AVRUPA SOSYAL ŞARTI ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ: ESKİŞEHİR ÖZEL SAĞLIK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Dilara ÜNÜVAR ÜNLÜOĞLU

DOKTORA TEZİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Doç.Dr. Zerrin SUNGUR TAŞDEMİR

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ocak, 2019

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Dilara ÜNÜVAR ÜNLÜOĞLU'nun "Avrupa Sosyal Şartı Çerçevesinde Türkiye'de Kadın İş Gücünün Değerlendirilmesi: Eskişehir Özel Sağlık Sektörü Örneği" başlıklı tezi **16 Ocak 2019** tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca **Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri** Anabilim Dalında, **Doktora** tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

		İmza
Üye (Tez Danışmanı)	**: Doç.Dr.Zerrin SUNGUR TAŞDEMİR**	.....
Üye	**: Prof.Dr.Serap SUĞUR**	.....
Üye	**: Prof.Dr.Özcan DAĞDEMİR**	.....
Üye	**: Doç.Dr.Özlem ÖRSAL**	.....
Üye	**: Dr.Öğr.Üyesi Zeynep ELİTAŞ**	.....

Prof.Dr.Metin COŞKUN
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdür Vekili

ÖZET

AVRUPA SOSYAL ŞARTI ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ: ESKİŞEHİR ÖZEL SAĞLIK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Dilara ÜNÜVAR ÜNLÜOĞLU

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ocak, 2019

Danışman: Doç.Dr. Zerrin SUNGUR TAŞDEMİR

Bu çalışma, Türkiye'de kadın işgücünün bulunduğu konumu ve nitelikleri Eskişehir yerelinde sağlık sektöründe özel kesim çalışanları üzerinden ele alarak, mevcut problemlerin tespiti ve giderilmesi için gereklilikleri, Avrupa Sosyal Şartı çerçevesinde analiz ederek bu konuda Türkiye'nin bulunduğu nokta ve atılabilecek adımlar konusunda gerekliliklere ışık tutmayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın evreni, Eskişehir'deki sağlık sektörü özel kesim çalışanları, örneklemi ise; evren içerisinden kota örneklemesi yöntemiyle tespit edilmiş, dört farklı kurumdan toplam 352 kişilik sağlık personelidir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu içerisinde; verilen ifadelere katılımcıların katılıp katılmadıklarına ilişkin uygulanan Likert ölçeğin Cronbach Alfa değeri ,605 olarak ve kadınların işyerlerinde yaşamaları olası olguların yaşanma sıklıklarına dair uygulanan sıralı ölçeğin Cronbach Alfa değeri ise ,886 olarak hesaplanmıştır. Tanımlayıcı faktörlerin birbirleriyle aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Ki-Kare Testlerinin anlamlılık düzeyi ise '$p < 0,05$' olarak kabul edilmiştir.

Araştırma bulguları olarak, Türkiye'de kadınların çalışma hayatlarında dezavantajlı konumlarının devam ettiği ve ASŞ'nın çekince konulan *Engellilerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma, Sosyal Bütünleşme ve Katılma Hakkı, Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı*, *Adil Çalışma Koşulları Hakkı, Adil Bir Ücret Hakkı, Örgütlenme Hakkı, Toplu Pazarlık Hakkı, Çocukların ve Gençlerin Korunması Hakkı* ile *Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı* maddelerine ilişkin tam entegrasyonun sağlanmasının daha eşitlikçi bir çalışma hayatı sağlayacağı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Kadın İşgücü, Kadın İstihdamı, Avrupa Sosyal Şartı, Ataerkil İdeoloji, Toplumsal Cinsiyet

ABSTRACT

An Evaluation of Female Labor Force in Turkey within the Context of European Social Charter: A Case Study for Private Health Sector in Eskişehir

Dilara UNUVAR UNLUOGLU

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, January, 2019

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Zerrin SUNGUR TASDEMIR

This study that is applied in Turkey, Eskisehir within private sector employees on the health sector aims to sort out the situation of female labor and its qualifications in Turkey and requirements by analyzing Europe Social Charter.

The population of this study is private sector employees in the health sector in Eskişehir and the sample that is determined by quota sampling method within the administrative, health and auxiliary groups of both all male and female workers is 352 personnel from four different institutions. In the semi-structured interview form of the research; Cronbach's Alpha value of the Likert scale is measured as ,605 and the Cronbach's alpha value of another sequential scale which is related with the rate of incidence of potential cases for female workers at their work places is calculated as ,886. The significance level of the Chi-Square Tests which are applied to determine whether there is a statistically significant relationship between the descriptive factors is accepted as $p < 0.05$.

