak sağlık kontrolünden geçirilmeleri gerekmektedir. Bu kontrollerin masraflarını da yine işveren karşılayacaktır.¹³²

3.3.6 Kadın İşçinin Analık Durumunda Korunması

Avrupa Konseyi tarafından kabul edilmiş olan 92/85/EEC sayılı direktifin konusu; hamile, yeni doğum yapan ve emziren işçi kadınların iş güvenlikleri ve sağlıkları hususundaki düzenlemelerin teşvik edilmesiyle ilgili önlemler alınmasına ilişkindir. Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadın işçilerin iş güvenlikleri ve sağlıkları noktasında, Türk mevzuatının Avrupa Birliği mevzuatına uyumlu hale getirilmesi için İş Kanununda değişiklik yapılması suretiyle “hamile ya da emzikli kadın işçilerin çalıştırılma şartları ve emzirme odaları, çocuk bakım yurtlarına ilişkin yeni yönetmelik” yürürlüğe girmiştir.¹³³

¹³⁰ Kızır, Ö., Kadınlar İşyerinde Cinsel Tacizi Konuşuyor, (2013)
<http://www.kadinmuhendisler.org/ok_isyerindecinseltaciz.aspx> (12.02.2015)

¹³¹ Kurt, R. Karşılaştırmalı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu, İstanbul Serbest Mali Müşavirler Odası Mali Çözüm Dergisi Eki, Sayı:63, İstanbul, Mart Matbaacılık, 2003, s.119.

¹³² Bolcan, a.g.e., s. 266.

¹³³ A.g.e., s. 266-267.

Söz konusu direktifte; işverenler tarafından gebe ve emzikli kadın işçiler açısından işyerinde tehlike arz edebilecek fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklerin saptanarak; hangi tür önlemlerin alınacağı belirlenmesi ve işçilerin söz konusu riskler ve alınan önlemler ile ilgili bilgilendirilmeleri öngörülmektedir.

İşverenler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi uyarınca; işyerlerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak adına bütün önlemlerin alınması, alınmış olunan bu önlemlere uyulup uyulmadığının denetlenmesi, araç ve gereçlerin eksiksiz bulundurulması, işçilerin, muhtemel mesleki risklere, alınması gereken tedbirlere, yasal haklarına ve sorumluluklarına ilişkin bilgilendirilmesi ve gereken iş güvenliği ve sağlığı eğitimlerinin verilmesine ilişkin yükümlülüklerle tabidirler.

“Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” göz önünde bulundurulmak suretiyle; gebe, loğusa ve emzikli kadın işçiler için onların güvenliği ve sağlığı adına tehlike arz eden fiziksel, kimyasal ve biyolojik unsurların ve sanayi sürecinde işçiler üzerinde oluşan etkilerin değerlendirilmesi ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi söz konusudur.

Direktife göre, kapsamdaki işçiler açısından risklerin belirlenmesinin ardından, işçinin gerekli görüldüğü takdirde başka bir işe kaydırılması, bu yapılamıyorsa ulusal mevzuat kapsamında bu işçiye izin verilmesi gerekmektedir.¹³⁴ Bu direktif doğrultusunda düzenlenmiş olan yönetmelik uyarınca; işveren tarafından yapılan değerlendirmenin sonuçlarına göre hamile, loğusa ve emzikli kadın işçiler açısından sağlık ve güvenlik riski ya da çalışanların hamileliği ya da emzirmesi hususunda bir tehlike söz konusu ise bu işçinin çalışma koşullarının ya/ya da çalışma saatlerinin bu risklerle karşı karşıya gelmesini engelleyecek şekilde geçici olarak değiştirilmesi; çalışma koşulları ya/ ya da çalışma saatleri teknik ya da nesnel açıdan uyarlanamıyorsa, işveren tarafından bu işçinin bir başka işe aktarılması için gereken önlemlerin alınması; doktor raporu ile belirlenmiş durumlarda, hamile işçinin sağlığını tehlikeye atmayacak daha hafif işler yapması; bu durum karşısında işçinin maaşında herhangi bir düşüş olmayacağı; bir başka işe kaydırılmasının mümkün olmadığı durumda ise gereken süre içerisinde işçi de istediği takdirde kendisine ücretsiz izin verileceği ve bu sürenin yıllık ücretli izin hakkından düşülmeyeceği hükümlere bağlanmıştır.¹³⁵

Söz konusu direktifte, kadın işçilerin gebelikleri ve ulusal mevzuatın belirlediği doğum sonrası süre boyunca hekim raporu uyarınca gece işlerinde çalıştırılmalarının mümkün

¹³⁴ A.g.e., s. 266-267.

¹³⁵ Yuvalı, a.g.e., s. 110-111.

olamayacağı, bu durumdaki işçilerin gündüz işlerine aktarılması veya bu yapılamıyorsa işçilere izin verilmesi gerektiği öngörülmektedir.¹³⁶ Türk mevzuatını direktif ile uyumlu hale getirmek adına “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” ile kadınların hamile olduklarına dair hekim raporu vermelerinden doğuma kadar olan sürede, emzikli işçilerin ise doğum yaptıkları tarihten itibaren geçen 6 ay süresince gece postasında çalıştırılmalarının mümkün olmayacağı, emzikli kadınlarda anne ve çocuk sağlığının korunmasının hekim raporuyla belgelemesi durumunda bu sürenin 1 yıla kadar uzatılabileceği hükümleri getirilmiştir.

