

# AVRUPA BİRLİĞİ'NDE ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ

TÜRKİYE AÇISINDAN  
KARŞILAŞTIRMALI BİR İNCELEME

**ARALIK 2008**

**KEİG**

kadın emeği ve istihdamı girişimi

**KEİG Yayınları Dizisi**

**Avrupa Birliği'nde Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği  
Türkiye Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme**

**Birinci basım: Aralık 2008**

**ISBN: 978-605-89573-0-5**

**Yazan: Aysun Sayın**

**Yayına Hazırlayan: Aysun Sayın, Şebnem Kılıç**

**Bu kitaptan kaynak gösterilmek kaydıyla yararlanılabilir.**

2

**Kapak - iç tasarım: Figen Çapan**

**Baskı: Ayhan Matbaası**

**Tel: (0212) 445 32 38**

**Bu kitap Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği desteği ile  
yayınlanmıştır.**

**[www.festr.org](http://www.festr.org)**

**Kadınlarla Dayanışma Vakfı**

**Gazeteci Erol Dernek Sok. No. 11/5 Beyoğlu - İstanbul**

**Tel. (0212) 251 58 50**

**e-posta: [iletisim@keig.org](mailto:iletisim@keig.org)**

# İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	5
GİRİŞ	7
<b>1.BÖLÜM EŞİTLİK POLİTİKALARINA FEMİNİST PERSPEKTİFTEN BAKIŞ</b>	<b>9</b>
1.1. Eşitlik Politikalarının Tarihsel Gelişimi	9
1.2. Avrupa Birliği'nde Eşitlik Politikalarına Feminist Eleştiriler	12
<b>2.BÖLÜM AVRUPA BİRLİĞİ'NDE EŞİTLİK POLİTİKALARI</b>	<b>27</b>
2. 1. Avrupa Birliği'nde Sosyal Politikaların İçinde Eşitlik Politikalarının Tarihsel Gelişimi	27
2.1.1. Amsterdam Antlaşması ve Kadın- Erkek Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirme Yaklaşımı	32
2.1.2. Lüksemburg Zirvesi ve Kadın İstihdamının Avrupa Birliği İstihdam Stratejisinde Yeri	37
2.1.3. Lizbon Zirvesi ve Kadın İstihdamında Hedefler	39
2.1.4. Barcelona Zirvesi ve Bakım Hizmetlerinde Hedefler	41
2.1.5. Kadın- Erkek Eşitliği Açısından Avrupa Anayasası (Antlaşma Taslağı)	41
2.1.6. Kadın- Erkek Eşitliği Açısından Avrupa Sosyal Şartı	47
2. 2. Avrupa Birliği'nde Cinsiyet Eşitliği Üzerine Topluluk Programları	49
<b>3.BÖLÜM ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADININ DURUMU VE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNİ DÜZENLEYEN MEVZUAT: AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE</b>	<b>58</b>

3.1.	Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Çalışma Yaşamında Mevcut Durum	58
3.1.1.	Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamı	58
3.1.2.	Türkiye'de Kadın İstihdamı	60
3.2.	Çalışma Yaşamında Kadın- Erkek Eşitliğini Düzenleyen Mevzuat; Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması	70
3.2.1.	Eşit İşe Eşit Ücret/ Eşit Değerde İşe Eşit Ücret	70
3.2.2.	Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele	75
3.2.3.	Hamile, Loğusa ve Emzikli Kadınların Korunması	80
3.2.4.	Ebeveyn İzni	86
3.2.5.	İspat Yükümlülüğü / Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Davalarında İspat Yükümlülüğü	88
3.2.6.	İstihdamda Ve İşte Eşit Muamele İçin Genel Çerçeve	89
3.2.7.	Cinsel Taciz	91
3.2.8.	Kısmi Zamanlı Çalışma	95
4.BÖLÜM	KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ AÇISINDAN TÜRKİYE'NİN AVRUPA BİRLİĞİ'NE KATILIM SÜRECİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	99
4.1.	Kadın Erkek Eşitliği Açısından İlerleme Raporlarının Değerlendirilmesi	99
4.2.	Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türkiye'nin Yapması Gerekenler ile İlgili Genel Değerlendirme	116
	SONUÇ	123
	KAYNAKÇA	128
	İLGİLİ DÖKÜMANLAR	135
	ÖZET	138
	ABSTRACT	140

## ÖNSÖZ

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu olarak Türkiye'de istihdam politikalarına müdahil olmak adına farklı çalışmalara imza atmaktayız. KEİG Platform olarak kurulduğumuz tarihten itibaren farklı araçlarla politika belirleme süreçlerinin sosyal diyaloga açık olması ve bu çerçevede yıllardır kadın çalışmaları yapan sivil toplum kuruluşlarının bilgi ve deneyimlerinin bu politikalara yansıtılması üzerine çalışmaktayız. Elinizdeki bu çalışma, Avrupa Birliği'ne giriş sürecindeki Türkiye'de, istihdam alanındaki kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik mevzuatı özetlemekte ve aynı zamanda eşitlik politikaları üzerine bir tartışma yürütmektedir. Bu çalışma Aysun Sayın tarafından Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı'nda Prof. Dr. Gülay Toksöz danışmanlığında 2007 yılında tamamlanan tez çalışmasının, Aysun Sayın ve Şebnem Kılıç tarafından KEİG Platformu çalışmalarına paralel olarak güncellenmesiyle oluşturulmuştur.

## Aysun Sayın

Sivil Toplum ve Eşitlik Politikaları üzerine çalışan Sayın, Ankara Üniversitesi Antropoloji'de lisans, Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı'nda Yüksek lisans yapmıştır. Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği'nde Yönetim Kurulu Üyesi, Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi'nin ve Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi kurucu üyesidir.

Süleyman Demirel Üniversitesi Kadın Sorunlarını Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde ve Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkezi, Eğitim Reformu Girişimi'nde uzman olarak, Türkiye Kadın Girişimciler Derneği Kadın Fonu Programı yöneticisi olarak çalışmış olan Sayın, Kurumsal Sosyal Sorumluluk danışmanlığı ve eğitmenlik yapmaktadır.

6

Avrupa Birliğine Giriş Sürecini İzleme Programı, Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye kitabının yazarlarından olan Sayın, Geçici Özel Önlem Politikaları: KOTA kitabını yayına hazırlamıştır.

## Şebnem Kılıç

Sivil Toplum ve İnsan Hakları alanında çalışan Kılıç, İstanbul Bilgi Üniversitesi Hukuk Fakültesi mezunudur. Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği ile Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi'nin üyesidir. Halen ilgili kurumlarda gönüllü olarak çalışmaya devam etmekte ve Sosyal Bütçeyi İzliyoruz Platformu'nun çalışmalarına KADER'i temsilen katılmaktadır.

## GİRİŞ

Türkiye, bilindiği üzere Avrupa Birliği ile uzun süreli bir ilişki içerisinde. Ankara Antlaşmasının ardından AB ile Türkiye'nin ilişkileri kimi zaman güçlenmiş kimi zamansa nispeten zayıflamıştır. Bugüne gelindiğinde ise Türkiye, şu anda 27 üye sayısına ulaşmış bu güce uyum sağlamak istemektedir. Değişen dünya koşulları içerisinde, AB de zamanla kendi kriterlerini ve yapısını değiştirmiş ve ülkeleri birliğe kabul etme esaslarını birtakım kriterlere bağlamıştır. Kopenhag kriterleri olarak adlandırılan bu kriterler sonucu Birlik, adaylık sürecindeki ülkeleri birtakım süreçlere tabi tutmaktadır. AB'ye hukuki ve siyasi uyumlaşma olarak tanımlayabileceğimiz bu süreçte, Avrupa Birliği Komisyonu tarafından aday ülkeler için Katılım Ortaklığı Belgesi hazırlanmakta ve bu belgede yer alan konulara ilişkin taahhütlerin bulunduğu Ulusal Program da belgeye cevaben aday ülkeler tarafından hazırlanmaktadır. Ayrıca her yıl Komisyon, aday ülkeler için İlerleme Raporları yayımlamaktadır. 1997'de imzalanan Amsterdam Antlaşması birçok maddesi ve birçok direktifi ile aday ülkelerin kendi iç hukuklarıyla, kadınlara ve erkeklere eşit davranılması ilkesini uyumlaştırmalarını şart koşar; ayrıca bu ilke AB'nin birincil ve ikincil hukukunun bir parçasıdır. AB antlaşması, üye ülkelerde çalışma yaşamında kadın ve erkeğe eşit davranılması, kadın ve erkeğe eşit değerde iş için eşit ücret ödenmesi zorunluluğunu getirir. Diğer aday ülkelerde olduğu gibi Türkiye de AB Hukuku'nun bir parçası olan bu hükümleri, kendi iç hukuku ile uyumlu hale getirmek zorundadır.

Bu çalışmada; Avrupa Birliği müktesebatının çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğine dair düzenlemeleri ile bu düzenlemelerin Avrupa Birliği'ne aday ülke statüsünde olan Türkiye'nin ulusal mevzuatına yansımaları ele alınmıştır. Kadın erkek eşitliği güncel bir konudur. Farklı tarihsel dönemlerin yarattığı politik atmosferle bu konu ile ilgili pek çok düzenleme yapıl-

miştir. Özellikle de yapılan düzenlemelerin çalışma yaşamına ait olması elbette ki bir tesadüf değildir. 1980'lerle beraber uygulanmaya başlanılan fırsat eşitliği politikalarının doğrudan yansıması çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğine dair düzenlemeler üzerine olmuştur. Bu yansımanın ne şekilde gerçekleştiğinin, sonuç ve etkilerinin değerlendirilmesi gelecekte yapılacak çalışmalar açısından önemlidir. Bu çalışmada, fırsat eşitliği politikalarından yola çıkarak bu politikaların kadın ve erkek eşitliğini sağlamaya yönelik yeterli politik açılımı sağlayıp sağlamadığı, yapılan düzenlemeler ve mevcut durum ele alınarak irdelenmiştir.

Bu çalışmada şu sorular ışığında mevzuata bakılmıştır: Avrupa Birliği'nde kadın erkek eşitliği düzenlemelerinin altında yatan neden ekonomik ilerleme midir? Fırsat eşitliği politikaları liberal eşitlik politikasının bir uzantısı olarak mı doğmuştur? Türkiye'de çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğine dair yapılan düzenlemelerin temelinde eşitlik fikri mi yatmaktadır? Çalışma yaşamına dair gerçekleştirilen düzenlemeler kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik açılımlar ise neden çalışma yaşamı dışında da eşitsizliklerin giderilmesine dair düzenlemelerle desteklenmemektedir? Çalışmanın birinci bölümü eşitlik politikalarını, ikinci bölümü Avrupa Birliği'nin kuruluş sürecinden günümüze sosyal politikaların içinde eşitlik politikalarının tarihsel gelişimini ve cinsiyet eşitliği üzerine topluluk programlarını ele alacaktır. Üçüncü bölümünde ise AB'de ve Türkiye'de kadın istihdamının mevcut durumu ve çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğini düzenleyen Birlik mevzuatı ve bu mevzuata karşılık gelen Türk mevzuatı irdelenecektir. Dördüncü bölümde de kadın erkek eşitliği açısından Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne katılım sürecinin değerlendirmesi yapılacak ve Türkiye'de çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin sağlanması bağlamında önerilen politikalar ele alınacaktır.



## 1. BÖLÜM

# EŞİTLİK POLİTİKALARINA FEMİNİST PERSPEKTİFDEN BAKIŞ

*Tarihsel olarak tüm ekonomik ve toplumsal ilişkilerin piyasa yasalarında düzenlenmesi yaklaşımı, modernitenin çok temel bir tutumu olduğu için ve ülkeleri de etkisinde bulundurduğu için kadınlara açılan alanlar hep dar kalıyor. AB'nin kuruluşundan itibaren temel ilke olarak aldığı piyasa ekonomisi ve hüküm süren neoliberal politikaları sonucunda, verimlilik ulaşılabilecek temel hedef olması nedeniyle, kadın-piyasa-verimlilik üçgeninde, kadınlara ancak piyasa ve verimliliğin eşitlik politikaları ile uzlaşabildiği noktalarda belli açılımlar sağlanıyor.*

**Dr.Selma Acuner<sup>1</sup>**

### 1.1. Eşitlik Politikalarının Tarihsel Gelişimi

Eşitlik politikaları sosyal politikalar içinde yer alan ve sosyal politika düzenlemeleri kapsamında tartışılan konular olduğundan bu bölümde Avrupa Birliği'nde sosyal politikaların içinde eşitlik politikalarının nasıl ele alındığı incelenecek ve eşitlik politikalarıyla ilgili farklı perspektifler verilecektir. Bu bağlamda “Avrupa Kadın Lobisi 2006–2010 Yol Haritası” içinde yer alan kadın istihdamı başlığındaki politika önerileri de Avrupa Kadın Lobisi'nin hem AB üyesi ülkeler düzeyinde geniş katılımlı bir örgütlülüğünün olması hem de Türkiye'deki Kadın Sivil Toplum Kuruluşlarının da Ulusal Koordinasyonla buraya üye olmaları nedeniyle bu bölümde verilecektir.

1 Acuner, S., (2006), *Yapıcı Diyalog*, KA-DER, Yalçın Matbaacılık Ltd. Şti., Ankara, s.23

“Sosyal Politika kavramı ilk kez Almanya’da kullanılan bir kavramdır. Amacı da endüstrileşme ve kentleşme nedeniyle ortaya çıkan iş kazası, hastalık, işsizlik, yaşlılık gibi sorunlara karşı işçileri korumak ve onlar için bazı önlemleri hayata geçirmektir.”<sup>2</sup> İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra ise sosyal politikalar Avrupa Kıtası’nda pek çok ülkede sosyal sorunlara odaklanan programlar ile ele alınmaya başlanmış ve ele alınan konuların kapsamı yoksulluktan işsizliğe, sağlıktan eğitime ve gelir dağılımlarındaki eşitsizlikleri azaltmaya kadar genişletilmiştir. Bu gelişmede elbette ki dönemin siyasal hareketlerinin ve bu hareketler içindeki öznelerin gücü önemli olmuştur. Sosyal taraflar olarak tanımlanan ve sosyal politikaları oluşturma sürecine dahil edilen sendikal hareketler sosyal politikaların oluşturulmasında önemli özneler olarak varlık göstermişlerdir. Tarihsel süreç içerisinde de sınıf kökenli sosyal politika anlayışından sosyal eşitlik temelli sosyal politika anlayışına doğru değişim olmuştur. Sosyal politika düzenlemelerinin sadece emek sermaye arasındaki çelişkileri azaltma noktasından çıkıp dezavantajlı gruplar içinde eşitlik sağlama noktasına geldiğini görmekteyiz.<sup>3</sup> Bu dönem yalnızca cinsiyetler arası eşitlik sağlama mücadelesine sahne olmamış toplumun farklı kesimleri de kendi farklılıklarının eşitsizlik nedeni olamayacağı konusu üzerine çalışmalar yürütmüşlerdir. Toplumdaki eşitlik anlayışının gelişmesi elbette ki toplumsal olarak kadınların medeni ve siyasi haklarını kazanmasının bir uzantısıdır ve artık sosyal politikalar içine fırsat eşitliğini sağlama perspektifi yerleşmiştir. Bu da kadınların eğitime erişiminden, istihdamda yer almalarına ve karar alma mekanizmalarındaki temsillerine kadar uzanan bir süreçtir. Aslında, eşitlik bir ilke olarak bütün demokratik kapitalist toplumların siyasal ideolojisinin temel parçalarından birini oluşturmuş ancak iş uygulamaya - özellikle de kadınlar veya bastırılmış gruplar söz konusu olunca- gelince fazlaca bir gelişme sağlanamamıştır.<sup>4</sup> Kapitalizmde eşitlik “yasa önünde eşitlik” anlamına

2 Koray, Meryem, 2005, *Sosyal Politika*, İmge Kitabevi, Ankara, s:24

3 Koray, Meryem, *a.g.e.*

4 Acuner, Selma, 1999, *Türkiye’de Kadın Erkek Eşitliği ve Resmi Kurumsallaşma Süreci*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, s: 43

gelmiş ve dayanağı sınıflı toplumun temel eşitsizliklerini dikkate almadığı için bireyleri genelleştirmiştir. Dolayısıyla, bireyleri soyut bir kategori olarak ele alarak, sadece bireysel farklılıkları veya yetenek ve ihtiyaçları göz ardı etmekle kalmayıp aynı şekilde toplumsal ve ekonomik durumlarındaki farklılıkları da dikkate almamıştır.<sup>5</sup> Mevcut eşitsizlikleri dikkate almayan yasalar önünde eşitlik anlayışı sonuçta eşitlik talebinin önünde bir engel oluşturmakta ve mevcut eşitsizlikleri pekiştirmektedir. Toplumsal yaşamda cinsiyetleri, etnik kökenleri, yaşları vb. nedenleri dolayısıyla ayrımcılığa maruz kalan gruplara yasalar önünde eşitlik tanımak yeterli olmamaktadır.

Biçimsel olmaktan öteye gidemeyen bu eşitlik anlayışı farklı eşitlik sağlama politikalarının geliştirilmesini meşrulaştırmış ve kadın ve erkekler arasında gerçek anlamda eşitlik sağlamaya yönelik politik açılımların üretilmesine zemin sağlamıştır. Tabii ki cinsiyetler arasında eşitlik sağlama ile ilgili hemen her politik açılım toplumda dezavantajlı gruplar için de benzer politikaların hayata geçirilmesine öncülük etmiştir.

“Fırsat eşitliği”, “olumlu eylem/olumlu ayrımcılık/fırsat önceliği” gibi politika önerileri soyut eşitlik anlayışını aşma ve ayrımcılığa uğramış toplumsal gruplara kamusal alanda fırsat sağlama ve destek verme amacıyla ortaya çıkmıştır.<sup>6</sup> Burada fırsat eşitliğini sağlama yaklaşımının temelinde liberal politikaların olduğunu söylemek ve yasal eşitlik anlayışının bir uzantısı olarak geliştirildiğini ve aslında kimi düzenlemelerin dışında fazla bir ilerlemeye neden olmadığını belirtmek gerekir. Biçimsel eşitlikten somut eşitliğe bir geçiş olan fırsat eşitliği politikaları bütün bireylere tanıdığı, yasaların içerdiği bütün haklardan yararlanmalarını sağlama noktasında ileri bir adım olmakla beraber örneğin kadın ve erkekler için sonuçta eşitlik sağlayamamıştır. Bunun temel nedeni de fırsatlardan eşit yararlanmanın başlangıç noktasını gözden kaçırmasıdır. Bu da toplum-

5 Acuner, Selma, *a.g.e.*, s: 43

6 Acuner, Selma, *a.g.e.*, s: 44

sal anlamda kadın ve erkek cinsiyetinin eşit olmaması ve yarışa eşit koşullarda başlamıyor olmasındandır. Kadınların bu noktadaki talepleri bir üst düzeye çıkmış ve sonuçta eşitlik kavramında hayat bulmuştur. Çünkü liberal eşitlik düzenlemeleri mevcut eşitsizliği gidermeye yönelik politikaları kapsamamakta ve yalnızca hak olarak eşitliği sunmaktadır. Bir hak olarak eşitlik sağlama önemli bir kazanım olmakla beraber toplumsal, ekonomik ve siyasal yaşamdaki eşitsizlikleri gidermediği için de kullanılabilir olmaktan uzaktır. Kadın hareketi bu bağlamda kimi sosyal politika düzenlemelerinin içeriğine müdahale etmekte, kadınların toplumsal yaşamdaki eşitsizliğini görünür kılarak bu konuların eşitlik düzenlemeleri içinde özel önlem politikaları dâhilinde yer almasını istemektedir. Eşit toplumsal sonuçlar için üretilen eşitlik politikaları da olumlu eylem / olumlu ayrımcılık / fırsat önceliği şeklinde tanımlanan özel önlemler almayı gerektiren politik açılımlardır. Dezavantajlı gruplar için sonuçlarda eşitlik sağlanıncaya kadar bu gruplar lehine eşitsizliğin görüldüğü alanlarda mevcut eşitsizliği çözmeye yönelik destekleyici politikaların uygulanmasıdır. Ayrım yapmama ilkesi altında çözülemeyen sorunlar için bir açılım sunan bu politikalar, kamusal ve özel alana ilişkin düzenlemeleri birlikte ele almayı gerektirmekte ve toplumsal yaşamda eşitlik sağlanıncaya kadar yani sonuçlarda eşitliğe ulaşıncaya kadar dezavantajlı gruplardan yana özel önlemlerin alınmasını, bir başka deyişle bu grupların yarışa eşit başlama noktasına getirilmesini amaçlamaktadır. Ancak o zaman fırsat eşitliği sağlama yaklaşımından bahsetmek ve uygulamak mümkündür. Örneğin kadın hareketinin bu politik açılımlarla ilgili sonuçta eşitlik sağlamaya yönelik talepleri içerisinde; çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet rollerini eşitleme çerçevesinde özellikle bakım ile ilgili konular ve kadınların kamusal alanda temsiline arttırılması için kota istemi yer almaktadır.

## 1.2. Avrupa Birliği'nde Eşitlik Politikalarına Feminist Eleştiriler

Avrupa Birliği mevzuatında eşitlik sağlama ile ilgili bağlayıcı düzenlemeler piyasa ve verimlilik bağlamında ele alınmış ve kadınlar istihdam piyasası içinde ol-

duğu sürece bu düzenlemelerin sağladığı haklardan faydalanabilmiştir. Birlik politikaları üzerinden yürütölen feminist tartışmalara baktığımızda da temel eleştirinin Birlik mevzuatının ne kadar sonuçlarda eşitlik sağlamaya yönelik kapsayıcı politikalar ürettiği veya ne kadar verimlilik sağlama üzerinden politika geliştirdiği eksenindedir. Ayrıca bir diğer tartışma da Walby'nin ifade ettiği “AB'nin ekonomiyi düzenleme konusunda gücü olmakla birlikte, cinsiyet eşitliği ile ilgili diğer alanlar üzerindeki güçleri sınırlı görünüyor”<sup>7</sup> tespitinin nedenleri üzerine Birliğin güçlerini hangi alanlarda kullanmayı tercih ettiği ile ilgilidir. Bir diğer tartışma alanı ise eşitlik mi, farklılık mı üzerinden politika üretileceğine ilişkin feminist çalışmalardır. Yine bu tartışmaları ele aldığı çalışmasında Walby tarafından “AB bağlamında bu tartışma, AB'nin cinsiyet ilişkilerine yönelik stratejisinin sadece erkeklerle aynı şekilde hareket edebilen kadınlar için etkili olan dar bir pratiği uygulamaya geçirip geçirmediği” sorusu üzerinedir.

Türkiye'de de bu konu Avrupa Birliği'ne katılım sürecinde Avrupa Birliği'nin Türkiye ile ilgili kriterleri veya beklentilerinin kadın sorununu araçsallaştırdığı mı yoksa bu araçsallaştırma karşısında kadın hareketinin AB sürecini araçsallaştırarak yeni kazanımları sürecin ivmelendirici etkisi ile elde edebileceği mi soruları çevresindedir.

Sylvia Walby tarafından kaleme alınan Avrupa Birliği ve toplumsal cinsiyet eşitliği isimli makale toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama konusunda Avrupa Birliği'nin güçlerini tartışmaktadır ve bu çalışmada Walby akademisyenlerin AB'nin cinsiyet eşitliği projesini etkilediklerini söylemektedir. Araştırmacı, AB'nin başarılarını istihdam piyasasındaki zorlayıcı yönergeleri ile gerçekleştirdiğini ancak AB'nin etkileme ve değiştirme gücü konusunda bu alanda ciddi sınırlılıklar gösterdiğini ifade etmektedir.<sup>8</sup>

7 Walby, Sylvia, (2004), “The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime”, içinde *Social Politics*, Vol. 11, No. 1, s: 4, çeviri tezi hazırlayan tarafından yapılmıştır.

8 *a.g.e.*, s: 5, 6.

Avrupa Birliği'nin ekonomik düzenlemelerdeki gücünü, cinsiyet eşitliği ile ilgili alanlarda göstermediğini söyleyen Walby bunun nedeninin bu alanlardaki AB güçlerinin sınırlılıkları olduğunu ifade etmekte ve bu sınırlılıkları şu şekilde tanımlamaktadır: AB'nin eylemlerinin standart istihdama ilişkin temel kaygısı nedeniyle sınırlı olması, bunun sonucu olarak da standart olmayan biçimlerde istihdam edilen kadınların AB'nin düzenlemelerinden yararlanamamalarıdır. Eşit muamele yasaları, erkekler tarafından sürdürülen hayat modelini norm olarak alır ve eşitsizliğin nedenleriyle uğraşmaz ve AB, istihdam örüntüleri bakım hizmetleri ile etkilenen farklı kadınların ihtiyaçlarını tanımada başarısız olmaktadır. Özellikle, cinsiyet eşitliğinin anahtarı, devletin bakım yükümlülüğünü kadınların üzerinden almasında yatsa da AB bunu değişik nedenlerden ötürü yapmaz. AB eşitlik direktiflerinin ve diğer politikaların uygulaması, değişik kurumlardaki ulusal farklılıkların bir sonucu olarak aynı değildir. Cinsiyet eşitliğinin, AB'nin eşitliği desteklemek için müdahalede bulunmadığı temel alanları var: örneğin, cinsel tercih, kürtaj ve kadına karşı şiddet. Bununla birlikte, AB, ekonomik temelli mevzuatını daha geniş ve ekonomik olmayan bir alanı kapsayacak biçimde genişletti. Örneğin istihdamda, cinsel tercih temelinde ayrımcılığa karşı mevzuat, serbest pazardaki hizmet kavrayışını genişleterek kürtajın bir hizmet olarak karşılanması ve kadına yönelik şiddeti azaltmak için kolaylaştırıcı politika geliştirmeleri. AB'nin yeni stratejisi, kadın erkek eşitliğini ana plan ve politikalara, bağlayıcı olan mevzuat ile yerleştirme yaklaşımı değil; yumuşak hukuk olarak tanımlanan ikincil mevzuatlarla hukuki müdahaleleri desteklemektedir. Bunların, zorlayıcı olmaktan çok tavsiye niteliğinde olması da müdahalelerin etkinliğini sınırlamaktadır. Yönergeler ise birincil hukuk altında yer almaktadır ve bunlar bağlayıcı olduklarından AB'nin cinsiyet eşitsizliğine müdahalesinin merkezinde yer alan hukuki düzenlemelerdir.<sup>9</sup>

Birlik mevzuatında yer alan, bu çalışmanın ele aldığı hamile, loğusa ve emzikli kadının korunması ve ebeveyn izni üzerinden yapılan feminist tartış-

9 a.g.e., s: 6, 7

malar temel eleştirileri içermektedir ve bu mevzuatlar üzerinden yeni politik açılımlar geliştirilmiştir. Avrupa Birliği'nde eşit haklar ve annelik ile ilgili yasal düzenleme; formel istihdam alanında anne olarak kadınların haklarının korunması olarak karakterize edilmiştir.

*“Avrupa’da annelik kanunlarını alttan desteklemeyi amaçlayan üç anahtar özellik vardır. Öncelikle, kadınların sağlığı ve güvenliği korunmaya çalışılır. İkinci olarak, kadın hakları çalışan olarak da genişletilmiştir, böylece hamilelik temelli işten çıkarmalar direk ayrımcılığın bir çeşidi olarak algılanmaktadır. Üçüncü olarak, anne ve çocuk arasındaki geleneksel aile ve toplumsal cinsiyet rollerini tekrar doğrulayan "özel" ilişkiyi korumaya çalışır. Bu, annelik kanunlarının üç özelliği kadın haklarının geliştirildiğine ve yürütüldüğüne dikkat çeker. Bu durumda, ne yazık ki doğasında yüksek ölçüde toplumsal cinsiyet barındıran işgücü pazarında ve siyasi yapılanmada toplumsal cinsiyeti nötrleştirici yaklaşımın geliştiği not edilebilir.”<sup>10</sup>*

**Annelik ile ilgili yönergeye Roberta Guerrina’nın feminist araştırmalarda eşitlik ve farklılık üzerinden gerçekleştirilen tartışmaları ele aldığı, annelik ve eşit haklar politikaları üzerinden yaptığı analizinde eleştirisi bu düzenlemenin yalnızca formel istihdamda yer alan kadınları kapsamaması ve dolayısıyla özel ve kamusal alan ayrımını pekiştirmesi, anne olarak kadınları formel istihdamda özel bir kategori olarak ele alması ve istihdamın genel erkek egemen yapısına dair bir düzenleme getirmediği için toplumsal cinsiyet rollerini ve buna bağlı işbölümünü yeniden üretmesi üzerinedir. Yalnızca annelik ile ilgili bir yasal düzenlemenin iş yaşamını toplumsal cinsiyet ayrımcılığından kurtarmayacağını hatta tersine erkek çalışanlar, erkek gibi ça-**

10 Guerrina, Roberta, (2001), “Equality, Difference and Motherhood: The Case for a Feminist Analysis of Equal Rights and Maternity Legislation”, içinde *Journal of Gender Studies*, Vol. 10, No:1, Routledge., s:39, çeviri tezi hazırlayan tarafından yapılmıştır.

İşan kadınlar ve anne olarak çalışanlar diye üçe ayırarak anne ve çocuk arasında olması gereken ilişkinin yalnızca bu çerçevede ele alınmasını sağladığını vurgulayan Guerrina AB'nde iş yaşamını düzenleyen mevzuatta babalar için böyle bir sorumluluk tanımlanmadığı için Birlik politikalarının toplumsal iş bölümüne dayalı cinsiyet ayrımcılığını görmezden geldiğini söylemektedir.<sup>11</sup> AB, çalışanların ihtiyaçlarına dar bir şekilde odaklanmıştır; yerinde-lik ilkesi bakım meselesini üye devletlerin alanına sokar. AB projesi temel olarak neo-liberal bir projedir ve bu nedenle de mali tutuculuk AB kurumlarına yerleşiktir. Bu mali tutuculuk, üye devletlerin annelerin ihtiyacı olan refah politikalarını gerçekleştirmesine izin verme kapasitesini bile sınırlar.<sup>12</sup>

Yasal düzenlemenin yalnızca istihdam alanında olması kadınların sosyal alanda ve politik yaşamda bu düzenlemenin getirdiği hakları kullanamıyor olması, liberal eşitlik kavramının istihdam piyasasında uygulanıyor olması ve kadınların çalıştıkları sürece yasal olarak haklarının korunması da ayrı bir eleştiri olarak feminist tartışmalarda devam etmektedir.<sup>13</sup> Ayrıca ücretli çalışan ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar arasında bir ayrım yarattığı gerekçesi ile de bu yasal düzenlemeler feminist tartışmaların konusu olmaktadır. “AB politikalarının güvence sağlamak söz konusu olduğunda kadınlar açısından farklı uygulamalar içerdiği görülmektedir.”<sup>14</sup>

Avrupa Birliği tarafından geliştirilen mevzuatın farklılıkları görmezden geldiği ve fırsat eşitliği politikaları ile farklılıkları biyolojiye indirgediği ve sonuçta geleneksel sosyal ve kültürel değerleri sürdürdüğü feminist çalışmaların gündeminde yer alan eşitlik mi farklılık mı tartışmaları bağlamında da

11 Guerrina, Roberta, (2001), “Equality, Difference and Motherhood: The Case for a Feminist Analysis of Equal Rights and Maternity Legislation”, içinde *Journal of Gender Studies*, Vol. 10, No:1, Rutledge

12 Walby, Sylvia, (2004), “The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime”, içinde *Social Politics*, Vol. 11, No. 1, s: 6

13 a.g.e., s: 39

14 Acuner, Selma, İsat, Ceren, (2008), “Avrupa Birliği Kadın Erkek Eşitliği Politikaları ve Türkiye”, içinde, *Türkiye’de Toplum-sal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, TÜSİAD & KAGİDER, Graphis Matbaa, İstanbul, s: 312



değerlendirilmektedir. Bu tartışmalar ve eleştiriler özellikle annelik ile ilgili yönerge üzerinden devam etmektedir. Şüphesiz bu yönerge feminist eleştiriler için de özellikle farklılık ekseninde yapılanlar açısından eleştiriyeye açıktır ancak yine de bu düzenlemenin sosyal alanda yapılacak kimi düzenlemelere gebe olabileceğine ilişkin iyimser bir yaklaşım da feminist araştırmacılar ve aktivistler arasında bulunmaktadır.

Feminizm bir sosyal eylem teorisi ise; eşitlik ve farklılık meselesi de yalnızca teorik değil aynı zamanda politik bir sorundur. Toplumsal cinsiyet ilişkilerini ve cinsiyet eşitsizliklerini teorileştirmek, eşitsizliklerin basit bir ölçeğini geliştirmekten çok daha karmaşıktır çünkü birbirinden farklı olası standartlar ve hedefler mevcuttur.<sup>15</sup> Bu yüzden, hem mevcut yasal düzenlemelerin ne getirdiğini hem de bunların üzerinden geliştirilecek yeni açılımların nasıl olacağını anlamak açısından eşitlik ve farklılıkları birlikte ele alarak anlamak önemlidir. Eğer annelik sosyal bir olgu ise; yasaların yalnızca çalışan kadının haklarını korumak üzere değil aynı zamanda babalığa ilişkin yeni tanımlamaların yapılmasını sağlamak üzere üretilmesi gereklidir. Ayrıca Avrupa Birliği fırsat eşitliği politikalarına getirilen bir diğer eleştiri ise bu politikaların çalışma hayatı üzerinden değil yurttaş olma üzerinden yapılması gerekliliğidir.<sup>16</sup>

Çalışma yaşamında kadınların katılımının artması; sosyal ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda endüstri toplumuyla, kadınların üreme hakları ile ilgili kendi bedenleri üzerindeki kontrolü almasıyla, eğitim ve istihdamda kadınlara sağlanan fırsatlarla ve özellikle istihdamda hizmetler sektörünün kadın işgücü talebiyle ilişkilidir.<sup>17</sup> Kadınların geleneksel olarak çocukların baki-

15 Walby, Sylvia, (2004), "The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of gender Rejime", içinde *Social Politics*, Vol. 11, No. 1, s: 4

16 *a.g.e.*, s: 40

17 United Nations, (2000), *Women and Men in Europe and North America*, New York: UN publication, aktaran, Hass, Linda, (2003), "Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union", *Review of Policy Research*, Volume 20, Issue 1, s: 89

mından sorumlu olmaları istihdam fırsatlarının önünde önemli bir engel teşkil etmektedir. Kadınlar, iş taahhütlerini ve çalışma saatlerini çocuğunun ihtiyaçlarını karşılamak için azaltmak zorunda kaldıkları sürece; işverenler için kolay olan kadınlara daha az kârlı ve az sorumluluk gerektiren işler vermektir.<sup>18</sup> Bu da iş piyasasındaki cinsiyetçi yapılanmayı pekiştirmektedir.

Avrupa Birliği yönergeleri içinde yer alan ebeveyn izni düzenlemesi annelik iznine getirilen feminist eleştiriler üzerinden hazırlanmıştır ancak hala hem uygulamayı üye devletlerin iradesine bıraktığı (yerindelik ilkesi) için hem de bakım hizmetleri ile ilgili bir yasal düzenleme ile desteklenmediği için eleştirilmektedir. Feminist araştırmacıların ve aktivistlerin Birlik üzerine yaptığı eleştirilerin temelinde yer alan bakım hizmetleri ile ilgili yasal düzenleme yapılmaması, kaynakların yeniden dağıtımı ile ilgili bir meseledir. Bu da Birliğin verimlilik sağlama hedefi ile eşitlik düzenlemelerini belirlediğini göstermektedir. Bu yüzden Birliğin getirdiği açılımlar toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü yeniden düzenlemede sınırlı ve etkisiz kalmaktadır. Çocuk bakım sorumluluğu için Kamerman'ın hükümet politikası olarak önerdiği çözümler; anne ve babaya ücretli izin verilmesi ve izin sonunda işlerindeki pozisyonunun korunacağı bir şekilde ücretli izin düzenlemesinin yapılması veya hükümet tarafından desteklenen kreşlerin 0-6 yaş için açılmasıdır.<sup>19</sup> Çocuk bakımıyla ilgili, Birliğin hedeflerine baktığımızda da Kamerman'ın önerilerinin Barcelona Zirvesi sonuçlarına yansıdığını görmekteyiz. Ancak bu alanda güçlü ve bağlayıcı mevzuat oluşturulmadığından Barcelona hedeflerine ulaşılamamıştır.<sup>20</sup>

**Yasalar tarafından garanti altına alınan ebeveyn izninin dolaylı olarak çalış-**

18 Salmi, Minna, Tskula, L. Johanna, (1999), "Parental Leave in Finland", Peter Moss, Fred Deven (der.), *Parental Leave*, The Hague, Brussels: NIKI/CBGS Publication, s: 85-122, aktaran, Hass, Linda, (2003), "Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union", *Review of Policy Research*, Volume 20, Issue 1, s: 89,90

19 Kamerman, B., Sheila, (2000), "Parental Leave Policies: An Essential Ingredient in Early Childhood Education and Care Policies", *Social Policy Report*, Volume 14, Number 2, University of Michigan

20 Bkz. bu çalışmanın 2. bölümü sayfa 36-37

ma yaşamının kültürünü de değiştireceği açıktır. Ebeveyn izni çocuk bakımı ile ilgili diğer izinlerden farklıdır. Örneğin annelik izni doğumdan önce ve sonrası için annenin iş güvencesini sağlarken, babalık izni ise birkaç günlük babalara tanınan izin hakkıdır. Aile izni ise bireysel olarak yılda belirli gün ile sınırlanan aile üyeleri ile ilgili hastalık ve kaza gibi durumlarda verilen bir izindir. Ebeveyn izni ise çocuk bakımında ebeveynler arası sorumluluğu paylaştıran ve ortaklaştıran bir düzenlemedir. Toplumsal cinsiyete dayalı iş-bölümünü yeniden düzenlediği için ebeveyn izni feminist araştırmalarda ve kadın hareketinin taleplerinde önemli bir yer tutmuştur.

Ebeveyn izni ile beraber çocuk bakım hizmetleri ile ilgili düzenleme toplumsal cinsiyet önyargılarını da değiştirmeye yönelik bir adım olacaktır. Çocuk bakımı ile ilgili sorumluluğun yalnızca anneler üzerinde tanımlanıyor olmasından, babalara doğru genişlemesi anlayışı toplumsal cinsiyet önyargıları ile ilgili toplumsal bir dönüşüme neden olacaktır. Avrupa Birliği düzeyinde bu tartışmalar kadınların istihdama etkili katılımının sağlanması, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması ve çocuk doğum oranlarının artırılması üzerinden yürütülmekte ve bu üç başlıkta kazanım elde edilebilmesi için hem ebeveyn izni düzenlemesinin hem de bakım hizmetleri düzenlemesinin olması gerekliliğinin altı çizilmektedir. Ebeveyn izni düzenlemesi Birlik mevzuatında yer almakla beraber bu düzenlemenin uygulanmasına bakıldığında ise yetersiz olduğu görülmektedir.