The findings show that the disadvantageous situation of women still continues and the full integration to European Social Charter's clauses which are especially made reservation by Turkey such as *The Right of Persons with Disabilities to Independence Social Integration&Participation in the Life of the Community, The Right to Safe&Healthy Working Conditions, The Right to Just Conditions of Work, The Right to a Fair Remuneration, The Right to Organise and Bargain Collectively, The Right of Children&Young Persons to Protection, The Right of Employed Women to Protection of Maternity.*

Keywords: Female Labor, Female Employment, European Social Charter, Patriarchal Ideology, Gender

ÖNSÖZ

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ana bilim dalındaki doktora öğrenciliğim döneminde; görüşleri, önerileri, eleştirileri ve yönlendirmeleri ile hiç bir zaman benden vaktini, ilgisini ve desteğini esirgemeyen danışmanım Doç.Dr. Zerrin SUNGUR TAŞDEMİR hocam başta olmak üzere, tez izleme komitesinde yer alarak bilgi ve birikimleriyle yol gösterici olan hocalarım Prof.Dr. Serap SUĞUR ve Dr.Öğ.Üyesi Zeynep ELİTAŞ'a, bitirme jürisinde bulundukları katkılardan ötürü Prof.Dr.Özcan DAĞDEMİR ve Doç.Dr.Özlem ÖRSAL'a sonsuz teşekkür ederim.

Ayrıca doktora eğitimime başlama kararını aldığım günden, tezimin tamamlandığı güne kadar beni sabırla ve inançla destekleyen tüm aileme bu süreçteki desteklerinden ötürü minnettarım.

16/01/2019

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan "bilimsel intihal tespit programı"yla tarandığını ve hiçbir şekilde "intihal içermediğini" beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Dilara ÜNÜVAR ÜNLÜOĞLU

16/01/2019

STATEMENT OF COMPLIANCE WITH ETHICAL PRINCIPLES AND RULES

I hereby truthfully declare that this thesis is an original work prepared by me; that I have behaved in accordance with the scientific ethical principles and rules throughout the stages of preparation, data collection, analysis and presentation of my work; that I have cited the sources of all the data and information that could be obtained within the scope of this study, and included these sources in the references section; and that this study has been scanned for plagiarism with "scientific plagiarism detection program" used by Anadolu University, and that "it does not have any plagiarism" whatsoever. I also declare that, if a case contrary to my declaration is detected in my work at any time, I hereby express my consent to all the ethical and legal consequences that are involved.

Dilara ÜNÜVAR ÜNLÜOĞLU

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BAŞLIK SAYFASI

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

ÖZET **I**

ABSTRACT **II**

ÖNSÖZ **III**

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ **IV**

STATEMENT of COMPLIANCE with ETHICAL PRINCIPLES and RULES **V**

İÇİNDEKİLER **VI**

TABLOLAR DİZİNİ **IX**

ŞEKİLLER DİZİNİ **XI**

KISALTMALAR DİZİNİ **XII**

GİRİŞ **1**

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE **8**

1.1.Çalışma Hayatına İlişkin Kavramlar 8

1.1.1.İşgücü ve İşgücüne Katılım Oranı **8**

1.1.2. İstihdam ve İstihdam Oranı **9**

1.1.3. Kadının İşgücüne Katılımı ve İstihdamı 10

1.1.3.1. Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılım Oranı 12

1.1.3.2. Türkiye'de Kadın İstihdamı 19

1.2. Toplum ve Çalışma Hayatında Cinsiyete İlişkin Kavramlar 23

1.2.1.Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları ile Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri 23

1.2.2. Dünya Genelinde ve Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın - Erkek Eşitsizliği 29

1.2.3.Cam Tavan Sendromu 33

2.ÇALIŞMA HAYATINDA KADINA YÖNELİK ULUSLARARASI DÜZENLEMELER ve AVRUPA SOSYAL ŞARTI **38**

2.1.Çalışma Hayatına ve Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Uluslararası Düzenlemeler 38

2.2. Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Sosyal Şartına İlişkin Kavramlar 49

2.2.1.Avrupa Sosyal Şartı 50

2.2.2.Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 55

2.2.3.Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Denetim Mekanizması ve Toplu Şikâyet Usulü 60