Direktif, kadın işçilerin doğumdan önce ya/ ya da sonra en az on dört hafta süreyle annelik izni hakkına sahip olacaklarını öngörmektedir. Kadın işçilerin bu doğum izni 1475 sayılı eski İş Kanunu’nda doğumdan önce altı ve sonrasında da altı hafta yani on iki hafta olarak belirlenmişti.¹³⁷ Bu süre 4857 sayılı Kanun uyarınca doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra da sekiz hafta yani on altı hafta olarak değiştirilmiştir. Çoğul hamileliklerde ise bu süre on sekiz hafta olmaktadır. Çağdaş ülkelerle karşılaştırıldığında, Türk hukuk sistemindeki kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrasında çalıştırılmama sürelerinin çok kısa olması, annelik durumunda çalışma izin süreleri üzerinde değişiklikler yapılmasına yol açmıştır. Bu durumun, kadın çalışanların genellikle annelik ile ücretli çalışma arasında tercihte bulunmalarına ve çalışma hayatından uzaklaşmalarına neden olduğu gözlemlenmiştir.

Ayrıca söz konusu kanunla hükme bağlanan diğer hususlar ise; eski İş Kanununda da belirtildiği üzere, doğum izin sürelerinin kadının sağlık durumuna ve işin niteliğine göre, doğumdan önce ve doğumdan sonra gerekli olduğu durumlarda doktor raporu ile belirlenen süre kadar artırılabilmesi; işçinin talebi doğrultusunda söz konusu sürenin tamamlanmasının ardından 6 aya kadar daha ücretsiz izin verilebilmesi ve bu sürenin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında dikkate alınmayacak olmasıdır.

Aynı zamanda annelik durumunda çalışma ve süt iznini düzenleyen 74. madde ile de; anne işçilerin henüz 1 yaşına gelmemiş bebeklerini emzirebilmeleri için günde 1 buçuk saat süt izni kullanabilecekleri; bu süreyi nasıl kullanacaklarına ilişkin yetkinin işçiye verilmiş olduğu ve yine bu sürenin günlük çalışma süresi içinde sayılacağı ifade edilmiştir.¹³⁸

14.07.2004 tarihinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili maddelerinde değişikliğe gidilerek bu maddelerin söz konusu direktifle uyumu sağlanmıştır. Kanunun

¹³⁶Bolcan, a.g.e., s. 267-268.

¹³⁷Kurt, a.g.e., s. 120.

¹³⁸Bolcan, a.g.e., s. 267-268.

104/A maddesi ile kadın memurlara doğumdan önce üç, doğumdan sonra altı haftalık izin veren düzenlemede, doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra da sekiz hafta yani toplamda on altı hafta (çoğul hamileliklerde 18 hafta olmak üzere) olarak değişiklik yapılmıştır. Bununla birlikte yine bu kanunda İş Kanununda da görüldüğü gibi hükme bağlanmış hususlar ise; hekimin de onayıyla hamile memurların istedikleri takdirde doğuma üç hafta kalana kadar işlerinde çalışmaya devam edebilecekleri ve bu durum neticesinde çalışılan sürenin doğumdan sonraki izin süresine eklenebileceği; doğum izni süresinin kadın memurların sağlık durumları göz önünde bulundurularak hekim raporunda belirtilen süre kadar artırılabilirliği; memurların daha 1 yaşına gelmemiş bebeklerini emzirmeleri için günde toplam 1 buçuk saat süt izni verilmesi gerektiği ve bu hakkın kullanılması hususunda bu saatlerin seçiminin anne tarafından yapılacağıdır.¹³⁹ Ayrıca Devlet Memurları Kanunu İş Kanunundan ayrı olarak, erkek memurlara da eşlerinin doğum yapması nedeniyle talep etmeleri halinde 3 gün izin verileceğini hükme bağlamıştır. Yine İş Kanun'dan farklı olarak, 657 sayılı Kanunun 108. maddesi ile doğum yapmış olan memurlara talepleri halinde söz konusu izin süresinin bitimini takiben on iki aya kadar ücretsiz izin verileceği öngörülmektedir.

Direktif, hamile işçilerin doğum öncesi kontrollerinin iş saatleri ile çakışması durumunda işçilerin ücret kaybı olmaksızın izinli sayılmaları gerektiğini belirtmektedir.¹⁴⁰ 1475 sayılı İş Kanununda buna ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamasına karşın, 1987 tarihli "Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartları"nı düzenleyen tüzükte işçilerin ayda en az bir kere tıbbi muayeneye gitmeleri için izin verilmesi öngörülmekteydi. 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde çalışma ve süt iznini düzenleyen 74. maddede, hamileliği sürecince kadın işçilerin düzenli olarak kontrollere giderken ücretli izinli sayılacağı hükme bağlanmıştır.

Aynı zamanda bu 92/85/EEC sayılı direktife göre; hamileliğin başlaması ile annelik izninin bittiği süre zarfında, işçiler bu durumları sebebiyle işten çıkartılamazlar¹⁴¹. İş Kanunu kapsamında iş akdinin fesih edilmesinin haklı bir sebebe dayandırılmasını düzenleyen maddede, eski kanunda da görüldüğü üzere, annelik durumunda çalışma ve süt iznine ilişkin maddenin de öngördüğü ve kadınların çalıştırılmalarının yasak olduğu süre zarfında işe gelmemelerinin fesih şartlarını karşılamadığı; işveren tarafından geçerli bir sebebe dayalı işten çıkarma hakkının annelik izninin bitmesinden sonra olabileceği ifade edilmektedir.