Yasal bir araç olarak ele aldığı Avrupa Birliği ve Avrupa Birliği mevzuatına feminist bir eleştiri getiren Jo Shaw, Avrupa Birliği'nde sosyal politika alanında mevzuatın oluşturulma sürecine yalnızca cinsiyete dayalı ayrımcılık ile ilgili düzenlemelerde liberal feministlerin müdahalesi olduğunu ifade etmektedir. Bu müdahalenin özellikle kurucu antlaşmalardan olan Amsterdam Antlaşması madde 2 ve eşitliğin 141. maddesi ile de özel önlem politikalarının Birliğin birincil hukuku içinde tanımlanmasının önemini altını çizmektedir. Shaw'ın Birlik politikalarına bu bağlamda getirdiği eleştiri ise

ayrımcılık yapmama altında düzenlenen kadın erkek eşitliğinin ayrı bir politika alanı olarak ele alınması gerekliliği üzerinedir.<sup>21</sup>

Avrupa Birliği ve eşitlik politikaları ile ilgili Türkiye'deki tartışmalara baktığımızda Gülnur Savran'ın "AB'nin Toplumsal Cinsiyet Politikaları" makalesinde AB'nin kadınları araçsallaştırması veya kadınların Avrupa Modelinde politika yapma alanları bulması üzerinden yürüttüğü tartışmada Savran'a göre; AB'yi içerden dönüştürmek veya bu sürecin kendisinin feminizmi dönüştürdüğü savlarının feministler tarafından tartışılması gereklidir. Savran'a göre modernleşme projeleri kadınlar üzerinden kadınları araçsallaştırarak yürütülmektedir ve Türkiye'nin Avrupa Birliği süreci de buna örnektir. AB mevzuatı içinde yer alan kadın-erkek eşitliği ile ilgili düzenlemelerin Birliğin haksız rekabet koşullarını düzenleme ile ilgili olduğunu ve ekonomik büyüme hedefiyle ilişkili olduğunu belirten Savran kadınlar için getirilen düzenlemelerin istihdam ile sınırlı olmasını eleştirmektedir. Bu sınırlılığın da kadınları böldüğünü ve özellikle düşük statülü işlerde çalışan, göçmen olan, yalnız anneler, siyahlar ve sosyal güvenlik ve emeklilik haklarından mahrum olan kadınlar için koruma yerine eşit muamele perspektifi ile hazırlanan yasaların fayda sağlamadığını ifade etmektedir. Avrupa Birliği'ni farklılıkları dikkate almadığı ve kamusal ile özel olanı ayırdığı ve dolayısıyla bu ayrımı pekiştirdiği için eleştiren Savran getirilen düzenlemelerin toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış işgücü piyasasını değiştirmeye yeterli olmadığını ifade etmektedir.<sup>22</sup>

Savran'ın olumlu eylem politikalarına eleştirisi kadınların iş yaşamına katılımını arttırmak için kadınların özel durumlarının değerlendirildiği ve desteklendiği politikalar olmasına rağmen eşitsizliğin nedenine bakmadığı do-

21 Shaw, Jo, (2000), "Importing Gender: The Challenge of Feminism and the Analysis of The EU Legal Order", Journal Of European Public Policy, 7:3, Special Issue: 406-31

22 Savran, Gülnur, (2006), "AB'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları", Birikim, sayı;204, s:40-54, İstanbul

layısıyla eşitsizliğe neden olan kurum ve kültürleri değiştirmedeği noktasındadır.<sup>23</sup> Kurum ve kültürleri değiştirmek konusunda Avrupa düzeyinde de benzer söylemler mevcuttur. Rees'e göre de "kadınların kurumlara ve var olan hiyerarşiler konusuna erişebilirliği ve performanslarını geliştirmek konusunda süregelen girişimlerden, kurumların dönüşmesi gereklidir"<sup>24</sup>. Birliğin eşitlik sağlama projesinde kurumların dönüşümü üzerine politika önerileri yer alamamakta tersine kadınlara bu verili sistem içinde alan açmaya yönelik politik açılımlar bulunmaktadır. Bunun kendisi de sınırlı düzenlemelerle yalnızca bu düzenlemelerden faydalanabilen kadınlara yaramaktadır. Dolayısıyla cinsiyet eşitliğini sağlama perspektifi eşitsizliğin nedenlerini ortadan kaldırmaya yönelik değil kadınlara mevcut koşullarda alan açmaya yöneliktir. Yine Rees'e göre "söylemlere ve politikalara yansıyan erkek normlarıyla düşünmenin uluslararasılaştırılmasına bir örnek, Avrupa Komisyonu ve Avrupa Komisyonu'nun istihdam ve istihdam politikaları üzerine olan belgelerinden gelmektedir. Avrupa Komisyonu'nda çoğunluğu kadınlar tarafından üstlenilen çalışma biçimini (yarı zamanlı ve geçici süreli çalışma gibi) ifade etmek için "atipik çalışma" kavramı kullanılır. Terimin kendisi, pek çok kadının değerlendirilme şekline karşı olan ve ondan ayrılan, evrensel olarak kabul edilen erkek normuna göre bir çalışma davranışının olduğuna işaret eder".<sup>25</sup> Avrupa Birliği politikalarına baktığımızda ise fırsat eşitliği sağlamanın ve olumlu eylemin Birlik politikalarında yer aldığını ancak fırsat eşitliğine aykırı olduğu gerekçesi ile pozitif ayrımcılığın ve Rees'in altını çizdiği kurumları dönüştürme yaklaşımının yer almadığını görmekteyiz. Avrupa Birliği eşitlik projesinde yer alan olumlu eylem politikaları önemli bir adımdır. Bu politikalarla fırsat eşitliği sağlamanın ötesine geçilmiş ve önemli kazanımlar elde edilmiştir. Bu politikaların Birlik politikalarında yer almasını sağlayanlar feminist kadınlardır ve yine aynı kadınlar

---

23 a.g.e.

24 Rees, Teresa, (1998), *Mainstreaming Equality in the European Union*, Routledge, Londra, s:40

25 a.g.e., s:41

tarafından bunların yetmeyeceği Birliğin eşitlik sağlama konusunda daha kapsamlı politikalara ihtiyacı olduğu vurgulanmaktadır. Bu anlamda önemli bir yapı olan ve feminist tartışmalardan esinlenerek politikalarını belirleyen Avrupa Kadın Lobisi Birlik genelinde ve aday üye ülkelerde kadın hareketinin politikalarının savunusunu Birliği oluşturan kurumlara yapmak üzere doğmuştur. Yönergelerin hazırlanması sürecinde sosyal taraflar içinde tanımlanan sendikalar ve işverenler kurumsallaşmış, imtiyazlı bir pozisyona sahiptirler. Kadınların seslerinin politik temsilini sağlayacak kurumsal bir araç olarak ortaya çıkan Avrupa Kadın Lobisi'de Komisyon tarafından sosyal taraflar içinde kadınların yer alması ihtiyacı ile maddi olarak desteklenmektedir. Avrupa Kadın Lobisi'nin Komisyon tarafından finansal olarak desteklenmesi üzerine de farklı görüşler feministler arasında mevcuttur ancak bu çalışmada bu tartışmalara bu boyutu ile değinilmeyecektir. Bu çalışmada Avrupa Kadın Lobisi'nin yalnızca feministlerden oluşmadığını ancak feminist söylemlerin ve içinde yer alan feminist kadınların Lobinin politikalarını şekillendirdiğini görmekteyiz. Bu anlamda Avrupa Kadın Lobisi önemli bir birliktir. “Örneğin, Türkiye'deki kadın örgütlerinin de Türkiye Koordinasyonu olarak üyesi olduğu Avrupa Kadın Lobisi (European Women's Lobby - EWL) şemsiyesi altında Avrupa çapında bir araya gelen 4000'den fazla kadın örgütü, şu anda bakım hizmetleri konusunda Birlik düzeyinde bağlayıcı bir düzenlemenin yapılması ve çalışma yaşamı ile istihdam alanının sınırlarını aşip özel alana ilişkin politikalar geliştirilmesi yönünde taleplerde bulunmaya devam etmektedir.”<sup>26</sup>

Avrupa Birliği düzeyinde eşitlik politikalarının oluşturulmasında topluluk organlarını etkileme gücüne sahip Avrupa Kadın Lobisi Avrupa Birliği çapında da en büyük örgütlü sivil yapılardan biridir. Avrupa Kadın Lobisi'nin amaçları arasında cinsiyet eşitliği politikalarının Avrupa Birliği içinde dikka-

26 Acuner, Selma, İsat, Ceren, (2008), “Avrupa Birliği Kadın Erkek Eşitliği Politikaları ve Türkiye”, içinde, *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, TÜSİAD& KAGİDER, Graphis Matbaa, İstanbul, s: 312

te alınması, kadın hakları konusundaki ihlallerin ortaya konulması, kadın erkek eşitliğinin tam olarak tesis edilmesi, üyeleri aracılığıyla ulusal düzeyde hükümetler üzerinde baskı mekanizmalarının kurulması yer almaktadır. Lobi bu faaliyetleri izleme, lobi yapma, kampanya yürütme, iletişim ağı oluşturma ve işbirliği yapma yöntemleri ile gerçekleştirmektedir. Bu kapsamda uzun vadeli planlar üzerinden hareket eden Avrupa Kadın Lobisi'nin "2006–2010 Avrupa Topluluğu için Yol Haritası" altı temel başlıktan oluşmaktadır. Bunlar;

- Cinsiyet Boyutunun Entegrasyonu ve Kadın Erkek Eşitliğinin Gerçekleştirilmesi İçin Eğitsel Mekanizmalar
- Kadınlar için Ekonomik ve Sosyal Adaleti Gerçekleştirmek
- Karar Alma Mekanizmalarında Kadının Konumunu Güçlendirmek
- Kadınlara Karşı Şiddete Son Vermek ve Kadının İnsan Haklarını İşleme Koymak
- Uluslararası Düzeyde Kadın Haklarının Tanıtılmasında Avrupa'nın Rolü
- Ataerkil Model Üzerine Kurulmuş Geleneksel Cinsiyet Modellerini Ve Rollerini Ortadan Kaldırmaktır.

"Kadınlar için Ekonomik ve Sosyal Adaleti Gerçekleştirmek" başlığı bu tezin konusu ile ilgili olup kadın ve erkeğin ekonomik ve sosyal gelişime eşit katılımının altı çizilmiş ve cinsiyet ayrımcılığı ile mücadelenin temel dayanağının da bu olduğu vurgulanmıştır. Birlik düzeyinde makro ekonomik politikalarından istihdam politikalarına, sosyal korumadan bakım hizmetlerine kadar olan konularda Avrupa Birliği tarafından kadın erkek eşitliğini sağlama ile ilgili politikaların geliştirilmesi şartı ifade edilmiştir. Bu bölümün birinci alt başlığı "Avrupa Sosyal Modelini Geliştirmek ve Korumak" ifadesi altında düzenlenmiş ve bu alt başlıkta da Avrupa Birliği makro ekonomik politikaların kadın ve erkek eşitliğini sağlama konusunda hayati öneme sahip olduğu tespit edilmiştir. Sosyal güvenlik, eğitime, sağlık sisteminden çocuk bakımına kadar olan bu makro ekonomik politikalarda stratejik amacın

kamu hizmetlerine toplumsal katılımı dâhil etmek olduğu vurgulanmıştır. Burada özellikle kadın sivil toplum kuruluşlarının Avrupa Sosyal Modelinin katılımcıları olarak teşvik edilmesinin Avrupa Birliği stratejisi olması gerekliliği belirtilmiştir.

“Kadın İşgücü” ile ilgili başlıkta kadınların ekonomik haklarını ve bağımsızlığını desteklemek ve uygun iş koşullarında çalışabileceği işler sağlamak stratejik amaç olarak tanımlanmıştır.<sup>27</sup> “Avrupa Sosyal Güvenlik Sistemi Reformu” başlığı altında ise kadınların sosyal güvenlik sistemlerinden yararlanma noktasında dezavantajlı konumlarının altı çizilmiş ve sosyal güvenlik sistemlerinde analize ve reforma gidilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Bu konuda tanımlanan stratejik amaç olarak da sosyal güvenlik sistemlerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve uygulanması ile ilgili AB politikalarının geliştirilmesi gerekliliği ifade edilmiştir. “Çalışma Hayatı ile Özel Hayatın Uyumlaştırılması ve Bakım Hizmetleri” ile ilgili olarak da çalışma ve özel hayat arasında bir denge sağlama gerekliliğinin altı çizilerek uygulamada alınacak daha çok yol olduğu vurgulanmıştır. Özel alana dair sorumlulukların (çocukların ve diğer bakıma muhtaç kişilerin) kadınların üzerinde olduğu ifade edilmiştir. Çocuk bakımı için 31 Mart 1992 tarihli 92/241/EEC sayılı Konsey tavsiye kararı ve Komisyon tarafından hazırlanan 2005 tarihli yeşil kitap bulunmaktadır. Avrupa Kadın Lobisi tarafından bu konu ile ilgili strateji Avrupa Birliği düzeyinde bakım hizmetlerinin yeterliliği ve erişimi ile ilgili düzenlemelerin geliştirilmesidir. Bu konu ile ilgili “Yol Haritası”nda tanımlanan eylemler ise; Avrupa da bakım hizmetlerine erişim, hizmetlerin yeterli-

27 Bu başlıkta tanımlanan eylemler ise; iş gücüne katılımda cinsiyet temelli ücret eşitsizliğinin önüne geçilmesi, bakım hizmetlerinin sağlanması, kısmi zamanlı ve esnek çalışma biçimlerindeki işçilerin iş güvenliği ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, daha fazla ayrımcılıkla karşılaşabilecek lezbiyen, göçmen, engelli, yaşlı ya da genç kadınlar için özel önlemler alınması, mesleki eğitim ve diğer eğitim çalışmalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin garanti altına alınması, kadınların iş yaşamında kendilerini geliştirebilecekleri ve ilerleyebilecekleri politikaların geliştirilmesi ve işyerlerinde motive edilmelerinin sağlanması, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları problemlerin çözümü için daha geniş bir perspektiften bakılması, ev içi hizmetlerde çalışan kadınların yararını gözeten kuruluşlarla çalışmanın sağlanması, uluslararası piyasada yeterli olabilecek şekilde banka kredisine ve bankaların servislerine erişimde cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve AB stratejisini belirlerken sosyal ortaklarla çalışılması tanımlanmıştır.



liğı ve kalitesi ile birlikte düşünülecek olan bu hizmetlerin nasıl karşılanacağına dair örneğin organizasyonu ve mali kaynağı gibi konularda metotların koordinasyonunun sağlanması, aile yaşamı ve iş yaşamının dengede gitmesi için yapılan düzenlemelerin devamlılığının sağlanması, AB kapsamında kadın ve erkeğin ailesel sorumlulukları eşit olarak paylaşmasının başarılması, özel hayatın ve çalışma yaşamının sorumluluklarının kadın ve erkek arasında eşit paylaşılması için sosyal güvenlik hususunda kadın ve erkek eşitliği üzerine olan 79/7 sayılı yönergede / direktifte yer alan hakların ücretli aile izninin de eklenmesi ile yenilenmesi, 96/34 sayılı ebeveyn iznini düzenleyen direktifte yer alan izin süresinin uzatılmasının ve ücretlendirilmesinin sosyal güvenlik haklarını da kapsayacak biçimde yeniden düzenlenmesi, sosyal alanda ailevi sorumluluklara uygun olacak biçimde iş organizasyonunda çalışma sürelerinin ve iş takviminin hem kadınlar hem de erkekler için kısaltılması<sup>28</sup> şeklinde tanımlanmıştır.

Kadınların istihdam içindeki paylarını arttırmaya yönelik politikaların kadın erkek eşitliği politikalarının ana plan ve programlara yerleştirilmesi yaklaşımı ile beraber düşünülmesi gerektiğini savunan kadın hareketi bu noktada artan kadın istihdamının kadının ekonomik anlamda özgürleştirici rolünün altını çizmekle beraber sosyal olarak kadınların üzerinde tanımlanan ev içi sorumlulukların çalışma yaşamıyla uzlaştırılmadığı takdirde kadınlar için ikinci bir yük olarak kalacağını vurgulamaktadır. Çalışma yaşamı içinde kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasının da yalnızca çalışma yaşamı düzenlemelerinde eşitlik sağlama şeklinde düşünülmemeyeceğini, sosyal organizasyonların da çalışma yaşamıyla uyumlaştırılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu da bakım hizmetlerinin de yasal olarak düzenlenmesi ihtiyacını beraberinde getirmektedir. Birlik düzeyinde ebeveyn izni uygulamasının olması bunun bir örneği olmakla beraber halen daha kadın erkek eşitliğinin tam ola-

28 "Gender Equality Road Map for The European Community 2006–2010", (November 2005), European Women's Lobby, [www.womenlobby.org](http://www.womenlobby.org), s:5–9, çeviri tezi hazırlayan tarafından yapılmıştır.

26

rak sağlanamadığını kadınların istihdam içindeki paylarından, aldıkları ücretlere kadar pek çok alanda görmekteyiz. Avrupa Kadın Lobisi tarafından hazırlanan politika önerilerinin temelinde de feminist tartışmaların kendisini görmekteyiz. Avrupa Birliği'nin kadınlar tarafından araçsallaştırılarak feminist politikaların Birlik politikalarına dahil edilebileceği savının bir yansıması olan Lobinin çalışmaları, bu konuda yapılan eleştirilere rağmen Birliğin eşitlik sağlama projelerine müdahale edilebilecek alanların feministler tarafından politika yapma alanları olarak tespit edildiğini ve bu politikaların Birliğin ekonomik temelli politikaları üzerinde baskı unsuru oluşturabileceğini göstermektedir. Walby'e göre Avrupa Kadın Lobisi ve benzeri örgütlenmeler feminist politikanın bir odağı olarak devlete ve diğer yasal düzenleme kaynaklarına dönme olarak tanımlanmıştır. 2002 yılında kaleme aldığı "Küresel Çağda Feminizm" başlıklı makalesinde Walby "Bu, yeni politik fırsatların geliştirilmesini, kadınların devlet içinde, cinsiyet rejiminin niteliğinde değişikliklere neden olacak etkili müdahalelerde bulunmak için gerekli örgütsel biçimleri oluşturma kapasitelerinde bir artışı ve eşit haklar ve insan hakları kavramları çerçevesinde politik bir tartışmanın gelişmesini yansıtmaktadır AB içindeki bu feminist pratiklerin, uluslar arası feminizmin daha geniş kapsamına yerleştirilmesi gerekmektedir"<sup>29</sup>

29 Walby, Sylvia, (2002), "Feminism in a Global Age", Economy and Society, Vol. 31, No: 4, s: 541, çeviri tezi hazırlayan tarafından yapılmıştır.

## 2. BÖLÜM

# AVRUPA BİRLİĞİ'NDE EŞİTLİK POLİTİKALARI

### 2.1. Avrupa Birliği'nde Sosyal Politikaların İçinde Eşitlik Politikalarının Tarihsel Gelişimi

Günümüzde, üye ülkelerin çoğu AB'nin neo-liberal politikaları çerçevesinde eşitlik politikasını piyasa talepleri ile örtüştüğü kadar gerçekleştiriyor.<sup>30</sup> Birlik düzeyinde de eşitlik politikaları ve bugün itibariyle bu politikaların geldiği nokta yine piyasa ve bu piyasanın verimliliği ile örtüştüğü oranda hayata geçirilmiştir. Eşitlik politikalarına giden yol, eşitlik sağlama fikrinden ve niyetinden çok piyasanın verimliliği baz alınarak gerçekleştirilmiş ancak bu sürece feminist hareket tarafından müdahale edilmiştir. Dolaylı politika olarak nitelendirilen bu müdahale mevcut açılımların kadınlardan yana kullanılmasının zorlanması ile özellikle de kadın hukukçuların mücadelesi ile gerçekleştirilmiştir.

AB kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması eşit işe eşit ücret ilkesini getirmiş ve bu ilkedan hareketle 1975 yılında eşit değerde işe eşit ücret yönergesi çıkartılmıştır. Bu antlaşma ile beraber kadın ve erkeklere cinsiyetleri nedeniyle ücret ayrımcılığı yapılamayacağı tanımlanmış ve işin birimine ve zamanına göre ödenen ücret konusunda eşitlik bu madde ile ilk defa Birlik mevzuatında tanımlanmıştır. Yine de Roma Antlaşması ile alınan bu kararın temel nedeninin ülkeler arasında ücret farklılığının özellikle de kadın emeğinin ucuz emek olarak kullanıldığı ülkelerle rekabet etme konusunda Birlik içinde ekonomik dengeyi sağlama düşüncesinin yattığını belirtmek

30 Acuner, Selma, (2006), "Avrupa Birliği ve Eşitlik Politikaları: Çetrefil Bir Yol!", içinde Amargi Dergi, Sayı: 2, ss: 75

gereklidir. Yalnızca eşitlik sağlama açısından değil sosyal politika alanına giren diğer konular açısından da Roma Antlaşmasından Paris Zirvesine (1972) kadar ki sürede sosyal politikalara bakış ekonomik gelişmenin beraberinde sosyal gelişmeyi de getireceği varsayımı ile ulusal mevzuatları birleştirme değil yakınlaştırma amacı ile sınırlı ve çoğu konu için de zorlayıcı değildir. Paris zirvesi ile birlikte ekonomik başarının sosyal gelişmeyi beraberinde getireceği fikri tartışmaya açılmış ve ilk defa sosyal tarafların topluluğun sosyal boyutu içinde yer almalarının olanakları sunulmuştur. Ekim 1972'de Paris Zirvesinde sosyal alanda gerçekleştirilecek reformların ekonomik büyümeyi de ivmelendireceği kararı verilmiş ve böylece ilk defa sosyal bütünleşme ile beraber ekonomik bütünleşme eşit temelde ele alınmıştır. Komisyon tarafından 21 Haziran 1974 tarihinde sosyal politika ile ilgili bir eylem programı hazırlanmış ve uygulamaya konulmuştur. 21 Haziran 1974 tarihli Sosyal Eylem Programı'nda kadın ve erkeklere iş yaşamında eşit fırsatlar sağlanması ele alınmış ve bu dönemde ilk defa çalışma yaşamında fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik direktifler çıkarılmaya başlanmıştır. 1968 sonrası gelişen toplumsal hareketliliğin ve özellikle de kadın hareketinin sosyal politikalar alanında yapılan düzenlemelere etkisi büyüktür. Bu dönemde çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik üç yönerge/direktif düzenlenmiştir. Bunlar; 10 Şubat 1975 tarihli kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği ilkesinin uygulanması konusunda üye devletlerin mevzuatlarının yakınlaşmasına ilişkin Konsey yönergesi/ direktifi, 9 Şubat 1976 tarihli işe girme, eğitim, mesleki ilerleme ve çalışma koşulları konusunda kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği ilkesinin uygulamaya konulmasına ilişkin üye devletlerin mevzuatlarının yakınlaşması Konsey yönergesi/direktifi, 19 Aralık 1978 tarihli sosyal güvenlik konusunda kadın ve erkek işçiler arasında işlem eşitliği ilkesinin aşamalı bir biçimde uygulamaya konulmasına ilişkin Konsey yönergesi/direktifidir.

Bir diğer önemli belge de 10 Ocak 1986 tarihinde imzalanan ve üye devletlerin onaylamalarının ardından 1 Temmuz 1987 tarihinde yürürlüğe giren

Tek Avrupa Senedir. Tek Avrupa Senedi ile Roma Antlaşması'nda reform niteliğinde değişiklikler yapılmıştır. Tek Avrupa Senedi ile iş sağlığı, iş güvenliği konularında nitelikli oy çokluğu yöntemi benimsenmiş ancak çalışma ve yaşama koşulları, çalışma yaşamında fırsat eşitliği, mesleki eğitim, çalışanların bilgi edinme hakları konuları ise oybirliğine bırakılmıştır. Ayrıca Tek Avrupa Senedi AB Komisyonu'na Birlik düzeyinde yapılacak sosyal politikalar ile ilgili düzenlemelerde sosyal taraflarla sosyal diyalogu geliştirme görevi vermiştir. 1989 tarihinde Tek Avrupa Senedi'nin bir sonucu olarak Avrupa Topluluğu düzeyinde serbest piyasanın ekonomik boyutunun yanı sıra sosyal boyutunun da geliştirilmesini amaçlayan Avrupa Topluluğunun Sosyal Şartı (İşçilerin Temel Sosyal Haklarına Dair Topluluk Şartı) İngiltere dışında 11 üye devlet tarafından kabul edilmiştir. Topluluk Şartı İngiltere'nin muhalefeti nedeniyle Birlik düzeyinde uygulanamamıştır. Bu belgenin temel aldığı kaynaklar Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartıdır. Komisyon tarafından her üç belgede tanımlananların yerine getirilebilmesi üzere Sosyal Eylem Programı ve Sosyal Politika Protokolü hazırlanmıştır. Topluluk Sosyal Şartı daha önce de belirtildiği üzere topluluk genelinde uygulamak üzerine hukuki bir yaptırıma sahip değildir ve yalnızca Şarta taraf olan devletler için bir kılavuz olmuştur. Bu Şart daha önce tanımlanan hakları yinelediği (Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Sosyal Şartı ilkelerini) ve yalnızca çalışma yaşamı içinde olanları kapsadığı için eleştirilmiştir.

Avrupa Birliği'nin temelde ekonomik bir birlik olduğunu yineleyerek vurgulanması gereken Avrupa Topluluğu Sosyal Şartının yalnızca çalışma yaşamında yer alan vatandaşları kapsadığıdır ancak Avrupa Birliği düzeyinde iş hukukunun temel alacağı ilkeleri göstermesi açısından önemlidir. Bu Şarta daha önceden kabul edilen haklara ilaveten asgari ücret güvencesi de eklenmiştir. Şartta yer alan temel düzenlemeler;

- İşçilerin serbest dolaşımı,
- Eşit işe eşit ücret,

- Sosyal koruma,
- Kadın ve erkeğe eşit muamele,
- Yaşama ve çalışma koşullarının düzenlenmesi,
- Mesleki eğitim,
- Çalışma sağlığı ve güvenliği,
- Çocuk ve gençlerin korunması,
- Yaşlı ve özürllüer için haklar,
- İstihdam,
- İşçilerin bilgi edinme ve yönetimde söz hakkıdır.

Topluluk Şartı, sosyal yurttaşlığa bağlı haklara sınırlı bir yollamada bulunarak, neredeyse tümüyle iç pazarı tamamlamak için yürütülecek politikalara bağlı kalmıştır.<sup>31</sup> Sosyal politikalar alanında Topluluk yararına daha geniş bir yetki tanınmasını önlemek için, “yurttaşlar” sözcüğü “çalışanlar” olarak değiştirilmiştir.<sup>32</sup> Topluluk Şartının 16. maddesi kadınlar ve erkekler arasında işlem eşitliği ilkesi olarak düzenlenmiştir. Maastircht Antlaşmasına kadar ki süreçte 27 Kasım 1991 tarihli işyerinde kadın ve erkeğin onurunun korunması ile ilgili olarak cinsel tacizle savaşımlı amaçlayan Komisyon tavsiye kararını görüyoruz.<sup>33</sup>

1993 tarihli Maastricht Antlaşması daha çok ekonomik bir antlaşma olmasına rağmen birliğin siyasi kimliğini ortaya koyması açısından önemlidir. Sosyal politika alanında birlikten daha ileri bir seviyede olan İsveç'in de birliğe katılmasının etkisiyle Maastricht Antlaşmasının eki olan Sosyal Politika Sözleşmesi hazırlanmıştır. Bu sözleşmede sosyal diyalogun altı çizilmiş ve ilk

31 Rhodes, Martin, “ Une enigme pour les theories de la regulation. Dimensions sociales et relations professionnelles” Politiques sociales europeennes. Entre integration et fragmentation (texte traduit par Sophie Rouault), L'Harmattan, Paris, 1998, s: 109, aktaran, Türkiye- AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika, Mart 2003, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Ankara, s: 29

32 Streeck, Wolfgang, *a.g.e.*, s: 29

33 Türkiye- AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu , Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika, Mart 2003, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Ankara, s: 230

defa sosyal taraflara – UNICE, ETUC, CEEP- yasa yapma rolü verilmiştir. Maastricht Antlaşması 137. Maddesi'nde Komisyon'un istihdam, çalışma koşulları, sağlık, güvenlik, sosyal güvenlik, sosyal koruma gibi çalışma yaşamı ile ilgili konularda teklif hazırlamadan önce sosyal tarafların görüşlerini almak zorunluluğu tanımlanmıştır. Sosyal taraflar kendileri ile ilgili konularda doğrudan görüş bildirebilirler veya Komisyon tarafından görüşleri sorulabilir. Sosyal taraflar arasında bugüne kadar annelik izni, kısmi çalışma ve belirli süreli çalışmaya ilişkin üç çerçeve antlaşması imzalanmıştır. Bu antlaşmalar daha sonra Komisyon yönergesi haline getirilmiş ve Birlik düzeyinde uygulamaya konulmuştur.

7 Şubat 1992 tarihli Maastricht Antlaşmasının imzalanması ve 1 Kasım 1993 de yürürlüğe girmesiyle Avrupa Birliği adı alınmış ve siyasal birlikteliğe giden yol bu kurucu antlaşma ile hukuksal boyutunu kazanmıştır. Topluluk Şartının da ek bir protokol olarak antlaşmaya dâhil edilmesi ile artık bu şart Birlik düzeyinde uygulanabilir metin haline gelmiştir. 1994 yılında Komisyon tarafından AB sosyal politikası ile ilgili olarak hazırlanan Beyaz Kitap ile işgücü piyasasıyla ilgili temel hedefler belirlenmiştir. Birlik düzeyinde sosyal politika standartları belirlenmiş olsa da bunların uygulaması ulusal devletlere bırakılmıştır ve bu noktada birliğin üyeler arasında bir eşgüdüm sağlama görevinden bahsedilmiştir. Amsterdam Antlaşması ile istihdam adı altında bir başlık kurucu antlaşmaya girmiş ve Birlik düzeyinde daha etkili politikaların hayata geçirilmesinin önü açılmıştır.

Avrupa Tek Senedi'nin Komisyon'a tanıdığı Avrupa düzeyinde sosyal diyalogu geliştirme rolü Maastricht Antlaşması ile de pekiştirilmiştir ve Komisyon'a sosyal ortaklara danışma yükümlülüğü getirmiştir. Amsterdam Antlaşmasına kadar olan sürede 23 Kasım 1993 tarihli çalışma zamanının (süresinin) düzenlenmesinin kimi yönlerine ilişkin Konsey yönergesi/ direktifi, 22 Haziran 1994 tarihli erkek ve kadınlar arasında fırsat (işlem) eşliğinin Avrupa yapısal fonlarının eylemiyle genişletilmesine ilişkin Konsey kararı, 14 Aralık

1995 tarihli anne-baba izni çerçeve anlaşmasının imzalanması, 3 Haziran 1996 tarihli anne-baba izni çerçeve anlaşmasına ilişkin Konsey yönergesi/direktifi, 2 Aralık 1996 tarihli Avrupa yapısal fonları çerçevesinde, erkek ve kadınlar arasında fırsat eşitliği boyutunun bütünleştirilmesine ilişkin Konsey kararı, 6 Haziran 1997 tarihli kısmi zaman çerçeve antlaşmasının imzalanması gerçekleştirilen düzenlemeler arasındadır.

### 2.1.1. Amsterdam Antlaşması ve Kadın- Erkek Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirme Yaklaşımı\*

Avrupa Birliği'nin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına Amsterdam Antlaşması ile beraber kadın erkek eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirme yaklaşımı-gendermainstreaming dâhil edilmeye başlanmıştır. Pekin Eylem Platformu kararlarının kaynaklık ettiği bu yeni politik açılım ağırlıklı olarak Birlik politikalarında istihdam odaklı ele alınmıştır. Kadın erkek eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi ile ilgili çalışmalar Avrupa Komisyonu Eşit Fırsatlar Birimi ve Avrupa Parlamentosu Kadın Hakları Komisyonu bu yaklaşımın Birlik politikalarına yansıtılmasından sorumlu kurumlardır.<sup>34</sup>

2 Ekim 1997 de imzalanan ve 1 Mayıs 1999 da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile Avrupa Birliği'nin genişleme perspektifi dikkate alınarak kurumsal ve siyasi yapının güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Kurucu antlaşmaları bütünleştiren bu antlaşma sosyal politikalar açısından önemlidir. Amsterdam Antlaşmasına kadar Birlik içinde sosyal politikalar ile ilgili düzenlemelere ve eylem programlarına katılmayan İngiltere bu kurucu Antlaşma ile taraf olmak zorunda bırakılmıştır. Amsterdam Antlaşması diğer kurucu antlaşma olan Roma Antlaşmasının sosyal politika ile ilgili maddelerini Sosyal Politika Sözleşmesine gö-

\* Gendermainstreaming

34 Hoskyns, Catherine, (2004), "Mainstreaming Gender in the Macroeconomic Policies of the EU-Institutional and Conceptual Issues", paper for ECPR conference, Bologna June 2004, <http://www.jh.bc.it/ecpr-Bologna>



re değiştirmiş ve yeniden numaralandırarak birliğin kurucu antlaşmalarına dâhil etmiştir. Artık yapılan tüm sosyal politikalarla ilgili düzenlemeler birliğe tüm üye devletler için bağlayıcı bir nitelik kazanmıştır. Antlaşmanın 2. Maddesinde topluluğun görevi şu şekilde tanımlanmıştır; Ortak bir pazarı ve ekonomik parasal birliği kurmak ve 3 ve 4. maddelerde belirtilen ortak politikaları veya faaliyetleri yürürlüğe koymak yolu ile topluluğun bütünü içindeki ekonomik faaliyetlerin uyumlu, dengeli ve sürdürülebilir şekilde geliştirilmesini; yüksek seviyeli bir istihdam ve sosyal korumayı; erkek ve kadınlar arasındaki eşitliği; sürdürülebilir ve enflasyonist olmayan bir büyümeyi; yüksek dereceli rekabet ve ekonomik performansların bütünleştirilmesini; çevrenin yüksek seviyede korunmasını ve kalitesinin yükseltilmesini; yaşam seviyesinin ve kalitesinin arttırılmasını; üye devletler arasında ekonomik ve sosyal bütünleşmenin ve dayanışmanın iyileştirilmesini sağlamaktır.<sup>35</sup> Amsterdam Antlaşması ile Birlik düzeyinde yeni bir istihdam stratejisi geliştirilmiştir ve bu istihdam stratejisinin hedefleri;

- İstihdamı arttırmak,
- İşsizlikle aktif mücadele (yeni istihdam olanakları yaratmak),
- İşe girişte ve iş gücü piyasası içinde eşit fırsatlar yaratmaktır.

Antlaşmanın 13. maddesi ayrımcılık yapmama başlığında düzenlenmiş ve kadın erkek eşitliğinin sağlanması da bu başlık altında ele alınmıştır. “Amsterdam Antlaşması’nın 13. maddesi, eşitlik politikaları açısından özellikle önemlidir. Çünkü, ayrımcılık yasağını sadece istihdam ve çalışma yaşamıyla sınırlı tutmaz; istihdam ötesine geçmeye zemin sağlar”.<sup>36</sup>

**Amsterdam Antlaşması İstihdam başlığı altında (Madde 125–130) şu hüküm-**

35 İktisadi Kalkınma Vakfı, (2000), Amsterdam Antlaşması: Bütünleştirilmiş Haliyle Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları, Yayına Hazırlayan: Cenk Bolayır, İktisadi Kalkınma Vakfı, İKV:162, İstanbul.

36 Acuner, Selma, İsat, Ceren, (2008), “Avrupa Birliği Kadın Erkek Eşitliği Politikaları ve Türkiye”, içinde, Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, TÜSİAD& KAGİDER, Graphis Matbaa, İstanbul, s: 320

lere yer vermektedir; ilke olarak istihdam politikalarında AB eşgüdüm sağlayıcı bir rol üstlenmektedir. Bunun için Avrupa Konseyi, Komisyon'un hazırlayacağı bir rapora dayalı olarak her yıl için istihdam durumuna ilişkin genel bir değerlendirme yapar. Avrupa Konseyi'nin vardığı sonuçlara göre de Konsey, Parlamento, Sosyal Komite ve Bölgeler Komitesinin görüşlerini alarak nitelikli çoğunluğa dayalı ve üye ülkelerin istihdam politikalarını yönlendirici ilkeleri düzenler. Her üye devlet, bu yönlendirici ilkeler doğrultusunda istihdam politikası uygular ve Konsey'de alınan temel önlemler hakkında yıllık bir rapor sunar. Konsey sunulan raporları inceler ve gerekirse yine nitelikli çoğunlukla alacağı karara dayalı olarak üye devletlere tavsiyelerde bulunur. Bu incelemenin sonuçlarına dayanarak da Avrupa Birliği içindeki istihdam durumuna ilişkin yıllık ortak bir rapor hazırlanır. Ayrıca Konsey, üye devletle arasında işbirliğini teşvik etmek üzere karşılaştırmalı analizler yapar, pilot projelere başvurur, yenilikçi yaklaşımları desteklemek üzere teşvik önlemleri kabul eder. Ancak bu önlemler üye devletlerin yasa ve tüzüklerinin uyumlaştırılmasını kapsamaz. Konsey parlamentoya danıştıktan sonra üye devletler arasında eşgüdüm sağlamak üzere bir İstihdam Komitesi kurar. Amsterdam Antlaşmasının 125. Maddesi Avrupa İstihdam Stratejisinin hedeflerini ortaya koymaktadır. Bu maddeye göre; üye devletler ve topluluk istihdam için ve özellikle, vasıflı, eğitilmiş ve intibak kabiliyetine sahip bir işgücü ve ekonomik değişime duyarlı emek piyasaları için koordine bir strateji geliştirilmesi yönünde çalışacaktır. Amsterdam Antlaşması istihdam politikalarının Birlik düzeyinde oluşturulması açısından bir dönüm noktasıdır. İlk defa bu antlaşma ile istihdam politikasının ortak bir görev olduğu belirtilmiştir. Amsterdam Antlaşması Madde 141'de ise Roma Antlaşması Madde 119'u yeniden düzenlemiştir. Buna göre;

- 1- Her üye devlet, kadın ve erkek işçilere aynı iş veya aynı değerde iş için ücret eşitliği ilkesinin uygulanmasını sağlar
- 2- 1. madde uyarınca, "ücret", işçinin işverenden istihdam edilmesine karşılık aldığı, doğrudan veya dolaylı olarak, nakdi veya ayni, olağan temel veya as-

gari haftalık veya aylık ücret ve diğer herhangi bir bedel anlamına gelir.

Cinsiyete dayalı olmayan eşit ücret:

A: aynı iş için parça başına ödenen ücretin aynı ölçü birimi üzerinden hesaplanması

B: zaman esasına göre ödenen ücretin, aynı işler için eşit olması

3- Konsey, 251. Maddede belirtilen usul uyarınca hareket ederek ve Ekonomik ve Sosyal Komiteye danıştıktan sonra, aynı iş veya aynı değere sahip iş için aynı ücret ilkesi dâhil olmak üzere, istihdam ve meslek konularında erkekler ve kadınlara eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkelerinin uygulandığını temin eden önlemleri alır.

4- Çalışma hayatında erkekler ve kadınlar arasında uygulamada tam eşitliği sağlamak için, eşit muamele ilkesi, üye devletlerin az sayıda temsil edilen cinsiyetin mesleki faaliyette bulunmasını veya mesleki kariyerdeki dezavantajların engellenmesi veya telafi edilmesini kolaylaştırmaya yönelik belirli avantajlar sağlayan önlemleri muhafaza veya kabul etmelerini engellemez.<sup>37</sup>

Dördüncü maddede yer alan düzenleme geçici özel önlem politikalarının uygulanmasına olanak vermektedir. Bu da Birlik düzeyinde uygulanan fırsat eşitliği politikalarının yetersiz kaldığından hareketle yapılmış bir düzenleme olup ülkelere sonuçlarda eşitliği sağlayıncaya kadar dezavantajlı gruplardan yana özel düzenlemeler getirilebileceğinin yolunu açmıştır.