2.2.3.1. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Denetim Mekanizması 60

2.2.3.2. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Toplu Şikâyet Usulü 62

2.3. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda Kadın İşgücüne Dair Düzenlemeler 67

2.4. Türkiye'yi Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Kabulüne Hazırlayan Süreç ve Kabulün Türkiye'deki Yansımaları 74

3. AVRUPA SOSYAL ŞARTI ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜ: ESKİŞEHİR'DE ÖZEL SAĞLIK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ **84**

3.1.Araştırmanın Amacı 87

3.2.Araştırmanın Yöntemi 87

3.3.Araştırmanın Modeli 88

3.4.Araştırmanın Veri Evreni ve Örneklemi 88

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları 89

3.6.Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Aracı 89

3.7.Araştırmanın Veri Analizi 90

3.8. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları 90

3.8.1 Tanımlayıcı Bulgular 91

3.8.2. Çalışma Hayatına İlişkin Bulgular 95

3.9.Sonuç 123

3.10. Öneriler 130

-KAYNAKÇA 132

-EKLER

EK 1: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi) Resmi Gazete Tam Metni 140

EK 2: Gönüllü Katılım Formu & Görüşme Formu Örneği 177

EK 3: Araştırma Uygulama İzni 187

EK 4: Etik Kurulu Karar Belgesi 188

-ÖZGEÇMİŞ

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1: İşgücüne Dâhil Olmayanların Neden ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2017 13

Tablo 1.2: Kurumsal Olmayan Kadın Nüfusunun İşgücü Durumu, 2017 16

Tablo 1.3:İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu, 2018 18

Tablo 1.4: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu, Haziran, 2018 21

Tablo 1.5: İşteki Durum & Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler, Haz.2018 22

Tablo 2.1: Sosyal Haklar ile Medeni ve Siyasi Haklar Karşılaştırması 42

Tablo 2.2: Avrupa Sosyal Şartı'nın Tarihsel Gelişimi ve Organları 50

Tablo 2.3: Avrupa Sosyal Şartı'nda Düzenlenen Hak Grupları 52

Tablo 2.4: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile Kabul Edilen Yeni Maddeler 56

Tablo 2.5: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Kapsamında Garanti Altına Alınan Haklar ve Hak Sınıfları 57

Tablo 3.1: Türkiye ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Sayıları, 2016 86

Tablo 3.2: Çalışma Kapsamında İzin Alınan ve Uygulama Yapılan Kurumların Örneklem İçindeki Oransal Dağılımı 88

Tablo 3.3: Araştırma Örnekleminin Cinsiyet Dağılımı 91

Tablo 3.4: Araştırma Örnekleminin Sosyo- Demografik Özellikleri 92

Tablo 3.5: Eşlerin Çalışma Durumu ve Çalışma Hayatına Ara Vermenin Cinsiyete Göre Dağılımı 95

Tablo 3.6: Çalışma Hayatına Ara Verme Nedenlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı 97

Tablo 3.7: Çalışan Kadınla İlgili Olguların Kadın ve Erkek Cevaplayıcılara Göre Önem Sıralaması 100

Tablo 3.8: Kadınların Çalışmasıyla İlişkili Olguların Cinsiyet Bazlı Desteklenme Durumları 101

Tablo 3.9: Kazanılan Gelirin Muhafazası ile Harcama Kararının Eğitim ve Cinsiyete Göre Dağılımı 104

Tablo 3.10: İhtiyaçların Büyük Bir Kısmını Karşılamada Kullanılan Gelir Kaynağının Cinsiyete Göre Dağılımı 106

Tablo 3.11: Cinsiyete Göre Dışarıda Ücretli / Maaşlı Bir İşte Çalışma Nedenleri Dağılımı 107

Tablo 3.12: Kadınların İşgücüne Katılımlarını Arttırmaya Yönelik Olgulara Yaklaşımın Cinsiyete Göre Dağılımı 108

Tablo 3.13: Avrupa Sosyal Şartı'nın Bilinirliğinin Demografik Dağılımı 111

Tablo 3.14: Kadın Çalışanların Çalışma Hayatlarında Karşılaşmaları Muhtemel Bazı Olguların Düşünülen Yaşanma Sıklıklarının Cinsiyete Göre Dağılımı 114