¹³⁹Bolcan, a.g.e., s. 267-268.

¹⁴⁰Akpınar, T. "AB İşgücüPiyasasındaCinsiyetAyrımcılığınınBoyutlarıveOrtadanKaldırmayaYönelikÇabalar", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt: 60, No. 4, (2005), s. 19.

¹⁴¹Cengiz, İ., "Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi", Kamu-İş, Cilt: 10, No. 4, (2009), s. 40.

3.3.7 Türk Mevzuatında Ebeveyn İzni

Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine İlişkin 03.06.1996 tarihli ve 96/34/EC Sayılı Yönerge'de bu konu düzenlenmiştir. İş sözleşmesiyle çalışan kadın ve erkeklerin doğum ya da evlat edinme yoluyla anne ve baba olmaları halinde çocuklarının bakımlarını yerine getirebilmeleri için anne ve babalara tanınan izin hakkı ebeveyn izni olarak tanımlanır.¹⁴² 4857 sayılı İş Kanunu m.74' de ve ilgili Yönetmeliğin 11. maddesinde yer alan düzenlemeler değerlendirildiğinde Avrupa Birliği Yönergesi ile uyumludur. Ancak yönergede, “çocuğun doğumunda söz konusu olan bu izin hakkı erkek işçiler için de kabul edilmektedir ve ayrıca evlat edinme halinde de kadın ve erkek işçiler bakımından aynı izin hakkı mevcuttur. Avrupa Birliği Hukukunda “ebeveyn izni” olarak adlandırılan bu izin, bağımlı çalışan kadın ve erkeklere, doğum veya evlat edinme yoluyla anne-baba olmaları halinde, çocuklarının bakımını sağlamak için tanınan izin hakkından ibarettir”.¹⁴³ Türk Hukukunda erkeğin analık izninden yararlanması veya evlat edinme durumunda gerek kadının gerek erkeğin analık izninden yararlanması konusuna yeni yeni düzenlemeler getirilmektedir. Örneğin Doğum İznilerinin Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Kanun Tasarısı Taslağı'nda ebeveyn izninin oluşturulması da hedeflenmektedir.¹⁴⁴ Buna göre çalışan erkeğe, eşinin doğum yapması durumunda 5 iş günü babalık izni verilmesi ve babalık izninde memur-işçi ayrımının sona ermesi hedeflenmiştir.

Yönergeye göre, analık iznine çıkmış bir kadın, izin süresi bittikten sonra eski isine dönme ya da kendisi için eski isinden daha aşağı şartlarda olmayan eşdeğer bir işe başlama ve yokluğunda iş koşullarında oluşup da hak kazanacağı her türlü iyileştirmeden yararlanma hakkına sahiptir (m.2/ 7).

3.3.8 Kadın İşçinin Feshe Karşı Korunması ve Türk Mevzuatında İspat Yükümlülüğü

İş güvencesi, 4857 No'lu İş Kanunuyla işçiler için düzenlenmiştir (Madde 18). Bu bağlamda, işveren tarafından, işçinin belirsiz süreli iş akdinin feshedilmesi durumunda, sebep olarak işverenin bunu işçinin yeterliliğine ya da davranışlarına dayandırması veya bunun işletmenin, işyerinin ya da işin gerekliliklerinden kaynaklandığını ispatlaması zorunluluğu mevcuttur. Madde özellikle bazı unsurların fesih için yeterli olamayacağını öngörmüştür. Buna göre, fesih için; cinsiyet, medeni hal, gebelik, aile sorumlulukları ve doğumun yeterli

¹⁴² Ekin, A. ve Kayırgan, H., "Uluslararası alanda ve Türk hukukunda eşit davranma ilkesi bağlamında ebeveyn izni", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, 2013, s. 1045-1066.

¹⁴³ Kökkılınç Eraltuğ, A., "Avrupa Birliği Hukukunda Ebeveyn İzni", LEGAL, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 3, No: 9, (2006), s. 111-132.

¹⁴⁴ Bolcan, a.g.e., s. 264.

bir neden olması mümkün değildir.¹⁴⁵

Türk çalışma mevzuatında iş güvencesi yasası ile birlikte feshin geçerli sebebe dayanmasının ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşverenin eşit davranma ilkesi maddesine aykırı tutumlarının ispat yükümlülüğü işçiye verilmiştir ancak ihlalin varlığı hakkında güçlü deliller öne sürülürse ihlalin gerçekleşmediğine dair işverenin ispatı gerekmektedir.