Amsterdam Antlaşması'nın imzalanmasından sonra ise; 15 Aralık 1997 tarihli cinsiyete dayalı ayrımcılık durumları konusunda kanıt yükümlülüğüne ilişkin Konsey yönergesi/direktifi ve kısmi zamanlı çalışma çerçeve antlaşmasına ilişkin Konsey yönergesi/direktifi, 18 Mart 1999 tarihli belirli süre çalışma çerçeve antlaşmasının imzalanması, 28 Haziran 1999 tarihli belirli

37 a.g.e., s: 163

süre çalışma çerçeve antlaşmasına ilişkin Konsey yönergesinin/direktifinin kabulü, 20 Ocak 2000 tarihli İstihdam Komitesinin kurulmasına ilişkin Konsey kararı, 14 Şubat 2000 tarihli üye devletlerin istihdam politikalarının uygulanmaya konulmasına ilişkin Komisyon tavsiyesi, 27 Kasım 2000 tarihli istihdam ve çalışma konusunda işlem eşitliği yararına genel bir çerçeve oluşturulmasına ilişkin Konsey yönergesi/direktifi, 7 Aralık 2000 tarihli Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın kabul edilmesi, 19 Ocak 2001 tarihli üye devletlerin istihdam politikalarının uygulamaya konulmasına ilişkin Konsey tavsiyesi bulunmaktadır.

Amsterdam Antlaşması ile beraber Avrupa Birliği'nin politikalarına dahil edilmeye başlanan kadın erkek eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi anlayışı fırsat eşitliği yaklaşımının bütün karar ve programlara yerleştirilmesi olarak Amsterdam Antlaşması'ndan sonra yayınlanan Beyaz Kitap'ta tanımlanmaya başlanıyor. Teresa Rees'e göre anaakımlaştırma kadınların entegrasyonunu hedefliyor ve mevcut yapıları değiştirmeden kadınlara alan açılmasını söylüyor, oysa ki olması gereken cinsiyetçi yapılanmayı değiştirecek anaakımlaştırmadır.<sup>38</sup> Anaakımlaştırma ile tanımlananlara bakığımızda ise yine özel alan ile ilgili bir düzenlemenin olmadığını dolayısıyla bütünlüklü bir bakış açısının sonuçlarda eşitliği sağlamak üzere geliştirilmediğini görmekteyiz. Anaakımlaştırma politikasının da istihdam ile sınırlarını çizmesi eğilimine gelen feminist eleştiri ise kadınların istihdam oranlarının arttırılması beraberinde yoksullukla ve toplumsal ayrımcılıkla mücadele etmeyi getirmediği için çözümün çıkmazlar getireceğidir.

38 Rees, Teresa, (1998), Mainstreaming Equality In The European Union: Education, Training and Labour Market Policies, Londra: Routledge, s: 40-42

## 2.1.2. Lüksemburg Zirvesi ve Kadın İstihdamının Avrupa Birliği İstihdam Stratejisinde Yeri

Amsterdam Antlaşması ile getirilen hükümler doğrultusunda Yeni İstihdam Stratejisi 1998 Lüksemburg Zirvesi ile eyleme geçirilmiştir. Lüksemburg istihdam politikasının temel unsurları;

- İstihdam edilebilirlik,
- Uyum gücü/ intibak yeteneği,
- Girişimcilik,
- Kadın ve erkekler için eşit fırsatlardır.

**A- İstihdam Edilebilirlik:** Bu konu, iş arayanların becerileriyle ilişkilidir. Eğitim, ileri eğitim, yeniden eğitim ve olumlu kariyer tavsiyesi, iş arayanların emek piyasasında istenilen becerilere ve uzmanlığa sahip olmalarını sağlamak için hükümetlerce kullanılacak olan araçlardır. Hedefler şunlardır:

- bütün genç insanlara, istihdam veya işyerinde uygulamalı staj imkânı sunulmalıdır,
- işsiz yetişkinlere özellikle ileri eğitim ve kariyer rehberliği yoluyla, yeni bir başlangıç sunulmalıdır,
- her beş işsiz insandan en az bir tanesi, yeniden eğitim veya ileri eğitim alma fırsatına sahip olmalıdır,
- okuldan ayrılma oranı azaltılmalı ve bir çıraklık sistemi oluşturulmalı veya mevcut sistem iyileştirilmelidir.

Üye ülke hükümetlerinin bu hedeflere ulaşabilmesi için, işveren ve işçi örgütlerinin, beceri kazanmaya yönelik staj, çıraklık, yeniden eğitim fırsatları ve diğer imkânların sayısını çoğaltacak anlaşmalara girmeleri gerekir.

**B- Uyum Gücü/ İntibak Yeteneği:** İşletmeler ve çalışanlar, intibak etmek için baskı altındadır. Yeni teknolojiler ve değişen piyasa koşulları ile karşı karşıyadır. Bu intibak, aşağıdaki yollardan kolaylaştırılmalıdır:

- sosyal ortaklar ile birlikte modern ve esnek çalışma organizasyonu için stratejiler geliştirmek,
- bugünkü çeşitli istihdam biçimlerinin yeni istihdam sözleşmesi tiplerini gerekli kılıp kılmadıklarını araştırmak,
- mümkün olan durumlarda bireysel ve şirket içi ileri eğitim için özendiriciler sunmak.

**C- Girişimcilik:** Yeni işler yaratmak için AB ülkelerinin amacı yeni bir işletme kurmayı ve serbest çalışmayı kolaylaştırmaktır. Bunun için yapılması gerekenler:

- küçük ve orta boy işletmelerin kurulması önündeki engelleri belirlemek ve gereken değişiklikleri yapmak,
- özellikle düşük ücretli işçiler bakımından, işçilik üzerindeki vergi ve sigorta yükünü azaltmak,
- sosyal alanda, örneğin gönüllü ve kooperatif sektöründe, nasıl daha fazla istihdam yaratılabileceğini araştırmak.

**D- Kadın ve Erkekler için Eşit Fırsatlar:** AB üyesi devletler, kadınların ve erkeklerin eşit kariyer fırsatlarına sahip olmalarını sağlamak ve özürlü insanların emek piyasasına entegrasyonlarını iyileştirmekle sorumludur. Bunun için yapılması gerekenler;

- daha çok sayıda kadının çalışma hayatına girebilmelerini ve geçmişte erkeklerin başat olduğu branşlara ve mesleklere giriş olanağına sahip olmalarını sağlamaya yönelik tedbirler almak,
- kadınların çalışma hayatına girmelerini veya orada kalmalarını kolaylaş-

tırmak için, çocuklara ve yaşlılara hizmet veren bakım tesislerinin mevcudiyetini iyileştirmek,

- örneğin çocuk yetiştirmek için verilen bir aradan sonra kadınların ve erkeklerin çalışma hayatına geri dönmelerini zorlaştıran engelleri tedricen kaldırmak,
- özürlü insanların iş bulmada yaşadıkları güçlükler için özel dikkat göstermek.<sup>39</sup>

Bu temel ilkeler üzerinden her yıl işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yeni rehber ilkeler belirlenmektedir. Bu ilkelere birisi kadın erkek eşitliğini ana politikalara ve ana akımlara yerleştirme stratejisidir (gender mainstreaming).

### 2.1.3. Lizbon Zirvesi ve Kadın İstihdamında Hedefler

2000 yılındaki Lizbon Zirvesi'nde ise tam istihdam hedefleri tekrarlanmaktadır. 2010 yılına kadar % 61 olan istihdamın % 70'e çıkarılması, kadın istihdamının da % 51'den % 60'a çıkarılması hedeflenmiştir. 2005 yılı için ara hedef % 57 olarak belirlenmiştir. Bu hedeflerle beraber yaşam boyu öğrenmenin teşvik edilmesi, mesleki ayrımcılığı azaltılması, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması Lizbon hedefleri içinde sayılmaktadır.

Sosyal Politikalar Alanında Kadın Erkek Eşitliğini Sağlamak Üzere Avrupa Birliği 5 stratejik hedefe yönelik politikalar hazırlamıştır.

- kadınların, istihdama, bilime, yönetime ve bilişim teknolojilerine erişimi için eşit şartlar sağlayarak tüm kaynaklara erişimini kolaylaştırmak yoluyla ekonomik kaynakların daha adil bir şekilde bölüşülmesini sağlamak,

39 Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciği, (2000), AB'de Sosyal Politika ve İstihdam "Refah ve Sosyal Adaleti Geliştirme", Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciği, Ankara, s:9

- kadınların eşit katılımı ve temsilini sağlamak,
- kadınların ve erkeklerin hakları ve ödevlerinin dağılımını değiştirmek (iş-te, boş zamanda, evde ve ailede, konut, kamu hizmetleri ve sosyal koruma konularında),
- eğitim, medya, kültür ve bilim yoluyla davranış değişikliğini sağlamak,
- eşitlik önlemlerinin yaşama geçirilmesini sağlayacak mekanizmaların güçlendirmek ve yasaları uygulayanlarını eğitmek.

Sonuç olarak AB, 2000'li yıllar sonrasında özellikle istihdam konusunda daha etkin bir konuma gelmekte ve Avrupa düzeyinde hem yeni ekonomilere geçiş hem de istihdam artışı gibi bir hedefi hayata geçirmeyi üstlenmektedir. Daha sonra hazırlanan ve Haziran 2004 yılında Bakanlar Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa Anayasal Sözleşmesi'nin temel amaçları arasında da "tam istihdam" hedefinin yer aldığını görebiliyoruz.<sup>40</sup> Ayrıca Birlik tarafından bağlayıcı düzenlemelerin yapılmadığı alanlarda örneğin, eğitim, temsil gibi konularda stratejik hedeflerin tanımlanmış olması önemlidir ve kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik yapısal değişikliklerin hedeflenmiş olması nedeniyle de Lizbon Hedeflerinin sonuçlarda eşitliğe ulaşmak için önemli bir araç olduğu görülmektedir.

Lizbon Zirvesinde belirlenen istihdam stratejisi için açık işbirliği önerilmiştir ve buna göre; sosyal politikaların belirlenmesinde geniş katılımın sağlanması, farklı düzeylerde yönetimler arası koordinasyon, istihdam piyasası ile ilgili karşılaştırılmalı bilgilerin toplanması tanımlanmıştır. Lizbon Hedeflerine Stockholm Avrupa Konseyi Toplantısı'yla Mart 2001 tarihinde iki ara bir ilave hedef eklenmiştir. Bunlar; 2005 yılı istihdam oranını genelde % 67'ye, kadınlarda % 57'ye ve 2010 yılında yaşlı istihdam oranını % 37'den % 50'ye çıkarmak.

40 Koray, Meryem, (2005), Avrupa Toplum Modeli, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, s:230



#### 2.1.4. Barcelona Zirvesi ve Bakım Hizmetlerinde Hedefler

Mart 2002 tarihinde gerçekleştirilen Barcelona Zirvesinde çocuk bakım hizmetlerine ilişkin Avrupa Standartları belirlenmiştir. Buna göre, 2010 yılına dek 3 yaşın altındaki çocukların en az yüzde 33'üne bakım hizmeti sunulacak, 3 yaşın üstünde ancak zorunlu eğitime katılma yaşının altındaki çocukların yüzde 90'ına da bakım hizmeti sunulacaktır. Aktif istihdam politikalarının ve mesleki eğitimin önemini altı çizilmiş koordinasyon ve işbirliğinin farklı süreç ve politikalarda ilgili kurumlar tarafından hayata geçirilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. 2003–2006 yılları için tanımlanan Yeni Avrupa İstihdam Stratejisinde üç temel amaç belirlenmiştir. Bunlar;

- tam istihdam,
- iş kalitesi ve verimlilik: ücret ve çalışma koşullarında memnuniyet, iş sağlığı ve güvenliği, esnek çalışma biçimleri ve süreleri, iş güvencesi ve esneklik arasında denge,
- işgücü piyasasında bütünleşme: işsizliğin azaltılmasında ve işgücü piyasasına girişte bölgesel ve sosyo-ekonomik farklılıkların azaltılması, dezavantajlı grupların istihdama kazandırılmasıdır.

Yeni İstihdam Stratejisinin hedefleri arasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması, dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasına entegrasyonunu teşvik etmek ve ayrımcılıkla mücadele etmek, kayıt dışı istihdamı kayıt içine çekmek ve bölgesel istihdam farklılıklarını azaltmak bulunmaktadır.

#### 2.1.5. Kadın Erkek Eşitliği Açısından Avrupa Anayasası (Antlaşma Taslağı)

Avrupa Anayasası üzerinden yürütülen tartışmalar daha çok neden Avrupa Birliği için bir anayasaya ihtiyaç vardır, Avrupa bütünleşmesi bağlamında nerede durmaktadır ve nasıl bir siyasi birliktelik olacak üzerinedir.

Habermas'a göre; Avrupa'nın siyasi bir topluluk olarak, yurttaşlarının bilincinde yalnızca ortak bir para şeklinde kök salması mümkün değildir. Maastricht'teki hükümetlerarası düzenleme, ancak siyasi bir temel edimin verebileceği simgesel belirginliğin gücünden yoksundur.<sup>41</sup>

Anayasa tartışmalarında son yıllarda ele alınan konulardan biri ise bu Anayasa'nın hazırlanması sürecinin ve bu siyasi bütünleşmenin ağır bürokrasisinin yurttaş katılımına ne kadar açık olduğu üzerinedir.<sup>42</sup> Avrupa düzeyinde karar alma süreçlerinin karmaşıklığı ve yurttaş katılımına fırsat vermeyişi Anayasa tartışmaları sırasında Birlik yurttaşlarının bütünlüklü bir düşünme biçiminden çok ulusal düşünme biçimi davranışı sergilemelerine ve siyasi birliktelikten çok kendi ulusal devletlerinin çıkarlarını ön plana almalarına neden olmuştur.

*“Bir Avrupa Anayasası, iktidarlarda şimdiden gerçekleşmiş olan değişimi belirginleştirmekle kalmayacaktır. Avrupa Birliği parasal özerkliğini kazandıktan, Komisyon bir hükümet işlevini üstlendikten ve Konsey ikinci bir meclis benzeri bir nitelik edindikten sonra; Avrupa Parlamentosu, şimdiden kayda değer yetkilerin, kamuoyu üzerinde daha etkili ve daha gözle görünür icrasıyla daha fazla dikkati çekecektir. Başlangıçta eksiksiz bütçe güçleri gerekli olmayacaktır. Siyasetin odağı bir şekilde ulusal başkentlerden Avrupa merkezlerine kayacaktır- sadece Brüksel'de şimdiden epey güçlü bir varlıkları olan lobicilerin ve ticari kuruluşların etkinlikleri yoluyla değil, aynı zamanda siyasi partiler, sendikalar, sivil toplum kuruluşları ya da kültür dernekleri, kamusal çıkar grupları, toplumsal hareketler ve “sokaktan baskı”nın etkinlikleri yoluyla. Artık yalnızca çiftçilerin ya da kamyon sürücülerinin protestoları değil kapsamlı yurttaş gi-*

41 Habermas, Jürgen, (2004), “Avrupa'nın Niçin Bir Anayasaya Gereksinmesi Var?”, içinde Cogito, Sayı: 39, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, s:303

42 Acuner, Selma, (2006), “Avrupa Birliği ve Eşitlik Politikaları: Çetrefil Bir Yol!”, içinde Amargi Dergi, Sayı: 2, ss: 75

*rişimlerinden kaynaklanan protestolar olacaktır. Siyasi ideoloji, ekonomik sektör, iş konumu, toplumsal sınıf, din, etnik kimlik ve cinsiyet çizgisinde biçimlenmiş önemli çıkarlar ve birde ulusal sınırlar ötesi düzeyde kaynaşacaktır.”<sup>43</sup>*

Avrupa Birliği'nin uluslarüstü yapısını da güçlendirecek bir proje olan Avrupa Anayasası, kamusal bir Avrupa Birliği yaratmanın da öncüsü olmaktadır ve bu da Birlik genelinde siyasi bir kültür yaratma tartışmalarının yapılmasını gerekli kılmıştır. Bu tartışmalar farklı eksenlerde Avrupa Birliği nedir, Avrupalı Olmak nedir ve yurttaşlık kimliği üzerinden sürdürülmektedir.

17-18 Haziran 2004 tarihinde Brüksel'de gerçekleştirilen AB Zirvesi sonunda üzerinde uzlaşılan Anayasa Taslağı 20 Ekim 2004 tarihinde Roma'da Birliğe üye ülkeler tarafından imzalanmıştır. Anayasanın dayandığı temeller Avrupa'nın kültürel, dini ve insanlığa değer veren mirası olarak tanımlanmış ve üye ülkelerdeki toplumların paylaştıkları ilkeler olarak da çoğulculuk, ayrımcılığa karşı tavır, hoşgörü, adalet, dayanışma ve kadın-erkek arasında eşitlik sıralanmıştır.<sup>44</sup> Bu çalışmanın konusu olan kadın - erkek eşitliği bağlamında Anayasa taslağının neler içerdiğine baktığımızda ise;

Birliğin Temel Haklar Antlaşması başlığı altında düzenlenen 2. Bölümde “Eşitlik” başlığı altında Madde II-20'de herkes yasalar önünde eşittir ibaresi yer almaktadır. Madde II-21 “Ayrım Yapmama” başlığı altında düzenlenmiştir ve bu maddenin 21. fıkrasına göre; cinsiyet, ırk, ten rengi, etnik veya toplumsal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya herhangi başka görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, mülkiyet, doğum, özür, yaş veya cinsel tercih gibi gerekçelere dayanan her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır. Mad-

43 Schmitter, Philippe, (1996), “Imagining the Future of the Euro-polity”, Governance in the European Union, içinde, yayına hazırlayan Gary Marks ve Fritz Scharp, Londra, s:121-150, aktaran Habermas, Jürgen, (2004), “Avrupa'nın Niçin Bir Anayasaya Gereksinmesi Var?”, çeviren Kemal Atakay, içinde Cogito, Sayı: 39, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, s: 313

44 Ilgaz, Deniz, (2004), “Avrupa Anayasası ve Yetki Dağılımı”, içinde Marmara Avrupa Çalışmaları Dergisi, Sayı: 1-2, Cilt: 12, ss: 141

de II-23 “Kadın-Erkek Eşitliği” başlığı altında düzenlenmiştir ve bu maddede “İstihdam, çalışma ve ücret dâhil olmak üzere her alanda, erkeklerle kadınlar arasında eşitlik sağlanacaktır. Eşitlik ilkesi, yeterli ölçüde temsil edilemeyen cinsiyetin lehine belirli bazı avantajlar sağlayan önlemlerin sürdürülmesini veya kabul edilmesini engellemeyecektir.” ibaresi yer almaktadır. Anayasanın Madde II-33. fıkrasında ise aile yaşamı ve mesleki yaşamı uyumlaştırma ile ilgili hüküm bulunmaktadır. Bu hükme göre; “Aile, yasal, ekonomik ve toplumsal korunmadan yararlanacaktır. Aile yaşamıyla mesleki yaşamın uzlaştırılması için, herkes, annelikle ilgili bir nedenden dolayı işten çıkarılmaya karşı korunma hakkına ve çocuğun doğmasını veya evlat edilmesini müteakip ücretli doğum izni ve ebeveyn izni alma haklarına sahiptir.” Yine aynı maddenin 34. fıkrasında doğum, sosyal güvenlik ve sosyal yardımdan yararlanma hakkı içinde sayılmış ve koruma ve güvence altına alınmıştır.

Anayasanın III. Bölümü Birliğin Politikaları ve İşleyişi’ni düzenlemektedir. Bu bölümde “Genel Uygulamaya Yönelik Maddeler” altında Madde III-2’de Anayasa’da tanımlanan ”bütün faaliyetlerde eşitsizlikleri ortadan kaldırma ve kadın-erkek eşitliğini teşvik etme amacını güder” ifadesi, Madde III-3’de Anayasa’da tanımlanan “politika ve faaliyetlerin tanımlanması ve uygulanmasında Birlik, cinsiyet, ırk veya etnik köken, din ya da inanç, özürllülük, yaş veya cinsel tercihe dayalı ayrımcılığa karşı savaşmayı amaçlar” ibaresi yer almaktadır. “Ayrım Yapmama ve Vatandaşlık” başlığı altında da Madde III-8’de Anayasa’nın diğer hükümlerini ihlal etmeyecek şekilde ve Anayasa tarafından birliğe verilen yetkiler dahilinde, bir Avrupa yasası veya Bakanlar Konseyi’nin çerçeve yasası, cinsiyet, ırksal ya da etnik köken, din veya inanç, özürllülük, yaş veya cinsel tercih gerekçelerine dayanan ayrımcılıkla savaşılması için gereken tedbirleri alabilir. Bakanlar Konseyi, Avrupa Parlamentosu’nun rızasını aldıktan sonra oybirliği ile hareket eder” ifadesi bulunmaktadır.

Sosyal Politika Başlığıyla düzenlenen II. Bölümde, Madde III-103’de Birliğin Sosyal Politika alanındaki hedefleri verilmiştir. Buna göre; 18 Ekim 1961 ta-

rihinde Torino'da imzalanan Avrupa Sosyal Haklar Antlaşması'nda ve 1989'da imzalanan İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Antlaşması'nda belirtilen temel sosyal hakları göz önünde bulunduran Birlik ve üye devletler; ilerleme sürdürülürken uyumlulaşmayı mümkün kılmak için istihdamın teşvik edilmesi, gelişmiş yaşama ve çalışma koşulları, uygun sosyal koruma, sosyal ortaklar arasındaki diyalog, sürekli yüksek istihdam ve işten çıkarılmalarla savaş görüşü doğrultusunda insan kaynaklarının geliştirilmesi konularını hedef alırlar. Birlik ve üye devletler, bu amaçla, özellikle sözleşmeli ilişkiler alanında, farklı ulusal uygulama biçimlerini ve Birlik ekonomisinin rekabetçi yeteneğinin korunması gereğini göz önünde bulundurarak hareket ederler. Böyle bir kalkınmanın, sosyal sistemlerin uyumlaştırılmasının lehine olacak şekilde yalnızca iç pazarın işleyişinden değil, aynı zamanda Anayasa'da belirtilen prosedürlerinden, yasa, tüzük veya idari tedbirlerce belirlenen hükümlerin yakınlaştırılmasından doğacağına inanmaktadırlar.<sup>45</sup> Madde III-104 ise birliğin Madde III-103'de belirtilen hedeflere ulaşması için üye devletlerin faaliyetlerini aşağıdaki konularda tanımlar ve destekler.

- çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunması için özellikle çalışma ortamının iyileştirilmesi,
- çalışma koşulları;
- çalışanların sosyal güvenliği ve sosyal koruma;
- çalışanların, iş akitlerinin sona ermesi durumunda korunması;
- çalışanlara bilgi ve danışma sağlanması;
- çalışanların ve işverenlerin temsil edilmesi ve çıkarlarının birlikte savunulması
- Birlik topraklarında yasal olarak ikamet eden üçüncü ülke vatandaşları için istihdam koşulları;
- iş gücü piyasasının dışında bırakılmış kişilerin Madde III-183 de tanımlanan mesleki eğitim politikalarını ihlal etmeyecek bir biçimde geri kazandırılması

45 Avrupa için Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma Taslağı, <http://www.abgm.adalet.gov.tr/>, s:107

- iş gücü piyasası fırsatları ve işte karşılaştıkları muamele açısından kadın-erkek eşitliği;
- toplumsal dışlamayla savaşıma;
- çalışanların sosyal güvenliği ve sosyal korumayı ihlal etmeyecek bir şekilde, sosyal koruma sistemlerinin çağdaşlaştırılması;<sup>46</sup>

Madde III-105 ve Madde III-106'da sosyal politikaların geliştirilmesi alanında Komisyon'un sosyal ortaklarla birlikte hareket etmesinin altı çizilmiştir.<sup>47</sup>

Madde III-108'de ise;<sup>48</sup>

- 1- Tüm üye devletler, erkek ve kadın çalışanlarına eşit veya eşit değerde iş karşılığında eşit ücret ilkesinin uygulanmasını sağlar.
- 2- Bu maddede geçen "ücret" sözcüğü, çalışması karşılığında çalışanın işvereninden doğrudan ya da dolaylı olarak aldığı, normal temel veya asgari ücret ya da maaş ile diğer ücretlerinin tümü anlamına gelir.

**Cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşit işe eşit ücret;**

- parça başı fiyatlandırılan aynı işler için ücretin aynı ölçü birimine göre hesaplanması;
- zamana göre fiyatlandırılan işlerde, aynı iş için aynı ücret uygulanması anlamına gelir.

3- Avrupa yasaları veya çerçeve yasaları, eşit işe veya eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesi de dahil olmak üzere, istihdam ve meslek konularında erkeklerle kadınların eşit fırsatlara sahip olmaları ve eşit muamele görmeleri ilkesinin uygulanmasını sağlayacak tedbirleri alır. Söz konusu yasalar ve-

46 Avrupa İçin Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma Taslağı, <http://www.abgm.adalet.gov.tr/>, s:107-108

47 *a.g.e.*, s: 108

48 *a.g.e.*, s: 109-110

ya çerçeve yasaları, Ekonomik ve Sosyal Komite'ye danıştıktan sonra kabul edilir.

- 4- Eşit muamele ilkesi, çalışma hayatında erkeklerle kadınlar arasında uygulamada tam eşitliğin sağlanması düşüncesiyle, hiçbir üye ülkeyi, yeterli ölçüde temsil edilmeyen cinsiyetin mesleki bir faaliyette bulunması veya mesleki kariyerlerin dezavantajlarına karşı korunmasını veya tazmin edilmesini kolaylaştırmak amacıyla bazı avantajlar sağlayan tedbirleri sürdürmekten ya da benimsemekten alıkoymaz.

### 2.1.6. Kadın- Erkek Eşitliği Açısından Avrupa Sosyal Şartı

1961 yılında Turin'de imzaya açılan ve 1965 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini takviye eden bir Avrupa sözleşmesidir.<sup>49</sup>

Türkiye Avrupa Konseyi (Council of Europe) Avrupa Sosyal Şartına 1961 yılında imza koymuş, 1999 yılında da onaylamıştır. Bilindiği üzere Avrupa Sosyal Şartı bir AB belgesi değildir, ancak AB bu belgeyi de ana başvuru kaynaklarından biri olarak kabul etmektedir.<sup>50</sup> Bu şarta taraf olan ülkeler; Avusturya, Belçika, Kıbrıs, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Malta, Hollanda, Norveç, İspanya, İsveç, İngiltere ve Türkiye'dir.

Avrupa Sosyal Şartı Ek Protokolü ise 1988 yılında Avrupa Konseyi'ne üye devletlerin imzasına açılmış ve 4 Eylül 1992 tarihinde onaylanmıştır. Şart ve Ek protokolü konut, sağlık, eğitim, istihdam, sosyal koruma ve ayrımcılığın

49 Avrupa Komisyonu, (2001), Avrupa Sosyal Şartı- Temel Rehber, Çev: Bülent Çiçekli, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s: 19

50 İşat, Ceren, Sayın, Aysun, Şenol, Nevin, (2004), Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecini İzleme Programı, Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye, Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkezi, Açık Toplum Enstitüsü, İstanbul, s: 10

önlenmesi konularına ilişkin olarak bir dizi temel hakkı garanti altına almaktadır.<sup>51</sup> Çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği ile ilgili düzenlemeler istihdam koşulları altında ifade edilmiştir ve burada istihdamda ayrımcılık yapılmaması, kadın ve erkeğin eşit değerinde iş için eşit ücret alması ve çalışma koşullarında eşitliğin sağlanması, mesleki eğitim hakkı ve analığa ilişkin haklar yer almaktadır. 1988 tarihli ek protokol ile de şartın maddi kapsamı genişletilmiş ve bu genişlemeye istihdam koşullarında eşit fırsat ve muamele, çalışanların, haklarını etkileyecek kararların alınması ve ekonomik-mali incelemeler konusunda bilgi edinme hakları, çalışma koşulları ile ilgili konularda karar alma sürecine çalışanların da dâhil edilmesi, yaşlıların sosyal güvenlik haklarının yeniden gözden geçirilmesi ve bu bağlamda yeterli kaynak aktarılması, istihdamda ve meslek seçiminde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması kayıt altına alınmıştır. 1999 yılında ise Avrupa Sosyal Şartı ve ek protokolüne yeni haklar eklenerek Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı yürürlüğe girmiştir. Bu tezin konusu kapsamında yer alan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına eklenen ve yenilenen hükümler; madde 8, “Analık izninin” süresinin on iki haftadan on dört haftaya çıkarılması, hamile kadınlara işten çıkarma bildiriminin yapılamayacağı dönemin uzatılması ki bu dönem hamile kadının işverenine hamile olduğuna dair bildirim yaptığı tarihten analık izninin sonuna kadardır. Ayrıca hamile, emzikli ve yeni doğum yapan kadınların gece postalarında ve yer altı madenlerde ve kendine ve çocuğuna karşı bir tehdit içeren unsurların bulunduğu ortamlarda çalıştırılmasının yasaklanmasını da kapsamaktadır. Emziren kadınlar için mesai saatleri içinde ve mesaiden sayılan emzirme saatlerinin tahsis edilmesi gerekmektedir. Madde 27 ile de istihdamda kadın ve erkekler için eşit fırsatlar yaratmanın temel konusu olan iş yaşamı ve aile yaşamının uyumlaştırılması bağlamında ele alabileceğimiz çocuk bakımı, ebeveyn izni ve işten bu nedenlerden dolayı ayrılan kadın veya erkek işçinin işe geri dönme-



sini sağlayıcı özel önlemlerin alınmasını hüküm altına almıştır. Türkiye Avrupa Sosyal Şartını 1989 yılında çekince koyarak onaylamıştır. Avrupa Sosyal Şartı ek protokolünü ise 6 Ekim 2004'de çekince koyarak imzalamıştır. Avrupa Sosyal Şartı ve Ek Protokolü çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve yaşam kalitesinin artırılması kapsamında düzenlemeler getirmiştir. Türkiye'nin koyduğu çekinceler ise örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları ile ilgilidir. AB tarafından hazırlanan İlerleme Raporlarında Türkiye'nin Avrupa Sosyal Şartını çekincesiz onaylaması istenmektedir. Avrupa Birliği tarafından Avrupa Sosyal Şartına konulan çekincelerin kaldırılması ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını çekincesiz onaylaması uyum sürecinin bir gereği olarak görülmektedir.

## 2.2. Avrupa Birliği'nde Cinsiyet Eşitliği Üzerine Topluluk Programları

Avrupa Birliği'nin kadın erkek eşitliğini sağlama alanındaki politika araçlarından biri de eylem programlarıdır. İlk eylem programı 1982-1985 tarihleri arasında uygulanmıştır ve bu eylem programı ile özellikle yasal düzeyde yapılabilecek düzenlemelere odaklanılmıştır. Eşit muamele ilkesi ve özel/olumlu eylem politikalarının uygulanması bu eylem programına hâkim olan temel yaklaşımdır. Eşitliği sağlamak üzere dezavantajlı gruplardan yana fiili eşitliğe ulaşmaya kadar özel önlem politikalarının geliştirilmesini ve uygulanmasını kapsayan bu eylem programı temel aldığı Avrupa düzeyindeki ve uluslararası düzeydeki mevzuat gereği de oldukça ilerici bir program olarak değerlendirilmiştir. Özel sosyal güvenlik planlarında, kendi hesabına ve adına çalışanlar ve tarım işlerinde çalışan kadın işçiler için eşit muamele ve ebeveyn izninin yaşama geçirilmesi eylem programının öncelikleri arasındadır. Ayrıca kadın istihdamında yeni teknolojilerin etkilerinin göz önüne alınması ve değerlendirilmesi de bu eylem programının kapsamında yer almıştır. 1986-1990 tarihleri arasında ise 2. Eylem Programı hayata geçirilmiş ve 1. Eylem programında yer alan kararlılık bu sürece yansımamıştır. Bu eylem

programının hazırlandığı dönemde yaşanan ekonomik kriz, yüksek işsizlik sosyal politika alanında Birliğin fazla yatırım yapmamasına ve yaptırımı olan düzenlemeler yerine tavsiye ve görüş bildirme noktasında Birlik kararlarının çıkarılmasına neden olmuştur. Bu dönem boyunca çalışma yaşamında kuralısızlaştırma ve esnekleştirme görüşleri hâkim olmuş, bu da eylem programın Birlik düzeyindeki kadın erkek eşitliğini sağlama etkinliğini sınırlandırmıştır. Asgari düzeyde tutulan hukuki düzenlemeler, eğitim öğretim faaliyetleri, aile ve çalışma yaşamını uyumlaştırmaya yönelik teşvik programları 2. eylem programının kapsamını oluşturmuştur. Bu eylem programının yaptırım etkisinin diğer eylem programlarına göre az olmasına rağmen, aile içi sorumlulukların paylaşılması, aile içi ücretsiz çalışma ve tek ebeveynli aileler gibi yeni konuları içermesi nedeni ile de sonraki dönemler için ön açıcı olmuştur. 1991–1995 tarihleri arasında ise 3. Eylem Programı uygulamaya konulmuş ve bu programla birlikte kadınlar için fırsat eşitliği ilkesi kadın ve erkekler için fırsat eşitliği olarak telaffuz edilmeye başlanmıştır ve yine bu programla beraber kadınların toplumsal statüsünün iyileştirilmesinden bahsedilmiştir. Bu eylem programı da ikinci eylem programı gibi yaptırımı olan düzenlemeler yerine yumuşak hukuk olarak tanımlanan düzenlemelere ağırlık vermiştir. Birliğin rolü de yönlendirici olmaktan çok kolaylaştırıcı olarak tanımlanmıştır. Kadınların karar alma mekanizmalarındaki temsiliyetinden bahsedilmesi açısından da bu eylem programı diğer ikisinden farklılaşmaktadır. Birinci ve ikinci eylem programlarında ki olumlu eylem kavramı yerini bu programda kadın erkek eşitliğini ana plan ve politikalara yerleştirme yaklaşımına bırakmıştır. Bu yaklaşım Birlik düzeyindeki tüm politikaları harekete geçirmeyi içerir. Komisyon 1996'dan beri bu yaklaşımı uygulamaktadır. Bu doğrultuda her genel müdürlükte, görevi kadın ve erkekler için eşit fırsatlar sağlamak olan görevliler bulunmaktadır. Kadın erkek eşitliğini ana plan ve politikalara yerleştirme yaklaşımı 1996-2000 tarihleri arasında uygulanan dördüncü eylem programına da hâkim olan prensiptir. Programlar siyasi, ekonomik ve sosyal kurumlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların karar alma süreçlerine katılımını sağlamayı

hedeflemiştir. Üçüncü eylem programında ele alınan konular dördüncü eylem programı ile genişletilmiş ve vurgulanmıştır. Programda bahsedilen konularda üye devletlerin konu ile ilgili rolünün altı çizilmiş ve Komisyon'un destekleyici rolü vurgulanmıştır. Bu, uluslara yetki ikamesi vererek topluluk düzeyinde yapılacak hukuki düzenlemelerin etkisini azaltmıştır. Beşinci Eylem Programı (2001-2005) kadın erkek eşitliği alanında topluluk çerçeve stratejisi üzerinden oluşturulmuştur. Üçüncü ve dördüncü eylem programlarının devamı niteliğindedir. Kadın erkek eşitliğini sağlamak ve mevcut eşitsizlikleri ortadan kaldırma amacını taşıyan diğer Avrupa Birliği programlarını ve yasal mevzuatını tamamlamaktadır.

Komisyon tarafından hazırlanarak 07-06-2000 tarihinde Avrupa Konseyi'ne, Avrupa Parlamentosuna, Ekonomik ve Sosyal Komiteye ve Bölgeler Arası Komiteye sunulan "Komisyon'un Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunda Oluşturulacak Topluluk Çerçeve Stratejisine Yönelik Görüşleri" başlıklı tebliğde topluluğun yasal çerçevesi kadın ve erkeklerin kanun önünde eşitliğini teminat altına almaktır denilmiştir. Ayrıca cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinin Birliğin dış ilişkiler ve işbirliği geliştirme politikalarının önemli bir unsuru olduğu ve özellikle kadın haklarının korunması ve geliştirilmesinin AB'nin Üçüncü Dünya ülkelerinde insan haklarını geliştirme politikalarının ayrılmaz bir bütünü olduğu ifade edilmiştir. Eşit muameleye ilişkin mevzuatın hayata geçirilmesinin AB'ye üyelik başvurusunda bulunan ülkelerin uyum zorunda oldukları topluluk müktesebatının (acquis communautaire) tamamlayıcı bir unsuru olduğu belirtilmiştir.

"Kadın Erkek Eşitliği Alanında Topluluk Çerçeve Stratejisinin" temel hedefi; kadın erkek eşitliğini ana plan ve programlara yerleştirme yaklaşımını (gender-mainstreaming) tüm topluluk mevzuatında ve eylemlerinde kullanmak üzere bir çerçeve oluşturmaktır. Amaç ekonomik hayatta, eşit katılım ve temsiliyette, sosyal haklar ve bu hakların kullanımında, kamusal yaşamda ve özel alanda toplumsal cinsiyet rollerinde ve cinsiyet kalıp yargılarının de-

ğişmesinde eylem planı geliştirmek ve cinsiyet eşitsizliğine karşı ekonomik, politik ve toplumsal yaşamda savaşımdır. Bu amaca ulaşmak için iki temel müdahale belirlenmiştir. Bunlar; kadın erkek eşitliği ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilgili tüm topluluk politikalarına kadın erkek eşitliğini yerleştirmek ve mevcut eşitsizlikleri gidermek için gerekli özel önlem politikalarını hayata geçirtmektir.

#### A- Amaçları:

- kadın erkek eşitliğinin altında bulunan değer ve pratikleri geliştirmek ve yaygınlaştırmak.
- politikaların etkinliğinin ve pratiğın daha önceden denemesinin analizi ile kadına karşı doğrudan, dolaylı ve çoklu ayrımcılık konularını da içine alan toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi.
- özellikle bilgi alışverişi, deneyim aktarımı ve ağ oluşturma gibi konularda desteklenerek, kadın erkek eşitliğini sağlamaya çalışan aktörlerin (sivil toplum örgütleri, sosyal ortaklar, bölgesel ve yerel otoriteler) kapasitelerini geliştirmek.

#### B- Eylem Stratejileri:

- eşit fırsat sağlama konusunda toplumsal bilinci yükseltmek ve farkındalık yaratmak
- kadın erkek eşitliği ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgili politikaları ve programları analiz etmek
- deneyim paylaşımı ve işbirliği ağları ile uluslararası işbirliğini geliştirmek

**C- Eylem Planları Geliştirilen Alanlar:** Eylem alanları ekonomik yaşam, eşit katılım ve temsil, sosyal haklar ve kullanımı, kamusal alan ve cinsiyet rolleri ve kalıp yargılar olarak tanımlanmıştır.