Tablo 3.15: Kadın Çalışanların Çalışma Hayatlarında Tacizle Karşılaşmalarına İlişkin Düşünülen Yaşanma Sıklıklarının Cinsiyete Göre Dağılımı 115

Tablo 3.16: Kadın Çalışanların Karşılaşmaları Muhtemel Bazı Eşitsizlik Olgularının Düşünülen Yaşanma Sıklıkları ve Cinsiyet Dağılımı 118

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1: İstihdam Oranının Hesaplanması 10

Şekil 2.1: Çalışma Hayatına Yönelik Sosyal Hakların Kullanılmasında Ulusal ve Uluslararası Araçlar 41

Şekil 2.2: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Kolektif (Toplu) Şikâyet Usulü 65

Şekil 3.1: Türkiye Sağlık Bakanlığına Bağlı Fiili Çalışan Kadın ve Erkek Personel Oranı, 2017 85

KISALTMALAR DİZİNİ

		Sayfa
AB:	Avrupa Birliği	12
ABD:	Amerika Birleşik Devletleri	29
AİHS:	Avrupa İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi	47
ASŞ:	Avrupa Sosyal Şartı	38
BM:	Birleşmiş Milletler	41
BUSINESSEUROPE:	Avrupa Endüstri Toplulukları Birliği	47
CEDAW	Çocuk Hakları Sözleşmesi ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi	45
CEEP:	Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği	47
EİHB:	Evrensel İnsan Hakları Bildirisi	44
ESKHS:	Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi	45
ETUC:	Avrupa Sendikalar Konfederasyonu	41
GG-ASŞ:	Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	51
IALL :	Uluslararası Çalışma Mevzuatı Birliği	40
ILO:	Uluslararası Çalışma Örgütü	40
IOE:	Uluslararası İşverenler Örgütü	63
İKO:	İşgücüne Katılım Oranı	9
KSGM:	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü	80
MSHS:	Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi	44
OECD:	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü	12
STK:	Sivil Toplum Kuruluşları	48
TDK:	Türk Dil Kurumu	9

TÜİK:	Türkiye İstatistik Kurumu	9
UÇO:	Uluslararası Çalışma Örgütü	42
UNDP:	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı	55
UNICE:	Avrupa Topluluğu Sanayileri Birliği	47

Giriş

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri incelenirken insan haklarının yanı sıra işgücüyle cinsiyet ilişkisinin yorumlanması da önemli bir sosyal parametre olarak kabul edilmektedir. Öte yandan ülkelerin kalkınmalarının ve siyasi güçlerinın ekonomik alt yapılarına bağlı olduğu düşünüldüğünde, bunun da doğrudan işgücü yönetiminde başarılı olmaktan geçtiğini düşünmek olağandır. Bu konuya ilişkin; nüfus ve demografik yapıdaki değişmeler, kentleşme düzeyi, göç hareketleri, teknolojik donanım, eğitim politikaları ve işgücünün sektörel dağılımı gibi unsurlar her ülkede işgücü piyasasının farklılaşmasına yol açmakta ve buna bağlı olarak da işgücü piyasasına yönelik farklı politika, strateji ve hukuksal düzenlemelere ihtiyaç oluşturmaktadır.Ülkelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeylerine, eğitim ve kültürel yapılarındaki farklılıklara ve hukuki düzenlemelerine bağlı olarak işgücü yapıları da farklılık gösterse de kadın, hemen her toplumda işgücü piyasaları içinde ortaya çıkış biçimi ve oranı farklı olsa dahi dezavantajlı grupların başında yer almaktadır. İşgücünde dezavantajlı grupların başında gelen 'kadın'ın, bu tablo içerisindeki konumunu en doğru şekilde anlaşılması, iyileştirme süreci için gereklilikleri daha doğru ve hızlı gözlemleyebilmeyi sağlayacaktır. Bu sorunların tespiti ve çözümüne ilişkin uluslararası aktörlerinde çeşitli argumanları mevcuttur. Örneğin, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler (BM) ve Avrupa Birliği'nin (AB) konuya dair çok çeşitli uluslararası sözleşmeleri, kanun maddeleri, tavsiye ve direktifleri vardır.