3.3.9 Kadın İşçinin Kıdem Tazminatı Bakımından Korunması

Türkiye’de iş hayatında ilk olarak 1936 yılında 3008 No’lu İş Kanunuyla yer bulan ve kendinden sonra gelen kanunların da düzenlenmesine yardımcı olan kıdem tazminatı olgusu, 4857 No’lu Yeni İş Kanunu’nda öngörülmemiştir. Kanunun geçici 6. maddesi uyarınca, söz konusu durum için bir fon oluşturulacağına gösterilmesi, 4857 Sayılı İş Kanunu’nda yer almamasının ana nedenidir. Yine aynı madde uyarınca, söz konusu fonun yürürlüğe girmesine kadar işçi kıdemlerine dair 1475 No’lu İş Kanununun 14. maddesinin hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Bundan dolayı, kıdem tazminatını düzenleyen 14. Madde, 1475 No’lu İş Kanunu yürürlükten kaldırıldığında korunmuştur.¹⁴⁶

“İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, iş sözleşmesinin işveren veya işçi tarafından yasada sayılan belirli nedenlerle feshedilmesi ve ayrıca işçinin, sözleşmenin sona erdiği tarihe göre, işyerinde en az bir yıllık bir kıdeminin bulunması gerekir. Kıdem tazminatı miktarı, işçinin son otuz günlük brüt ücretinin işyerinde çalıştığı yıl sayısı ile çarpılması sonucunda bulunan tutardır. İş Kanununun 14. maddesinde sınırlı olarak sayılan kıdem tazminatına hak kazanma halleri göz önünde tutulduğunda, iş sözleşmesinin tarafların anlaşması ile ortadan kalktığı; belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin dolması ile kendiliğinden sonra erdiği durumlarda bu tazminatın ödenmeyeceği anlaşılır. Bunun yanında, işçi iş sözleşmesini İş Kanunu madde 16’da sayılan haklı bir neden bulunmaksızın (süreli fesih yoluyla) sona erdirdiğinde yine sözü edilen tazminata hak kazanamayacaktır. Ne var ki, maddede buna belirli istisnalar getirilmiştir. Bu istisnalardan bir tanesi de, çalışırken evlenen kadın işçinin, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde, iş sözleşmesini feshetmesi olgusudur (m. 14/ 2). Kadın işçiye tanınan bu olanağa göre, kadın işçi evlenir ve iş sözleşmesini evlenmesi nedeniyle kendisi fesheder ise, kıdem tazminatına hak kazanacaktır”¹⁴⁷

¹⁴⁵ Taşkent, Kurt, a.g.e., s. 29-50.

¹⁴⁶ A.g.e., s. 29-50.

¹⁴⁷ Taşkent, Kurt, a.g.e., s. 45.

3.3.10 Türk Sosyal Güvenlik Mevzuatında Kadın

Türkiye'deki sosyal güvenlik kurumları bazı hükümler dışında direktiflere uygunluk göstermektedir. Hatta yaşlılık aylığına hak kazanma yaşı açısından kadınların lehine bir ayrımcılık söz konusu olup kadınlar 58, erkekler ise 60 yaşında bu hakka sahip olmaktadır. Ölen sigortalının çocuğuna aylık bağlanması durumunda da yine kız çocuğun lehine bir ayrımcılık gözetilmiştir. 5510 No'lu Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, kadın ve erkek sigortalıların doğumdan önceki bir yıl içinde en az yüz yirmi gün kısa vadeli sigorta kolları primlerini ödemiş olmaları yükümlülüğünü getirmiştir.

Bahsi geçen kanunla sosyal güvenlik sisteminde değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliğe göre; kendi hesabına çalışanlar, sözleşme ile çalışanlar ve memurlar tek bir başlık altında birleştirilmiştir.

Ayrıca söz konusu direktifler, tarımda kendisi hesabına ve adına çalışanlar ile onların yardımcı eşlerine de eşit muamele edilmesi prensibini benimsemiştir.

Kadınlar adına aile reisliği şartının kaldırıldığı 4956 No'lu kanunun yanı sıra, 2926 No'lu kanunla yapılan düzenlemeler yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarını da içine almıştır.

Türkiye'nin, kadın çalışma hayatı konusunda uluslararası yapılanmalar ile uyumu bağlamında çok fazla yol aldığı görülmektedir. Çok çeşitli düzenlemeler yapılmış ve özellikle Avrupa Birliği mevzuatıyla uyum konusunda önemli adımlar atılmıştır. Ancak konunun uygulamada nasıl olduğu ise ayrıca inceleme konusu yapılmalıdır. Bu noktadan hareketle bir sonraki bölümde sonuç bölümüne yer verilecektir.

SONUÇ

Bir ülkenin tüm kaynaklarını en etkin şekilde kullanması, o ülkenin gelişmesi ve ekonomik büyümesini sağlayabilmesi için gerekli olan en önemli faktördür. Kadınlar da erkekler gibi ülkenin potansiyel iş gücüdür ve bu sebeple etkin bir şekilde ekonomik hayatta yerlerini almalıdırlar. Bu anlamda tarihsel süreçte kadınların istihdamına ilişkin çeşitli süreçler ve dönemler yaşanmış olmakla birlikte, kadınların çalışma hayatına yönelik düzenlemeler daha çok 2. Dünya Savaşından sonra önem kazanmaya başlamıştır. Bu anlamda, çeşitli uluslararası örgütlenmeler oluşturulmuş ve buna bağlı olarak direktifler yayınlanmıştır.