**D- Ekonomik Yaşam için Strateji:** Kadın erkek eşitliğini ekonomik hayatta sağlayabilmek için üç temel eylem planı geliştirilmiştir. Birincisi; Avrupa

İstihdam Stratejinde cinsiyet boyutunu güçlendirmek ve kadınların istihdam piyasasına girişleri ve devamlılıkları için hayat boyu eğitimi kapsamaktadır. İkincisi; fonların cinsiyet eşitliğini destekleyecek biçimde kullanılmasını arttırmaktır. Üçüncüsü ise; kadın erkek eşitliğinin ana plan ve programlara yerleştirilmesi yaklaşımının yaygınlaştırılmasını sağlayacak stratejiler geliştirmektir. Bu eylem stratejisinin hazırlandığı döneme ait istatistikî göstergelere göre; kadınların işgücüne katılımı erkeklerin katılım düzeyinden çok daha aşağıdadır. Kadınların genellikle daha düzensiz ve güvencesi olmayan işlerde çalışması ve çocuk bakımı ile diğer bağımlı aile fertlerinin sorumluluğunu üstlenmesi, işgücü piyasasında halen ciddi cinsiyet sorunlarıyla karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Üye devletlerin neredeyse hemen hepsinde ve aday ülkelerde kadınların işsizlik oranı erkeklere kıyasla sistematik bir şekilde daha yüksek seviyededir ve uzun dönem işsizlik en fazla kadınlarda görülmektedir. İstihdam oranlarında cinsiyet farklılığı ortalama % 20'dir. İspanya, Yunanistan ve Lüksemburg'da bu oran % 30'lara çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet indeksine göre kadınlarda istihdam oranının nispeten daha yüksek olduğu Finlandiya, İsveç ve Danimarka'da da oldukça yüksek düzeyde mesleki ayrımcılık görülmektedir. Eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasında da sorunlar bulunmaktadır ve kamu alanında % 9 özel sektörde de % 25 oranında ücretlerde cinsiyet farkı görülmektedir. Yaş, meslek ve faaliyet alanları ücret farklılıklarını açıklamada yetersiz kalmaktadır ve kadın ve erkekler arasında ortalama kazanç farkı % 15'dir.<sup>52</sup>

Lizbon Avrupa Konseyi'nde kadınların istihdam oranlarının 2010'a kadar % 60'a çıkarılması hedefine ulaşılabilmesi için kadınların ekonomiye tam entegrasyonu vurgulanmıştır. Bunun için de yapısal fonların kadınların bilgiye dayalı ekonomiye eşit erişimlerinin sağlanması amacıyla kullanılmasının altını çizmiştir. Kadınların istihdamını arttırmak amacıyla Topluluk Çerçeve

52 Eurostat, 1998, European LFS, <http://epp.eurostat.cec.eu.int>, 16-02-06, Saat: 11.30

Stratejisi bu başlık altında;

- kadınların işgücü piyasasına girmelerini engelleyen etkenleri azaltmak amacıyla vergi indirim sistemlerinin gözden geçirilmesini
- yaşam boyu öğrenim ve aktif işgücü piyasası önlemlerinden kadınların daha fazla yararlanmasını
- ilgili eğitim ve öğretim programlarına katılmalarını sağlayarak kadınların istihdam edilebilirliğini ve bilişim teknolojileri ile ilgili işlere girmelerini
- toplumsal cinsiyet ile ilgili konuların izlenebilmesi amacıyla ulusal istatistik sistemlerin geliştirilmesini ve eşgüdümünü hedef olarak tanımlamıştır.<sup>53</sup>

**E- Eşit Katılım ve Temsil için Strateji:** Kadınların karar alma süreçlerinde yeterli düzeyde temsil edilmemesi Topluluk düzeyinde eylem gerektiren bir demokratik eksiklikler tespiti ile siyasi, ekonomik ve sosyal hayatta, karar alma mekanizmalarında ve Avrupa Komisyonu'nda cinsiyet dengesini sağlamaya yönelik müdahaleler geliştirmek hedeflenmiştir. Avrupa Birliği Konseyi'nin 22 Ekim 1999 tarihli tüm karar süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanması tavsiye kararından hareketle

- siyasi karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi
- ekonomik ve sosyal karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi
- Komisyon içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi başlıklarında eylem planları hazırlanmıştır. Bu eylem planlarında Avrupa ölçeğinde, ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde seçilmiş kadınlar arasında ve Avrupa Parlamentosunda kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik çalışan komisyonlar arasında işbirliğinin sağlanmasını teşvik etmek, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla toplumsal düzeyde farkındalık yaratma faaliyetleri düzenlemek, toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan

53 Komisyonun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunda Oluşturulacak Topluluk Çerçeve Stratejisine Yönelik Görüşleri 2001–2005, 2000, Avrupa Toplulukları Komisyonu, [www.iskur.gov.tr/mydocu/yurtdisi/giris/TURKCE-framework,15-03-06, saat: 15.40](http://www.iskur.gov.tr/mydocu/yurtdisi/giris/TURKCE-framework,15-03-06, saat: 15.40)

değerlendirmeleri karar verme mekanizmalarında hayata geçirmek tanımlanmıştır. Ancak kadınların karar verme mekanizmalarında siyasette ve ekonomide daha fazla temsil edilebilmelerini sağlamak üzere geliştirilen veya önerilen bir özel önlem politikası bu eylem programında veya amaçlarında ele alınmamıştır.<sup>54</sup>

**F- Sosyal Haklar ve Kullanımı:** Kamusal ve sosyal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması için ebeveyn izni, sosyal güvenlik, hamilelik ve analık gibi konularda Avrupa Birliği yasalarının uygulanmasının izlenmesi, bu alanlarda bilgi akışının desteklenmesi ve topluluk politikalarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sonuçlandırılmasında cinsiyet perspektifi ile hareket edilmesinin sağlanması bu başlık altında yer almaktadır. Bu alanda tanımlanan eylem programının içeriğinde; meslek ve istihdam dışında kalan konularda eşit muamele ilkesinin hayata geçirilmesi amacıyla Amsterdam Antlaşmasının 13. maddesi esasında bir direktifin/yönergenin çıkarılması önerisi, sosyal alana ilişkin mevzuatın üye devletlerde uygulanmasının izlenmesi ve bu alanla ilgili toplumun farklı kesimleri için bilgilendirme faaliyetlerinin yapılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve programlara yerleştirilmesi yaklaşımının sosyal dışlanma ile ilgili konularda da uygulanmasının sağlanması, yoksulluğun kadınsallaşması olgusunun ortadan kaldırılması için topluluk düzeyinde uygulanan tüm programlara cinsiyet eşitliği perspektifinin yerleştirilmesi yer almaktadır.<sup>55</sup>

**G- Kamusal Yaşam:** Eşit muameleyle ilişkin yasal mevzuatın uygulanması ve yaptırım mekanizmalarının geliştirilmesini ve güçlenmesini amaçlanmaktadır. Ayrıca yasal düzenlemelerin uygulanmasıyla eş zamanlı olarak top-

54 Komisyonun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunda Oluşturulacak Topluluk Çerçeve Stratejisine Yönelik Görüşleri 2001–2005, 2000, Avrupa Toplulukları Komisyonu, [www.iskur.gov.tr/mydocu/yurtdisi/giris/TURKCE-framework,15-03-06](http://www.iskur.gov.tr/mydocu/yurtdisi/giris/TURKCE-framework,15-03-06), saat: 15.40

55 Komisyonun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunda Oluşturulacak Topluluk Çerçeve Stratejisine Yönelik Görüşleri 2001–2005, 2000, Avrupa Toplulukları Komisyonu, [www.iskur.gov.tr/mydocu/yurtdisi/giris/TURKCE-framework,15-03-06](http://www.iskur.gov.tr/mydocu/yurtdisi/giris/TURKCE-framework,15-03-06), saat: 15.40

lumda kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik farkındalık sağlayacak eğitimlerin verilmesini, çoklu ayrımcılığa maruz kalanlar ve eşit fırsatlardan yararlanamayanlara yönelik özel önlem politikalarının geliştirilmesini ve uygulamasını sağlamak hedefler arasındadır. Kadın ve erkeklere eşit muamele konusunda Topluluk hukuku ile içtihadının izlenmesi ve eğer gerekirse yeni bir mevzuat önerisinin geliştirilmesi Topluluk çerçeve stratejisinde işlevsel hedefler arasında sayılmıştır. Bu bağlamda eylem programında 75/117 sayılı direktifin/yönergenin gözden geçirilmesi ve eşit ücret uygulamasının sağlanması için iş müfettişliği birimlerinin yetkilerinin ve görevlerinin arttırılması önerilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konularında toplumsal cinsiyet boyutunun da ortaya konulduğu araştırmaların yapılması gerekliliği ve bu araştırmalar ışığında yeni bir mevzuata ihtiyaç olup olunmadığının belirlenmesinin öneminin altı çizilmiştir.<sup>56</sup>

**H- Cinsiyet Rollerini ve Kalıp Yargıları:** Toplumsal cinsiyet rollerini etkileyen, yeniden üreten tutum, davranış, algı, kural ve değerleri özellikle eğitim, medya, sanat ve bilim gibi araçlarda değiştirmek; bunun için toplumsal düzeyde kadın erkek eşitliğine ilişkin farkındalık yaratmak ve cinsiyet kalıp yargılarını ve önyargılarını kırmaktır.<sup>57</sup>

2001–2005 yılı Eylem Planında 2001 yılı için öncelik, eşit değerlerde iş için eşit ücret ilkesinin hayata geçirilmesi (iş sınıflandırma sisteminin geliştirilmesi ve iyi örneklerin paylaşılması ve değerlendirilmesi), kadınların çalışma yaşamında yükselmelerinin önündeki engellerin ve çalışma yaşamında cinsiyet ayrımının kaldırılmasıdır.<sup>58</sup> 2002'de ise aile yaşamı ile çalışma yaşamının uyumlaştırılmasına özellikle çocuk bakımı ile ilgili karşılaştırmalı verilerin derlenmesine, 2003'de kadınların karar verme mekanizmalarında yer alma-

---

56 *a.g.e.*

57 [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_equality/actions](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/actions) 19.12.2005, saat: 11:15

58 *a.g.e.*, s:7



sına öncelik verilmiştir. 2004 ve 2005'de ise eylem programının değerlendirilmesinde istatistik ve göstergelerin geliştirilmesi, politikaların ve önlemlerin toplumsal cinsiyet perspektifi ile analizi, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen diğer analizlerin ve değerlendirmelerin ele alınması öngörülmüştür. Avrupa Birliği politika alanlarında Avrupa ölçüsünde toplumsal cinsiyete duyarlı istatistiklerin karşılaştırılmalı geliştirilmesi<sup>59</sup> ve eylem programının hayata geçirilmesinde sivil toplum kuruluşları, Avrupa düzeyinde sosyal ortaklar, bölgesel ve yerel otoriteler paydaş olarak tanımlanmıştır.<sup>60</sup> Buna paralel 2004 tarihli "Yeşil Kitap" ile sivil toplum örgütlerinin kararlara katılımının sağlanması ve güçlendirilmesi hedefli Eylem Planı yayınlanmıştır.

6. Eylem Planı ise 2006-2010 dönemi için hazırlanmış ve 2006-2010 Kadın Erkek Eşitliği Yol Haritası olarak kabul edilmiştir. Bu eylem planına paralel olarak Avrupa Konseyi 2006 yılında " Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paketi"ni ilan etmiştir. Ayrıca 2007 yılında Avrupa Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü kurulmuştur.

---

59 *a.g.e.*,s:7,8

60 "Commission of The European Communities, Commission Staff Working Document, 11-8-2004, Brussels", [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_equality/actions/index\\_enhtml](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/actions/index_enhtml) 19-12-2005, 11:15

## 3. BÖLÜM

# ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADININ DURUMU VE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNİ DÜZENLEYEN MEVZUAT: AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE

Çalışmanın yalnızca bir zorunluluk ya da özgürlük meselesi olmayıp bir hak olduğu düşüncesi, sosyal hakların gelişmesiyle hayata geçen bir düşüncedir. Esasında çalışma özgürlüğüne anlam ve değer kazandıran çalışma hakkıdır. Ancak bu hakkın hayata geçirilebildiği durumlarda kişinin böyle bir özgürlüğü kullanıp kullanmamasından söz edilebilir. Öte yandan çalışma hakkı birçok sosyo-ekonomik hakkın bağlandığı çok temel bir hak konumundadır ve bu nedenle sosyal devlet anlayışı ve uygulamaları da büyük ölçüde “ücretli çalışma” eksenine üzerine oturur. Çalışma hakkını kabul eden devlet anlayışı içinde devlet, işgücünün eğitiminden iş bulmaya, çalışma koşullarının iyileştirilmesinden işsizlik sigortasına kadar birçok uygulamayı hayata geçirmek durumundadır.<sup>61</sup>

58

### 3.1. Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Çalışma Yaşamında Mevcut Durum

#### 3.1.1. Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamı

Avrupa Birliği'nde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ilgili çalışmalar kadın erkek farklılıklarına odaklanmış, kadınların ülke temelli sosyo-ekonomik farklılıkları ele alınmamıştır. AB ülkelerinde kadınların işgücüne katılı-

61 Koray, Meryem, (2005), Sosyal Politika, İmge, Ankara, s:196

mı farklı gelişmelerin sonuçları olarak Birlik düzeyinde artarken ülkeler arası farklılıklar da kendisini belirgin biçimde ortaya koymaya devam etmektedir. Bu farklılıkların temel sebebi ise ülkelerde mevcut sosyal refah devleti tipine bağlı olarak uygulanan sosyal politikaların kadın işgücüne yansımalarıdır ki, bu sosyal politikalar içinde çalışma yaşamı ve aile yaşamının uyumlaştırılması veya kadın istihdamının artırılmasına yönelik önlemlerin etkinlik düzeyi belirleyicidir. Benzer olan noktalar ise işgücüne katılımın kadınlar açısından fazla olduğu ülkelerde dahi meslekler arasındaki ve meslek içindeki eşitsizliklerin kadınlar aleyhine devam etmesidir. Kadınlar Birlik ülkelerinde hala erkekler tarafından ağırlıklı işgal edilen mesleklere girmekte zorlanmakta ve daha çok hizmetler sektöründe yer almaktadırlar. Kadınların karar alma pozisyonlarındaki payları ülkelere göre farklılaşan istihdama katılım oranlarına rağmen, bütün ülkelerde erkeklere kıyasla daha düşüktür. Avrupa Birliği'nde kadın istihdamı 2007 ortalamasında 15-74 yaş grubunda %57,2'dir.

Avrupa Birliği düzeyinde uygulanan çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğini sağlama ile ilgili mevzuat Birlik geneli için standartları ortaya koymakta ve üye ülkelerin kendi ulusal kanunların bu standartlara uyumlaştırmaları beklenmektedir. AB'de üye ülkeler için standartları oluşturan ikincil mevzuat altında yer alan direktiflere/yönergelere geçmeden önce kısaca Avrupa Birliği'nde çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğini düzenleyen birincil mevzuat ve bu mevzuatın tarihsel gelişimini hatırlatmak gerekir.

- Avrupa Birliği (o zamanki adıyla Avrupa Ekonomik Topluluğu) fırsat eşitliği politikalarının temeli 1957 yılında Roma Anlaşmasının 119. Maddesi (yeni 141) ile atılmıştır.
- Roma Antlaşmasının 119. Maddesi 1997 yılında kabul edilen Amsterdam Antlaşmasının 141. Maddesi ile değiştirilmiştir. Antlaşmanın 141. Maddesi “aynı ve eşit değerde işe eşit ücret” ilkesini açık bir biçimde düzenlemektedir.

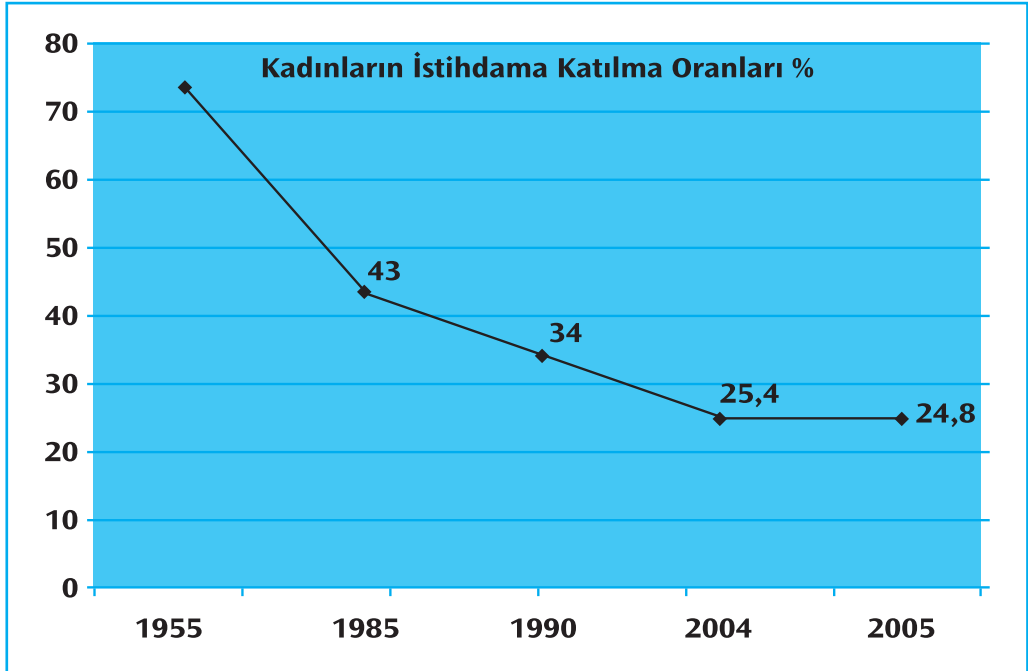
- 141. Maddenin 3 üncü fıkrası Konseye, Ekonomik ve Sosyal Komiteye danışarak, istihdamda ve işte, kadınlar ve erkekler için eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkesini uygulamaya geçirmeye yönelik önlemler alma görevi vermektedir.
- 141. Maddenin 4. fıkrası ise, çalışma yaşamında kadın ve erkek arasında tam eşitliği hayata geçirmek üzere olumlu eylem uygulamalarının yolunu açmaktadır.
- AB Anayasası kabul edildiğinde 141. Maddenin yerini, Anayasanın 'Politikalar ve AB'nin İşlevleri Başlıklı' 3. Bölümünde yer alan 214. madde alacaktır.
- AB Anayasasının III. Bölümün 116. Maddesinde ise AB'nin tüm faaliyetlerinde kadın erkek eşitliğini geliştirmeyi gözeteceği hüküm altına alınmıştır.
- Anayasanın "Birliğin Değerleri" başlıklı I-2 Maddesinde ortak değerler arasında kadın erkek eşitliği yer almıştır. Madde I-3'de Avrupa Birliği'nin Hedefleri başlığı altında birliğe, kadın erkek eşitliği ilkesini geliştirmek görevi verilmektedir.
- "Birliğin Temel Haklar Şartı" başlıklı İkinci Bölümünde yer alan II-81. Madde, ayrımcılık yapmamaya ilişkin düzenleme getirmektedir. Ayrımcılık türleri arasında cinsiyet temelli ayrımcılık da sayılmıştır.
- II-83. Maddede istihdam, iş ve ücret konularında kadın erkek eşitliğinin garanti altına alınması, II-91'de aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması için analık izni, ebeveyn izni alındığı durumlarda işten çıkarma yasağı, II-94'de analık halinde sosyal sigorta ve sosyal hizmetlerden yararlanma hakkı düzenlenmiştir.

### 3.1.2. Türkiye'de Kadın İstihdamı

Türkiye'de, işgücü piyasasında cinsiyet temelli ayrışmayı önlemek üzere kapsamlı ve sürekli bir çalışmanın yapıldığını ve bu doğrultuda gerekli önlemlerin alındığını söylemek zordur. Türkiye'de işsizlik oranının yüksekliği ve işgücüne katılım oranının düşüklüğü, işgücü piyasası açısından önemli sorunları oluştururken, kadın istihdamında düşüş beraberinde ülke genelinde işgücüne katılım oranlarını da düşürmektedir.

Türkiye'deki istihdam piyasası 1980 öncesi dönemde iki büyük değişime tanık oldu. İlki, tarımdaki makineleşmenin bir sonucu olarak, 1950'lerden başlayarak şehirdeki iş gücünün hızla büyümesiyle sonuçlanan kırsaldan şehirlere kitlesel göç. İkincisi, 1960 ve 1970'lerde endüstri sektöründe yaşanan görece yüksek büyüme. Sonuç olarak, tarımda çalışmayan iş gücü yılda %4 gibi yüksek bir oranda büyüdü ve tarımsal iş gücünün 1955'te %77 olan payı 1980'de %59'a düştü. (Devlet İstatistik Enstitüsü 1993)<sup>62</sup>

Resmi istatistiklere göre kadınların işgücüne katılım oranları; (İKO) 1950'lerden itibaren azalmaktadır. 1955 yılında toplam kadın istihdamı % 72 iken, 1985 yılında bu oran % 43'e 1990 yılında % 34'e, 2004'de % 25,4'e ve 2005 yılında ise % 24,8'düşmüştür. (Türkiye İstatistik Kurumu)



62 Özar, Şemsa, "Socio-Economic and Cultural Aspects of the Female (Non-) Participation in the Urban Labor Force in Turkey"

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayınlanan 2007 yılı istihdam ve işgücü istatistiklerine göre; 15 ve üstü yaş grubunda işgücüne katılma oranı % 47,8'dir. Kadınlarda bu oran %24,8 iken erkeklerde %71,3'dür. Erkekler ve kadınlar arasında işgücüne katılma oranları arasında büyük farklar vardır. İşgücüne katılma oranları açısından eğitim düzeylerine bakıldığında ise eğitim aldıkça işgücüne katılma oranının arttığı görülmektedir. TÜİK 2007 yıllık ortalamasına göre erkeklerde okur- yazar olmayan nüfusun işgücüne katılma oranı % 38 iken lise ve altı eğitim alanlarda bu oran % 70,7'ye, lise ve dengi meslek okullarında % 73,3'e ve yüksekokul ve fakülte mezunlarında ise % 83,9'a yükselmektedir. Kadınlar içinde benzer bir eğilim söz konusudur ve eğitim düzeylerine göre işgücüne katılma oranlarına bakıldığında okur- yazar olmayan nüfusta % 15,7, lise altı eğitimlilerde % 21,3, lise ve dengi meslek okulu mezunlarında % 31,7 ve yüksekokul mezunlarında % 70,4'dür. "Eğitimin, kentteki kadınların işgücüne katılım oranlarında erkeklere kıyasla daha belirleyici olduğu gözlemlenmektedir."<sup>63</sup> Eğitim sadece işgücünün üretkenliğini arttırarak ücret düzeylerinin yükselmesine imkân tanımamakta, ataerkil zihniyet yapıları karşısında kadınların işgücüne katılmasına toplum nezdinde meşruiyet sağlamaktadır.<sup>64</sup>

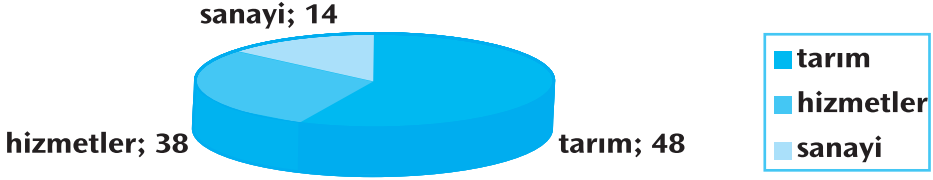
Ekonomik faaliyetlere göre baktığımızda ise, 1980- 2000 döneminde tarım sektöründe istihdam edilenlerin payı sürekli azalmış ve 1980'de % 60 olan bu oran 2000'de % 48,42'e düşmüştür. Hizmet sektörünün payı ise aynı dönemde artış göstererek % 23,4'ten % 33,5'e çıkmıştır. Sanayi ve inşaatla artışlar çok sınırlı düzeydedir; sanayide istihdam edilenlerin oranı % 11,6'dan % 13,3'e ve inşaatla çalışanların oranı % 4,1'den % 4,6'ya yükselmiştir.<sup>65</sup> TÜİK 2007 verilerine baktığımızda da bu eğilimin devam ettiğini görmekteyiz, tarımda %26,4, sanayide % 19,8, hizmet sektöründe %48 ve inşaat sektöründe %5,8'dir. Ekonomik faaliyetlerine göre kadınların istihdama katılma oranlarına baktığımızda 2007

63 Ecevit, Yıldız, (2008), "İşgücüne Katılım ve İstihdam", İçinde, Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, TÜSİAD& KAGİDER, Graphis Matbaa, İstanbul, s: 130

64 Toksöz, G., (2006), Uluslararası Emek Göçü, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, s: 203

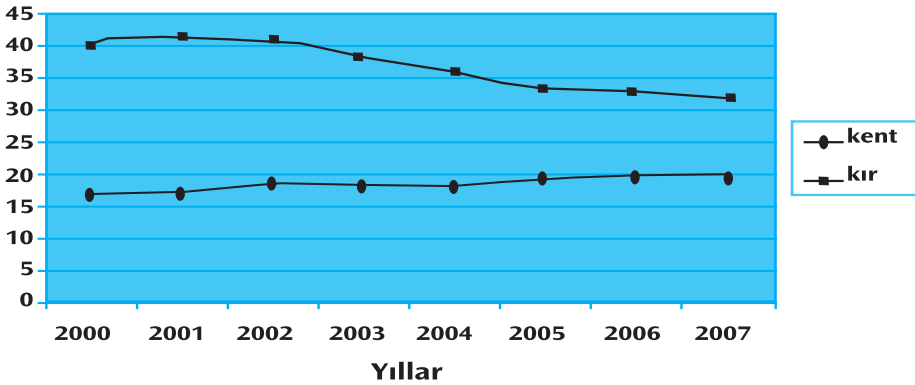
65 a.g.e., s: 206

## Kadın İstihdamı Oranları

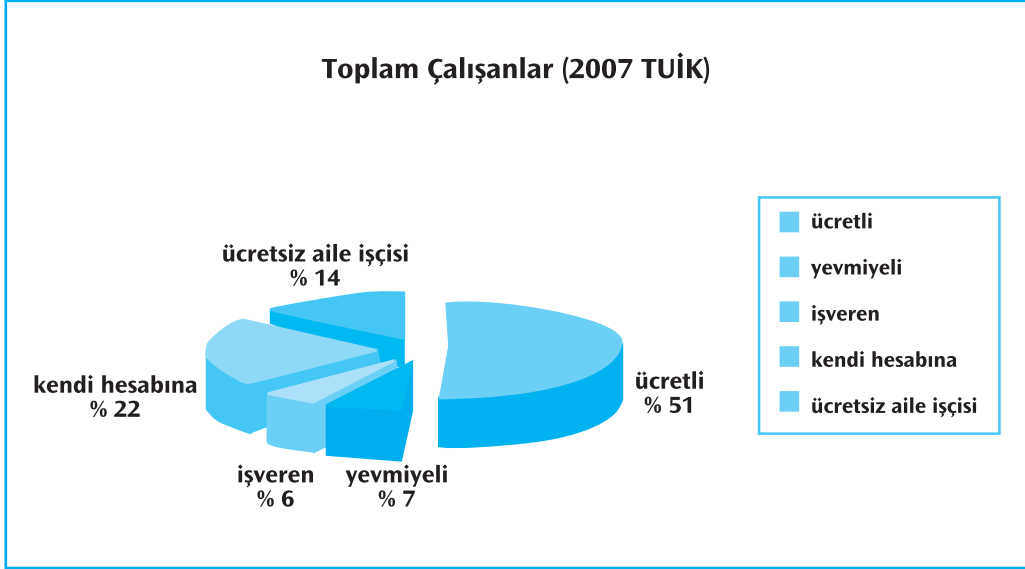


yılı Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre; Kadınların %47,3'ü tarım sektöründe, % 37,9'u hizmetler sektöründe ve % 14.02'si sanayide çalışmaktadır. Erkeklerde bu oranlar ise sırasıyla % 19,1, % 51.6 ve % 21.7'dir. Cinsiyete göre ayrıştırılmış olan bu verilere göre kadın istihdamı açısından tarım sektörü erkek istihdamı açısından da hizmet sektörü işgücüne katılma oranları açısından önde gelmektedir. Tarımda kadınlar ağırlıklı olarak ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken erkekler kendi hesabına çalışan olarak tanımlanmaktadır. Kent ve kır'da istihdama baktığımızda ise durum;

## Kent - Kır Kadın



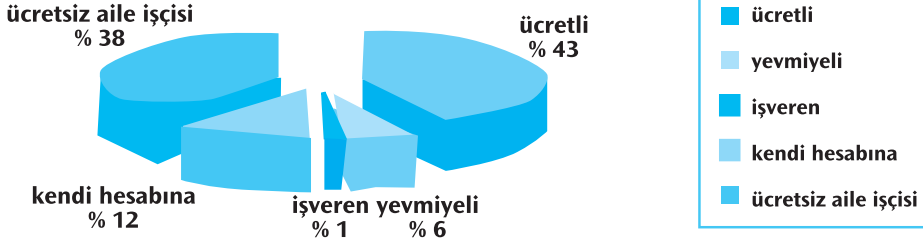
İşteki duruma göre istihdama baktığımızda ise Türkiye'de ücretli konumunda çalışanların oranı yıllar itibariyle artış göstermekle beraber hala çok düşüktür. Buna karşılık ücretsiz aile işçisi olanların oranı azalmakla birlikte yüksek düzeyini korumaya devam etmektedir.<sup>66</sup> 2007 TÜİK verilerinde çalışanların işteki durumlarına göre oranları; % 51'i ücretli, % 7,1'i yevmiyeli, % 5,5'i işveren, % 22,3 kendi hesabına ve % 14,1'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.



Bu veriler cinsiyetlere göre ayrıştırıldığında ise kadınlarda ücretli çalışanların oranı % 42,9, yevmiyeli çalışanların % 5,6, işveren olarak çalışanların %1,3, kendi hesabına çalışanların % 12 ve ücretsiz aile işçisi olanlarının oranları da % 38,2'dir.

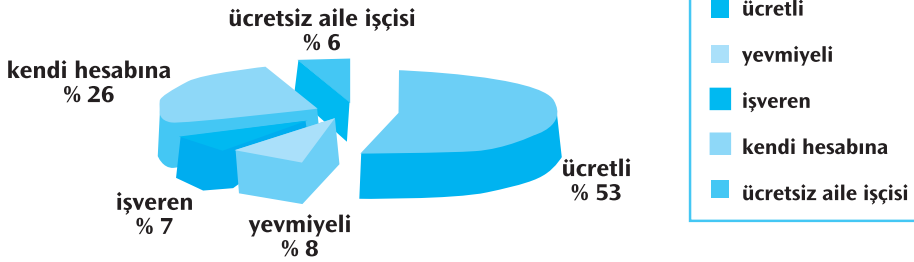


## Kadın Çalışanların Oranı (2007 TÜİK)



Erkeklerde ise bu oranlar sırasıyla %53,9, %7,7, % 6,9, % 25,9 ve %5,6'dır.

## Erkek Çalışanların Oranı (2007 TÜİK)

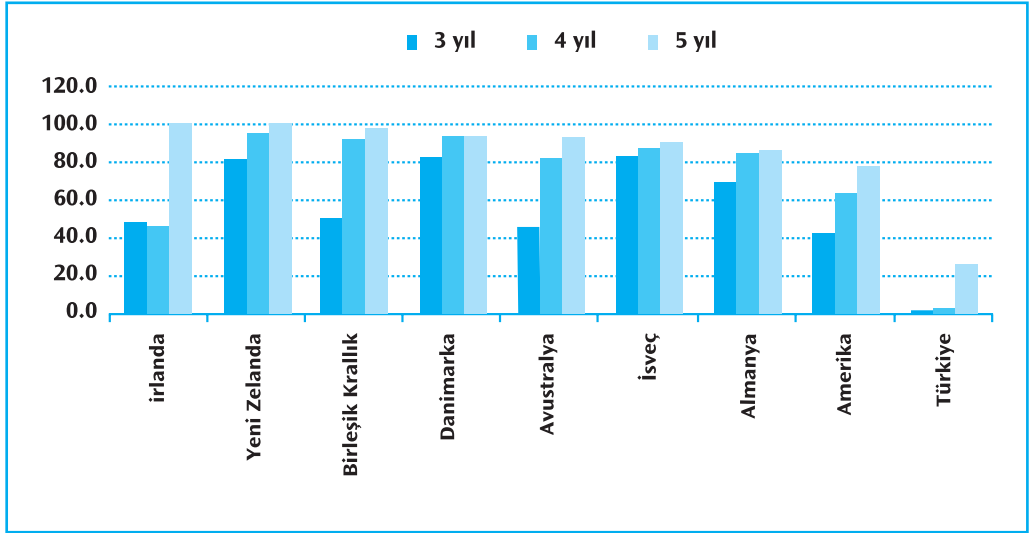


Kadın istihdamı, çocuk bakımı ve aile içi sorumluluklar gerekçesiyle nedeniyle otuzlu yaşlarından itibaren kentlerde düşmektedir. Kentlerde “kadınların işgücüne en yüksek katılımlarının olduğu yaş grubu 25-29’dur.” Bu yaş grubundaki kadınlar, Türkiye genelinde %31,9, kentlerde de %30 oranında

işgücünden pay almaktadır.”<sup>67</sup> Yirmi beş otuz yaşlarında evlenip çocuk sahibi olunması ile birlikte kadın işgücü piyasasından çekilmekte ve çocuğunu büyütmektedir. Otuzlu yaşların ortasında ise kadın çocuğunu büyütüp tekrar iş hayatına dönmekte ve kırklı yaşların sonlarına kadar çalışmaktadır. Kırklı yaşların ortalarından itibaren ise kadının işgücüne katılım oranı yaşlı bakımı nedeniyle düşmektedir.<sup>68</sup>

Türkiye’de kadının işgücüne katılmasını engelleyen faktörlerin bir tanesi çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yetersizliğidir. OECD ülkeleri ile karşılaştırmanın verildiği aşağıdaki grafiğe göre Türkiye bakım hizmetleri konusunda en düşük orana sahiptir.

3-5 yaş arası çocuklar için çocuk bakım hizmetlerinde ve okul öncesi eğitim göstergeleri:



67 Ecevit, Yıldız, (2008), “İşgücüne Katılım ve İstihdam”, İçinde, Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, TÜSİAD& KAGİDER, Graphis Matbaa, İstanbul, s: 129

68 Türkonfed, 2007, İş Dünyasında Kadın, s: 14

Türkiye’de işgücü piyasasının bugün karşı karşıya olduğu iki büyük sorun: yüksek işsizlik oranı ve son derece düşük olan kadın işgücüne katılım oranıdır. Bu iki sorun birbiriyle yakından ilgilidir ve işsizlik sorununu çözmeye yönelik politikalar aynı zamanda kadın istihdamı sorununu da beraberinde ele almak zorundadır. Kadın istihdamı sorununu ele almayan bir işsizlik politikası başarısız olmaya mahkumdur. Türkiye’de sürdürülen makro-ekonomik politikaların düzenli ve güvenceli istihdam yaratma kapasitesinin yetersizliği ve toplumsal cinsiyet perspektifinden yoksunluğu, kadınların hem çalışma yaşamına katılırken hem de katıldıktan sonra yaşadıkları sorunları derinleştirmektedir. İşsizlik oranları her yıl daha da yükselmekte ve kadınların işsizliği erkeklere kıyasla çok daha yüksek düzeylerde seyretmektedir. Türkiye’de bugün için dikkate değer bir aktif istihdam politikasından söz etmek güçtür. Çok sınırlı bir kesim için hayata geçmiş işsizlik sigortası nedeniyle geniş kapsamlı pasif istihdam politikasından da söz edilemez. Dolayısıyla, işsizlik Türkiye’de bireysel bir sorun olarak geniş kitleleri etkilese de, toplumsal bir sorun olarak önemli bir politika konusu olmaktan uzaktır.<sup>69</sup> Tarım dışı işsizlik kronikleşen yapısal bir işsizliğe dönüşmüşken, iş gücüne dahil olmayan kadınlardan 11.801.00’i kendisini “ev kadını”olarak tanımlamaktadır ve iş aramama gerekçesi olarak tam zamanlı ev işleriyle meşgul olmayı belirtmektedirler.<sup>70</sup> “Ev kadınlığı” sorumluluklarından/ konumlarından kalkınma süreci içerisinde kurtuldukları anda aslında bu kadınların büyük çoğunluğu işgücüne katılmaya hazır hale geleceklerdir. Yani Türkiye’de ciddi boyutlarda gizli bir kadın işsizliği vardır. Bu kadınların çalışmaya hazır olarak işgücü piyasasına girmeleri, zaten tehlikeli boyutlara ulaşmış olan işsizlik sorununu daha da arttıracaktır. Bundan dolayı da işsizlik sorununu çözmeye yönelik aktif istihdam politikalarının aynı zamanda toplumsal cinsiyet bakış açısını içermesi ve istihdam politikalarının içinde kadın istihdam politikalarının yer alması gereklidir.

69 Koray, Meryem, (2005), Sosyal Politika, İmge Kitabevi, Ankara, s: 378

70 Türkiye İstatistik Kurumu, 2007

Kadınların kazançları ve işteki konumları da kadınların aleyhine sonuçlar göstermektedir. UNDP, 2005 İnsani Kalkınma Raporuna göre kazançlarda hesaplanan cinsiyet farkı % 46'dır. Ayrıca yine aynı rapora göre idari ve yönetim kademelerinde bulunan kadınların oranı % 6<sup>71</sup> iken profesyonel ve teknik alanlarda kadın oranı ise % 30'dur.

Kadınların işgücü piyasasında giderek daha az yer almalarının temel sebeplerinden biri tarımda hızla azalan istihdamdır. Kadınların hala en yüksek istihdam edildiği tarımda 2000 yılından itibaren istihdam edilen nüfus mutlak olarak azalma evresine girmiştir.<sup>72</sup> Kadınların tarım dışı alanlarda iş bulamamasının önünde pek çok neden bulunmaktadır. Bu nedenler içinde kamu hizmetlerinin yetersizliği ve kadın işgücüne olan talebin azlığı sayılabilir. Türkiye'de yeterli istihdam olanaklarının yaratılmaması, istihdam yaratmayan ekonomik büyüme de kırsaldan kente göçle beraber kadınların işsiz kalmasına neden olmaktadır. Kadın istihdamının önündeki diğer nedenler ise; cinsiyete dayalı iş bölümü ve bu işbölümünü yeniden üreten zihniyet yapıları, kurumlar ve yasal düzenlemelerdir. Tarım dışı istihdamın kadınsılaşması (feminizasyonu), büyük oranda düşük yevmiyeli ve esnek işgücü kullanımının artmasına dayanmaktadır. Kadın istihdamındaki tüm gelişmelere rağmen, kanıtlar gösteriyor ki, istihdam piyasası kadınları bağımlı ve düşük ücretli işlerle sınırlandırarak kadın ve erkek bölgelerine ayırmıştır.<sup>73</sup>

Çalışma yaşamını düzenleyen yasalarda çocuk bakımı kadının sorumluluğunda görülmekte, çalışma yaşamı ve aile yaşamını uyumlaştıracak düzenlemeler bulunmamaktadır. Çocuk bakımı nedeniyle iş piyasasından ayrılan kadınların, işgücü piyasasına geri dönüşünü sağlamak konusunda bir politika olduğunu söylemek güçtür. Doğum ve analık izninden dönen kadınların aynı veya eşdeğer

71 Bu oran bir önceki yıl için aynı kaynakta % 7 olarak verilmiştir.

72 Toksöz, G., (2006), Uluslar arası Emek Göçü, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, s: 207

73 Özar, Şemsa, "Socio-Economic and Cultural Aspects of the Female (Non-) Participation in the Urban Labor Force in Turkey"

pozisyonlara dönmesini garanti altına alacak, iş piyasasına döndüklerinde mesleki eğitimlerini sağlayacak düzenleme de mevcut değildir.<sup>74</sup> Ayrıca cinsiyete göre ev içi yeniden üretim faaliyetlerine ayrılan zamana ilişkin 2006 yılında Türkiye İstatistik Kurumu tarafından gerçekleştirilen “Zaman Kullanımı Anketi”nde yer alan veriler, kadınların bu faaliyetlere günde ortalama 5 saat 17 dakika ayırdığını, buna karşın erkeklerin 51 dakika ayırdığını ortaya koymaktadır.<sup>75</sup>

Türkiye’de Şubat 2001 krizi sonrasında formel sektör iyice daralmış enformel sektör alanı genişlemiştir. İstihdam edilenlerin sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlılık durumlarına bakıldığında 2007 TÜİK verilerine göre toplam istihdamın % 46,9’u kayıtdışı olduğu tespit edilmiştir. Ücretli çalışan kadınlar erkeklere kıyasla daha düşük ücretlerde ve enformel sektörde ev eksenli çalışmaya başlamışlardır. Gelişmekte olan ülkeler için, küresel bir ekonomide var olabilmenin koşulu daha düşük ücret maliyetleri ve daha ağır çalışma koşulları olarak görülmektedir. Bu rekabet anlayışı çocuk ve kadın emeğinin istismarını beraberinde getirmektedir.<sup>76</sup> Türkiye’de enformel sektörün yaygınlığının yarattığı önemli sorun bu sektörün geçici bir istihdam alanı olmayıp işgücü piyasasının yapısının da enformel sektör üzerinden tanımlanıyor olmasıdır. Esnek çalışma biçimleriyle beraber kayıt dışı istihdam da Türkiye’de yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Çalışanların yasal haklarından bahsedemeyeceğimiz kayıt dışı istihdamda cinsiyet ayrımcılığı da belirgin bir biçimde yaşanmaktadır.