Başta iş hayatı olmak üzere toplumsal düzenin tüm alanlarında kadın - erkek eşitliği tüm bu argumanların içinde çeşitli ekollerde ele alınmaktadır. Bazı perspektiflerde; cinsiyetleri aynı kabul etme fikrine dayanırken, bazı ekollerde ise; cinslere eşit davranma şeklinde yorumlandığı görülmektedir. Öyle ki, Örneğin AB, kadın erkek eşitliği konusunda çalışmalarının daha çok, kadın ve erkek arasındaki farkları giderici (telafi edici) olarak şekillenmiş olduğunu söylemek mümkündür ki bu durum birliğin işgücü / istihdam politikalarında da bu şekilde gözlemlenmektedir. Çocuk bakımı konusunda; birliğe üye ülkelerin pek çoğunda kendi iç yasalarında dahi kadının hem iş hem aile yaşamına uyumlaştırılması için pek çok düzenleme, kota uygulama, yasa koyma gibi uygulamalar görünmektedir. Bu da kadın ile erkeğin hem iş hem aile hayatında rollerinin ve sorumluluklarının paylaşımını sağlamaktadır.

İnsan hakları konusunda çok sayıda sözleşmesi ve protokolü bulunan Avrupa Konseyi'nin ise; İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (IHAS- 1950) birinci kuşak insan hakları olarak kabul edilen sivil ve siyasi hakları güvence altına alırken, 1961 yılında Torino'da imzalanan Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ) ise temelde sivil ve siyasal haklara yer veren IHAS'ın ekonomik ve sosyal alandaki karşılığını oluşturmaktadır. ASŞ çerçevesinde, işgücü piyasasında yaşanan çeşitli sorunların önüne geçilebilmesi ve belli normların global olarak sağlanarak evrensel bir çalışma kalitesi yakalanması amacıyla, istihdam edilebilirliğin artırılması,fırsat eşitliğinin sağlanması, ücret veya yükselmede ayrımcılığın yasaklanması gibi ilkeler temel olarak belirlenmiştir. Avrupa Sosyal Şartı'nı 1961 yılında imzalayan ilk 16 ülke arasında Türkiye de yer almaktadır. 1961 yılında Torino'da imzalanan ve 1965 yılında yürürlüğe giren çalışma ilişkileri, toplumlar ve sosyal haklar gibi kavramların adeta kavşak noktası olarak kabul edilebilecek ASŞ, sendikalaşma, toplu pazarlık & grev ile çalışma hakkı gibi 19 sosyal hakkı güvence altına almaktadır.[1]

Yıllarla değişen toplumsal dinamikler ve çalışma ilişkileri değerleri ile birlikte bu Şart'a bazı düzenleme ve ilave ihtiyaçları doğurmuştur. Bu çalışmalar neticesinde bugünkü nihai halini alan Gözden Geçirilmiş ASŞ'ye dair TBMM'nin resmi sitesindeki yayında, Şart'ın Kadın ve Erkeklerin İstihdamda Eşit İşlem Görmesi ve Ayrımcılık Yasağı, Bilgilenme ve Danışma Hakkı, Yönetime Katılma Hakkı, Yaşlıların Korunma Hakkı, Geçersiz Nedenle İşten Çıkarmaya Karşı Korunma Hakkı, İşverenin İflası Halinde Korunma Hakkı, İşyerinde Cinsel Taciz ve Kötü Muameleye Karşı Korunma Hakkı, Sendika Faaliyet Hakkı, Toplu İşten Çıkarılma Durumunda Bilgilendirilme Hakkı, Toplumsal Dışlanma ve Yoksulluğa Karşı Korunma Hakkı ve Konut Hakkı gibi yeni kuşak sosyal hakları da içeren çağdaş bir sosyal belge olduğu vurgulanmaktadır.[2] Avrupa Sosyal Şartı, bugün farklı coğrafyalardaki farklı kültürel dokuya haiz pek çok toplumda 'çalışma' kavramı ve 'çalışma hayatı'na belirli bir standardasyon sağlama noktasında önemli bir uluslararası sözleşme olarak kabul edilmektedir.

Ancak 1961 yılında imzalan ASŞ, Türkiye'de 28 yıl sonra 1989'da sendikal haklar dahil pek çok maddesine çekince konarak onaylanmış ve yürürlüğe girmiş

[1] ÇELİK, A. (2005),*Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri*, Türk-İş Dergisi, Mayıs-Haziran, s:366.
[2]https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tutanak_g_sd.birlesim_baslangic?P4=17385&P5=B&page1=40&page2=40 (Erişim Tarihi: 07.10.2018).

durumdadır. 9 Nisan 2007 tarih ve 26488 sayılı Resmi Gazete'ye göre, 1961 ASŞ'nin Türkiye tarafından çekince konan maddeleri:

* Adil Çalışma Şartları Hakkı (M.2),

*Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı (M.3),

*Adil Ücret Hakkı (M.4),

*Sendika Hakkı (M.5),

*Toplu Pazarlık Hakkı (Grev Hakkı Dahil) (M.6),

*Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı (M.7),

*Çalışan Kadınların Korunması (M.8),

*Bedensel ya da Zihinsel Özürlülerin Mesleksel Eğitimi Hakkı ve Mesleksel Ve Yeniden Uyum Hakkı (M.15) şeklindedir.