Avrupa ülkeleri göz önüne alındığında, Türkiye’de kadının iş hayatındaki yeri oldukça yakın tarihlere dayanmaktadır. Bu noktadan hareketle, bu çalışmanın amacı AB uyum sürecinde Türkiye’deki kadın çalışma haklarını mevzuat olarak incelemek ve mevzuatın AB direktifleri ile uyumunu araştırmak olarak belirlenmiştir. Ancak çalışma sürecinde, kadın hakları konusunda etkili olan diğer uluslararası kuruluşlar, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile uyum da incelenmiştir. Bu anlamda, bu çalışma bir mevzuat analizi olarak düzenlenmiş olup, toplam 11 başlık AB direktifleri ile uyum araştırmasına konu edilmiştir. CEDAW ve ILO ile uyum ise ayrıca değerlendirilmiştir. Çalışma, toplam üç bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde çalışma hayatında kadına yönelik düzenlemeler yapan uluslararası kuruluşlar derinlemesine incelenmiş, ikinci bölümde Avrupa Birliği yapılanmasından kadına yönelik oluşturmuş olduğu direktiflere kadar derinlemesine inceleme konusu edilmiş ve son bölümde CEDAW, ILO ve Avrupa Birliği direktifleri ile Türk mevzuatı karşılaştırılmıştır. Araştırmada belirtilen sorular şu şekildedir:

- Avrupa Birliğinde kadın çalışanların yeri nedir?
- Avrupa Birliğinde kadın çalışma hayatında yapılan düzenlemeler nelerdir?
- Türkiye’de kadın çalışma hayatında yapılan düzenlemeler nelerdir?
- Türkiye’de yapılan düzenlemeler Avrupa Birliği düzenlemeleri ile ne derece uyumludur?

Çalışma sonucunda görülmüştür ki, kadının iş gücü piyahasındaki katılımının artması, onun çok değişik problemlerle karşılaşmasını da beraberinde getirmiştir. Kadının iş hayatına katılımının artışı ve kadının erkekle aynı hakları elde etme mücadelesi, kadının çalışma hayatının içinde korunması amacıyla uluslararası girişimlerde bulunulmasına neden olmuştur. Bu amaçla birçok uluslararası kurum ve kuruluş çok çeşitli direktifler ve tavsiye kararlarıyla

üye devletlerini kadın çalışma hakları konusunda geliştirmeye ve iyileştirmeye çalışmışlardır.

Aynı şekilde araştırma sonuçları göstermiştir ki, kurulduğu günden bu yana Avrupa Birliği'nin sosyal politikasında kadın-erkek eşitliği önemli bir yere sahiptir. AB politikasında kadın ve erkek arasındaki eşitliğin sağlanması yönünde atılan ilk adım olarak, 1957 yılında imzalanmış olan Roma Antlaşması'nın 119. maddesinde yer alan aynı işi yapan kadın ve erkek işçilerin aynı ücreti alması prensibi gösterilebilir. Bu noktadan hareketle kadınların çalışma hayatındaki yerine ilişkin birçok düzenleme Avrupa Birliği sosyal politikasında yerini almıştır. AB sosyal politikasında ele alınan çok sayıda husus üye ülkeler düzeyinde olmakta ve çıkarılan tüzükler ve direktifler üye ülkelerin mevzuatlarına yön vermektedir.

Avrupa Birliğinde kadın çalışma hayatında yapılan düzenlemeler incelendiğinde, Avrupa Konseyi tarafından 1970 yılından bu güne kadın ve erkek arasındaki eşitliğe ilişkin birçok direktifin kabul edildiğini söylemek mümkündür. Bu direktifler başlıca şu şekilde sıralanabilir: “Kadın ve erkek çalışanların eşit ücretle çalıştırılmasına dair üye ülkelerin mevzuatlarında yakınlaştırma yapılması hususundaki 75/117/EEC sayılı direktif; sosyal güvenlik konusunda kadın ve erkeğe eşit muamele yapılması hususundaki 79/7/EEC sayılı direktif; işe alınma, terfi, mesleki eğitim ve çalışma koşullarında kadın ve erkeğin eşit muamele görmesi hususundaki 76/207/EEC sayılı direktif ve bu direktifi değiştiren 2002/73/EEC sayılı direktif; tarım sektörü dahil olmak üzere bağımsız çalışan kadın ve erkeğin eşit muamele görmesi ve bu kadınların gebelik ve annelik dönemlerinde korunmaları hususundaki 86/613/EEC sayılı direktif; mesleki sosyal güvenlik programlarında kadın ve erkeğe eşit muamele yapılması hususundaki 86/378/EEC sayılı direktif ve bunu değiştiren 96/97/EC sayılı direktif; gebe, loğusa, ve emziren kadın çalışanların işyerindeki güvenliğinin ve sağlığının korunmasına ilişkin düzenlemelerin teşvik edilmesine dair alınacak önlemler hususundaki 92/85/EEC sayılı direktif; CEEP, UNICE ve ETUC tarafından imzalanmış olan ebeveyn izni çerçeve antlaşması hususundaki 96/34/EC sayılı direktif; cinsiyete dayalı ayrımcılıkta ispat yükümlülüğü hususundaki 97/80/EC sayılı direktif; işyerinde ve meslekte eşit muamele konulu 2000/78 sayılı direktif; istihdamda, mesleki eğitimde, meslekte yükselmede ve çalışma koşullarında kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 76/207/EEC sayılı konsey direktifi ve bu direktifi değiştiren 2002/73/EC sayılı 23 Eylül 2002 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi direktifi; mal ve hizmetlere erişimde kadınlar ve erkeklere eşit muamele edilmesi prensibinin uygulanması hususundaki 2004/113/EC sayılı Konsey direktifi ve son olarak istihdam ve meslek konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasına dair 2006/54/EC sayılı direktif”.