Türkiye’nin Avrupa İstihdam Stratejisine<sup>77</sup> dahil olabilmesi için dikkate alınması gereken noktalardan ikisi istihdam edilebilirliğin ve kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğinin sağlanmasıdır. Türkiye’de özellikle istihdamın

74 İsat, C., Sayın, A., Şenol, N., (2004), Avrupa Birliği’ne Giriş Sürecini İzleme Programı Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye, Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkezi, Açık Toplum Enstitüsü, İstanbul

75 www.tuik.gov.tr

76 Kapız, Serap, 2000, “Günümüz Rekabet Koşulları Çerçevesinde Kadın ve Çocukların Korunması Hakkı” Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Editör: Veysel Bozkurt, Alfa Yayınları, Bursa, s:344

77 1998 Lüksemburg Zirvesi ile Yeni İstihdam Stratejisi belirlenmiştir. Buna göre istihdam politikalarının temel unsurları: istihdam edilebilirlik, uyum gücü, girişimcilik ve kadın ve erkekler için eşit fırsatların sağlanmasıdır.

yapısının, ekonomik ve demografik yapılarıdaki değişmelerin, kırsal alandan kente göçün ve dolayısıyla da buradaki işgücünün yer değiştirmesinin, kentlerdeki sanayi yapısının ekonomik büyümeye rağmen istihdam yaratma özelliğinin olmayışının, küreselleşmenin emek yoğun sektörlere etkisinin, yasal düzenlemelerin kadın istihdamına etkisinin, meslek içi eğitimlerin ve yeniden eğitimin öncelikli olarak sorgulanması gereklidir. Bu bağlam da kadın istihdamı temel bir bileşen, bir politika alanı olarak istihdam politikalarına eklenmeli ve ana akım olarak dahil edilmelidir ve kadınların yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadeleleri bağlamında da ele alınmalıdır.

Avrupa Birliği'ne tam üyeliği hedefleyen Türkiye çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik uyum çalışmalarına başlamış ve bu konuda taahhütlerini ulusal programında beyan etmiştir. Bu uyum sürecinde çalışma yaşamına dair düzenlemeler yeniden yapılandırılmaktadır ve bu başlıkta ele alacağım düzenlemelerin yer aldığı 4857 sayılı İş Kanunu da bu sürecin bir ürünüdür. Türkiye'de hizmet sözleşmesi ile çalışanlar için temel yasa, 22-05-2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı "İş Kanunu"dur ve bu yasa günümüzde tüm ülkelerde karşılaşılan esneklik arayışlarını yansıtan bir yasa olmaktadır.<sup>78</sup>

## 3.2. Çalışma Yaşamında Kadın- Erkek Eşitliğini Düzenleyen Mevzuat; Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması

### 3.2.1. Eşit İşe Eşit Ücret/ Eşit Değerde İşe Eşit Ücret

#### A- Avrupa Birliği'nde Durum

10 Şubat 1975 tarihli 75/117/EC sayılı Konsey yönergesi/direktifi Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması'nın 119. mad-

78 Koray, Meryem, (2005), Sosyal Politika, İmge, Ankara, s: 386

desinde yer alan eşit işe eşit ücret ilkesine atıfta bulunarak düzenlenmiştir ve kadınlar ve erkekler için aynı veya eşit değerde işler için eşit ücret ödenmesini hüküm altına almıştır. Yönergenin düzenlenmesiyle ilgili tarihsel sürece bakıldığında kadın aktivistler tarafından üye ülkelerde 119. Maddenin uygulanması için açılan davaları görmekteyiz. Davalar sonucu oluşan içtihat maddenin uygulanmasının yolunu açmıştır ve böylece ilk yönerge eşit değerde işe eşit ücreti düzenlemek amacıyla çıkarılmıştır. Direktife göre ücretlerin belirlenmesinde meslek sınıflandırma sisteminin kullanıldığı durumlarda cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılığı ortadan kaldıracak şekilde kadın ve erkekler için aynı kriterlere dayandırılmalıdır. Ayrıca üye ülkeler, ulusal hukuk sistemlerinde, kendilerini eşit ücret ilkesinin uygulanması konusunda ayrımcılığa uğradığını iddia eden bütün işçilerin yasal yollarla haklarını aramalarını sağlayacak önlemleri almakla ve kendi yasalarında, tüzüklerinde idari hükümlerinde, toplu sözleşmelerde, ücret tablolarında, bireysel iş sözleşmelerinde direktifte konuyla ilgili ayrımcılığa yol açabilecek bütün hükümleri kaldırmakla yükümlüdür.

Eşit değerde işe eşit ücret ilkesinde bahsedilen değer birbirinden farklılık gösteren işlerin organizasyon bünyesinde, değerlerinin iş değerlendirme sistemi ile belirlenip ücretlendirilmesidir. Farklı işler arasında işlerin analizleri ve tanımlamalarına dayalı olarak bir eşitlik kurulabilmesidir. Bu durumda da toplumda kadın işleri olarak alışılagelmiş ve ücretlendirilmesi sırf bu yüzden düşük olan işler farklı bir metotla değerlendirilmekte ve kadınların kazançları erkeklerinki ile eşitlenmeye çalışılmaktadır.<sup>79</sup>

En kısa tanımla iş değerlendirmesi, işlerin görece önemini ölçmede kullanılan sistematik bir tekniktir. Daha açık bir deyişle, işlerin ayrıntılı analiz ve tanımlarının yapılarak aralarındaki farklılıkların kolaylık ya da zorluk esasına göre

79 Köse, Handan, (1996), Cinsiyet Bakımından Ücret Eşitliği (Eşit Değerde İşe Eşit Ücret), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, TC. Yükseköğretim Kurulu Dokümantasyon Merkezi, No:64801, s:14

objektif biçimde ortaya konmasıdır denilebilir.<sup>80</sup> Burada dikkat edilmesi gereken, iş değerlendirmesi yapılırken toplumsal önyargılardan uzak biçimde işçilerin sahip oldukları özelliklerin değil, işin gerektirdiği beceri, sorumluluk ve çalışma koşullarının ön plana çıkarılmasıdır. Aksi takdirde kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı iş kollarında bu sistemin kendisi bir ayrımcılık nedeni olarak çalışabilir. İş değerlendirme sisteminin ayrımcılık yapmama ilkesi temelinde tam olarak çalıştığını söylemek zordur. Bunun nedenleri ise bu sistemin olduğu ve uygulandığı ülkelerde karşımıza çıkan davalar ve kadınların kazançlarının hala erkeklere eşit olmadığı verileridir. Bu durumu önlemenin yolu da daha önce ifade edildiği üzere işlerin niteliğine bakılırken hangi cinsiyet tarafından yapıldığının önyargısından kurtulmaktır.

İş değerlendirmesi sisteminin cinsiyetten nötr bir yaklaşımla yapılmadığının örneklerini Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde açılan davalarda görebilmekteyiz. Bu davalara örnek vermek gerekirse; “Sociedad Espanola de Metales Preciosos SA.” isimli bir İspanyol şirketin “Satış Elemanlığı” görevinde erkekler çalıştırılmaktadır ve bu görevin ücret koşulları yüksektir. Oysa yine satış bölümünde görevli sekreterler, iş değerlendirmesi sırasında kendilerinin işinin, satış elemanlığına nazaran düşük değerlendirildiğini, oysa doğrudan satış esnasında kendilerinin de, yüz yüze veya telefonla müşterilerle bağlantılar kurarak satışta aktif rol oynadıklarına işaret etmişler, ayrıca sekreterlik işi için aranan “yabancı dil bilme” vasfının da değerlendirme sırasında göz önüne alınmadığını ileri sürmüşler ve bu amaçla greve gitmişlerdir. Nihayet mücadeleyi kazanmışlar ve iş unvanları “satış memurluğu” şekline dönüştürülmüştür. Böylece değerlendirme skalasındaki iki kademelik yükselme ve bunun yanı sıra ücretlerindeki artış oranları, “Satış Elemanlığı” işinde çalışan erkek işçilerle eşit değerde kılınmıştır.<sup>81</sup>

80 Sabuncuoğlu, Zeyyat, (1991), Personel Yönetimi, İstanbul Yayınevi, İstanbul

81 Eyraud, François, (1993), “Equal Pay and the Value of Work in Industrialized Countries”, International Labour Review, Cilt 132, No:1, ss: 33–48, Aktaran; Köse, Handan, Cinsiyet Bakımından Ücret Eşitliği (Eşit Değerde İşe Eşit Ücret), 1996, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Endüstri İlişkileri Ana bilim Dalı, Danışman: Prof. Dr. Toker Dereli, s: 20



Bu konu ve diğer kadın-erkek eşitliği ile ilgili çalışma yaşamını kapsayan konularda Avrupa Birliği Adalet Divanı ve ulusal mahkemelere açılan davalarla oluşturulmuş bir içtihat mevcuttur. 25 Mayıs 1971 tarihli 80-70 sayılı Defrenne Davaları olarak bilinen Adalet Divanı kararı ile başlayan ve 14 Nisan 2005 tarihinde C-519/03 sayılı Adalet Divanı kararına kadar toplamda 180 tane dava üzerinden içtihat oluşmuştur ve bu davalardan 56'sı doğrudan eşit işe eşit ücret ilkesi ile ilgilidir.<sup>82</sup>

Avrupa Birliği Komisyonu tarafından Haziran 2004- Mayıs 2005 dönemi AB Cinsiyet Eşitliği Hukuki Gelişmeler Raporu'na göre; Üye Devletler, EFTA Ülkeleri ve Aday Ülkelerde eşit ücret ile ilgili altı çizilen ücret farklılıklarının azalmadığı tersine artmıştır. Örneğin; İzlanda da genel toplamda ücret farkı %40, özel sektörde ise kadınlar erkeklerin %75,5'i kadar kazanabiliyor. Hollanda; kadınlarla erkekler arasındaki ücret farkı özel sektörde %22'i kamu sektöründe ise %7'dir.

## B- Türkiye'de Durum

Eşit değerde iş için eşit ücret ilkesi Türk hukukuna ilk defa 25 Ocak 1950 tarihli 5518 sayılı İş Kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi hakkında kanun ile girmiştir.<sup>83</sup> “Bir iş yerinde aynı mahiyette işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilmez.” denilerek bu konu düzenlenmiştir.

Şu anda yürürlükte olan 22-05-2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu “Eşit davranma ilkesi” başlığı altında madde 5'te, “İş ilişkilerinde dil, din, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ay-

82 Legislation, Case law of the European Court Of Justice, [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/case\\_law](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/legislation/case_law), 16-02-06, saat:13.07

83 Süral, Nurhan, (2002), Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın- Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye, KSSGM Yayınları, Ankara, s:175

rım yapılamayacağını ve aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı<sup>84</sup> belirtilmiştir. Ayrıca asgari ücret yönetmeliğinde de asgari ücretin saptanmasında cinsiyet farkı gözetilemeyeceği belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmelerinde ve hizmet sözleşmelerinde de eşit işe eşit ücret prensibine aykırı bir hüküm konulamayacağı açıkça tanımlanmıştır.<sup>85</sup> 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda genel hükümler başlığı altında yer alan Madde 3 kanunun temel ilkelerini, Madde 4'de istihdam şekillerini tanımlamaktadır ve cinsiyete dayalı bir sınıflama ve ayırım söz konusu değildir. Türkiye'de kamu veya özel sektörde ücretlerin belirlenmesinde AB Yönergesinde ifade edilen bir iş sınıflandırma sistemi bulunmamaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 3. Maddesinde devlet memurlarının maaşlarının görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre belirlendiği ifade edilmektedir. Burada ki sınıflama genel idare hizmetleri, sağlık hizmetleri, adalet hizmetleri, eğitim hizmetleri gibi mesleklere göre ayrıştırılmış bir sınıflamadır.

Eşit ücret ilkesinin uygulanması konusunda ayrımcılığa uğradığını iddia eden işçilerin yasal yollarla haklarını aramalarını sağlayacak önlemler ise yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesinde tanımlanmıştır. İş ilişkisinde veya iş ilişkisinin sona ermesinde, Madde.5'e aykırı davranılması halinde, işçi dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir. Bu halde, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. Madde hükümleri saklıdır. Bu davanın açılabilmesi için işçinin iş ilişkisine son vermesi gerekmez. Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanunu 'iş güvencesi sistemini' getirmiştir. İşçi iş güvencesine tabi ise ve belirtilen koruma alanlarında ayrımcılığa uğramış ve işten atılmışsa, bu halde ayrıca Madde 18'e dayanarak feshin geçersizliğini iddia edebilecektir. İş güvencesine tabi olmak için, işçinin otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, belirsiz süreli iş sözleşmesi ve en az altı aylık kıdem ile çalışıyor olması gerekir. Bu hal-

84 4857 Sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete, 10.06.2003, Sayı: 25134

85 İsat, C., Sayın, A., Şenol, N., 2004, Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecini İzleme Programı Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye, Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkezi, Açık Toplum Enstitüsü, İstanbul, s: 15,16

de işçi, feshin geçerli nedene dayanmadığı iddiası ile işe iade davası açabilecektir. Burada sayılan koşulları sağlayabilen işçiler için böylesi bir hak söz konusudur. Madde 5'teki talepleri ileri sürebilmek için ise, herhangi bir koşul aranmaz, iş güvencesine tabi olmak aranmaz. Dolayısıyla Madde 5, Madde 18'in aksine küçük işletmelerdeki kadınları da koruyucu nitelik taşımaktadır. Ayrıca Madde 5'te ispat yükü işçide olmakla beraber, eğer işçi ihlalin varlığını güçlü bir şekilde ortaya koyarsa, artık işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekte yükümlü olacaktır. Diğer taraftan, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 21. maddesi uyarınca, devlet memurları, kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikayet ve dava açma hakkına sahiptirler. Devlet memuru ayrımcı uygulamaya uğradığında bu maddeye göre şikayet ve dava açma hakkını kullanabilir.

### 3.2.2. Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele

#### A- Avrupa Birliği'nde Durum

9 Şubat 1976 tarihli ve 76/207/EEC sayılı Avrupa Konseyi direktifi/yönergesi üye devletlerde, işte yükselme dâhil olmak üzere istihdama kabul sırasında kadınlara ve erkeklere mesleki eğitim, çalışma koşulları, sosyal güvenlik koşullarında eşit muameleyi yürürlüğe koyar. Bu direktif kadınların hamilelik ve analık durumlarına ilişkin çıkartılan 92/85 EEC sayılı direktifi geçersiz kılmaz. Bu direktif faaliyet alanı ne olursa olsun, mesleki hiyerarşinin bütün düzeylerinde seçim dâhil bütün kriterlerde cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapılmasını yasaklamıştır. Bu direktif uyarınca üye devletler ulusal mevzuatlarında eşit muamele ilkesine aykırı olan bütün düzenlemeleri direktifle uyumlu hale getirme ile yükümlüdür. Bununla beraber toplu ve kişisel iş sözleşmelerinde, serbest iş ve mesleklerde eşit muamele ilkesi uygulanmak zorundadır. Ayrıca direktifle üye devletler çalışanın muamele eşitliğine

uyulmadığı gerekçesi ile hak arama noktasındaki yargı yollarını da düzenlemek ve çalışanları hakları konusunda bilgilendirmekle yükümlüdür. Üye devletler düzenli olarak bu ilkenin uygulandığını ortaya koyan mesleki faaliyetleri değerlendirmekle ve raporlarını Komisyon'a iletmekle sorumludur. Bu yönergede doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tanımlanmamıştır. Bunun üzerine Konsey tarafından Amsterdam Antlaşması Madde 13'den referansla bu yönergeyi değiştiren ve doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı, taciz ve cinsel tacizi tanımlayan ve yasaklayan 27 Kasım 2000 tarihli 2000/78/EC sayılı direktif/yönerge çıkarılmıştır. Ayrıca Konsey tarafından üye ülkelere eşit muamele ilkesinin hayata geçirilmesi doğrultusunda tavsiye kararları hazırlanmıştır. Bu tavsiye kararları bağlayıcı olmamakla beraber, yol göstericidir.

## B- Türkiye'de Durum

4857 sayılı kanunun "Eşit Davranma İlkesi" olarak tanımlanan 5. maddesinde cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yasaklanmıştır. Aynı maddenin üçüncü fıkrasında işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz hükmü yer almaktadır. Ancak doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın tanımı yapılmadığı için hangi hallerin bu maddeye aykırı olduğu konusu açık değildir. Beşinci fıkra ise, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz hükmünü getirmektedir. Cinsiyet dahil herhangi bir sebeple ayrımcılık yapıldığında buna uygulanacak yaptırım da yine İş Kanunu'nda yer almıştır. İş Kanunu'nda öncelikle vurgulanması gereken eksiklik ilgili maddenin işe alma sürecini kapsamadığıdır ve ayrımcılığın işe alınma sürecinde yaşandığının en bilinen kanıtı ise bugün hala İŞKUR'a verilen ilanlarda cinsiyetin belirtilmesidir. Örneğin 17-01-2006 tarihli İŞ-KUR'un iş ilanları ile ilgili duyuru sayfasında 2 kadın mühendis ve 22

erkek mühendis alımı yapılacağı ilan edilmiştir. İş ilanlarında cinsiyet belirtilmiş olmasının yanısıra kadın ve erkek mühendislere olan talep arasındaki farkta oldukça çarpıcıdır.<sup>86</sup> 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda 48. Madde de mesleğe alınma koşulu sadece görevin getirdiği koşulları taşımayacağına, meslekte yükselme ise eğitim, liyakat ve göreve bağlanmıştır.

Türkiye’de hizmet içi eğitim ise, özel sektörde yasal olarak sıkı kurallara bağlanmış bir uygulama değildir. Buna karşın, kamuda istihdamı düzenleyen Devlet Memurları Kanununun 214. maddesi uyarınca, her kamu kuruluşu kendi mesleki eğitimini yapmakla görevlendirilmiştir. Bu hükmün hayata geçirilmesini teminen tüm kamu kuruluşları kendi yönetmeliklerini çıkarmıştır. Yönetmelikler, hizmet içi eğitimin tüm personele açık olduğu ilkesi çerçevesinde hazırlanmıştır.<sup>87</sup> Türkiye’de işte yükselme konusunda, ayrımcı uygulamalara yol açacak herhangi bir yasal düzenleme bulunmamakta, üstelik, İş Kanununun 5. maddesi iş ilişkisinde ayrımcılığı yasaklamaktadır. İşte yükselme konusu Devlet Memurları Kanununun 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72 sayılı maddeleri ile düzenlenmiştir ve kamu sektöründe yükselme kıstasları, kıdem, liyakat, görev ve sicil olarak sıralanmaktadır. Ancak 2005 İnsani Gelişme Raporuna göre idari ve yönetim kademelerinde bulunan kadınların oranı yüzde 6’dır ve profesyonel ve teknik alanlarda çalışan kadın oranı ise %30’dur.<sup>88</sup>

4773 sayılı Kanun ile 2002 yılında Türk İş Hukuku’na giren iş güvencesi kavramı, 4857 sayılı yeni İş Kanununda yararlanma şartları açısından yeniden düzenlenmiştir. İş Kanununun 18. maddesinin (d) ve (e) fıkrasında işten çıkarma yani iş sözleşmesinin feshi konusunda ayrımcılığı önleyici, açık ve yoruma yer vermeyen düzenlemeler bulunmaktadır. 18(d)’ye göre, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi gö-

86 [http://www.iskur.gov.tr/mydocu/D\\_normal.html](http://www.iskur.gov.tr/mydocu/D_normal.html), 17-01-2006, saat:17:50

87 İsat, C., Sayın, A., Şenol, N., (2004), *a.g.e.*, s: 30

88 Human Development Report, 2005, UNDP, [http://hdr.undp.org/reports/global/2005/pdf/HDR05\\_HDI.pdf](http://hdr.undp.org/reports/global/2005/pdf/HDR05_HDI.pdf), 13-03-06, saat:13:05

rüş ve benzeri nedenler fesih için geçerli bir sebep oluşturmazlar. 18 (e)'ye göre 74. maddede öngörülen sürelerde (doğum izni, süt izni ve periyodik muayeneler) işe gelmemek fesih için geçerli sebep oluşturmaz. Ancak, kadın işçinin bu güvencelerden yararlanabilmesi için 18. maddenin birinci fıkrası uyarınca belirsiz süreli iş sözleşmesi ile otuz veya otuzdan fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışıyor olması ve altı aylık kıdemini bulması gerekir. Daha önce çıkarılan İş Güvencesi Kanununda, güvence için çalıştırılan işçi sayısının alt sınırının 10 işçi olarak tespit edildiği dikkate alınır, yeni İş Yasasının ayrımcılık karşıtı önermelerine karşın, güvence kapsamını epeyce daralttığı söylenebilir. 18. maddenin birinci fıkrası ile getirilen sınırlama, küçük işletmelerde çalışan kadınları korumasız bırakmıştır

Burada altının çizilmesi gereken husus yalnızca kadın işçiler için değil erkek işçiler için de iş güvencesinin İş Kanunu madde 18 ile üç koşula dayandırılmasıdır. Bu tezin konusu gereği belirtmek istediğim ise kadın işçilere ayrımcılık yapılmaması ile ilgili düzenlemelerin de bu maddeye bağlı olmasıdır ve dolayısıyla belirsiz süreli iş sözleşmesi, altı aylık kıdemi ve otuzdan fazla işçinin çalıştığı iş yerleri için geçerli olan koruma bu koşulları taşımayan kadın işçinin ayrımcılığa maruz kalmasına neden olmaktadır. Bir diğer kısıtlama ise İş Kanununun kapsamı ile karşımıza çıkmaktadır. İş kanununda “İstisnalar” başlığı altında Madde 4'de kanun kapsamına girmeyen işçiler tanımlanmıştır ve burada ev hizmetlerinde, elliden az işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri ve işletmelerde çalışanlar yer almaktadır. Bu da Türkiye'de bu alanlarda çalışanların çoğunluğunu oluşturan kadınları korumasız bırakmaktadır. Bu bağlamda kadınların en yoğun ve kayıtsız olarak çalıştığı tarım sektöründe “Tarım İş Yasası” çıkarılması Kadın Emeği Platformu, Kadın Emeği ve Çalışma Hayatı Komisyonu Raporu'nda önerilmiştir.<sup>89</sup> Ayrıca ev hizmetlerinde çalışan kadınların da İş Kanunu Kapsamına dahil edilmesi gereklidir.

89 Kadın Emeği Ve Çalışma Hayatı Komisyon Raporu, (2005), Kadın Emeği Platformu Komisyon Raporları içinde, ILO, TÜRK-İŞ, UNFPA, s: 122

İş Kanununun 20. maddesine göre, iş sözleşmesi haksız nedenle feshedildiğinde, kadın işçi bir ay içinde, 5521 Sayılı Kanunla kurulmuş olan İş Mahkemelerine dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa, uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İş Mahkemeleri davaları 2 ay içinde sonuçlandırmak zorundadır. Kararın temyizi için bir üst mahkemeye (Yargıtay) başvurulursa, Yargıtay davayı 1 ay içinde görüşerek karara bağlamak zorundadır. Eğer dava işçi lehine sonuçlanırsa, işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren işçiyi 1 ay içinde işe başlatmaz ise en az 4 ay en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. Tazminatın miktarına mahkeme veya özel hakem karar verir (Madde 21).<sup>90</sup>

Devlet Memurları Kanununda ise işten çıkarmayı gerektirecek haller “Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller” başlığı altında 125. madde ile düzenlenmiştir. Devlet memurluğundan çıkarma cezası amirlerin bu yoldaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir. Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder. Memurun alınan karara itirazı Madde 136 ile düzenlenmiştir ve buna göre memurun idari mahkemeye alınan karar ile ilgili dava açma hakkını elde etmesi için yedi gün içinde itiraz dilekçesini vermesi gerekmektedir.<sup>91</sup>

90 İsat, C., Sayın, A., Şenol, N., (2004), Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecini İzleme Programı Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye, Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkez, Açık Toplum Enstitüsü, İstanbul, s:34

91 a.g.e., s:34

### 3.2.3. Hamile, Loğusa ve Emzikli Kadınların Korunması

#### A- Avrupa Birliği'nde Durum

19 Ocak 1992 tarihli ve 92/85 EEC sayılı Avrupa Konseyi direktifi/yönergesi hamile, loğusa veya emzikli kadınların iş yerinde sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarına sahip olmaları hususunda gerekli önlemlerin alınması ile ilgilidir. Avrupa Ekonomik Topluluğunun kurucu antlaşması olan Roma Antlaşmasının 118. maddesinden temel alarak çıkartılan bu direktifin gerekçeleri arasında çalışanların temel sosyal haklarına ilişkin 1989 tarihli “Topluluk Sosyal Şartının” 19. maddesi de yer almaktadır. Ayrıca Ekonomik ve Sosyal Komitenin görevleri altında direktifte tanımlanan ilkeler de yer almaktadır. Yukarıda adı geçen direktif ayrıca 74/325/EEC sayılı direktifte tanımlanan işyerinde güvenlik, hijyen ve sağlığın korunması direktifi ile de uyumludur ve bu direktifte tanımlanan koşullar özel olarak hamile, loğusa ve emzikli kadınlar için ayrıca hüküm altına alınmıştır. Bir diğer gerekçe ise 89/391/EEC sayılı direktifin 15. maddesinde yer alan çalışanların özellikle risk gruplarının tehlikelere karşı korunmasını hüküm altına alan direktifte belirtilen risk gruplarının içinde hamile, loğusa ve emzikli kadınların özel durumlarının yer almasıdır. Direktifin gerekçeleri içinde ayrıca 76/207/EEC sayılı eşit muamele ilkesinin düzenlendiği direktifte belirtilen kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesine aykırı olmadığı ve hamile, loğusa ve emzikli kadınların bu direktif de yer alan hükümlerin dışında yer alması gerekliliği belirtilmiştir. Bu direktif işyerlerini hamile, loğusa ve emzikli kadınların güvenliğini sağlama konusunda riskler ile ilgili çalışanlarını bilgilendirme ve risklerin oluşup oluşmadığı konusunda sürekli izleme ile hükümlü kılmıştır. Ayrıca bu direktifte doğum izni en az iki hafta olmak koşulu ile doğumdan önce ya da sonra 14 hafta olarak tanımlanmış ve bu durumdan dolayı kadınların işten çıkartılmaları yasaklanmıştır. Kadın işçilerin bu direktif kapsamında belirtilen haklardan yararlanabilmeleri de hamile, loğusa ve emzikli olduğunu işverenine bildirmesi koşuluna bağlanmıştır. Bu direktif doğrultusunda Komisyon üye ülkeler ile birlikte iş



yerinde sağlık ve güvenlik için tehlike barındıran kimyasal, fiziksel, biyolojik ve endüstriyel işler rehberi hazırlayacak ve bu rehber ile tüm üye ülkeler işverenlerini ve tüm kadın işçileri bilgilendirecektir. Ayrıca direktife göre hamile, loğusa ve emzikli kadının çalıştığı iş yerinde kadının sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atan bir durum ortaya çıkarsa kadın işçinin çalışma saatleri ve çalışma koşulları geçici düzenlemelerle risklerden korunacağı bir duruma getirilecek veya kadın işçi başka bir göreve atanacaktır. Bu önlemler alınamıyorsa ise de kadın işçiye sağlık ve güvenliğinin korunması için ücretli izin verilecektir. 92/85 EEC sayılı Avrupa Konseyi direktifi hamile, loğusa veya emzikli kadınların gece çalışması ile ilgili düzenlemeleri de kapsamaktadır. Bu düzenleme Madde 7 altında tanımlanmıştır ve buna göre; ulusal makamlar hamilelik ve çocuk bakımı sürelerinde kadın işçilerin gece çalışmasını yasaklamıştır. Yine bu direktif (Madde 8) analık iznine dair hükümler getirmiştir ve buna göre; üye devletler ulusal mevzuatlarında doğumdan önce ve/veya sonra 14 haftalık kesintisiz analık izni düzenlemesini yerine getirmek zorundadır. Madde 9 ise hamile çalışanların doğum öncesi sağlık kontrolleri ile ilgili izinlerini düzenlemektedir ve bu izine göre çalışanların çalışma saatlerine denk gelse bile herhangi bir ücret kaybı olmaksızın doğum öncesi kontrollerini yaptırabilmeleri için gerekli tedbirler ulusal mevzuatta sağlanacaktır. Yine bu direktif ile hamile, loğusa veya emzikli kadınların işten atılmaları hamilelik ve analık durumu ile bağlantılı olmayan istisnai haller saklı kalmak koşulu ile hamilelik başlangıcından analık izninin sonuna kadar yasaklanmıştır ve işveren bu direktif kapsamındaki çalışanını yukarıda belirtilen süreçler içinde işinden çıkarmış ise işten çıkarma gerekçelerini yazılı olarak sunmak zorundadır. Üye devletlerce bu direktif kapsamında çalışanların yasal olmayan haksız işten çıkarılmalarını önlemek için gerekli önlemler alınmak zorundadır. Sözü edilen direktifin 11. maddesinde bu direktifle tanımlanan çalışanların iş akdine dayalı olarak çalışma, ücret alma ve eşdeğer yardımlardan yararlanma haklarının sağlanması hükmü bulunmaktadır. Hamile, loğusa veya emzikli çalışan işçilerin bu direktifte öngörülen haklarını alamamaları durumunda üye devletler çalışanların haklarını aramaları amacıyla

la yargı yoluna başvurabilmeleri için gerekli düzenlemeleri kendi ulusal mevzuatlarında yerine getirmek zorundadır. Ayrıca üye devletler her beş yılda bir bu direktif hükümlerinin uygulamaları ile ilgili sosyal tarafların da görüşlerinin yer aldığı raporlarını Komisyon'a vermek zorundadır. Komisyon ulusal raporlarla ilgili Avrupa Parlamentosu, Konsey, Ekonomik ve Sosyal Komite ve İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Tavsiye Komitesine bilgi verir. Ayrıca Komisyon düzenli olarak direktifin uygulanması ile ilgili Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Ekonomik ve Sosyal Komiteye rapor sunar. Komisyon'un bir diğer görevi de ulusal raporların göstergeleri temel alınarak direktifi yeniden gözden geçirmektir.

## **B- Türkiye'de Durum**

Hamile, loğusa ve emzikli kadınların korunması ve haklarına ilişkin konular 4857 sayılı İş Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, İş Kanunu çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkartılmış 9 Ağustos 2004 tarih ve 25548 sayılı Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ve 14 Temmuz 2004 tarih ve 25522 sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik Bakanlar Kurulu Kararı ile düzenlenmiştir. Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde 18 yaşını doldurmuş kadın işçileri kapsamaktadır. İş Kanununun 73. Maddesine dayanılarak hazırlanan yönetmeliğe göre; kadın işçiler gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmazlar ve kadın işçiler gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadınlar ise doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Emziren kadın işçiler için bu süre doktor raporu ile ana ve çocuk sağlığı açısından gerekliliği tespit edildiği takdirde bir yıla kadar uza-

tılır. Bu yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yürütür. 25522 sayılı Yönetmelik oda ve yurt açma ile ilgili işveren yükümlülüklerini de belirlemiştir. Ancak, Yönetmelik oda açma yükümlülüğünü yüz ile yüz elli arasında kadın işçi, yurt açma yükümlülüğünü ise yüz elliden fazla kadın işçi çalıştırma koşullarına bağlamıştır. 25522 sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin oda ve yurtlardan faydalanacak kişileri belirleyen 16. maddesinde de kendini göstermektedir. Bu maddede oda ve yurtlardan, kadın işçilerin çocukları ile erkek işçilerin annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocuklarının yararlanabileceği belirtilmektedir. Düzenlemenin arkasındaki mantık, çocuk bakımının öncelikle annenin görevi olduğu, ancak çocuğa bakacak bir anne olmadığı zamanlarda babanın böyle bir sorumluluğu bulunduğu şeklindedir. Türkiye’de ekonominin küçük ölçekli işletme ağırlıklı olduğu düşünüldüğünde çoğu işletmenin kapsam dışında kalacağı çok açıktır. Kadın Emeği Platformu, Kadın Emeği ve Çalışma Yaşamı Komisyon Raporu’nda bu konu ile ilgili olarak önerilen çocuk kreşleri ve yaşlı bakım evlerinin sayısının arttırılması, kreş açılması konusunda MEB, işçi-işveren sendikaları ve yerel yönetimlerin işbirliği yapmaları ve işverenlerin yükümlülüklerinin teşvik edici bir yaklaşımla düzenlenmesinin sağlanması ve bu doğrultuda “Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük” de

- a- Ülkemizde işletmelerin ezici çoğunluğunun 9’dan az işçi çalıştırdığı gerçeğinden yola çıkılarak, tüm çalışanların çocuklarının kreş hizmetlerinden yararlanabilmesi için, çocuk bakım sorumluluğunu sadece işverenin ve kadınların sorumluluğundan çıkaran bir anlayış benimsenmeli, sadece işverenleri değil yerel yönetimleri de bu hizmetin sunumuyla yükümlü tutan düzenlemeler yapılmalıdır. Bu düzenlemeler yapılırken, işveren sorumluluğu çalıştırdığı toplam işçi sayısı ile belirlenmelidir.
- b- Bu yapılan kadar aynı belediye sınırları içinde birden çok işyeri bulunan işverenin işyerlerinin emzirme odası ve kreş açma yükümlülüğü açısından

dan tek bir işyeri gibi mütalaa edilmesi sağlanmalıdır.

- c- Ayrıca sanayi bölgelerinde işverenlere, çalıştırdıkları toplam işçi sayısından bağımsız olarak ortak emzirme odası ve kreş açma yükümlülüğü getirilmeli, bu noktada yerel yönetimlere de katkı yükümlülüğü getiren bir düzenleme yapılmalıdır.<sup>92</sup>

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunu, önceki İş Kanununun Tüzükle düzenlenmesini öngördüğü, gebe ve emzikli kadınların çalışma koşulları gibi konuları Yönetmelikle düzenleme yoluna gitmiştir. Bu ise yönetmelikle yapılan düzenlemelerin, Tüzüklerin tersine, Danıştay incelemesinden geçmeyeceği anlamına gelmektedir. Böyle bir durumda, Danıştay incelemesi de olmadığı için, kanuna aykırı hükümlerin Yönetmeliklerde yer alma olasılığı vardır ve bu hükümlerin iptali itiraza bağlı olacaktır.

4857 sayılı İş Kanununun analık halinde çalışma ve süt iznini düzenleyen 74. maddesi hekim raporu ile gerekli görüldüğü hallerde, hamile kadın işçinin sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılacağını ve böyle bir durumda ücretinde herhangi bir indirim yapılamayacağını da hükme bağlamıştır. Ayrıca, aynı kanunun eşit davranma ilkesini düzenleyen 5. maddesi de işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük ücret uygulanmasını haklı kılmayacağını belirtmektedir. Dahası, 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkartılan 9 Aralık 2003 tarih ve 25311 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 15. maddesi kadınları risk grupları arasında saymış ve özellikle kendilerini etkileyen tehlikelerden korunacaklarını belirtmiştir. Aynı yönetmeliğin 10. maddesinde ise, işyerinde işçi sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin bir biçimde sürdürülmesi için işçilerin işveren tarafından risklerle ilgili olarak bilgilendirilmesi gerektiği hususu yer almaktadır. Yine 74. Maddeye

92 Kadın Emegi ve Çalışma Hayatı Komisyon Raporu, (2005), Kadın Emegi Platformu Komisyon Raporları içinde, ILO, TÜRK-İŞ, UNFPA, s: 124

göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Kadın işçi, sağlık durumu uygun olduğu takdirde doktor raporu alarak isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. İsteği halinde kadın işçiye bu sürelerin tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.<sup>93</sup> 4857 sayılı İş Kanununun aynı maddesine göre kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Ayrıca, hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için izin verilir.

14.7.2004 tarih 5223 sayılı Devlet Memurları Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa, İş Kanunu paralelinde düzenlemeler getirilmiştir. Kanunun 104. maddesi uyarınca memura, sekiz hafta doğum öncesi ve sekiz hafta da doğum yaptığı tarihten itibaren olmak üzere toplam on altı hafta ücretli izin verilir. Aynı Kanunun 108. maddesine göre ise, doğum yapan memurlara istekleri üzerine doğum izninin bitiminden itibaren on iki aya kadar ücretsiz izin verilebileceği belirtilmiştir.

Analık sigortası 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda düzenlenmiştir. 506 sayılı Kanunun 43. maddesine göre sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı karısının analığı halinde aşağıda yazılı yardımlar sağlanır:

- Gebelik muayenesinin yaptırılması ve gerekli sağlık yardımının sağlanması;
- Doğumda gerekli sağlık yardımının sağlanması;

93 İsat, C., Sayın, A., Şenol, N., (2004), Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecini İzleme Programı Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye, Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkez, Açık Toplum Enstitüsü, İstanbul, s: 42

- c) Emzirme yardım parası verilmesi;
- d) Sigortalı kadının doğumdan önce ve sonra işinden kaldığı günler için ödenek verilmesi;

İşten atılmaların yasaklanması, İş Kanununun 18. maddesinde feshin geçerli sebebe dayandırılması başlığı altında düzenlenmiştir. Maddeye göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Kanunun 18 (d) maddesinde ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenlerin, 18 (e) maddesinde ise doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere on altı hafta ya da çoğul gebelik durumunda doğumdan önce on ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere on sekiz hafta doğum iznini kullanan işçinin bu sürede işe gelmemesinin, fesih için haklı bir sebep oluşturmayacağı belirtilmektedir.<sup>94</sup>

### 3.2.4. Ebeveyn İzni

#### A- Avrupa Birliği'nde Durum

3 Haziran 1996 tarihli ve 96/34/ EC sayılı Konsey direktifi/yönergesi çalışan anne ve babaların aile ve iş yaşamı sorumluluklarının uzlaşmasını kolaylaştırmaya yönelik asgari ihtiyaçları tespit etmek amacıyla çıkarılmıştır. Bu yönergeye göre; bir çocuğun doğması veya evlat edinilmesi halinde çocuğun bakımı için kadın ve erkek işçilerin en az üç aylık bir izin hakkı olacaktır ve çocuğun sekiz yaşına kadar olan süre içinde bu izin hakkının kullanılması

94 İşat, C., Sayın, A., Şenol, N., (2004), Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecini İzleme Programı Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye, Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkez, Açık Toplum Enstitüsü, İstanbul, s: 44

üye devletlerce ve bu üye devletlerdeki sosyal taraflarca belirlenecektir. Üye devletler ve sosyal taraflar tarafından izin kesintisiz mi, aralıklı mı veya kısmi zamanlı mı kullanılacağı kararlaştırabilirler. Üye devletler bu izin hakkını çalışan işçilerine vermek için bir yılı geçmemek üzere bir hizmet süresi zorunluluğu getirebilir ve çalışılan işyerinin gerekleri geçerli nedenler ile tespit edildiği takdirde izin hakkının ertelenebileceği halleri tespit edebilir. Küçük işletmeler çalışma organizasyonu ihtiyaçları paralelinde özel düzenlemelerde bulunabilirler. Üye devletler bu izin süresince çalışanlarını feshe karşı koruyucu ve işe döndüğünde aynı veya eşdeğer bir işte çalışması için gerekli önlemler almakla yükümlüdür. İşçinin ailevi izninin başlangıç tarihinde kazanılmış hakları ve bu izin süresince ulusal kanunlar, toplu sözleşmeler veya uygulamalarda doğan değişikliklerce kazanacağı hakları muhafaza edilir. Ayrıca üye devletler bu izni kullanan işçinin sosyal güvenlik kapsamında yer alması ile ilgili düzenlemeleri yapmalıdır.