Bu çekincelerle birlikte çalışma ilişkileri içerisinde çağdaş toplumların seviyesini yakalama konusunda ciddi kısıtlılıklar oluşmaktadır. Kadın'ın durumu, zaten hali hazırdaki toplumsal cinsiyet algısı ile dezavantajlı konumunun da etkisiyle işgücü piyasalarında bu kısıtlılıklar ve atıl(a)mayan adımlar ile hukuk devleti ve sosyal haklar eksenine paralel bir grafiğin dışına çıkmaktadır.[3] Devletlerin toplumsal cinsiyete ve kadınların ihtiyaçlarına ne kadar duyarlığı olduğunun tespitinde, devletin bakım olanaklarını hizmet olarak mı yoksa bu hizmeti satın alacak para olarak mı sunduğu yoksa kadının bu bakım ihtiyacı için evde kalmasına yönelik mi olduğunun önemli olduğu tartışılmaktadır.[4] Bu sebeple ASŞ'nin çekincesiz onaylanması Türkiye'nin çalışma şartları konusunda Avrupa standartlarını yakalamak olarak yorumlanabilecektir.

Türkiye, pek çok Güney Avrupa ülkesine benzer nitelikte, 1980 sonrası uygulamaya konan neo-liberal politikalar ile devlet koruyuculuktan ve dengeleyici rolünden sıyrılarak, daha ziyade seyirci rolünü almış ve böylelikle zaten kısıtlı olan yardım ve hizmetler daha da kısıtlı hale gelmiştir. Bugün, 1970'li yıllarda feminist perspektifin derinlemesine anlam yükleyerek kullanıma soktuğu 'Toplumsal Cinsiyet' kavramını, bilimin cinsiyeti ya da tarihin cinsiyeti gibi pek çok açıdan ele olmak

[3] GÜLMEZ, M. (2009), *İnsan Hakları Ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye.* Belediye Sendikası AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, Nisan, Ankara. s: 20.
[4] HOBSON, B. (2003). *Making Men into Fathers: Men, Masculinities, and the Social Politics of Fatherhood*. Contemporary Sociology, Cambridge University Press, s: 35.

mümkündür. Konu bu denli toplumların ve günlük hayatın hemen her alanında yer bulmuş iken, işgücü piyasaları ve çalışma hayatı bunlar arasında en önde gelen konu başlığı durumundadır. Öyle ki örneğin bugün Türkiye'de kadın'ın işgücüne katılım oranı 2018 yılı ilk yarısı için % 33,4 ve erkeğin işgücüne katılım oranı % 71,8'dir.[5] Bu, kadının işgücüne dahil olma aşamasında bile eşit şartlara sahip olmadığını ifade etmektedir. Kadının işgücüne katılımdaki dezavantajlı durumu, istihdam edilmede, sektör, ücret ve çalışma koşulları bağlamında eşitsizlikler şeklinde biçim değiştirerek benzer şekilde sürüp gitmektedir. Bu durumun cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık, toplumsal cinsiyet algısı ve kayıt dışılık gibi pek çok nedeni vardır. Hal böyleyken yine tüm bu nedenlerle beşeri sermaye donanımını yeteri kadar sağla(ya)mayan kadın nüfusu için, ülkemizde çok daha ağır çalışma koşulları kaçınılmaz görünmektedir.

Tüm bu sebeplerle, Şart kapsamında ülkemizin mevcut durumunu analiz etmek, hem toplumsal anlamda çağdaş toplumların çalışma ilişkilerini standartlarını yakalamamıza hem de hukuksal anlamda eksiklerin tespit edilip daha sosyal bir hukuk devleti olma yolunda atılabilecek adımları saptamakta önemli ve gereklidir. Ancak bu çalışmada toplu pazarlıktan sendikalaşmaya, kadından yaşlılara kadar pek çok noktaya dokunan Şart, ülkemiz kapsamında ve 'kadın' perspektifinden sınırlandırılarak ele alınacaktır. Ülkemizin bazı maddelerine çekince koyarak yürürlüğe aldığı ASŞ çerçevesinde, kadın işgücünün bulunduğu durumun tespiti, nedenleri ve şart kapsamında yapılabilecekler araştırmanın konusu olacaktır.