Çalışmada yanıt aranan sorulardan bir diğeri Türkiye’de kadınların çalışma hayatındaki yerine ilişkin yapılan düzenlemelerin neler olduğu idi. Araştırma sonucunda belirlenmiştir ki, Türkiye’de 1923 yılında Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte kadın ve erkeğin fırsat eşitliğine ilişkin çalışmalar başlamıştır. Mevzuattaki kadınların korunmasına dair ilk yasal düzenlemeye örnek olarak 1930’da yürürlüğe giren Umumi Hıfzıssıhha Kanunu gösterilebilir. Her ne kadar Türk mevzuatında kadın ve erkek arasındaki fırsat eşitliğine dair özel bir kanun bulunmasa da, başta Anayasa olmak üzere çalışma hayatını düzenleyen kanunlar içinde kadının korunması ve erkekle aynı haklara sahip olmasının sağlanmasına ilişkin hükümlerin varlığından söz etmek mümkündür.

Söz konusu düzenlemelerin Avrupa Birliği direktifleri ile ne derece uyumlu olduğu incelendiğinde görülmektedir ki, AB ile uyum süreci içinde AB Müktesebatına Uyum Ulusal Programı ile çalışma mevzuatında değişiklikler yapılmış ve mevzuat Avrupa Birliği direktifleri ile büyük oranda uyumlu duruma gelmiştir. Gerçekten de araştırma sonuçları göstermiştir ki Türk İş mevzuatında, kadın işçilerin korunmasına ilişkin Avrupa normları ile büyük oranda paralellikler bulunmaktadır. Bu bağlamda, araştırmalar sonucunda ciddi problemlerle karşılaşılmamıştır. Her ne kadar Türk İş hukukunda kadın işçilerin korunmasına dair ciddi eksiklikler olmasa da, bu aynı zamanda uygulama noktasında da sorunlar olmadığını göstermemektedir.

Bu araştırma iki varsayımdan yola çıkarak oluşturulmuştur. Bunlar şu şekildedir;

- Türkiye’de, kadın çalışma hayatının düzenlenmesi konusunda uluslararası kuruluşlarda taraf olduğu sözleşmelerin gereklerini yerine getirmek için yasal düzenlemelerin tamamlanması yönünde çalışmalar sürdürülmektedir.
- Türkiye’nin Avrupa Birliği uyum sürecinde kadın çalışma hayatına ilişkin ortaya konan direktifler ile uyumunu tamamlama yönündeki çalışmaları sürmektedir.

Sonuçlar göstermiştir ki, Türkiye anayasasından başlayarak kadın çalışma hayatına yönelik birçok düzenleme yapmış ve yapmaya devam etmektedir. Bu düzenlemeler hem uluslararası kuruluşlarda taraf olduğu sözleşmelerin gereklerinden kaynaklı, hem de AB uyum sürecinde uyum sağlanması gereken direktifler doğrultusunda yapılmıştır ve yapılmaya devam edilmektedir. Ancak kadının çalışma yaşamına katılımında ve bu sürede yasal olarak korunmasının önemi yanında bunun yalnızca çalışma mevzuatını uyumlu hale getirmekle mümkün olamayacağı bir gerçektir. Uygulamada da çok çeşitli önlemler alınmalı ve bunların denetiminin sağlanması gerekmektedir. Birçok araştırmacı, yazar ve gazeteci tarafından

uygulamada kadınların çalışma hayatındaki eşitliklerine dair birçok sorun olduğu tespit edilmiştir. Bu sorunların başlıcaları kültür, sivil toplum kuruluşlarının etkisizliği ve denetimlerin azlığı olarak sıralanabilir.

Gerçekten de kadının iş hayatında karşı karşıya kaldığı başlıca sorun, kültürümüzden kaynaklanmaktadır. Toplumda yer alan, gelir getiren bir işte çalışmanın sadece erkeğe has bir görev olduğu ve kadının asıl görevinin ise çocuk yetiştirmek ve ev işleri ile ilgilenmek olduğu düşüncesi, atılan birçok yasal adımı uygulamada geçersiz kılmaktadır. Toplumda yer alan bu düşünce, kız çocuklarının eğitimde erkek çocukları kadar ilerleyememelerine neden olmakta ve bu durum neticesinde de kadınlar iş hayatına girerken erkeklerden bir adım geride kalmaktadırlar. Bundan dolayıdır ki, sadece mevzuatta yapılan değişiklikler yetersiz kalmaktadır.

Bunun yanında gerek hükümet gerekse sivil toplum örgütleri tarafından kadına bakış açısının değiştirilmesi yönünde ve yasal gelişmelerin de desteklendiği, öğretildiği projeler yürütülmelidir. Bu noktada sivil toplum kuruluşlarına büyük işler düşmektedir. Sivil toplum kuruluşları aracılığıyla toplum, kadının iş gücüne katılması anlamında bilinçlendirilmeli ve teşvik edilmelidir. Yine aynı şekilde, uygulamaya konulan yeni yasaların denetimi her platformda yapılmalı hem çalışanlar hem de işverenler değişiklikler hakkında bilgilendirilmeli ve bilinçlendirilmelidir. Uygulamada yaşanan düzensizlikleri ortadan kaldırmak amacıyla ciddi ceza/ödül sistemi geliştirilmeli ve örnek işletmeler yüceltilirken kötü örnekler deşifre edilmelidir.