## B- Türkiye'de Durum

Ebeveyn izni düzenlemeleri şu an için ulusal mevzuatımıza girmiş durumda değildir. Doğum İzinlerinin Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Kanun Tasarısı Taslağı ilgili Devlet Bakanlığınca hazırlanmış ve Başbakanlığa sunulmuştur, ancak, Taslak henüz Tasarı haline getirilmemiştir. Sözü geçen taslak, doğum sonrasında en çok altı ay süreyle anneye verilen ücretsiz çocuk bakım izninin, babaya da verilebilmesi ve bu iznin ebeveyn iznine dönüştürülmesini hedeflemektedir. 2003 yılı Ulusal Raporunun 13.1.4 sayılı kadın-erkek eşitliği konusundaki AB mevzuatının, Türk İş hukukuna yansıtılması başlığı altındaki kısa vadeli hedefler arasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bir hukuki düzenleme yapılması yer almaktadır. Ayrıca, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından, Sosyal Sigortalar Kanunu ve Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununda değişiklik yapılmasına dair kanun tasarısı hazırlanması da aynı başlık altında yer almaktadır.

Yukarıda belirtildiği üzere, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğünce hazırlanan taslak, şu anda Başbakanlıkta beklemektedir. Taslakta hem kadın hem erkek için, doğum ve evlat edinme durumlarında kullanılmak üzere, ebeveyn izni düzenlenmiştir. Buna göre; kadınlar için altı ay ücretli, bu iznin bitiminden itibaren de altı ay ücretsiz; erkekler içinse altı ay ücretsiz izin öngörülmektedir. Mevcut olan düzenleme 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesine göre, doğum yapan kadın işçiye altı aya kadar ücretsiz izin verilebileceğidir, evlat edinme durumunda ise bir izin söz konusu değildir. Çocuk bakımını yalnızca annenin sorumluluğunda gören anlayışın kaldırılması için ebeveyn izni düzenlemesinin bir an evvel çıkartılması Kadın Emegi Platformu'nun Komisyon Raporları'nda da yer almıştır.

### 3.2.5. İspat Yükümlülüğü / Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Davalarında İspat Yükümlülüğü

88

#### A- Avrupa Birliği'nde Durum

15 Aralık 1997 tarihli ve 97/80/EC sayılı Avrupa Konseyi direktifi üye devletlerde işlem eşitliği ilkesinin cinsiyete dayalı doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın kaldırılması, uygulamada kendisine ayrımcılık yapıldığını düşünen her kişiye haklarından yargı yoluyla yararlanma olanağı sağlayan üye devletlerce alınan önlemlerin daha etkili olmasını amaçlar. Üye devletler, ulusal adli sistemlerine uygun olarak, bir kimsenin işlem eşitliği ilkesinin kendisi için uygulanmamasından zarar gördüğü kanısına varması ve doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapıldığının varsayılmasına imkân veren olayları tespit etmesi halinde, gerekli önlemleri alırlar ve işlem eşitliği ilkesinin ihlal edilmediğini kanıtlamak davalı tarafa aittir. Üye devletler bu direktifin 5. maddesi ile bu direktifle alınan önlemlerin ve bu konu ile ilgili daha önce yürürlükte olan hükümlerin ilgili tüm kişilere bilgilendirilmesinden sorumludur.



## B- Türkiye'de Durum

4857 sayılı İş Kanunu madde 5 cinsiyet nedeni ile ayırım yapılamayacağını ifade etse de doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa dair bir tanım getirmemektedir. Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda ve diğer personel kanunlarında ayrımcılık konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolaylı ayrımcılığın en sık karşılaşılan ve ispatı en güç bir ayırım şekli olduğu düşünüldüğünde, ayrıntılı “yasal tanımlama”ya ihtiyaç bulunmaktadır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu olduğunda açılacak adli ve idari davalarla ilgili olan düzenleme 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunudur. Sözü edilen Kanunun 1. maddesi, işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak, lüzum görülen yerlerde iş mahkemelerinin kurulacağını belirtir. Bu mahkemeler, 5018 sayılı Kanunun 4üncü maddesinin E fıkrasına göre sendikaların açacakları ve bu sıfatla aleyhlerine açılacak hukuk davalarına, İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arası uyuşmazlıklardan doğan, itiraz ve davalara bakarlar. İş mahkemeleri kurulmamış olan yerlerde, bu davalara o yerde görevlendirilecek mahkeme tarafından, temsilci üyeler alınmaksızın, bu kanundaki esas ve usullere göre bakılır.<sup>95</sup>

### 3.2.6. İstihdamda Ve İşte Eşit Muamele İçin Genel Çerçeve

27 Kasım 2001 tarihli 2000/78/EC sayılı Konsey direktifi; Avrupa Birliği'ne üye devletlerde uygulanması amacıyla işe girişte mesleki yükselme dahil mesleki hiyerarşinin her kademesinde seçilme kriterleri ve işe alma koşulları dahil istihdam edilmede veya kendi adına çalışmada, mesleki eğitim, rehberlik ve ileri

95 İşat, C., Sayın, A., şenol, N., *a.g.e.*, s: 46, 47

mesleki eğitimin bütün türlerine erişimde, işten çıkarma ve ücret dahil istihdam ve çalışma koşullarında, meslek örgütlerine üyelik ve bu örgütlerden yararlanma dahil söz konusu örgütlenmelerde faaliyet göstermede, kamu kurumları dahil özel sektördeki tüm kişilere mesleki açıdan din, inanç, maluliyet, yaş ve cinsel yönelim nedeniyle ayrımcılık yapılmasına karşı mücadele için genel çerçeveyi sunar. Bu direktifte kadın ve erkek eşitliği açısından da çok önemli olan bu düzenleme ayrımcılığı doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olarak ele almış ve tanımlamıştır. Madde 2'ye göre; Doğrudan ayrımcılık, bir kişinin cinsiyetine bağlı olarak başkasına oranla daha az tercih edilir şekilde davranışa maruz kalması, benzer bir durumla daha önce karşılaşmış veya karşılaşacak olması. Dolaylı ayrımcılık; tarafsız bir değerlendirmenin, kriterin veya pratiğin, geçerli bir amacı ve bu amaca ulaşmak için uygun ve gerekli araçları olmaksızın, belli bir cinsiyeti diğerine göre daha dezavantajlı bir konuma sokması.

Ayrıca yine bu maddede taciz de kavram olarak yer almış ve tanımlanmıştır. Tacizin tanımı; bireyin cinsiyetine bağlı olarak, onurunu zedelemeyi amaçlayan ve etkileyen, rahatsızlık verici, düşmanca, aşağılayıcı, rezil edici ve saldırgan olan bir ortamda istenmeyen davranışların ortaya çıkmasıdır.

Direktif tabiiyete dayalı muamele farklılıklarını kapsamaz ve tabiiyetinden kaynaklı kazanılan yasal statüyü dışlamaz. Bu direktifte ayrıca madde 7'de pozitif eylem başlığı altında da üye devletler tam eşitliği temin edebilmek için pozitif eylem/ önlem alabilir ibaresi yer almaktadır. Bu bağlamda üye devletlerce muamele eşitliği ilkesi altında sakatların durumu bakımından alınan veya alınacak olan iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve korunması ile ilgili hükümlerin sürdürülmesinde ve yeni hükümlerin uygulanmasında bu direktif engelleyici bir unsur değildir (madde 7). Bu direktifin 10. maddesinde ispat yükümlülüğü alt başlığında tanımlananlar 15 Aralık 1997 tarihli ve 97/80/EC sayılı Avrupa Konseyi direktifi ile uyumludur. Ayrıca direktif üye devletleri bu direktifin içeriği ile ilgili bilgilendirme ve eşit muamele ilkesinin uyulmadığı durumlar için çalışanı koruyacak ve hakkını arayacak yasal mekanizmaları sağlama ile yükümlü tutulmuştur.

### 3.2.7. Cinsel Taciz

#### A- Avrupa Birliği'nde Durum

23 Eylül 2002 tarihli ve 2002/73/EC sayılı Konsey direktifi/yönergesi eşit muamele ile ilgili Konsey yönergesinin kapsamını genişletmiştir. Bu yönergede 27 Kasım 2001 tarihli 2000/78/EC sayılı Konsey yönergesinde tanımlanan doğrudan, dolaylı ayrımcılık ve taciz kavramlarına cinsel taciz kavramı da eklenmiş ve tanımlanmıştır.

Cinsel tacizin tanımı; istenmeyen sözlü, sözsüz veya fiziksel olan cinsel davranışların insanların onurunu zedeleyecek, rahatsızlık verici, düşmanca, aşağılayıcı, rezil edici ve düşmanca bir ortamda ortaya çıkması olarak yapılmıştır. Bu yönerge kapsamında, taciz ve cinsel taciz cinsiyete bağlı dışlanma olarak nitelendirilecek ve yasaklanacaktır. Bireyin böylesi bir davranışı reddetmesi veya kabul etmesi durumunda, bu durum kişiyi etkileyecek kararlarda kullanılmayacaktır.

Yönerge cinsel tacizi sadece taciz anlamındaki seksüel davranış ve işyerinde cinsiyet eşitliği problemi olarak ele almıyor, aynı zamanda cinsiyete dayalı cinsel formda olmayan tacizleri de cinsiyet ayrımı olarak kabul ediyor. Toplumsal Cinsiyet Tacizi (Gender Harassment): “Bir insanın itibarını zedeleme, korkutucu, düşmanca, alçaltıcı, aşağılayıcı veya saldırgan bir çevre yaratma etkisi veya amacıyla kişinin cinsiyetiyle ilgili olarak yapılan istenmeyen temas” olarak tanımlanmaktadır.<sup>96</sup>

İşyerinde cinsiyet eşitsizliğini düşündüğümüzde, özellikle Avrupa'da görü-

<sup>96</sup> Zippel, Kathrin S., (2006), Gender Equality Politics in the Changing European Union: The “European Union Anti-Discrimination Directive and Sexual Harassment”, Working Paper Series no: 134, Center for European Studies, Harvard University: s: 5,6

len ilk sorun, annelerin aile ve iş yaşamını uyumlaştırmaları olmaktadır. Çoğu cinsiyet politikası, kamusal dikkat ve araştırmacılar, anne oldukları için kadına erkekten nasıl farklı davranıldığı konusuna odaklanmıştır. Toplum-sal cinsiyete dayalı işbölümünün işyerindeki kadına nasıl zarar verdiğine daha az dikkat çekilmiştir. Kısaca, birey olarak kadınlara erkeklerden farklı davranılmaktadır. Cinsel taciz Avrupa'daki işyerlerinde yaygınlaşmıştır. Me-sele cinsiyet eşitsizliğinin bir kaç önemli çizgisini kesip geçmektedir. Prob-lem işyerinde güce dayalı suiistimal olduğu için ekonomik iyileşmeyi ve cin-sel özgür irade hakkını da etkilemektedir.<sup>97</sup>

Bu direktif/ yönerge hazırlanması sürecinde feminist hareketin yönergenin cinsiyet ayrımcılığı ile ilişkili olarak mağdur odaklı hazırlanmasında önemli etkisi olmuştur. Diğer taraftan da hala yönerge Avrupa'daki feminist hare-ketin beklentilerini tam olarak karşılamamakta ve bazı sınırlılıkları içermek-tedir. Örneğin; Birlik cinsel tacizden koruma mekanizmalarının işyerlerinde kurulması, mevzuatı uygulama ve mevcut mevzuatı güçlendirme başlıklarını üye devletlerin iradesine bırakmıştır.

*İşyerinde Cinsel Taciz; Yönerge hangi taciz şeklinin, kim tarafından, hangi durumlarda kabul edileceği konusunda belirleyici değil. Cinsel tacizin üstler veya çalışma arkadaşları tarafından yapılmasının ka-nun dışı olduğu kesin olmakla beraber; garsonlar, barmaidler, hem-şireler ve diğer hizmet sektöründe çalışanlar da müşterileri tarafın-dan cinsel tacize uğramaktalar. Daha da ötesi, iş arkadaşları arasın-daki cinsel taciz sadece işyerlerinde değil, şirket partileri, iş seyahat-leri ve özel partiler gibi iş ile ilgili organizasyonlarda da olabilir. İş-yerinin Ötesinde Cinsel Taciz; Yönerge işyerlerinin ötesinde, eğitim enstitülerinde öğretmenler veya profesörlerle öğrencileri arasında gerçekleşen cinsel tacizi açık bir şekilde engellemediği gibi doktor ve*

*psikologlarla hastaları arasında, vekil ve müşterileri arasında, mal sahipleri ve kiracılar arasındaki güç suistimalini de kapsamıyor. 5 Kasım 2003'ün AB Council Directive'i AB cinsiyet ayrımcılığı sınırlarını çalışma yaşamı kapsamında, sağlık ve ev hizmetleri de dahil olmak üzere her türlü hizmet tedarikini kapsayacak şekilde genişletiyor. Bu Directive aynı zamanda, mal ve hizmet tedarikinde ve erişiminde, erkek ve kadın arasında eşit muamele prensibini yerine getirecek, cinsel taciz için de uygulanabilir. Yayılma etkisi er ya da geç, güç ve otorite suistimalini sadece işyerlerinde değil, sigorta primleri, ev hizmetleri, banka kredilerine erişim ve taşımacılık gibi hizmet tedarikinde de engelleyen kanunları güçlendirebilir. Bu yüzden yasalar cinsel tacizi sadece işyerlerinde değil, bu durumlarda ve hizmet sektöründe de engellemeli. Bu eğitim programları, cinsiyet eşitliği kültürü sorununun merkezi olan işyerinde erkeğin kadına eşit davranması konusunu ele almalı. Daha da ötesi, işverenler işyerlerinde kadın tarafından yapılan işin, erkek tarafından yapılan eşit addedilmesi, kadınları yönetici pozisyonlara terfi ettirmeyi, cinsiyet ayrımcılığına karşı çalışmayı ve maaşlardaki farklılığın önüne geçecek önlemler almayı da kapsayan, daha çok cinsiyet eşitliği için çeşitli önlemler kullanmak üzere teşviklerde bulunmalı.<sup>98</sup>*

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde cinsel taciz ciddi bir sorun olarak yaşanmakta ve % 30 ila % 50 arasında cinsel taciz farklı sektör araştırmalarında karşımıza çıkmaktadır. İşyerinde cinsel tacizin ağırlıklı mağdurları ise kadınlardır. % 10'luk bir oranda erkeklerin cinsel tacize maruz kaldıklarını göstermektedir.<sup>99</sup>

98 a.g.e., s: 6,7

99 European Commission, (1999), Sexual Harrasment at the Workplace in the European Union, Luxemburg Office for Official Publication of the European Communities, aktaran Zippel, Kathrin S., (2006), Gender Equality Politics in the Changing European Union: The "European Union Anti- Discrimination Directive and Sexual Harassment", Working Paper Series no: 134, Center for European Studies, Harvard University, s:2

Yönergeden önce Yunanistan ve Portekiz dahil bir kaç ülke bu problemi yok sayıyordu ve cinsel tacizi suç olarak düzenleyen yasaları yoktu. Avrupa Topluluğu'nda yumuşak hukuk (soft-law) ölçütlerine cevap olarak 1990'larda bir kaç ülke yasal düzenlemeler yaptı. Belçika, İrlanda ve Hollanda belki de en geniş kapsamlı yasal reformlar yaptı. Bazı ülkelerin, en görünür haliyle İngiltere'nin içtihat hukuku, cinsiyet ayrımı olduğunu onaylayarak, anlamlı ekonomik yaptırımlar ve tacizcilere ve çalışan kadınların haklarını ihlal eden çalışanlara verilen maddi tazminat cezalarıyla, cinsel taciz kurbanlarının yasal haklarını geliştirdi. Çoğu üye ülke çalışanları cinsel tacizden sorumlu tutmak üzere yasalarını değiştirdi. Kimi cinsel tacizi kadın hakları olarak nitelerken, diğerleri (mesela Hollanda) konuyu işyerinde sağlık ve güvenlik problemi olarak ele aldı. Fransa, tacizcileri ceza mahkemesine getirerek hapis ve para cezasına çarptırarak ceza hukukunu kabul etti. Ancak tüm ülkelerdeki problem, yasaların cinsel tacize karşı nasıl yürütüldüğü ve uygulandığıdır. Sadece İrlanda, İngiltere ve Avusturya gibi pek az ülkede cinsel taciz mağdurları şikayetlerini doğrudan devlet kurumlarına örneğin Eşit Fırsatlar Komisyonları aracılığı ile bildirebiliyorlar.<sup>100</sup>

## B- Türkiye'de Durum;

İşyerinde cinsel taciz, Türk İş Hukukuna yeni girmiş bir kavramdır. 4857 sayılı İş Kanununda cinsel tacize ilişkin özel bir bölüm bulunmamakla beraber, Kanunun 24. maddesinin (d) fıkrası ile 25. maddesinin (c) fıkrası, cinsel tacizi, işçiye ve işverene derhal fesih hakkı veren koşullar arasında saymıştır. 24. maddenin (d) fıkrası hükmüne göre, işçi, diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğrar ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen işveren gerekli önlemleri almazsa, iş ahdini derhal feshede-

100 Zippel, Kathrin S., (2006), Gender Equality Politics in the Changing European Union: The "European Union Anti-Discrimination Directive and Sexual Harassment", Working Paper Series no: 134, Center for European Studies, Harvard University, s:4

bilir. 25. maddenin (c) fıkrası benzer bir düzenlemeyi işveren için yapmaktadır. Haklı fesih yetkisine ilişkin yasal süre eylemin öğrenilmesinden itibaren 6 iş günüdür. Eylemin öğrenilmesine ilişkin süre de bir yıl ile sınırlıdır. Akdin, haklı sebeple derhal feshedilmesi, işçi ve işveren için karşı taraftan tazminat isteme hakkını doğurur (Madde 26). İşyerinde cinsel taciz durumunda, halen yürürlükte bulunan Medeni Kanununun kişilik haklarının korunmasına ilişkin maddesi ve Borçlar Kanununun manevi tazminatlarla ilgili maddesi ile işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunu düzenleyen maddeleri çeşitli düzenlemeler getirmektedir.<sup>101</sup>

Eylül 2004'de TBMM tarafından kabul edilen yeni TCK tasarısının 105. maddesinin ikinci fıkrası da işyerinde cinsel tacizi düzenlemektedir. Buna göre, “cinsel taciz, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkra göre verilecek cezanın alt sınırı 6 ay, üst sınırı 4 yıldır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.”<sup>102</sup> Ayrıca konu ile ilgili içtihat oluşmuş durumdadır. Bununla ilgili olarak yapılması gerekenler ise taciz ve cinsel tacizin ayrıntılı yasal tanımının yapılmasıdır.

### 3.2.8. Kısmi Zamanlı Çalışma

#### A- Avrupa Birliği'nde Durum

Gelişmiş ülkelerde standart dışı istihdam artarken gelişmekte olan ülkelere ise kayıt dışı istihdam artmaktadır ve her iki durumda da çalışma koşulları açısından negatif uygulamalar görülmekte ve bu çalışma biçimlerinde

101 İştat, C., Sayın, A., Şenol, N., *a.g.e.*, s: 36

102 *a.g.e.*, s: 37

en fazla istihdam edilen kadın işgücü bu durumun birincil etkilenen grubu olarak karşımıza çıkmaktadır. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde standart dışı çalışma uygulamaları artmakta ve özellikle kısmi çalışma biçimi yaygınlaşmaktadır. Bu çalışma biçiminde de aile yaşamı ile çalışma yaşamını dengelemeye çalışan kadın işgücü yer almaktadır. AB düzeyinde çalışan kadınların yaklaşık üçte biri bu tür çalışma içindedir. Atipik veya standart dışı çalışma olarak adlandırılan istihdam biçimlerinin, işgücü ve işveren arasında farklı bir ilişki doğurduğu, iş hukukundaki koruyucu hükümlerin uygulanması açısından sorunlara yol açtığı bilinmekle beraber, giderek yaygın uygulamalara dönüştükleri de bir gerçektir.<sup>103</sup>

Günümüzde kısmi zamanlı çalışma en çok kadın işçilerin tercih ettiği çalışma biçimidir. Çalışma yaşamı ile aile yaşamının uyumlaştırılmamış olması ve ev içi sorumluluklar olarak tanımlayabileceğimiz yeniden üretim faaliyetleri ve bakım faaliyetleri kadın üzerinde toplumsal bir sorumluluk olarak tanımlandığı için kadınların esnek çalışma biçimlerinde istihdam edilmesi kadınlar için iş yaşamında dezavantajlara neden olmaktadır. Bunun önüne geçmek için alınan tedbir 97/81/EC sayılı direktif/yönergedir.<sup>104</sup> Bu yönerge; 15 Aralık 1997 tarihli ve 97/81/EC sayılı yönergenin amacı, bütün iş kollarını kapsayan örgütler tarafından (UNICE, CCEP ve ETUC) imzalanan, 6 Haziran 1997 tarihli Kısmi Zamanlı Çalışma Çerçeve Sözleşmesini uygulamaya koymaktır. 97/81/EC sayılı Yönergenin Ek'inde yer alan Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu, Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Avrupa Kamu Katılımlı Kuruluşlar Merkezi tarafından hazırlanan Kısmi Zamanlı Çalışma Çerçeve Sözleşmesinin 3. maddesinin 1. fıkrasında "kısmi zamanlı işçi", 2. fıkrasında ise "karşılaştırılabilir tam zamanlı işçi" kavramları tanımlanmaktadır.

103 Koray, Meryem, (2005), Sosyal Politika, İmge, Ankara, s:201,202

104 Hermans, Stefaan, (2001), Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Süreci: Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyum, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, İstanbul, s:12



Buna göre; kısmi zamanlı işçi; karşılaştırılabilir bir tam zamanlı işçinin normal çalışma saatlerinden haftalık olarak veya bir yıla kadar süreli istihdamın ortalaması olarak hesaplandığında, normal çalışma saatleri daha az olan çalışan anlamındadır.

Karşılaştırılabilir tam zamanlı işçi ise; aynı kuruluşta kıdem, diploma, beceri gibi diğer hususlarda dikkate alınarak, aynı tipte iş akdi olan veya istihdam ilişkisi içinde bulunan aynı veya benzer bir iş yapan tam zamanlı işçi anlamındadır. Karşılaştırılabilir tam zamanlı işçi olmadığı hallerde karşılaştırma, uygulanan toplu sözleşme referans alınarak yapılır veya uygulanan bir toplu sözleşme de yoksa ulusal mevzuat, diğer toplu sözleşmeler veya uygulama esas alınır. Aynı sözleşmenin 4. maddesi, ayrımcılık yapmama ilkesi başlığı altında düzenlenmiştir ve bu maddeye göre istihdam koşulları bakımından farklı muamele için nesnel gerekçeler yoksa, kısmi zamanlı çalışan işçiye sadece kısmi zamanlı çalışmasından dolayı, karşılaştırılabilir tam zamanlı işçinin gördüğü muameleden farklı bir muamele yapılamaz. Nesnel gerekçelerin tanımlanmamış olması özellikle bu çalışma biçiminde erkeklere oranla daha fazla istihdam edilen kadınlar için dezavantaja neden olabilecek uygulamalara kapı açabilir.

## B- Türkiye’de Durum

Kısmi zamanlı çalışma AB üyesi ülkelere kıyasla Türkiye’de yaygın bir çalışma biçimi değildir işgücü piyasasının esnekleştirilmesi hedefi kapsamında yaygınlaştırılmaya çalışılan bir çalışma şeklidir.<sup>105</sup>

4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde “kısmi zamanlı iş sözleşmesi” tanımlanmıştır. Bu tanıma göre “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin,

105 İşat, C., Sayın, A., şenol, N., *a.g.e.*, s: 64

98

tam süreli iş sözleşmesi ile emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda, sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.” Kısmi zamanlı iş sözleşmesinin tanımlanmasına rağmen, tanımlamada referans gösterilen emsal işçi kavramının tanımlanmamış olması uygulamada sorunlara yol açabilecek bir eksikliktir. Yine İş Kanununun 13. maddesinde kısmi zamanlı çalışan işçi için ayrımcılık yapılmaması ile ilgili düzenleme mevcuttur. Bu düzenlemeye göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı, tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Bu düzenleme olumlu olmakla birlikte, farklı muamele için “nesnel gerekçelerin” ne olduğu açıkça tanımlanmamıştır.<sup>106</sup> Kadın Emeği Platformu Komisyon Raporları'nda kısmi çalışma ve genel olarak esnek zamanlı çalışma kadın istihdamını arttırıcı çalışma biçimleri olarak tanımlanmış ve bu konu ile ilgili yönetmeliklerin uygulamayı kolaylaştıracak biçimde yeniden düzenlenmesi ve Sosyal Güvenlik Mevzuatına esnek çalışma şekillerinin dahil edilmesi önerilmiştir.<sup>107</sup>

106 İşat, C., Sayın, A., Şenol, N., *a.g.e.*, s: 48

107 Kadın Emeği ve Çalışma Hayatı Komisyon Raporu, (2005), Kadın Emeği Platformu Komisyon Raporları içinde, ILO, TÜRK-İŞ, UNFPA

## 4. BÖLÜM

# KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ AÇISINDAN TÜRKİYE'NİN AVRUPA BİRLİĞİ'NE KATILIM SÜRECİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

### 4.1. Kadın Erkek Eşitliği Açısından İlerleme Raporlarının Değerlendirilmesi

Türkiye Avrupa Birliği'ne tam adaylık statüsü kazanmadan önce, 1998 yılında ilk ilerleme raporu yayımlanmış ve 1999 yılında Helsinki zirvesinde aday statüsü kazandığında, Avrupa Birliği müktesebatına uyum için çalışmaları başlatmıştır. Bu ilerleme raporlarını 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 ve 2005 ilerleme raporları izlemiştir. Kasım 2000'de yayınlanan ilerleme raporu Helsinki Zirvesi'nden sonra hazırlanan ilk ilerleme raporu olması açısından önemlidir. Bu raporda yer alan değerlendirmeler ışığında ilk Katılım Ortaklığı Belgesi oluşturulmuştur. İlerleme raporları siyasi ve ekonomik kriterler ve AB müktesebatı çerçevesinde bir değerlendirme yapmaktadır. Siyasi kriterler altında yer alan kadın-erkek eşitliğini sağlama müzakerelerin başlaması için ön koşul olarak tanımlanmıştır.

#### A- Türkiye Avrupa Birliği Kapısında Aday Adayı Ülke

1998 yılında yayınlanan ilk ilerleme raporunda, sosyal politikalar başlığı altında, özellikle medeni ve siyasi hakların fiilen korunmasına değinilmiştir ve kadınların statüsünün, AB ülkelerinin çoğunda geçerli olan duruma gittikçe da-

ha uygun hale gelmekte olduğundan bahsedilmiştir. Rapor 1985 yılında onaylanan Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin, henüz Medeni Kanunla uyumlaştırılmamış olduğundan bahseder. 25 Ağustos 1998'de onaylanan Medeni Kanun tasarısı, o dönemde henüz TBMM'de komisyon aşamasındadır. Kanun kabul edilirse, Türkiye'de kadın ve erkekler arasında var olan eşitsizliklerin büyük bir kısmının ortadan kaldırılacağından bahsedilmektedir. Bu ilk rapor ev içi şiddetin yaygınlığından bahseder ve Medeni Kanun'da, evlilik içinde kadına yönelik şiddet konusunda özel hükümlerin bulunmadığını genel hükümlerin kullanıldığını belirtir. Bunun yanı sıra Meclis'in 1998 yılının Ocak ayında çıkarmış olduğu yasa ile eşlerin birbirine kötü davranmasını yasakladığına da değinmiştir. Bu tarihlerde henüz aday ülke statüsünde olmayan Türkiye için yazılan bu ilk ilerleme raporu oldukça ciddi sorunlardan bahsetmektedir. 1998 yılı ilerleme raporu "İstihdam ve Sosyal İşler" başlığı altında mevcut bilgilere dayanılarak Türkiye'nin sağlık, sosyal güvenlik, işgücü ve fırsat eşitliği mevzuatının topluluk müktesebatına uyum derecesini saptamanın zor olduğu ifade edilmiştir.<sup>108</sup>

## B- Türkiye Aday Ülke Olma Yolunda

1999 yılına hazırlanan ilerleme raporunda "Ekim 1998'den bu yana bazı olumlu adımlar atılmış olsa da, Türkiye'de kaygı verici bazı sorunlar hala mevcuttur"<sup>109</sup> denilmiştir; fakat 1999 Temmuz'unda Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine Türkiye'nin koymuş olduğu çekincelerin kaldırılmasının olumlu bir gelişme olduğundan bahsedilmiştir. Rapor, bu çekincelerin 14 yıl önce Türk Medeni Kanunu'nun evliliğe ve aile ilişkilerine dair hükümlerine aykırılık gerekçesiyle konulduğunu da belirtmiştir. Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, toplumlarda varolan kadın-er-

108 <http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular/AvrupaBirliigiilerlemeRaporu1998/pdf>, s:38

109 [http://www.deltur.cec.e.int/g\\_duzenlirapor\\_1.html](http://www.deltur.cec.e.int/g_duzenlirapor_1.html)

kek eşitsizliğini ortadan kaldırmayı amaçlayan önemli bir Birleşmiş Milletler Sözleşmesidir. Bu nedenle, demokratik ve eşitlikçi bir ülke olma yolunda önemli adımlar atan Türkiye'nin hangi maddelere hangi nedenlerle çekince koyduğunu burada incelememizde yarar var. İlk çekince Sözleşmenin 15/2'nci maddesine konulmuştur. Madde şöyledir: "Taraf devletler medeni haklar bakımından kadınlara erkeklerinkine benzer hukuki ehliyet ve ehliyeti kullanmak için eşit fırsatlar tanıyacaklardır. Özellikle, kadınlara akit yapmada ve mülk idaresinde eşit haklar verecekler ve mahkemelerde davaların her aşamasında eşit muamele edeceklerdir"<sup>110</sup> T.B.M.M. Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu'nun raporuna göre; sözleşmenin bu maddesine o dönemki Medeni Kanun'un 159. maddesinde yer alan "karının çalışması, meslek seçimi kocanın rızasına bağlıdır" hükmü nedeniyle çekince konulmuştur<sup>111</sup>. Anayasa Mahkemesi 19.11.1990 tarih ve E: 1990/30 K: 1990/31 sayılı kararı ile bu maddeyi iptal etmiştir<sup>112</sup>. Çekincenin dayanağı ortadan kalktığı halde; çekince, 1999 yılına kadar kaldırılmamıştır. Bir diğer çekince konulan madde, sözleşmenin 15/4 üncü maddesidir. Madde: "Taraf devletler, kadın ve erkeğe hukuki olarak ikametgâh seçme ve nakletmekte eşit yasal haklar tanıyacaktır"<sup>113</sup>, demektir. Yine aynı rapora göre; sözleşmenin bu maddesine, o zamanki Medeni Kanun'un 152. maddesindeki "Koca birliğin revidir. Evin intibai ona aittir." ve 21. maddesindeki "Evli kadının ikametgâhı, kocanın ikametgahıdır" hükümlerine dayanarak çekince konulmuştur<sup>114</sup>. Günümüzde ise durum, Yeni Medeni Kanununun 186. maddesinde "eşler oturacakları konutu birlikte seçerler" şeklinde düzenlenmiş ve Kanuna eşitlik anlayışı yerleştirilmiştir.<sup>115</sup>

110 Kadının Statüsünün Araştırılarak Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin Yaşama Geçirilmesi İçin Alınması Gereken Tedbirleri Tespit Etmek Amacıyla Kurulan T.B.M.M. Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporu, (2003), KSSGM, Ankara, s.25.

111 a.g.e., s.25.

112 a.g.e., s.25.

113 a.g.e., s.25.

114 a.g.e., s.26.

115 <http://www.mfa.gov.tr/turkce/gruph/hd/11.htm>

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne yönelik olarak konulan diğer çekinceler ise; 16/1 (c,d,f,g) maddeleridir. Bu maddeler;

Taraf devletler kadınlara karşı evlilik ve aile ilişkileri konusunda ayrımı önlemek için gerekli bütün önlemleri alacaklar ve özellikle kadın-erkek eşitliği ilkesine dayanarak kadınlara,

- (c) evlilik süresince ve evliliğin son bulmasında aynı hak ve sorumlulukları sağlayacaklardır,
- (d) medeni durumlarına bakılmaksızın, çocuklarla ilgili konularda ana ve babanın eşit hak ve sorumlulukları tanınacak, ancak her durumda çocukların çıkarları en ön planda gözetilecektir,
- (e) her durumda çocukların çıkarları en üst düzeyde tutularak ulusal yasalarda mevcut veli, vasi, kayyum olma ve evlat edinme benzeri veya benzeri müesseselerde eşit hak ve sorumluluklar sağlayacaklardır,
- (f) aile adı, meslek ve iş seçimi dâhil her iki eş (kadın-erkek) için, eşit kişisel haklar tanınacaktır.”<sup>116</sup>

16/1(c) maddesine; o dönemki, Medeni Kanun'un 152. maddesi "koca birliğin reisidir, evin intihabı kadın ve çocukların münasip veçhile iâşesi ona aittir" hükmü, Medeni Kanun'un 154. maddesi "birliği koca temsil eder", Medeni Kanun'un 155. maddesi "kadının da koca gibi birliği temsile hakkı bulunmaktadır, karının üçüncü şahıslar tarafından malum olabilecek surette selahiyetini tecavüz etmeyen tasarruflarından koca mesuldür", Medeni Kanun'un 156. maddesi "kadın birliği temsil yetkisini suiistimal ettiğinde bu yetki koca tarafından nez edilecektir", Medeni Kanun'un 157. maddesi "kadının nez'in sebepsiz olduğunu ispatı halinde bu yetki kadına iade edilecektir", Medeni Kanun'un 158. maddesi "koca açık yada gizli izin vermediği sürece kadın temsil yetkisini aşamaz" ve Medeni Kanun'un 160. maddesi "birliğe ait mallarla ilgi-

116 TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, a.g.e., s.26,27,28.

li olarak üçüncü şahıslara karşı açılan davalarda kocanın karıyı temsil ile mükellef olduğu" hükümleri gereğince<sup>117</sup>, çekince konulmuştur.

Yeni Medeni Kanunda ise bu maddeler şu şekilde değiştirilmiştir: Medeni Kanun'un 186. maddesinde "eşler oturacakları konutu birlikte seçerler.", 188. maddesinde "eşlerden her biri, ortak yaşamın devamı süresince ailenin sürekli ihtiyaçları için evlilik birliğini temsil eder", 189. maddesinde "Birliği temsil yetkisinin kullanıldığı hâllerde, eşler üçüncü kişilere karşı müteselsilen sorumlu olurlar", 190. maddesinde "temsil yetkisinin kaldırılması ve sınırlandırılması", 191. maddesinde "temsil yetkisinin geri verilmesi", 193. maddesinde "eşlerin her birinin diğeri ve üçüncü kişilerle her türlü hukuki işlemi yapabileceği", 194. maddesinde "aile konutu üzerinde eşlerin ortak hakları" ve 202. maddesinde "paylaşmalı mal ayrılığı rejiminin uygulanması" konularında hükümler getirilmiştir. Edinilmiş mallara katılım rejimi yasal mal rejimidir. 202. maddede de eşler arasında edinilmiş mallara katılma rejiminin uygulanmasının asıl olduğu belirtilmiştir.

Sözleşmenin 16/1(d) maddesine geldiğimizde, bu maddenin o dönemki "Medeni Kanun'un 263. maddesinde "evlilik sırasında ana ve baba velayeti birlikte icra ederler, ancak anlaşmazlıklarda babanın reyi muteber olacaktır" hükmünün babanın reyine üstünlük tanıdığından<sup>118</sup>, çekince konulmuştur. Yeni Medeni Kanunda; 336. maddede, "Evlilik devam ettiği sürece ana ve baba velâyeti birlikte kullanılır" şeklinde bir düzenleme yapılmıştır<sup>119</sup>. Görüldüğü gibi, erkeğin üstün konumundan, kadın ve erkeğin eşitliğine doğru olumlu adımlar atılmaya başlanmıştır.

Sözleşmenin 16/1(e) maddesine baktığımızda ise, Medeni Kanun'un 255. maddesinin "eşlerden birinin evlat edinebilmesi için diğeri için rızası aranacaktır"

117 TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *a.g.e.*, s.26.

118 TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *a.g.e.*, s.27.

119 <http://www.mfa.gov.tr/turkce/grup/hd/11.htm>.

ve 263. maddesinin “anlaşmazlık halinde babanın reyine üstünlük tanınacaktır”<sup>120</sup> hükümleri nedeniyle çekince konulmuştur. Yeni Medeni Kanun, 306. maddesiyle eşlerin birlikte evlat edinmesi hükmünü getirmiştir<sup>121</sup>. 16/1(f) maddesine ise, Medeni Kanun’un 153. maddesine “karı, kocanın aile ismini taşır” ve 159. maddesine “kadının meslek ve sanatının icrası kocasının iznine tabidir” dayanarak çekince konulmuştur<sup>122</sup>. Araştırma Komisyonu’nun raporuna göre; “153. Madde 22.5.1997 tarih ve 22996 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan, 14.5.1997 tarih ve 4248 sayılı Kanunla değiştirilerek “kadının kocasının soyadı önünde kendi soyadını da kullanabilmesi” sağlanmıştır”<sup>123</sup>. Yeni Medeni Kanunda da, Madde 187 ve Madde 192 bu konuları düzenlenmiştir. Madde 187 “Kadın, evlenmekle kocasının soyadını alır; ancak evlendirme memuruna veya daha sonra nüfus idaresine yapacağı yazılı başvuruyla kocasının soyadı önünde önceki soyadını da kullanabilir”<sup>124</sup> denilmiş, Madde 192 ile de “eşlerden birinin meslek ve iş seçimi diğer eşin ve ailenin huzur ve yararı göz önünde tutulur”<sup>125</sup> hükmü getirilmiştir. Sözleşmeye konulan en son çekince, 29/1 maddesidir. Madde şu şekildedir: “İki veya daha fazla taraf devlet arasında işbu sözleşmenin yorum veya uygulanmasından doğan ve müzakere ile çözümlenemeyen herhangi bir uyuşmazlık, birinin talebiyle hakem kuruluna götürülecektir. Taraflar tahkimname talebinden itibaren 6 ay içinde hakem kurulunun teşekkül tarzında anlaşmazlırsa taraflardan herhangi biri uyuşmazlığı Uluslararası Adalet Divanı’na divan statüsü gereğince götürebilir”<sup>126</sup>. Komisyon’un raporuna göre; “T.C. Hükümeti, Akit Devletlerin büyük kısmının yaptığı gibi, Uluslararası Adalet Divanının mecburi yargısını kabul etme konusundaki 29. maddesinin 1. fıkrasına ihtirazı kayıt (çekince) konulmasını kararlaştırmıştır”<sup>127</sup>.

120 TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *a.g.e.*, s.27-28.

121 <http://www.mfa.gov.tr/turkce/gruph/hd/11.htm>.

122 TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *a.g.e.*, s.28.

123 TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *a.g.e.*, s.28.

124 <http://www.mfa.gov.tr/turkce/gruph/hd/11.htm>.

125 <http://www.mfa.gov.tr/turkce/gruph/hd/11.htm>.

126 TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *a.g.e.*, s.28-29.

127 *a.g.e.*, s.29.



Görüldüğü gibi Türkiye 1985 yılında bu dört maddeye çekince koymuş, daha sonra değişen şartlarla birlikte, 1999 yılında bu çekinceleri kaldırmıştır. Böylece bu gelişme o dönemdeki İlerleme Raporuna olumlu bir adım olarak yansımıştır. Ayrıca; Türkiye bu çekinceleri kaldırmakla, BM sisteminde Çocuk Hakları Sözleşmesi'nden sonra en geniş katılımlı sözleşme olma niteliğini taşıyan Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne çekince koymaksızın taraf olmuştur. Burada altı çizilmesi gereken nokta, yapılan bu değişikliğin Uyum Yasaları çerçevesinde yapılmadığıdır; çünkü o tarihte henüz ilk uyum yasası çıkmış değildir. Yine de Türkiye atmaya başladığı bu önemli adımlarla, Aralık 1999'da Helsinki zirvesinde Avrupa Birliği'ne aday ülke statüsünü kazanmıştır.