Bir başka deyişle bu araştırmanın amacı; Türkiye'de kadın işgücünün bulunduğu konumu ve nitelikleri Eskişehir örneğinde ele alarak, mevcut problemlerin tespiti ve giderilmesi için gereklilikleri, ASŞ çerçevesinde analiz ederek bu konuda hangi noktada bulunulduğuna ve bundan sonrası için de nelerin yapılabileceği konusunda gerekliliklere ışık tutmaktır.

Tüm bu amaçlardan hareketle araştırmada;

'-ASŞ'nin, kadına dair düzenlemelerinin işgücü piyasalarındaki kadına etkilerinin eşitlikçi olduğu,

[5] https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul (Erişim Tarihi: 20.06.2018)

-Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ)'nın 'Kadın' boyutunun Türkiye'deki farkındalık düzeyi ve Türkiye'nin ASŞ'ye yasal uyumu ile mevcut uygulamadaki uyumunun düşük olduğu,

-Gözden geçirilmiş ASŞ'nin bazı maddelerindeki çekincenin kaldırılmasıyla tam uyumun sağlanmasının Türkiye'de daha sosyal ve eşit bir işgücü piyasası oluşumuna imkan sağlayacağı' ele alınarak tartışılacaktır.

Bu çalışmada, hem hukuki mevzuata (yazılı ve doküman kaynaklara) hem de kişisel dokümanlara (yarı yapılandırılmış görüşme verilerine) başvurulmuştur. Bu şekilde araştırmada ikincil veri kaynaklarına ilaveten, açık uçlu soruları da barındıran yarı yapılandırılmış bir görüşme formu uygulaması ile birincil veri kaynaklarının da kullanıldığını söylemek mümkündür.

Bu araştırma, yarı yapılandırılmış bu görüşme formu aracılığıyla nicel yöntemin yanı sıra nitel verileri de toplamayı amaçlamaktadır. Buradaki amaç, hem nitel hem de nicel araştırmaların kendi içlerindeki eksikliklerini birbirlerine karşı mümkün olduğunca giderebilmektir. Nicel verilerle ortaya konacak bulgulara ilaveten, açık uçlu sorulara alınacak yanıtlarla birlikte konuya ilişkin nitel verilerin de elde edilmesi ve değerlendirmeye katılması amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında yarı yapılandırılmış görüşme formu, katılımcılara araştırmacı tarafından bizzat yüz yüze uygulanmış ancak nadiren (özellikle iş yoğunlukları sebebiyle acil birim ve yoğun bakım çalışanlarına) doldurması için bırakılıp takip eden günlerde geri alınmıştır. Araştırma için gerekli izinler, Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğü'nden alınmış olup veri toplama aracı Ocak-Nisan 2018 tarihleri arasında katılımcılara uygulanmıştır. Verilerin elde edilmesinde kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu, araştırmacı tarafından ilgili literatür incelemesi sonucunda üç kısım şeklinde oluşturulmuştur. Bunlardan birinci kısım *sosyo-demografik faktörlere*, ikinci kısım *mesleki, sosyal ve ekonomik faktörlere*, üçüncü kısım ise *çalışma yaşamında kadının konumuna ilişkin faktörlere* dair sorular içermektedir. Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak kullanılacak görüşme formu ile birlikte bu çalışma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Kurulu'nca da onaylanmış durumdadır. İlaveten bu çalışmanın, nitel ve nicel boyutları olduğundan nicel anlamda *Betimsel Model*'in *(Betimleyici Yaklaşımın)*, nitel kısımda ise *Yorumlayıcı Model*'in benimsenmesiyle *Melez (Karma) Desen* ile yürütülmüş durumda olduğunu da söylemek mümkündür.