Sonuç olarak bilhassa kadınların iş yaşamındaki rolüne ve yasal haklarına gerekli önem verilmelidir. Kadınlar, aile içinde ve sosyal hayatta oynadıkları eğitici, barışçı ve üretici rolleri ile ülkelerin gerek ekonomik gerekse sosyal kalkınmasında hak ettikleri değeri görmelidirler. Söz konusu çabalar dahilinde yürütülen politikalar, kadınların hayatın her alanında etkin rol alması ve seslerini duyurmalarını amaçlamaktadır. Ancak bu noktada başarı, sivil toplum örgütlerinin destekleri ile artacaktır

KAYNAKÇA

- AB Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, AB’de İstihdam ve Sosyal Politika, Ankara, 2000.
- Akpınar, T., “AB İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları ve Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çabalar”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt: 60, No. 4, (2005), s. 1-22.
- Archibong, U., “A study on positive action in the European Union, Canada, United States and South Africa”,
<https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/pics/Uduak_Archibong__A_study_on__positive_action_in_the_European_Union.pdf> (19.01.2015)
- Ateş, D., Uluslararası Örgütler: Devletlerin Örgütlenme Mantığı, Dora Yayınları, Bursa, 2012.
- Aydın, S., Avrupa Birliğinin Sosyal Politikası, 3.Baskı, İktisadi Kalkınma Vakfı, İstanbul, 2005.
- Bell, C., Hegarty, A. and Livingstone, S., “The Enduring Controversy: Developments on Affirmative Action Law in North America”, International Journal of Discrimination and the Law, No: 233, (1996), p. 234.
- BM Enformasyon Merkezi UNIC, Dünya Toplumsal Kalkınma Zirve Toplantısı Eylem Programı, Kopenhag, 6-12 Mart 1995, (2007), s.35,
<http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/kop_deklar.pdf> (19.02.2014)
- Bolcan, A.E., “Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın”, Çalışma ve Toplum, No: 1, (2010), s.253-276.
- Cemtel, T., Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, Türkiye Metal Sanayiciler Sendikası Yayını, İstanbul, 2004, s.86
- Cengiz, İ., “Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi”, Kamu-İş, Cilt: 10, No. 4, (2009), s. 21-53.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Sosyal Şartı (Ed. Fazıl Aydın), Tasarım-Baskı, Ankara, 2014, s.25.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri (Ed. Fazıl Aydın), Tasarım-Baskı, Ankara, 2014, s.15.

- Çiçekli, B., Avrupa Sosyal Şartı: Temel Rehber, Seçkin Yayınları, Ankara, 2001, s.19.
- Dağ Medya, Türkiye’de 1992 – 2013 yılları arasında kadın istihdamı geriledi, (2014),
<<http://www.dagmedya.net/2014/12/29/turkiyede-1992-2013-yillari-arasinda-kadin-istihdami-geriledi/>> (18.01.2015)
- Demir, A., “Yasal Düzenlemelerde Kadın Hakları”, Hukuk Gündemi, (2011), s. 32-36.
- Ekin, A. ve Kayırgan, H., “Uluslararası alanda ve Türk hukukunda eşit davranma ilkesi bağlamında ebeveyn izni”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, 2013, s. 1045-1066.
- Ertürk, Ş., Uluslararası Belgeler ve AB Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın-Erkek Eşitliği, Belediye - İş Yayınları, Ankara, 2008.
- Global Compact Türkiye, Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu: Ön Rapor, (2014)
<http://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2013/09/OnRapor_20.11.14.pdf>
- ILO, About the ILO: Origins and history, (2014),
<<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>> (17.02.2014)
- ILO, Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, (2009)
<<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz111.htm>> (14.02.2014)
- ILO, Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği hakkında sözleşme, (2009)
<<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz100.htm>> (15.02.2014)
- ILO, Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme (2014),
<<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz045.htm>> (15.02.2014)
- ILO, Hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi hakkında sözleşme, (2009)
<<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz158.htm>>
(17.02.2014)
- ILO, ILO’nun amaç ve hedeflerine ilişkin bildirge (Filadelfiya bildirgesi), (2009)
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_filadelfiya.htm>
(17.02.2014)
- ILO, Kadın İstihdamı, (2010),

<<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/women.htm>> (15.02.2014)

ILO, Kadının Güçlendirilmesi: 90 yıllık ILO eylemi!, (2009), s.3

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/woman/brosurler/bro07.pdf>
(20.02.2014)

ILO, Temel ILO Sözleşmeleri, (2009),

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_tsoz.htm> (17.02.2014)

ILO, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri (2014),

<<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>> (15.02.2014)

ILO, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası: Başlangıç Bölümü, (2009)
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_anayasa.htm>
(15.02.2014)

ILO-Ankara, ILO Türkiye Ofisi: ILO Ne Yapar?, (2009),

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_ne.htm> (16.01.2015)

Johnson, A.J., Study Into The Negative Effects Of Positive Action On Minority Groups In
The British Fire Service, (2004)

<<http://www.fitting-in.com/c/johnson.pdf>>(19.01.2015)

Karataş, Z., “Küresel Düzeyde Makro Sosyal Hizmet Uygulamaları”, Manevi Temelli Sosyal
Hizmet Araştırmaları Dergisi, Cilt. 1, No. 1, (2015), s. 32-47.