1999 yılı İlerleme Raporu İstihdam ve Sosyal İşler başlığı altında sağlık, sosyal güvenlik, işgücü ve fırsat eşitliği alanlarında Türk mevzuatının müktesebat ile uyumlaşma derecesinin sınırlı olduğunu sosyal güvenlik sisteminin ağır mali yük altında olmaya devam ettiğini belirtmiştir.<sup>128</sup>

### C-Türkiye Avrupa Birliği'nde Aday Ülke Statüsünde

2000 yılında yayınlanan İlerleme Raporu Türkiye'nin aday ülke konumundayken yazılan ilk ilerleme raporu niteliğini taşımaktadır. Rapor sosyal politikalar başlığı altında değindiği kadın konusunda, fırsat eşitliği bakımından kadın erkek eşitsizliğinin halen büyük olduğunu belirtir. Bu bağlamda kadınlar için okumaz-yazmazlık oranı (% 25), erkeklere göre (% 6) oldukça yüksektir.<sup>129</sup> Türkiye, kadınların eğitim durumunu iyileştirmek için daha çok çalışma yapmalı ve muamele eşitliği açısından da Avrupa Topluluğu müktesebatıyla uygunluk sağlamalıdır. Türkiye Cumhuriyetinde bulunan mevcut

128 [http://www.meb.gov.tr/duyurular/AvrupaBirliğıİlerleme\\_raporu1999/Turkce.pdf,s](http://www.meb.gov.tr/duyurular/AvrupaBirliğıİlerleme_raporu1999/Turkce.pdf,s)

129 [http://www.deltur.cec.e.int/g\\_duzenlirapor\\_1.html](http://www.deltur.cec.e.int/g_duzenlirapor_1.html).

rejim, kocanın aile reisi olduğu ve evlilik birliğini tek başına temsil ettiğini öngörür. Kadın sivil toplum kuruluşlarının katkılarıyla hazırlanan ve parlamentoda müzakere edilen Medeni Kanun bu değişiklikleri içermektedir. 1999 yılı İlerleme Raporu'nda bahsedildiği gibi, kadınlara karşı şiddet ki bunun içine töre cinayetleri de girmektedir, halen ciddi bir kaygı konusu olarak görülmektedir. Daha önce de belirttiğimiz üzere 30 Aralık 1999 tarihinde Ecevit Hükümeti (57. Hükümet) tarafından Türk Medeni Kanunu TBMM'ye sevk edilmiştir. Kanun, 14 Ocak 2000'de TBMM Başkanlığı'nca Adalet Komisyonu'na havale edilir. Adalet Komisyonu'nda 4 Nisan 2000'de başlayan görüşmeler aralıklarla 14 Haziran 2001'e kadar sürer. Medeni Kanun'un değiştirilmesi yolunda yapılan çalışmalar, Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde atılan önemli adımlardan birisidir.

2000 Yılı İlerleme Raporunda “Sosyal Politikalar ve İstihdam” başlığı altında 1999 yılındaki duruma kıyasla, sosyal politika ve istihdam alanında çalışma hukuku, eşit muamele, sağlık ve güvenlik, sosyal diyalog gibi konularda ciddi bir ilerleme kaydedilmediği ifade edilmiştir. Türk mevzuatının, standartlar, yöntemler ve izleme gerekleri açısından topluluk mevzuatından çok farklı olduğu ve Türk Anayasasının, kadın-erkek eşitliğini garanti etmekte ve ayrımcılık yapmama ilkesini barındırmakta olduğu belirtilmiştir. Raporunda, eşit muamele ilkesinin uygulanmasını ve icra edilmesini sağlamak için çabalara ihtiyaç olduğu söylenmiştir. Kadınlar için kentsel istihdamı arttıracak eylemlerin tasarlanması gerektiği belirtilmiştir. İşsizlik oranları ve toplam istihdamın yarısının kayıt dışı olması eleştirilmiş ve Türkiye'nin aktif emek piyasası politikaları geliştirmeye başlaması gereklidir denilmiştir. Avrupa Toplulukları Antlaşmasınının 13. maddesinin (ayrımcılık yapmama) iç hukuka aktarılması için mevzuat çıkarılması ve uygulanması vurgulanmıştır.<sup>130</sup>

130 Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciği, (2000), 2000 Yılı Genişleme Stratejisi, “Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesi Üzerine 2000 Düzenli Raporu”, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, s: 64, 65

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne katılım sürecindeki ilerleme raporlarının dördüncüsü 2001 yılında hazırlanmıştır. Raporda kadına yönelik şiddetin kaygı verici bir konu olduğundan bahsedilmekte ve töre cinayetlerini işleyenlerin cezalarının azaltılmasına olanak sağlayan hükümlerin halen uygulandığı belirtilmektedir. 2001 Yılı İlerleme Raporu 13. Bölüm altında yer alan "Sosyal Politika ve İstihdam" başlığı altında bir önceki yıldan bu yana sınırlı bir ilerleme kaydedildiği ifade edilmiştir. Kadın-erkek arasında muamele eşitliği ve analık iznine dair çalışmaların başladığı ancak ilgili müktesebatın uyumlaştırılması yönünde yeni adımların atılması gerektiği söylenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında yeni bir uyumlaştırma çalışmasının gerçekleştirilmemesi eleştirilmiştir. İşsizliğin yüksek olması ve kayıt dışı ekonominin büyüklüğü vurgulanmış ve İŞ-KUR'un sosyal taraflarla işbirliği içinde aktif işgücü piyasası politikaları geliştirmeye başladığı ancak yeterli mali kaynağa sahip olmadığı vurgulanmıştır. Ayrımcılık ile ilgili çalışmalarda yeni bir ilerlemenin kaydedilmediği belirtilmiştir. Genel değerlendirme alt başlığı altında ise; genel olarak Türk mevzuatı ile AB müktesebatının uyumlaştırılması konusunda yapılacak işin çok olduğu belirtilmiş ve iş hukuku alanında, işletmenin devri veya iflası halinde işçilerin korunması, iş akdi, geçici işçilerin sağlık ve güvenliği, çalışma süresinin organizasyonu ve kısmi zamanlı çalışma, gençlerin çalışma hayatında korunması, Avrupa Çalışma Konseyi ve işçilerin işyeri dışında görevlendirilmesi gibi konularda adımların atılması gerekliliği ifade edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında AB müktesebatının uyumlaştırılması ve uygulanması gerekliliği belirtilmiştir. Kadın-erkek arasında muamele eşitliği konusunda, Türkiye müktesebata uyum sağlama çabalarına hız vermelidir denilmiştir. Ayrımcılık ile ilgili olarak Amsterdam Antlaşması'nın 13. maddesine dayanan ayrımcılık karşıtı müktesebatın uyu mu için Türkiye'nin daha fazla çaba göstermesi gerektiği vurgulanmıştır.<sup>131</sup>

131 <http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular/AvrupaBirligiilerlemeRaporu2002Ekim/ilerleme..Raporu2001Turkce.pdf>, s:65, 66, 67, 68

6 Şubat 2002 tarihinde Avrupa Birliği'ne yönelik ilk uyum yasası çıkartılmasının ardından TBMM'den geçen çeşitli yasalarla kadın konusunda önemli düzenlemelere imza atılmıştır. 2002 yılında yayımlanan İlerleme Raporu, sosyal politikalar alanında 2001'den 2002'ye dek geçen sürede sınırlı bir ilerleme kaydedildiğine değinmiştir. Türkiye Ulusal Programın siyasi kriterler bölümünde kısa vadede öncelikler arasında “kadın-erkek eşitliği alanında önemli değişiklikler getiren Türk Medeni Kanunu Tasarısı'nın yasalaşması” hedefi bulunmaktadır<sup>132</sup>. İlerleme Raporunda da, 22 Ekim 2001'de kabul edilerek yasalaşan, 8 Aralık 2001'de ise Resmi Gazete'de yayımlanan Medeni Kanun'un getirdiklerine ayrıntısıyla değinmiştir<sup>133</sup>.

Medeni Kanun'un, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne girme sürecinde sosyal politikalar alanında ve özellikle kadın erkek eşitliğini sağlama konusunda atılan en önemli adımlardan birisi olduğu açıkça görülebilir. Ayrıca AB'ye adaylık sürecinin, Türkiye'de kadınların durumunun iyileştirilmesini ivmelendirdiğini de, Medeni Kanunun 74 yıl sonra değişmesi ile görmekteyiz; çünkü Türk Medeni Yasası, 17.02.1926 tarihinde kabul edilmiş, 4.10.1926 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu tarihten 25.8.1998'e dek, yeni bir Medeni Kanun Tasarısı Bakanlar Kurulu tarafından onaylanıncaya kadar değiştirilememiştir. 2001 yılında ise yeni bir Medeni Kanun TBMM tarafından onaylanarak çıkartılmıştır. İlerleme raporlarının işaret ettiği eksikliği gidermeyi

132 <http://www.abgs.gov.tr>.

133 Rapor şöyle demektedir: “Ocak 2002'de yürürlüğe giren değiştirilmiş Medeni Kanun, önemli bazı iyileştirmeler getirmiştir. Kanun, "aile reisi" kavramını kaldırarak, kadınlara, çocukları ve evi ilgilendiren kararlarda söz hakkı tanımıştır. Kocalar, artık tek taraflı olarak "çiftin nerede yaşayacağına karar verme", veya karılarının çalışmasına izin verme hakkına sahip değildir. Kadınlar, artık kocalarının zina yapmaları halinde boşanma davası açma hakkına sahiptir. Değiştirilmiş Medeni Kanun evlilik birliği sırasında edinilmiş tüm malların eşit olarak paylaşılmasını temin ederek, boşanma halinde kadınların mali durumunu da güçlendirmektedir. Erkekler, eski karılarının mali bakımından daha iyi bir durumda olması halinde nafaka talep edebilmektedir. Yeni Kanun, çiftler boşanma davası açmadan önce altı aylık bir yasal ayrılık dönemi öngörmektedir. Kanun, hem erkek hem de kadın için yasal evlenme yaşını 18'e yükseltmiştir. Kanun ayrıca, yasal evlat edinme yaşını 35'ten 30'a indirmiş ve evli olmayanların da evlat edinilmesine imkân tanımıştır. Bunun dışında, evlilik dışı ilişkiden doğan çocuklar da diğerleriyle eşit miras haklarına sahip kılınmıştır” (Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, (2002), Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2002 Yılı İlerleme Raporu, Ankara, s.81.)

amaçlayan hükümetin bu değişikliği yapmasında AB'nin etkisi tartışılmaz. Ayrıca Anayasanın 41. maddesine “Aile içinde kadın erkek eşittir” cümlesinin eklenmesi de bu sürecin bir ürünüdür. Burada vurgulamadan geçilmesi gereken nokta ise Türkiye’de kadın hareketinin bu sürecin en önemli mimarları olmasıdır. 2002 İlerleme Raporu “Sosyal Politikalar ve İstihdam” başlığı altında genel olarak 2001 yılından beri sınırlı bir ilerleme kaydedildiğini kaydetmiştir. İş hukuku alanında somut bir ilerleme olmadığını ancak İş Kanununu revize etmek üzere bir komite kurulduğunu belirtmiştir. Çalışma yaşamında kadın-erkek arasında eşit muamele ilkesiyle ilgili olarak Birlik müktesebatına uyum sağlanması yönünde sınırlı ilerleme kaydedildiği ifade edilmiştir. Ağustos 2002’de kabul edilen iş güvencesi yasasının cinsiyete dayalı ayrımcılık durumlarında ispat yüküne dair bir hüküm içermesi raporda olumlu bir adım olarak değerlendirilmiştir. İstihdam konusunda temel sorunların sürdüğü özellikle kadın istihdamının çok düşük olduğunu vurgulanmıştır. Kayıt dışı ekonominin yaygınlığı eleştirilmiştir. Sosyal koruma ile ilgili olarak Nisan 2002 de uygulamaya konulan ve işini kaybeden sigortalı işçiler için ödenen işsizlik sigortasından bahsetmiştir. Ayrımcılık ile ilgili mücadele konusunda Ağustos 2002 de kabul edilen iş güvencesi yasasının iş akitlerinde ayrımcılık yapmamayı hüküm altına alması raporda önemli bir gelişme olarak kaydedilmiştir. Raporun genel değerlendirme başlığı altında ifade ettiği yapılması gerekenler ise; işçilerin bilgilendirilme hakları konusunda AB müktesebatının iç hukuka aktarılması gerekliliği, işe girme, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşulları bakımından cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda cinsiyete dayalı sınırlandırmaların kaldırılması gerekliliği, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili müktesebatın iç hukukla uyumlaştırılması gerekliliği belirtilmiştir. Türkiye’nin Avrupa İstihdam Stratejisine uygun bir şekilde istihdam politikası geliştirmeye yönelik çabalarını hızlandırması gerekliliği ifade edilmiştir. İŞ-KUR’un teşkilat kanununun hala çıkarılmamış olması eleştirilmiş ve İŞ-KUR’un kurumsal, insan kaynağı ve mali kaynak olarak yeterli hale getirilmesi gerekliliğinin aktif işgücü piyasası politikalarını geliştirme kapasitesi açısından önemli olduğu

belirtilmiştir. Türkiye'nin sosyal güvenlik sisteminin sorunlarını çözmesi gerekliliği ve kayıt dışı ekonomi ile mücadele etmesinin gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrımcılık yapmama ve eşit muamele sağlama konusundaki müktesebata uyum konusunda adımların atıldığı ancak alınması gereken tedbirlerin olduğu kaydedilmiştir.<sup>134</sup>

2003 Yılı İlerleme Raporunda ise son ilerleme raporundan bu yana kaydedilen gelişmeler olarak; çalışma süresi, kısmi zamanlı ve sabit süreli çalışma, toplu işten çıkarmalar ve iflas halinde çalışanların korunması gibi alanlarda müktesebatın en azından kısmen aktarıldığı yeni İş Kanunundan bahsedilmiştir. Kadınlar ve erkekler için eşit muamele konusunda yeni İş Kanununa eşit ücret, istihdamda eşit muamele ve ispat yükü ilgili yönergelere/direktiflere kısmen uyumlu olan bazı hükümlerin girdiği, analık izni ile ilgili düzenlemelerin yapıldığı ifade edilmiştir. İstihdam politikası ile ilgili olarak; genel işsizlik oranının bir önceki yıla göre yükseldiği ifade edilmiştir. Ayrımcılık yapmama ilkesi çerçevesinde yeni İş Kanununun ırksal veya etnik köken, cinsiyet, din ideoloji gözetmeksizin insanlar arasında eşit muamele ilkesini hüküm altına aldığı ayrıca Ağustos 2002'de kabul edilen İş Güvencesi Yasası'nın iş akitlerinin, cinsiyet, ırk, medeni durum, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik köken ve sosyal kökler ile ilgili nedenlerle feshedilemeyeceği yolunda bir hüküm içermesinin olumlu yönde ilerleme olduğu ifade edilmiştir. İş Kanunu madde 18 de yer alan iş güvencesi hükmünün koşulları ilerleme raporunda ele alınmış, bu koşulların sınırlandırıcı etkisinden bahsedilmiştir. Genel değerlendirme alt başlığında ise; çalışma hukukunun uyumlaştırılması için ek çabaya ihtiyaç olduğu belirtilmiştir. Çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğini sağlama ile ilgili eşit ücret, istihdamda eşit muamele, analık izni, zorunlu ve mesleki sosyal güvenlik programlarında eşit muamele konularının daha fazla uyum gerektirdiği ifa-

134 Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, (2002), Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2002 Yılı İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, s: 81, 82, 83, 84, 85

de edilmiştir. İşyerinde sağlık ve güvenlik alanında, Türkiye, kendi mevzuatını bu alandaki müktesebat ile uyumlu hale getirmek için çerçeve mevzuat ve ilgili uygulama yönetmeliklerini çıkarmalıdır denilmiştir. Ayrıca Türkiye Avrupa İstihdam Stratejisiyle uyumlu bir ulusal istihdam politikası geliştirmeye yönelik hız vermelidir denilmiştir. Raporda kadınların düşük istihdam oranı ve kayıt dışı ekonominin büyüklüğü eleştirilmiştir. İŞ-KUR'un kuruluş yasasının çıkarılması pozitif bir gelişme olarak kaydedilmiş ancak yeterli mali kaynaklarının olmaması aktif emek piyasası girişimlerini engelleyici bir unsur olarak belirtilmiş ve yine İŞ-KUR ile ilgili olarak kapasitesinin geliştirilmesi ihtiyacı vurgulanmıştır. Sosyal güvenlik sisteminin yetersizlikleri belirtilmiş ve bu konu ile ilgili kurumsal kapasite artırılması gerekliliği ve farklı sosyal güvenlik sistemleri arasında eşgüdüm sağlanmasının zorunluluğu belirtilmiştir. Ayrımcılık yapmama ile ilgili yönergelerin/direktiflerin Türk ulusal mevzuatına aktarılması gerektirdiği ve özellikle de Avrupa İstihdam Stratejisine uygun bir ulusal istihdam stratejisi oluşturulması gerekliliği raporda ele alınmıştır.<sup>135</sup>

Avrupa Birliği Komisyonu tarafından hazırlanan 2004 ilerleme raporunda da kadın-erkek eşitliği konusunda Türkiye'nin kaydettiği ilerlemeler ve yapması gerekenler tanımlanmıştır. Buna göre; Anayasanın 10. madde değişikliği, olumlu bir ilerleme olarak değerlendirilmiştir. Raporda, kadın-erkek eşitliği alanında olumlu gelişmeler olarak kaydedilen belli başlı yasal, idari ve kurumsal düzenlemeler aşağıda sıralanmaktadır.

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10. maddesinin birinci fıkrasına, 7 Mayıs 2004 tarihinde kadın-erkek eşitliğine ilişkin bir ibare eklenmiştir.
- Genel olarak kadının insan haklarını koruyan ve gözetilen düzenlemeler içeren yeni Ceza Kanunu, 26.9.2004 tarihinde kabul edilmiştir.

135 Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, (2003), Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2003 Yılı İlerleme Raporu, , Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, s:86,87,88

- Kanunları uygulayanlar dahil olmak üzere, toplumda kadına yönelik şiddet konusunda farkındalık artmaktadır.
- 22 Mayıs 2003 tarihinde yeni İş Kanunu kabul edilmiştir. Kanun uyarınca, hamile ve emzikli kadınların çalıştırılma ilkeleri ve gece çalışmasını düzenleyen yönetmelikler 2004 yazında yürürlüğe girmiştir.
- Yeni İş Kanununda, kadın işçiler için 16 haftaya çıkarılan doğum izni, 2004 yılında yapılan yasal düzenleme ile devlet memurları kapsayacak şekilde genişletilmiştir.
- Kamu sektöründe işe almada cinsiyet temelli ayrımcılığı yasaklayan Başbakanlık Genelgesi çıkarılmıştır.

2004 İlerleme Raporunda yer alan ve atılması gereken adımlara ve yapılması gereken yasal ve idari düzenlemelere ilişkin tespitler ve eleştiriler de aşağıdaki gibi özetlenebilir.

- Kadına yönelik aile içi şiddeti önleyecek yasal idari ve kurumsal düzenlemeler yeterli değildir.
- Yüksek okumaz yazmazlık oranları ve eğitime erişimlerinin kısıtlılığı nedeniyle kadınlar, ayrımcı uygulamalar karşısında korunmasız kalabilmektedir.
- Ayrımcı kalıp yargılar eğitim materyallerinde yer almaktadır.
- Çalışanların etkin bir şekilde korunmasına yönelik yasal düzenlemeler konusunda çok az bir ilerleme kaydedilmektedir.
- Türkiye'nin, Avrupa Sosyal Şartının 5, 6 ve 8. maddelerine taraf olmaması önemli bir eksikliktir.
- Ulusal mevzuatta, ebeveyn iznine ilişkin düzenlemenin yapılması gereklidir.
- Eşit değerde işe eşit ücret ilkesi hayata geçirilememektedir.
- İspat yükümlülüğü, zorunlu ve mesleki sosyal güvenlik konularında ek çabaya ihtiyaç vardır.
- İş Kanununun kapsamının genişletilmesi ve dışarıda kalan sektörlerin ve



işletmelerin kapsama alınması gereklidir.

- Karar verme mekanizmalarında kadın oranının yükseltilmesi gerekir.
- Ulusal mekanizma (KSSGM) yasal dayanağa kavuşturulmalıdır.<sup>136</sup>

Tüm bunlara ek olarak, İlerleme Raporunda, Avrupa İstihdam Stratejisiyle uyumlu bir ulusal istihdam politikasının geliştirilmesine yönelik çabalara hız verilmesi önerilmektedir. İlerleme Raporu, yüksek genç ve kadın işsizlik oranlarını, çok düşük düzeydeki kadın istihdamını ve hacimli bir kayıt-dışı ekonominin varlığını önemli sorun alanları arasında saymaktadır. İlerleme Raporu, Avrupa İstihdam Stratejisiyle uyum sağlamak üzere Ortak Değerlendirme Raporunun (Joint Assesment Paper) hazırlanmasına yönelik çabaların sürdürülmesini de önermektedir<sup>137</sup>.

Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan Türkiye'nin Üyeliği Perspektifinden Kaynaklanan Hususlar<sup>138</sup> başlıklı Belgede ise kadının siyasi, ekonomik ve sosyal yaşamdaki rolünün arttırılmasına yönelik çabaların fazlaştırılmasının öncelikli konulardan biri olduğuna değinilmektedir. Belgede ayrıca, cinsiyet eşitliği ve iş sağlığı ve güvenliği konularındaki AB mevzuatından belirli hususların Türk mevzuatına aktarılmış olmasına rağmen, etkili şekilde uygulanması konusunda sıkıntıların olabileceği belirtilmektedir.

2005 yılı İlerleme Raporuna göre ise; iş hukuku alanındaki ilerlemenin sınırlı olduğu ifade edilmiş ve bunun da iş hukukunun uygulama alanındaki kapsamının darlığından kaynaklandığı belirtilmiş ve belirli sektör ve kategori işlerin iş hukuku dışında bırakıldığı ifade edilmiştir. Raporda 50'den az çalışanı olan tarım işletmeleri örnek olarak verilmiştir. Sektörel çalışma sa-

136 İsat, C., Sayın, A., Şenol, N., (2004), Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecini İzleme Programı Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye, Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkezi, Açık Toplum Enstitüsü, İstanbul, s: 2

137 a.g.e., s: 2

138 AB Komisyonu, Komisyon Birimleri Çalışma Belgesi, Türkiye'nin Üyeliği Perspektifinden Kaynaklanan Hususlar, [SEC(2004) 1202], s. 21.

atlerinin halen Avrupa Çalışma Konseyi yönergeleri ile uyumlaştırılmadığı belirtilmiştir. İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yönetmeliklerin tam uygulanmadığı ve çalışma yaşamına dair mevzuatın kamu sektörünü de kapsayacak şekilde genişletilmediği eleştirilmiştir. İstihdamda kadınların payları başta olmak üzere yüksek genç nüfus işsizliği ve düşük işgücü oranları raporda ele alınmış ve kayıt dışı ekonominin büyüklüğü, kentsel ve kırsal işgücü piyasaları arasındaki açının genişliği eleştirilmiştir. Kadın ve erkeklere eşit muamele başlığı ayrı olarak bir paragrafta verilmiş ve bu konuda Türkiye'nin özellikle istihdamda ayrımcılığı yasaklayan AB yönergelerini iç hukuka aktarma noktasında bir önceki yıla göre ilerleme kaydetmediği ifade edilmiştir. Daha fazla uyuma ihtiyaç duyulan alanlar olarak da ebeveyn izni, eşit ücret, istihdama erişim, ispat yükümlülüğü ve kanuni ve mesleki sosyal güvenlik alanları belirtilmiştir. İş yasası ve işyerinde sağlık ve güvenlik alanlarında sınırlı ilerleme olduğu ancak sosyal diyalog, cinsiyet eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele alanlarında çok az veya hiç hukuki ilerleme olmadığı kaydedilmiştir. Çalışma Bakanlığının idari kapasitesinin güçlendirildiği ancak hem yasal hem de idari anlamda daha fazla çabaya gereksinim olduğu belirtilmiştir.<sup>139</sup> İlerleme Raporunda Ekonomik ve Sosyal Haklar başlığı altında kadınların işgücüne katılımlarının % 25,4'lük bir oranda olduğu ve OECD ülkeleri içinde en düşük orana sahip olduğu belirtilmiş; birçok kadının kayıt dışı sektörde olduğu ve sosyal güvenlik kapsamı dışında bulunduğu ifade edilmiştir. Bu olumsuz tablonun yanında kadınların bazı mesleklere katılımının nispeten yüksek olduğu; avukat, akademisyen ve doktorların yaklaşık % 30'nun kadın olduğu, Temmuz 2005'te Anayasa Mahkemesi Başkanlığına ilk kez bir kadının seçildiği vurgulanmıştır. Avrupa Sosyal Şartının anelik izni ile ilgili 8. maddesinin henüz kabul edilmediği belirtilmiştir.<sup>140</sup>

139 <http://www.abgs.gov.tr> : 17.11.2005/16:20., Avrupa Komisyonu Türkiye 2005 İlerleme Raporu Gayri Resmi Tercüme, s.110-113.

140 <http://www.abgs.gov.tr> : 17.11.2005/16:20., Avrupa Komisyonu Türkiye 2005 İlerleme Raporu Gayri Resmi Tercüme, s.37, 38

2006 yılında hazırlanan ilerleme raporunda da temel eleştiriler hem kadın hakları ile ilgili olarak eğitime erişim ve temsil sorununun altı çizilmiş ve sosyal alanda yaşanan ayrımcılıkların devam ettiği yinelenmiştir. Raporun 19 Bölümünde Ekonomik ve Sosyal Politika başlığı altında ise; AB'ye uyum çerçevesinde İş Kanununda bir ilerleme olmadığı kaydedilmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü ve istihdam politikalarında ilerlemenin olmayışı eleştirilmiştir. Eşit fırsatlar altında; eşit ücret, ebeveyn izni, ispat yükümlülüğü konuları için daha fazla çabaya gerek duyulduğu ve kadın istihdamının da bir başlık olarak ele alındığı Sosyal İçerme<sup>141</sup> Belgesinin tamamlanmamış olduğu belirtilmiştir. Ayrımcılık yapmama ile ilgili alınması gereken yasal düzenlemelerin hayata geçirilmediği ve uygulamalarda ciddi sorunların görüldüğü vurgulanmıştır.

2007 yılı ilerleme raporunda aile içi şiddetin önlenmesine yönelik yapılan çalışmalar sıralanmıştır. Bunlar, Başbakanlık Genelgesi ve buna bağlı KSGM'nin çalışmaları koordine etme görevi, Koruma kanununun kapsamının genişletilmesiyle aile içindeki tüm bireyleri kapsamasının sağlanması, farkındalık sağlama yönelik kampanyalar ve eğitimler. Bunlara rağmen namus cinayetleri zorla ve küçük yaşta evlendirme ve aile içi şiddetin önemli bir sorun olarak hala yaşandığı ifade edilmiştir. Kadın temsili arttırmaya yönelik KA-DER tarafından yürütülen kampanyaya atıfta bulunarak parlamentoda kadın temsiline önceki yıllara göre arttığı bunun olumlu bir gelişme olduğu ifade edilmiştir. Kadın istihdamının düşüklüğü eleştirilmiş ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitime

141 AB'yi ABD ile karşılaştırdığımızda farklı kılan bir boyutu, sosyal içerme adı verilen süreçlerle, sosyal uyumun geliştirilmesi ve sürdürülmesidir. Sosyal dışlama (sosyal içermenin tersi) sadece adaletsiz olarak değil aynı zamanda etkili, üretken ve global olarak rekabetçi bir ekonomiye hasar verici bir şey olarak görülüyor. Sosyal dışlama, sosyal eşitsizlikle ilişkili olan ama ondan farklı olan bir mefhum. Sosyal uyum yaklaşımının politik mantığı, durum kritik bir hal almadan müdahale etme ve devlet kaynaklarını telafi edici bir şekilde – barınma desteğinden eşit muamele mevzuatı için bölgesel yenileme politikalarına kadar – kullanmaktır. Sosyal içerme, etkili bir ekonomi için gerekli, etkili insan davranışı için gerekli olan hem sosyal hem ekonomik koşulları içerir ve aynı zamanda, sosyal ve siyasi istikrarı garantiye almak için politik katılım süreçlerinde de bir içerme sürecidir. Sosyal uyum, sosyal içerme ve sosyal dışlama kavramları, AB kurumları ve politikası içinde önemli bir yerde durmaktadır. Sadece ideolojik politik meşrulaştırmanın bir biçimi değildir, AB'nin kurumsal yapısına ve pratiklerine etkinlik kazandırır. (Walby, Sylvia, 2004, "The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime", içinde Social Politics, Vol. 11, No. 1, s:13)

erişim, sağlık ve yaşamı sürdürme, siyasi gücü elde bulundurma açısından kadın erkek farkı hala önemli bir düzeydedir denmiştir.

2008 yılı ilerleme raporunda ise; Ekonomik ve Sosyal Haklar başlığı altında; namus cinayetleri ve aile içi şiddete dair hazırlanan Başbakanlık Genelgesi'nin kamu kurumları arasında işbirliğini sağlamadaki pozitif katkısı belirtilmiş, sığınakların sayısının da hafif bir artış olduğu ifade edilmiştir. Sığınak sayısında hafif bir artışın ne anlama geldiği açık değildir. Zira sığınaklar sayılabilen mekânsal düzenlemeler olduğu için hafif bir artışın neye göre tanımlandığı ve bilgi kaynağı ilerleme raporunda yer almamaktadır. Kadın istihdamının AB ülkeleri içinde en düşük olduğu ülke olarak Türkiye eleştirilmiş ve istihdam paketi ile kadın istihdamını arttırmaya yönelik politik düzenlemeler yapılmış olmasına rağmen oranların düştüğü ifade edilmiştir. Ayrıca kadınların eğitime erişimi açısından Türkiye'nin AB üye Devletleri ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı Devletleri arasında en düşük seviyede olduğu belirtilmiştir. Namus cinayetlerinin 2007 yılında bir önceki yıla göre artış gösterdiğini ve cinayete kurban giden kadın sayısının 330 olduğunu belirten rapor aile içi şiddet, namus cinayetleri, erken yaşta ve zorla evlendirmenin ciddi sorunlar olarak durduğunu kaydetmiştir. Cinsiyet eşitliğine ilişkin parlamento komisyonunun hala kurulmamış olduğunu ifade eden rapor bu konuda kadın örgütlerinin taleplerine yer vermiştir.

## 4.2. AB'ye Uyum Sürecinde Türkiye'nin Yapması Gerekenler ile İlgili Genel Değerlendirme

Avrupa Birliği'ne tam üyeliği hedefleyen ve bu alanda uyum çalışmaları yapan Türkiye çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik uluslararası sözleşmelere imza atmıştır. Türkiye ile Avrupa Birliği arasında onaylanmış ve Türkiye'nin yükümlülüklerini yerine getirmesi noktasındaki taahhütlerinin izlenmesi araçları olan belgeler; Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa

Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ve İnsan Hakları Sözleşmeleridir. Bu belgeler AB çalışma yaşamı müktesebatının temelini oluşturan kaynaklar olduğundan dolayı Türkiye'nin yükümlülükleri altında AB'ye uyum sürecinde yer almaktadır. Müzakereler sürecinde ise Türkiye'nin yukarıda bahsedilen direktiflere uyum sağlaması veya eksikliklerini gidermesi gerekmektedir. Türkiye'de kadın hareketinin ajandasında yer alan çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik talepler de bu bağlamda görünürlük kazanmıştır.

9. Kalkınma Planı'nda yer alan 2013 yılı için hedef olarak belirlenen kadın istihdamının %29,6'ya çıkarılması ile ilgili herhangi bir çalışma planı veya strateji, planlamaya ilişkin diğer ulusal politika belgelerinde yer almamıştır. Dolayısıyla, 9.Kalkınma Planındaki hedefin hayata geçirileceğine dair hiçbir belirti bulunmamaktadır. Yine 9. Kalkınma Planı döneminde DPT içindeki Kadın ve Aile odaklı İhtisas Komisyonu'nun kaldırılmış olması kaygı vericidir. Kadınlar ve erkekler arasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması için öncelikle Orta Vadeli Planlarda ifade edilen fırsat eşitliği politikalarının kadının ekonomik katılımında ve siyasi temsilinde yetersiz olduğu gözlemiyle, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) tarafından bu başlıklarda ulusal eylem planları hazırlanmaya başlamıştır. Ancak Orta Vadeli Planlara kadınların ayrımcılığa uğradığı alanlar için geçici özel önlem politikalarının alınacağı eklenmesi gerekmektedir. 2008 yılı Orta Vadeli Mali Planında, KSGM'ye ayrılan bütçenin Gayri Safi Milli Hâsılaya oranı yıllar içinde değişmezken, KSGM'nin hedefleri sürekli artmaktadır. KSGM'ye ayrılan pay, hedeflere paralel olarak artırılmalıdır. KSGM'nin hazırladığı Strateji Planında kadın istihdamına ve kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı sorunlara ilişkin herhangi bir sorun veya hedef belirlenmemiştir. Aynı şekilde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının (ÇSGB) hazırlamış olduğu Strateji Planına bakıldığında, bu Planda da kadın odaklı herhangi bir hedef belirlenmediği görülmüştür. Oysaki AB uyum sürecinde iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik ebeveyn izni ile ilgili düzenlemenin ÇSGB tarafından uyumlaştırılacağı 2004 ve 2008 yılı Ulusal Planlarında yer almaktadır. Bu hedefin, ÇSGB Strateji Planına dâhil edil-

memiş olması kaygı vericidir. Ulusal İstihdam Stratejisi içine kapsamlı bir kadın politikasının dahil edilmesi gereklidir. Bunun için de, somut ve zamanla sınırlı hedeflerden oluşan bir planlama yapılmalı ve belirlenecek fırsat eşitliği politikalarının hayata geçirilmesi için bu konu ile ilgili mekanizmaların finans ve insan kaynağı açısından yeterli hale getirilmesi sağlanmalıdır. Bunlar da bütçeden ayrı bir kaynak ayrılmasını gerektirmektedir.

Kadın hareketinin talepleri istihdama girişte kadınların önündeki engellerin kaldırılması ve bu bağlamda hayata geçirilen fırsat eşitliği politikalarının uygulanabilir olması için kadının çalışma yaşamındaki konumunun güçlendirilmesidir. Bu konumun güçlendirilmesi için eğitimden, toplumsal cinsiyet rollerine ve çalışma yaşamındaki yatay ve dikey ayrımcılıktan meslek yönlendirmelerine ve seçimine kadar pek çok alanda ayrımcılık yapmama ilkesi altında kadınların ve erkeklerin sorumluluklarının ve becerilerinin cinsiyet eşitliği perspektifinde yeniden ele alınması gereklidir. Bu bağlamda özellikle aile yaşamının ve iş yaşamının uyumlaştırılması ve bu alanlardaki görev dağılımının düzenlenmesinde yasalardan güç alınabilmesi önemlidir. Örneğin ebeveyn izni düzenlemesi ile çocuk bakımına dair bütün sorumlulukların ebeveynler arasında eşit paylaşılmasının sağlanması, kadınların üzerinedeki çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi sorumlulukların bakım hizmetleri çerçevesinde karşılanması ve bu bakım hizmetlerinin devlet politikası olarak düzenlenmesi gereklidir. Yine kadınların toplumsal cinsiyet önyargılarından kaynaklı yaşadıkları, çoğu zamanda dolaylı ayrımcılık olarak karşımıza çıkan hemen her türlü ayrımcılık biçimlerinin tanımlanması, yasaklanması şarttır.

Özetle yapılması gerekenler, kadınlar için eğitimden, çalışma yaşamına ve siyasette temsiliyete kadar hayatın her alanında fırsat eşitliğinin sağlanmasıdır. Burada önemli olan ise bu politikaların sonuçta eşitliği sağlayabilmesi için toplumsal yaşamda kadınların eşitliğini sağlayıncaya kadar geçici özel önlem politikalarının alınmasıdır. Yukarıda bahsedilen kadın işçilerin istihdamını arttırmak üzere SSK primlerinin bir kısmının işvereni kadın istih-

dam etmeye teşvik amacıyla devlet tarafından ödenmesi önerisi buna bir örnektir. Ayrıca kadınların doğurganlığının çalışma yaşamında kadınlar için dezavantajlara yol açan bütün yasal düzenlemelerin kaldırılması gerekmektedir. Bu bağlamda yalnızca kadınlar için doğum izni düzenlemesi yapmak yeterli değildir. Kadınların doğum izninden döndükten sonra değişen iş koşullarına uyumunu sağlayacak hizmet içi eğitimlerin işveren tarafından verilmesini sağlamak ve kadının aynı veya eşdeğer pozisyonda çalışmasını garantilemek gerekmektedir. Eşit ücretten eşit muameleye kadar cinsiyet nedeniyle yapılan her türlü ayrımcılığa ilişkin yeterli yasal düzenlemeler ve yaptırımlar uygulamaya konulmalıdır. Parlamentoda kadın erkek eşitliği daimi komisyonunun kurulması kadın hareketinin bugün en önemli taleplerinden birisidir ve bu komisyonun meclise intikal eden bütün yasaları cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirmesi gerekliliği istihdamda cinsiyet açığını kapatmak için şarttır. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılık yapmama başlıklarında yapılması gerekenler şu şekilde özetlenebilir;

- Türk mevzuatında eşit ücret ilkesine açıkça aykırılık teşkil edecek bir düzenleme olmamasına rağmen cinsiyetler arası gelir farkı %46'dır<sup>142</sup>. 75/117/EC sayılı AB direktifinde sözü edilen tipte birleşik bir iş sınıflandırma sistemimiz yoktur<sup>143</sup>. Ücretlerin dayandırıldığı nesnel bir iş sınıflandırma sistemi yapılmalıdır.
- 4857 sayılı yeni İş Kanununun kapsamı kadın istihdamı açısından bakıldığında oldukça dardır ev hizmetlerinde çalışan kadınlar kanun kapsamına alınmalıdır. Ağırlıklı olarak kadınların istihdam edildiği tarım sektörü için Tarım- İş Yasası çıkarılmalıdır.
- İşe alınma sürecinde cinsiyet ayrımcılığı görülmektedir<sup>144</sup>. Bu konu ile ilgili

142 UNDP, 2005 İnsani Kalkınma Raporu

143 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 3. maddesi ile düzenlenen bir sınıflama sistemi bulunmaktadır. Bu maddede devlet memurları görevlerinin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflandırılmaktadır. Maaşlarda bu sınıflandırmaya göre belirlenmektedir.

144 [http://www.iskur.gov.tr/mydocu/D\\_normal.html](http://www.iskur.gov.tr/mydocu/D_normal.html), 17-01-06, saat:17:50

bir başbakanlık genelgesi<sup>145</sup> yayınlanmıştır. Ancak böylesi köklü bir ayrımcılık uygulamasını Genelge ile düzeltmek mümkün değildir. İş Kanunı Madde 5'in işe alma sürecini de kapsayacak şekilde genişletilmesi gereklidir.