Kaya, P.A.,”2000’li yıllarda Türkiye’nin ILO serüvenine kısa bir bakış”, Çimento İşveren
Dergisi, Cilt.15, No. 4, (2001), s. 14-21.

Koca, B., “Çalışma hayatı ve kadın”, İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek
Yüksekokulu Dergisi, No: 3, (2011), s. 33-52.

Kocacık, F. ve Gökkaya, V.B.,” Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları”, C.Ü. İktisadi ve
İdari Bilimler Dergisi, Cilt:6, No:1, (2005), s.195-219.

Koç, Y., “Türkiye-ILO İlişkileri”, Türk-İş Eğitim Yayınları, No. 44, (2000),

<<http://yildirimkoc.com.tr/usrfile/1322172573b.pdf>> (17.02.2014)

Kökkılınç, A.G., İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması,
Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.

Kurt, R., Karşılaştırmalı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu, İstanbul Serbest Mali Müşavirler
Odası Mali Çözüm Dergisi Eki, Sayı:63, Mart Matbaacılık, İstanbul, 2003.

- Li, Y., Goldschmidt, J., Taking Employment Discrimination Seriously: Chinese and European Perspectives, IDC Publishers, Leiden, s. 284-286.
- McCrudden, C., "Rethinking Positive Action", Industrial Law Journal, No: 15, (1986), p. 219-243.
- O'Conneide, C., "Positive Action", Reader in Law, University College London, (2012), p.5, <http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/04_Positive_action/2012_Cinneide_EN.pdf> (18.01.2015)
- Sayın, A., "Avrupa Birliği'nde çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği: Türkiye açısından bir inceleme", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Süral, N., Avrupa Topluluğu'nun Çalışma Yaşamında Kadın – Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, 2002.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları, Cem Web Ofset, Ankara, 1999.
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Birleşmiş Milletler Teşkilatı ve Türkiye. (2015), <<http://www.mfa.gov.tr/birlesmis-milletler-teskilati-ve-turkiye.tr.mfa>> (08.09.2014)
- Tansel, A. "İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri", Economic Research Center, (2002), s. 24-25.
- Taşkent, S. ve Kurt, D., "Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması", Çalışma ve Toplum, No:1, (2014), s. 29-50.
- TBMM, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Madde 90, <http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf> (14.02.2014)
- TC. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Avrupa Birliği, (2014), <<http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19138/Avrupa-Birligi>> (21.02.2014)
- TC. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Başbakanlıktan: Konu: Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi, (2004), <<http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19112/Personel-Temininde-Esitlik-Ilkesine-Uygun-Hareket-Edilmesi-konulu-2004-7-sayili-Basbakanlik-Genelgesi>> (21.02.2014)

- TC. Avrupa Birliği Bakanlığı, Temel AB Terimleri, No. 10,
<http://www.abgs.gov.tr/files/rehber/10_rehber.pdf> (21.02.2014).
- TC. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, AB Antlaşması ve AB'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma, Ofset Fotomat, Ankara, (2011),
<<http://www.abgs.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>> (21.02.2014)
- TİSK, AB Sosyal Gündemi 2005-2010: Küresel Ekonomide Sosyal Bir Avrupa: Herkes İçin İş ve Fırsat, Yayın No: 260, Ankara, 2005.
- TÜİK, “Ulusal ve Uluslararası Seçilmiş Ekonomik Göstergeler”, (2015)
<<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=bilgiTalebi&>> (18.01.2015)
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 2.Baskı, Beta Kanunlar Serisi 1, İstanbul, 2005.
- Uçkan, B., “Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt. 16, No. 6, (2002), s. 5-17.
- UN Women, “Overview of the Convention”, (2009),
<<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>> (10.09.2014)
- UNICEF, “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi”,
<http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html> (08.09.2014)
- Yuvalı, E. “4857 Sayılı İş Kanunu'nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler ile İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, TBB Dergisi, No: 106, (2013), s. 93-114.

Ö Z G E Ç M İ Ş

- Adı ve SOYADI** : İrem BAYRAM
- Doğum Tarihi ve Yeri** : 02.01.1988 Antalya
- Medeni Durumu** : Bekar
- Eğitim Durumu**
- Mezun Olduğu Lise** : 75.Yıl Cumhuriyet Lisesi (Süper Lise) Antalya, 2006
- Lisans Diploması** : Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Ankara, 2011
- Yüksek Lisans Diploması** : Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı, Antalya, 2015
- Tez Konusu** : Türkiye'deki Kadın Çalışma Mevzuatının Uluslararası Kuruluşlar ve Avrupa Birliği Direktiflerine Uyumuna Yönelik Bir Mevzuat Analizi
- Yabancı Dil** : İngilizce (İleri)
- İş Deneyimi**
- Çalıştığı Kurumlar** : FASDAT Seb.Doğ.Pak.San.ve Tic.AŞ
01.02.2013-01.09.2014 İnsan Kaynakları
DAMEN Shipyards Antalya
08.0.2014-... İnsan Kaynakları
- E-Posta** : irem_bayram@hotmail.com