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesi eşit davranma ilkesi altında düzenlenmiştir. Ancak bu madde cinsel yönelimi nedeniyle ayrımcılığa maruz kalanları kapsamamaktadır. Madde 5'e cinsel yönelim ifadesi de eklenmelidir.
- Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık kavramı olarak 4857 sayılı İş Kanununa girmiştir ve yasaklanmıştır. Ancak 2000/78/EC ve 2002/73/EC sayılı AB direktifi uyarınca doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımlanması gerekmektedir.
- Kadınların işgücü piyasasına girişini engelleyen faktörler arasında yer alan işyerinde cinsel taciz 4857 sayılı kanunla Türk İş Hukukuna girmiştir. Kanunda işyerinde cinsel tacize ilişkin özel bir hüküm bulunmamasıyla beraber Kanunun 24. maddesi cinsel tacizi, işçiye ve işverene derhal fesih hakkı veren koşullar altında saymıştır. 2002/73/EC sayılı AB direktifi taciz ve cinsel tacizi tanımlamıştır ve bu direktif uyarınca işyerinde cinsel tacizin tanımı yapılmalıdır.
- 4857 sayılı İş Kanunu Madde 18 ile "iş güvencesi"<sup>146</sup> nin kapsamını daraltılmıştır. İstihdamda bulunan kadınların yalnızca % 21,7'si 25 daha fazla işçi çalıştırılan iş yerlerinde çalışmaktadırlar.<sup>147</sup> Kadınların ağırlıklı olarak küçük işletmelerde çalıştıkları gerçeğini düşündüğümüzde iş güvencesinin kapsamı genişletilmelidir.
- İş Kanununda, "eşit davranma ilkesi" adı altında madde 5'de cinsiyet ayrımcılığı yasaklanmıştır ancak maddeye aykırı davranan işverene verilecek ceza caydırıcı olmaktan uzaktır. Yaptırımın engelleyici bir hale getirilmesi gereklidir.

145 21-01-2004 tarihli 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi, www.basbakanlik.gov.tr

146 4773 sayılı Kanun ile 2002 yılında Türk İş Hukuku'na giren iş güvencesi kavramı, 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile tekrar düzenlenmiştir. İş Kanununun 18. Maddesinin (d) ve (e) fıkrasında işten çıkarmaya karşı cinsiyet ayrımcılığı yapılmayacağı belirtilmiştir. Ancak, işçinin bundan yararlanabilmesi için 18. Maddenin 1. fıkrası uyarınca belirsiz süreli iş sözleşmesi, en az 30 işçinin çalıştığı bir işyerinde çalışıyor olması ve en az 6 aylık kıdeminin olması gerekmektedir.

147 DİE, 2003 (erkekler içinde durum farklı değildir aynı koşulda çalışan erkek oranı %28,5'dir).



- Çocuk bakımını yalnızca annenin sorumluluğunda gören anlayışın kaldırılması için ebeveyn izni düzenlemesinin bir an evvel çıkartılması gerekmektedir.<sup>148</sup>
- Çalışanların çocuklarının kreş hizmetlerinden yararlanabilmesi için, çocuk bakım sorumluluğunu sadece işverenin ve kadınların sorumluluğundan çıkararak bir anlayış benimsenmeli, sadece işverenleri değil yerel yönetimleri de bu hizmetin sunumuyla yükümlü tutan düzenlemeler yapılmalıdır. Bu düzenlemeler yapılırken, işveren sorumluluğu çalıştırdığı toplam işçi sayısı ile belirlenmelidir.<sup>149</sup> Bu yapılabildiği kadar aynı belediye sınırları içinde birden çok işyeri bulunan işverenin işyerlerinin emzirme odası ve kreş açma yükümlülüğü açısından tek bir işyeri gibi mütalaa edilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca sanayi bölgelerinde işverenlere, çalıştırdıkları toplam işçi sayısından bağımsız olarak ortak emzirme odası ve kreş açma yükümlülüğü getirilmeli, bu noktada yerel yönetimlere de katkı yükümlülüğü getiren bir düzenleme yapılmalıdır.<sup>150</sup>
- Kısmi zamanlı işçiye, tam zamanlı işçiden farklı muamele yapılmaması 4857 sayılı İş Kanunu Madde 13'de yer almıştır ancak farklı muameleye neden olabilecek “nesnel gerekçeler” ifadesi de aynı maddede yer almaktadır. Kadınlara dolaylı ayrımcılık yapılabilmesi ile sonuçlanabilecek olan bu nesnel gerekçelerin ne olduğu tanımlanmalıdır.<sup>151</sup>

148 2003 tarihli Türkiye Ulusal Raporu'nda 13.1.4 sayılı çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılık yapmama ile ilgili AB direktiflerinin uyumlaştırılması çalışmasının 2004 yılının 3. çeyreğinde tamamlanacağı ve 2008 tarihli ulusal programda ise aynı konu 19.1 sayılı düzenleme ile 2008'in 4. Çeyreği'nde tamamlanacağı bunun sorumluluğunun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve KSGM'de olduğu belirtilmiştir. 2003 tarihli Ulusal Programda hedeflenen çalışma gerçekleştirilmemiştir ve 2008 tarihli Ulusal programda yeni bir hedef konulmuştur. Bununla ilişkili değişiklik 96/34/EC sayılı direktif uyarınca yapılmalıdır.

149 4857 sayılı İş Kanunu, önceki İş Kanununun tüzükle düzenlenmesini öngördüğü, gebe ve emzikli kadınların çalışma koşulları gibi konuları Yönetmelikle düzenleme yoluna gitmiştir. Bu ise yönetmelikle yapılan düzenlemelerin, tüzüklerin tersine, Danıştay incelemesinden geçmeyeceği anlamına gelmektedir. Böyle bir durumda, Danıştay incelemesi de olmadığı için, kanuna aykırı hükümlerin Yönetmeliklerde yer alma olasılığı vardır ve bu hükümlerin iptali itiraza bağlı olacağından uzun bir süreç gerektirecektir.

150 Kadın Emeği ve Çalışma Hayatı Komisyon Raporu, 2005, Kadın Emeği Platformu Komisyon Raporları içinde, ILO, TÜRK-İŞ, UNFPA, s: 124.

151 97/81/EC sayılı AB direktifi uyarınca kısmi zamanlı işçinin tanım olarak iş kanununda yer alması gereklidir.

- Ücretli istihdamın dışında kalan kadınların da bağımsız birer birey olarak sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri ve “prim ödeyemeyecek durumda” olduklarının tespiti yoluyla sosyal dışlamanın önüne geçilebilmesi için, temel sağlık hizmetleri her vatandaş için ücretsiz hale getirilmelidir. Yani, sağlık hizmetleri ile ilişki istihdam değil, vatandaşlık üzerinden kurulmalıdır.
- “Kayıt dışı çalışan kadınların sosyal korumaya kavuşması için, kadınların esas olarak küçük işletmelerde çalıştıklarından hareketle bu işletmelerin kayıt altına alınması teşvik edilmelidir.”<sup>152</sup>
- “Kadınların doğum izninden döndükten sonra değişen iş koşullarına uyumunu sağlayacak hizmet içi eğitimlerin işveren tarafından verilmesini ve kadınların aynı veya eşdeğer pozisyonda çalışmasını sağlamak için İş Kanununda düzenleme yapılmalıdır.”<sup>153</sup>
- Aktif işgücü piyasası politikaları geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.

152 Toksöz, Gülay, (2007), Türkiye’de Kadın İstihdamının Durum Raporu, Uluslararası Çalışma Örgütü, Mater Matbaa, Ankara, s: 102

153 Toksöz, Gülay, (2007), Türkiye’de Kadın İstihdamının Durum Raporu, Uluslararası Çalışma Örgütü, Mater Matbaa, Ankara, s: 102

## SONUÇ

Neo-liberal politikaların etkisi altında olan Avrupa Birliği'nde kadın erkek eşitliğinin sağlanması piyasa ekonomisi ve onun verimliliği ölçüsünde gerçekleştirilmiş ve bu bağlamda eşitlik politikalarının temeline liberal eşitlik kavramı oturmuştur. Avrupa Birliği açısından eşitlik meselesi kadın çalışma yaşamı içinde olduğu sürece sağlanmaya çalışılan bir konu olmuş ancak bunun da kapsamı hiçbir zaman feminist bakış açısını içerecek şekilde genişletilmemiştir. Kadınların istihdamını arttırmaya yönelik girişimler Birliğe ve işverene ek yükler getirdiği ve kaynakların yeniden dağılımını gerektiren resistans (direnç yaratıcı) yaratıcı politikalar grubunda olduğu için yapılan düzenlemelerin etki gücü yeterince güçlü olamamıştır. Ayrıca Birlik politikaları ülke temelli farklılıkları göz önünde bulundurmadığı için Birlik düzeyinde standartların oluşturulduğu alanlarda dahi farklı sonuçlar görülmektedir. Bu bağlamda Birliğin sonuçlarda eşitlik sağlamak için, hem olumlu eylem politikalarını Birliğin birincil ve ikincil hukukunda düzenlemesi hem de ülke ve bölge temelli farklılıkları ele alması gereklidir. Üye devletlerin sosyal politika alanındaki düzenlemeleri ve ülkelerin sosyal devlet anlayışındaki farklılıklar göz önüne alınmadığı sürece Birlik geneli için kadın istihdamını artırma konusunda istenilen hedefler ulaşılabilmeyecektir. Ayrıca Birliğin politika oluşturma ve eylem sürecinde sosyal taraflardan gelen önerileri daha fazla kapsamaya gerekliliği açıktır.

Kadının istihdamını arttırmak için bütünlüklü politikalara ihtiyaç vardır. Bu da bakım hizmetlerini, aile ve iş yaşamını uyumlaştıracak ve toplumsal cinsiyet rollerine dayalı işbölümünü değiştirecek düzenlemeleri, annelik ve babalık izinleri ile ilgili düzenlemeleri yeniden ele almayı ve babaları da teşvik edecek biçimde düzenlenmesini, ücret farklılıklarını azaltmaya yönelik

iş sınıflandırma sisteminin ve kadın yoğun alanlarda verilen ücretlerin artırılmasını gerektirmektedir. Çalışma saatleri ile ilgili düzenlemede bütün bunların aile ve iş yaşamını uyumlaştıracak biçimde hayat bulması açısından önemlidir. Savran<sup>154</sup> ve Koray<sup>155</sup>'ın ifade ettiği çalışma saatlerinin azaltılması hem bu düzenleme hem de işsizlikle mücadele açısından dikkate alınmalıdır. Avrupa Birliği'nde de Türkiye'de de kadın istihdamı ile ilgili meseleleri yalnızca mesleki eşitlik bağlamında ele almak iş yaşamının cinsiyetçi ve erkek egemen düzenlenmesine karşı politikalar geliştirmemek, eşitsizliğin farklı biçimlerde yeniden üretilmesine neden olmaktadır. Esnek çalışma biçimleri ve bunların en azından kanunlarda tam zamanlı çalışma biçimleri ile ayrımcılık yapılmayacak biçimde düzenlenmesi kadınların bu çalışma biçimlerinde istihdamını arttırmakla beraber soruna çözüm olmamaktadır. Türkiye için yaygınlığından söz edemeyeceğimiz kısmi zamanlı çalışma Avrupa Birliği'nde yaygınlaşmaya başlayan bir durumdur ve bu biçimlerde çalışmayı kadınlar tercih etmektedir. Bunun altında yatan nedenlere bakıldığında çalışma ve iş yaşamını uyumlaştırmaya yönelik düzenlemelerin yetersizliğini görmekteyiz ve dolayısıyla kadınlar toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü çerçevesinde bakım ve yeniden üretim işlerini yapabilmek için bu tercihi yapmaktadırlar. Bunun kendisinin iş yaşamının cinsiyetçi düzenlenmesini çözmediğini tersine bu düzenlemeyi muhafaza ederek kadınlara emeklilikte doğacak sıkıntılara rağmen yeni alanlar açılması olarak görölmektedir. Bu da kadınların tercihi mi yoksa mecburiyeti mi sorusunun sorulmasını ve yine bütünlüklü politika ihtiyacını gündeme getirmektedir. Ayrımcılık yapmama ile ilgili yönergelere ve sosyal içerme belgelerine rağmen eşitsizliklerin yeniden üretiliyor olması bütünlüklü bir politika eksikliğinin göstergesidir ki buda hayatın her alanını kapsayan politikalar ve eylem planları ile beraber ele alınmalıdır. Ancak o zaman ayrımcılık ile mücadele sosyal dışlanma ve toplumu düzenleyen ilkeleri kapsayacaktır ki bu-

154 Savran, Gülnur, (2006) "AB'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları", Birikim, sayı;204, İstanbul

155 Koray, Meryem, (2005), Sosyal Politika, İmge Kitabevi, Ankara

da cinsiyetçi rejimi dönüştürme anlamına gelecektir. Burada AB politikalarının içinde kadınların yeni açılımlar sağlayabilecekleri alanlar olduğunu ve yürüttükleri kampanyalar ile bu açılımların savunusunu yaptıklarını belirtmek gereklidir. Acuner'in ifade ettiği gibi "Bir taraftan AB'nin kadını araçsallaştırmasını eleştirirken, diğer taraftan AB için feminist bir toplumsal cinsiyet rejiminin açılımlarını geliştirmek lazım".<sup>156</sup> AB'nin cinsiyet eşitliği üzerindeki pozitif etkisi ekonomik olmayan konulara doğrudan bir açılım göstermeye başlamış olsa da, ekonomik olmayan konulardaki gelişmeler oldukça yavaştır. Bu açılım da kadın hareketinin etkisi ile olmuştur. Avrupa Kadın Lobisi tarafından yürütülen Bakım Hizmetleri ile ilgili kampanya hem Birlik politikaları üzerinde hem de ülkeler üzerinde bir baskı oluşturmuştur. AB'nde feminist politika yapma ve politikaları etkileme açısından bir alan olduğunu görmek açısından bu kampanya önemlidir.

Türkiye'de işsizlik oranının yüksekliği ve kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğü, işgücü piyasası açısından önemli sorun alanlarını oluşturmaktadır. Tarımın ekonomideki payının gittikçe azalması ve kırdan kente yaşanan göç sonucunda kadınların kentlerde işgücü dışında kalması, cinsiyete dayalı geleneksel toplumsal işbölümü ve istihdam yaratmayan ekonomik büyüme kadınların işgücüne katılımı önündeki engelleri oluşturmaktadır. Bu nedenlerin yanı sıra bu tezde ele alınan hukuksal düzenlemelerdeki eksiklik ve ayrımcılık da kadınların istihdama katılımı ve istihdamda kalmaları önünde engeldir. Türkiye'de genel olarak işsizliğin bir problem olarak her şeyden önce geldiğini görmekteyiz. İşsizlik ve kadın istihdamı sorunu birbiriyle yakından ilişkilidir ve işsizlik sorununu çözmeye yönelik politikaların içine kadın istihdamı politikalarının eklenmesi bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşanan ekonomik krizlerle beraber artış gösteren işsizlik, tarımda daralma, eğitim sisteminin istihdam piyasasından kopukluğu, göçle beraber kentlerde vasıfsız işgücünün artması ve buna karşı istihdam piyasasının

156 Acuner, Selma, (2006), "Avrupa Birliği ve Eşitlik Politikaları: Çetrefil Bir Yol!", AMARGİ, sayı; 2, s: 78, İstanbul

eğitilmiş işgücü talebi, kayıt dışı ekonominin artması ve beraberinde sosyal güvencesiz ve kötü çalışma koşullarına işgücünün mahkûm edilmesi, Uluslararası Para Fonu tarafından talep edilen istikrar programları sonucu kamu harcamalarının azaltılması, kadın istihdamının düşüklüğü bir arada değerlendirildiğinde kapsamlı ve uzun vadeli bir istihdam politikasının gerekliliği ve bu politikalara dâhil edilmesi gereken zaman sınırlı ve somut hedefli bir kadın istihdam politikasının zorunluluğu karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik perspektifi ile beraber gerçekleştirdiği reformlar kadın erkek eşitliğini sağlama açısından önemli kazanımlardır. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne aday ülke statüsünü aldığı 1999 tarihinden itibaren Avrupa Birliği direktifleri ile kendi mevzuatını uyumlaştırma çalışmaları başlamıştır. Çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğini de sağlamaya yönelik direktifler Türkiye ile Avrupa Birliği arasında müzakereler süresinde sosyal politikalar ve istihdam altında Türkiye tarafından uyumlaştırılması gereken alanlardan biridir. Bu çalışmanın kapsamında yer alan düzenlemeler için de Türkiye'nin eksikliklerini bu süreç içinde tamamlaması beklenmektedir. Kadın istihdamını arttırmaya yönelik yasal düzenlemeler dışında da ek politikalara ihtiyaç duyulmaktadır ve bu çalışmada kadın erkek eşitliği perspektifinden yapılan akademiden ve sivil toplum kuruluşlarından gelen politika önerilerine de yer verilmiştir.

Toplumsal cinsiyet bakış açısını içeren, işsizlik sorununu çözmeye yönelik aktif istihdam politikalarının geliştirilmesi ve kadın erkek eşitliği yaklaşımının istihdam politikalarına dahil edilmesi önde gelen taleplere dendir. Bu talebin hayata geçirilmesi için de kapsamlı, zaman sınırlı ve somut hedefli kadın istihdamı politikasının ilgili kurumların ortaklığında oluşturulması gerekmektedir. Çalışma yaşamını veya daha geniş bir tanımlamayla kamusal alandaki düzenlemeleri tek başına ele alan düzenlemelerin sonuçlarda eşitlik sağlamanın mümkün olmadığı bunu sağlamak içinde aile yaşamı / özel alan ile çalışma yaşamını / kamusal alanı uyumlaştıracak, toplumsal iş bölümün-

deki cinsiyetçi yapılandırmayı kaldıracak politikalar gereklidir. Ancak bu şekilde ele alındığında kadınlar için hem iş yaşamında hem de sosyal alanda eşitlik sağlamak ve mevcut ayrımcılığı ortadan kaldırmak mümkündür. Bu çalışmada ele alınan başlıkların da bu perspektif ile tekrar düzenlenmesi ve bu tekrar düzenlemenin kurumları değiştirmeye yönelik hedefler içermesi gereklidir. Kamusal olan ile özel olan arasında ayırım yapmadan hayatın her alanındaki ayrımcılık ile mücadele etmek hem kadın istihdamının artırılmasına hem de mevcut erkek egemen sistemin nüfuz ettiği kurumların dolayısıyla hayatın dönüşmesine neden olacaktır.

Avrupa Birliği'nin aşması gereken en önemli engel ise eşitlik kavramını 'çalışan kadın' üzerinden geliştirme yaklaşımıdır. Hızla yapılması gereken feminist perspektif ile 'istihdam ötesine' geçen bir eşitlik anlayışının yöntem ve kuramlarını oluşturmaktır. Aksi takdirde, bireyi öne alan bir toplumsal proje olduğunu iddia eden Birliğin kendisi ile çelişkiye düşmekten ve yoğun bir feminist eleştiriye maruz kalmaktan kaçınması mümkün olamayacaktır. Ayrıca uluslararası politikanın 'yurttaş katılımına açık olmayan' geleneğini kendi bünyesinde de içeren AB'nin, kadın sivil toplum örgütlerini politika oluşturma süreçlerinde etkin ortaklar olarak görmesi en temel çözümlerden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Bürokrasinin tepeden inme yaklaşımını yeniden üretmekten kaçınmanın en köklü çözümü de bu gerçekte yatmaktadır. Giderek güçlenen küresel kadın hareketlerinin önümüzdeki dönemde AB üzerinde de etkili olacağını söylemek yanlış olmayacaktır, nitekim 1997 Amsterdam Antlaşmasında Kadın Erkek Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirme Yaklaşımının (Gender Mainstreaming) yer alması küresel hareketin etkin ortaklarından biri olan İsveçli kadınların, (İsveç'in 1995'te Birliğe üye olması sonrasında) AB Eşitlik politikaları üzerinde sağladıkları olumlu etki açısından önemli bir gösterge olmuştur.

## KAYNAKÇA

- Acuner, Selma, (1999), **Türkiye’de Kadın Erkek Eşitliği ve Resmi Kurumsallaşma Süreci**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- (2006), “Avrupa Birliği ve Eşitlik Politikaları: Çetrefil Bir Yol!”, içinde Amargi Dergi, Sayı: 2, ss: 75 – 80
- Acuner, Selma, (2006), Yapıcı Diyalog, KA-DER, Yalçın Matbaacılık Ltd. Şti., Ankara
- Acuner, Selma, İşat, Ceren, (2008), “Avrupa Birliği Kadın Erkek Eşitliği Politikaları ve Türkiye”, içinde, TÜSİAD&KAGİDER, **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri**, Yayın No: TÜSİAD-T/2008-07/468, Yayın No: KA-GİDER-001, İstanbul, s: 303-383
- Akman, M. Sait, Dartan, Muzaffer, Nas, Çiğdem, (2004), “Çalışma Standartları – Ticaret İlişkisi: Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecinde Bir Değerlendirme”, içinde **Marmara Avrupa Çalışmaları Dergisi**, Sayı: 1-2, Cilt: 12, ss: 257 - 301
- ARI Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, KA-DER, (2005), **Avrupa Sosyal Politikası ve Kadın Hakları**, ARI Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, KA-DER, Bay Matbaa, İstanbul.
- Avrupa Komisyonu, (2001), **Avrupa Sosyal Şartı- Temel Rehber**, Çev: Bülent Çiçekli, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Arslan, A., Şengül, (2000), **Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik**, KSSGM Yayınları, Ankara.
- Avrupa Komisyonu, (2003), **Avrupa Birliği’nin Genişlemesi: Tarihi Bir Fırsat**, Avrupa Komisyonu, Genişleme Genel Müdürlüğü, Muka Matbaa, İstanbul.
- (2003), **Avrupa Birliği’nin Genişlemesi: Tarihi Bir Fırsat**, Brüksel: Avrupa Komisyonu, Genişleme Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciği, (2000), **2000 Yılı Genişleme Stratejisi**, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.
- (2000), **AB’de İstihdam ve Sosyal Politika Kitapçığı**, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.
- (2000), **AB’de Sosyal Politika ve İstihdam “Refah ve Sosyal Adaleti Geliştir-**



- me”, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.
- (2000), **2000 Yılı Genişleme Stratejisi**, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.
- (2002), **AB ve Eşitlik “İstihdamda Eşit Fırsatlar”**, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.
- (2002), **AB ve Eşitlik Kitapçığı**, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.
- (2002), **Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecine İlişkin 2002 Yılı İlerleme Raporu** Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.
- (2003), **Avrupa Birliği Genişleme Sürecinde Türkiye**, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.
- (2003), **Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecine İlişkin 2003 Yılı İlerleme Raporu**, Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Muka Matbaa, İstanbul.
- (2004), **Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecine İlişkin 2004 Yılı İlerleme Raporu**, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.
- Çelebi, Aykut, (2002), **Avrupa: Hakların Siyasal Birliği**, Metis, İstanbul.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2004), **T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2003 Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Genel Yayın no: 115, Ankara.
- Bora, Aksu, (1997), “Kamusal Alan / Özel Alan: Mahrumiyet – Özgürleşme İkileminin Ötesi”, içinde **Toplum ve Bilim**, Sayı: 75, ss: 85 – 94.
- Dedeoğlu, Beril, (der), (2003), **Dünden Bugüne Avrupa Birliği**, Boyut Kitapları, İstanbul.
- Doğan, Cem, (2003), **AB’de Sosyal Politikalar ve İşgücü Piyasasına Yönelik Etkileri (Türkiye İçin Karşılaştırmalı Bir Analiz)**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, TC. Yükseköğretim Kurulu Dokümantasyon Merkezi, No:T 124596, Eskişehir.
- Doorne-Huiskes, Anneke, (1997), “Equal Opportunities in the European Union: Theory and Practice”, içinde **Gender and Economics: A European Perspective, Feminist Economics Vol. 3(1) Spring**, 51-62. Dijkstra, Geske and Janneke Plantenga (edt.), Routledge, London and New York.
- Ecevit, Yıldız, (1998), “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Temelinde

Analizi”, içinde **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, İstanbul, ss: 267 – 285.

Ecevit, Yıldız, (2008), “İşgücüne Katılım ve İstihdam”, içinde, TÜSİAD&KAGİDER, **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri**, Yayın No: TÜSİAD-T/2008-07/468, Yayın No: KAGİDER-001, İstanbul, s: 112-213

----- (1998), “Yeni Liberal Politikalar, Küreselleşme ve Yapısal Uyum Politikaları”, içinde **Küresel Pazar Açısından Kadın Emegi ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği**, KSSGM ve İKGV Yayını. Ankara.

----- (2000), “Çalışma Yaşamında Kadın Emeginin Kullanımı ve Kadın Erkek Eşitliği”, içinde **Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, TÜSİAD, İstanbul.

European Comission, (2001), **Annual Reports: (1996–2001)**, “Equal Opportunities for Women and Men in the European Union, Employment and Social Affairs, Brussels: European Commission.

Guerrina, Roberta, (2001), “Equality, Difference and Motherhood: The Case for a Feminist Analysis of Equal Rights and Maternity Legislation”, içinde **Journal of Gender Studies**, Vol. 10, No:1, Rutledge

Habermas, Jürgen, (2004), “Avrupa’nın Niçin Bir Anayasaya Gereksinmesi Var?”, çeviren Kemal Atakay, içinde **Cogito**, Sayı: 39, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul

Hass, Linda, (2003), “Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union”, **Review of Policy Research**, Volume 20, Issue 1

Heitlinger, Alena, (1993), **Women’s Equality, Demography and Public Policies**, The Macmillan Press Ltd., London.

Hermans, Stefaan, (2001), **Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Süreci: Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası ve Türkiye’nin Uyumu**, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, İstanbul.

Hoskyns, Catherine, (2004), “Mainstreaming Gender in the Macroeconomic Policies of the EU-Institutional and Conceptual Issues”, paper for ECPR confarence, Bologna June 2004, <http://www.jhbc.it/ecpr-Bologna>

İlgaz, Deniz, (2004), “Avrupa Anayasası ve Yetki Dağılımı”, içinde **Marmara Avrupa Çalışmaları Dergisi**, Sayı: 1-2, Cilt: 12, ss: 141-155

- İktisadi Kalkınma Vakfı, (2000), **Amsterdam Antlaşması: Bütünleştirilmiş Haliyle Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları**, Yayına Hazırlayan: Cenk Bolayır, İktisadi Kalkınma Vakfı, İKV:162, İstanbul.
- (2003), **Avrupa Birliği'nde Kadın Hakları ve Türkiye**, İktisadi Kalkınma Vakfı, İKV:175, İstanbul.
- (2005), **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası**, İktisadi Kalkınma Vakfı, No:12, İstanbul.
- İlkkaracan, İpek, (1998), "Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı", içinde **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, İstanbul, ss: 285 – 303
- İLO/TÜRK-İŞ/UNFPA, (2005), **Kadın Emeği Platformu Komisyon Raporları**, İLO/TÜRK-İŞ/UNFPA, Ankara
- İsveç Başkonsolosluğu, (2002), **Avrupa Birliği Hukuku**, Çeviren ve Yayına Hazırlayan: İdil Işıl Gül ve Lami Bertan Tokuzlu, İsveç Başkonsolosluğu, İstanbul.
- İşat, Ceren, Sayın, Aysun, Şenol, Nevin, (2004), **Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecini İzleme Programı, Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye**, Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkezi, Açık Toplum Enstitüsü, İstanbul.
- Kaleağası, Bahadır, (2003), **Avrupa Yolunun Haritası: Brüksel Seyir Defteri**, Dünya, İstanbul.
- Kalaycıoğlu, Ersin, Toprak, Binnaz, (2004), **İş Yaşamı, Üst Yönetim ve Siyasette Kadın**, TESEV Yayınları, İstanbul.
- Kammerman, B., Sheila, (2000), "Parental Leave Policies: An Essential Ingredient in Early Childhood Education and Care Policies", **Social Policy Report**, Volume 14, Number 2, University of Michigan.
- Kapız, Serap, (2000), **Günümüz Rekabet Koşulları Çerçevesinde Kadın ve Çocukların Korunması Hakkı; Küreselleşmenin İnsani Yüzü**, Veysel Bozkurt (ed.), Alfa Yayınları, Bursa.
- Kasnakoğlu, Zehra, Dayıoğlu, Meltem, Erdil, Erkan, (1997), **Türkiye'de Ev İçi Üretim Değeri**, içinde **Türk-İş Yıllığı**, Cilt 2, Ankara.
- Koray, Meryem, (2005), **Avrupa Toplum Modeli**, İmge Kitabevi, Ankara.
- (2005), **Sosyal Politika**, İmge Kitabevi, Ankara.

- Köse, Handan, (1996), **Cinsiyet Bakımından Ücret Eşitliği (Eşit Değerde İşe Eşit Ücret)**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, TC. Yükseköğretim Kurulu Dokümantasyon Merkezi, No:64801, İstanbul.
- KSSGM, (1999), **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın**, KSSGM Yayınları, Ankara.
- (1999), **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, KSSGM Yayınları, Ankara.
- (2000), **Sağlık Sektöründe Kadın**, KSSGM Yayınları, Ankara.
- (2003), **Kadının Statüsünün Araştırılarak Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin Yaşama Geçirilmesi İçin Alınması Gereken Tedbirleri Tespit Etmek Amacıyla Kurulan T.B.M.M. Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporu**, KSSGM, Ankara.
- (2004), **Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Pekin Eylem Platformunun Uygulanmasına Yönelik Soru Formuna Verilen Yanıt**, KSSGM, Ankara.
- Kurbanov, Merdangeldi, (2003), **Türkiye Avrupa Birliği İlişkileri**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, TC. Yükseköğretim kurulu Dokümantasyon Merkezi, No:127844, Ankara.
- Open Society Institute, (2002), **Monitoring the EU Accession Process: Equal Opportunities for Women and Men**, Open Society Institute, Budapest-Hungary.
- (2005), **Monitoring the EU Accession Process: Equal Opportunities for Women and Men**, Open Society Institute, Budapest-Hungary.
- Özar, Şemsa, "Socio-Economic and Cultural Aspects of the Female (Non-) Participation in the Urban Labor Force in Turkey
- Özdemir, Mehmet, Altınışik, Songül, (1995), **Avrupa Birliği El Kitabı**, T.C. Merkez Bankası, Ankara.
- Rees, Teresa, (1998), **Mainstreaming Equality in the European Union**, Routledge, Londra
- Sabuncuoğlu, Zeyyat, (1991), **Personel Yönetimi**, İstanbul Yayınevi, İstanbul.
- Savran, Gülnur Acar, (2002), "Özel / Kamusal, Yerel / Evrensel: İkilikleri Aşan Bir Feminizme Doğru", içinde **Praksis**, Güz Sayısı, Ankara, ss: 255 – 307

- Savran, Gülnur, (2006), "AB'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları", *Birikim*, sayı;204, İstanbul
- Shaw, Jo, (2000), "Importing Gender: The Challenge of Feminism and the Analysis of The EU Legal Order", *Journal Of European Public Policy*, 7:3, Special Issue
- Süral, Nurhan, (2002), *Avrupa Toplumunun Çalışma Yaşamında Kadın- Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye*, KSSGM, Ankara.
- TİSK, (1999), *Kadın İşgücü Araştırması TİSK*, Yayın no: 185, Ankara.
- Toksöz, Gülay, (2000), *Uluslararası Emek Göçü*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Toksöz, Gülay, (2007), *Türkiye'de Kadın İstihdamının Durum Raporu*, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara
- Tunalı, İnsan, (2004), *İstihdam Durum Raporu; Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması*, Türk İş Kurumu, A.Ü. Basımevi, Ankara.
- TÜSİAD, (2002), *Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik*, TÜSİAD, Yayın No: TÜSİAD-T/2002/ 12-354, Ankara.
- TÜSİAD, (2003), *Lizbon Avrupa Konseyi AB Başkanlar Konseyi Belgesi 23-24 Mart 2000: İstihdam, Ekonomik Reformlar ve Toplumsal Uzlaşma*, TÜSİAD, Yayın No: TÜSİAD-T/2003/1-346, Ankara.
- TÜSİAD&KAGİDER, (2008), *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, Yayın No: TÜSİAD-T/2008-07/468, Yayın No: KAGİDER-001, İstanbul
- Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, *Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika*, Mart 2003, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Aydoğdu Ofset, Yayına Hazırlayan: Osman Yıldız, Ankara.
- UNDP, *Kadın İçin Eşitlik Bakış Açısının Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Eğitim Kitabı*, (2000-2001), UNDP Yayını, Cilt:12 sayı:1-2, İstanbul.
- Üzeltürk, Sultan Tahmazoğlu, (2004), "Hukuk Devleti ve Kopenhag Kriterleri Açısından Türkiye", içinde *Marmara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, Sayı: 1-2, Cilt: 12, ss: 155-187
- , (2002), "Feminism in a Global Age", *Economy and Society*, Vol. 31, No: 4, s: 533-557
- Walby, Sylvia, (2004), "The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of

**Gender Rejime", içinde Social Politics, Vol. 11, No. 1**

**Zippel, Kathrin S., (2006), Gender Equality Politics in the Changing European Union: The "European Union Anti- Discrimination Directive and Sexual Harassment", Working Paper Series no: 134, Center for European Studies, Harvard University**

## İLGİLİ DÖKÜMANLAR

12-05- 2004 tarihli TCK Yasa Tasarısı

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

818 Sayılı Borçlar Kanunu

854 Sayılı Deniz İş Kanunu

1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu

2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu

2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu

2926 Sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu

3146 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun

3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu

4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun

4709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti'nin Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun

4721 Sayılı Yeni Medeni Kanun

4722 Sayılı Türk Medeni Kanunun Yürürlüğü ve Uygulanma Şekli Hakkında Kanun

4773 Sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Basın Mesleğinde Çalışanlar ve Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

4787 Sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun

4857 Sayılı İş Kanunu

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu

5170 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti'nin Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun

5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu

5223 Sayılı Devlet Memurları Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun

- 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu
- 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 5953 Sayılı Basın İş Kanunu
- 18433 Sayılı Hakeme ve Resmî Arabulucuya Başvurma Tüzüğü
- 25311 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
- 25522 Sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
- 25540 Sayılı Asgari Ücret Yönetmeliği
- 25548 Sayılı Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
- 2000 Kadın Hareketinin 100 Yılı, 1999, Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi Vakfı, İstanbul
- 2004 Human Development Report, 2004, Country Fact Sheets, Turkey, <http://www.un.org>
- AB Komisyonu 2003 Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, <http://www.abgs.gov.tr>
- Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin 2001 Türkiye Ulusal Programı, <http://www.abgs.gov.tr>
- Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin 2003 Türkiye Ulusal Programı, <http://www.abgs.gov.tr>
- Avrupa Konseyi, 3 Eylül 1953, Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Sözleşmesi, <http://conventions.coe.int/Treaty/en>
- Avrupa Konseyi, 26 Şubat 1965, Avrupa Sosyal Şartı, <http://www.conventions.coe.int/Treaty/en>
- Avrupa Konseyi, 4 Eylül 1992, Avrupa Sosyal Şartı Ek Protokolü, <http://www.conventions.coe.int/Treaty/en>
- Avrupa Konseyi, 1 Temmuz 1999, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, <http://www.conventions.coe.int/Treaty/en>
- Birleşmiş Milletler, 3 Eylül 1981, Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>
- Birleşmiş Milletler, 22 Aralık 2000, Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi İhtiyari Protokolü, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>
- Birleşmiş Milletler, 3 Ocak 1976, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Söz-



leşmesi, <http://www.un.org>

Birleşmiş Milletler, 23 Mart 1976, Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi,

<http://www.un.org>

Türkiye- AB Komisyonu, 2003, “Türkiye İçin Katılım Ortaklığı Belgesi: 14 Nisan 2003 AB

Konseyi Tarafından Kabul Edilen Nihai Metin”, <http://www.abgs.gov.tr>

Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri, <http://www.ilo.org/ilolex>

## ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Avrupa Birliği müktesebatında ve Türkiye’de çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğini düzenleyen mevzuatı ve bu mevzuatın oluşmasına kaynaklık teşkil eden eşitlik politikalarını tartışmaktır.

Bu çerçevede, birinci bölümde, sosyal politika düzenlemeleri altında yer alan eşitlik politikalarına bakılmıştır. Eşitlik politikaları ile ilgili tartışmalar feminist hareketin eleştirileri çerçevesinde ele alınmış ve bu bağlamda Avrupa Birliği’nin eşitlik politikalarının temelinde yer alan fırsat eşitliği yaklaşımına eleştirel bir bakış geliştirilmiştir. Bu bölümün temel savunusu fırsat eşitliği politikalarının kadının toplumsal yaşamda tarihsel süreklilik içindeki dezavantajlı konumunu göz ardı etmesi ve dolayısıyla da fiili eşitlik sağlama konusunda yetersiz olduğudur. Fırsat eşitliği politikalarının temelinde yer alan liberal eşitlik anlayışı piyasa verimliliği üzerine kurulduğu için yalnızca çalışma yaşamında eşitlik düzenlemeleri ile sınırlarını çizmiş ve kadın ve erkek eşitliğini kadınlar çalışma yaşamında yer aldığı sürece ele almıştır. Kamusal ve özel alan ayrımının kaynağını oluşturan liberal siyasal düşünce Avrupa Birliği müktesebatında eşitlik politikalarını daha da daraltmış ve kendisini çalışma yaşamıyla sınırlandırmıştır. Burada sözü edilen müktesebat Birlik düzeyinde bağlayıcı ve uygulanması zorunlu olan birincil ve ikincil hukuk düzenlemeleridir ki bu düzenlemelerde kadın çalışma yaşamında olduğu sürece ayrımcılık yapmama ve eşitlik sağlama hukukuna tabidir. Bu bölümde ayrıca Avrupa Kadın Lobisi’nin eşitlik yol haritası Birlik politikalarına eleştirel bir bakış ile hazırlandığı ve politika önerilerini kapsadığı için verilmiştir. İkinci bölümde ise; Birlik düzeyinde sosyal politikaların tarihsel gelişimine ve cinsiyet eşitliği üzerine topluluk programlarına bakılmıştır. Üçüncü bölümde ise; Avrupa Birliği’nde çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği, tezin konusu kapsamında seçilen yönergeler ile beraber ele alınmış ve yasal düzenleme ile mevcut duruma karşılaştırmalı olarak yer veril-

miştir. Dördüncü bölümde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne katılım süreci, Türkiye için hazırlanan ilerleme raporları üzerinden değerlendirilmiştir. Bu bölümde ayrıca Türkiye'de kadın istihdamını arttırıcı politika önerileri incelenmiş ve Türkiye'deki kadın hareketinin kadın istihdamı ile ilgili taleplerine yer verilmiştir.

## ABSTRACT

This paper seeks to answer EU and Turkey's gender equality legislation and equality policies as a source of this legislation within the sphere of working life.

Within this framework, the first chapter will cover "equality policies" in the sphere of social policy arrangements. Equality policies are handled within the discourse of the feminist movement's critique and EU's equal opportunity, which is an integral part of equality policies, is being criticized. These policies avoid the continuous disadvantageous status of women in social participation throughout history thus they are not enough in achieving real equality. Equal opportunity policies are derived from liberal equality approach that considers gender equality only within the working life. Liberal political approach, forming the public/private divide, has narrowed down the equality policies within the EU *acquis communautaire* thus limited it to the working life. *Acquis communautaire* covers obligatory nature of the primary and secondary law and women are subject to nondiscrimination and provision of equality only in the working life through this legislation. European Women Lobby's equality road map is also included within this chapter because it is prepared with a critical approach towards Union's policies. The second chapter will focus on evolution of social policies within a historical framework and Union programs on gender parity. The third chapter is about gender parity in the working life of EU, has been viewed with directives as well as the legislation and current situation. Turkish legislation, its reforms, current situation and further reform areas have been covered within a comparative framework with the EU *acquis communautaire*. The last chapter evaluates Turkey's EU integration in terms of gender parity along with the Union's integration strategy and Turkey's progress reports have been viewed in this context. This chapter also analyses the general outlook

of women employment and policy suggestions towards increasing women employment in Turkey. Moreover, it includes the demands of women's movement towards employment.