Araştırmanın evreni, Eskişehir'deki sağlık sektörü özel kesim çalışanları olmakla birlikte söz konusu görüşme formu hem kadın hem de erkek çalışanlara uygulanarak konunun karşı cins perspektifinden görünüşü de tespit edilmeye çalışılmıştır. Evrenden alınan örneklem ise, Eskişehir sağlık sektörü özel kesim çalışanları içerisinden kadın ve erkek olmak üzere tüm; idari personel, sağlık personeli ve sağlık sektöründe çalışan yardımcı personel statülerine göre kota örneklemesi yöntemiyle tespit edilmiştir. Burada kota örneklemesi; belirli evrenin benzer özellikli (yaş, cinsiyet, istihdam şekli vb. gibi özellikler) alt gruplara ayrılarak bu alt gruplar üzerinde kota oranında katılımcı ile görüşülmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Örneklem olarak bu araştırma; izin alınamayan kurum ile kendi nam ve hesabına çalışan eczacılar dışında, toplam 352 kişilik bir örneklem grubu üzerinde uygulanmıştır. Araştırmaya katılan dört farklı kurumun açık isimleri etik değerler gerekçesi ile burada açıkça verilmeyecek olup, A-B-C ve D kodlaması ile bulgular değerlendirilecektir.

Alan uygulamasının yapılacağı Eskişehir ili, Türkiye'nin başkenti Ankara'ya 234 km uzaklıkta bulunan, 13.960 km²'ye yayılmış 871.808 kişilik nüfusuyla bir İç Anadolu kentidir. Şehir bünyesinde barındırdığı iki devlet üniversitesiyle, Türkiye'nin net göç hızı il sıralamalarında onuncu sırada yer almaktadır. Eskişehir ilinin tercih edilmesinin nedenleri; şehrin ülke coğrafyası içerisinde İstanbul - Ankara gibi büyük şehirlere doğrudan ve kısa süreli ulaşım imkânına sahipliği ile yüksek göç alan bir kent durumunda olması, konuyu analiz ederken sahip olduğu üç devlet üniversite sayesinde sektör içerisindeki eğitim düzeyi farklı kadınlara dair de veri toplamaya imkân sağlayabileceği düşüncesi ve görece daha büyük ya da araştırmacının yabancı olduğu bir ilde uygulama yapmanın araştırma sürecinde yeterli katılımcıya ulaşılamaması veya kurumlardan gerekli izinlerin alınamaması gibi kısıtlılıklara sebep olma riskidir.

Eskişehir ilinde sağlık sektörünün seçilmesinin nedeni ise; sağlık sektörünün, kadın çalışan oranının en yüksek olduğu sektörlerden biri olmasıdır. Türkiye'nin sağlık sektörü çalışanlarının cinsiyet dağılımı ve Türkiye genelindeki toplam sağlık sektörü personeli ile Eskişehir'deki sağlık sektörü çalışanlarının sayılarına bakıldığında; sağlık sektörü, Türkiye'deki diğer sektörler düşünüldüğünde, içindeki kadın ve erkek personel dağılımının birbirine en yakın oranda seyreden sektörlerden biri olarak kabul edilebilir durumdadır. Zira şehirde, genel anlamda tüm kamu ve özel sağlık sektörü çalışanlarının

% 41,2'si kadın iken bu oran % 58,8 erkek çalışan oranına oldukça yakın bir seviyede gözlemlenmektedir.[6]

Çalışmanın veri analizinde öncelikle güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiş ve görüşme formu kapsamındaki tanımlayıcı faktörler için ise frekans analizlerinden yararlanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu içerisindeki analize uygun iki ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alpha ile test edilmiştir. Buna göre; verilen ifadelere katılımcıların katılıp katılmadıklarına ilişkin uygulanan Likert ölçeğin Cronbach Alfa değeri ,605 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, kadınların işyerlerinde yaşamaları olası olguların yaşanma sıklıklarına dair uygulanan ordinal ölçeğin Cronbach Alfa değeri ise ,886 olarak hesaplanmıştır. Tanımlayıcı faktörlerin birbirleriyle aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla ise Ki-Kare Testleri uygulanmış ve anlamlılık düzeyi '$p < 0,05$' olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın ilk bölümünde çalışma hayatında kadının konumu incelenmiştir. İkinci bölümde, bu konumun iyileştirilmesine dair yapılan ulusal ve uluslararası düzenlemeler, Avrupa Sosyal Şartı ölçeğinde daraltılarak Türkiye perspektifinde değerlendirilmiştir. Üçüncü bölümde ise ilk iki bölümde ortaya konulan literatür ve çalışmalar, Eskişehir yerelinde özel kesim sağlık sektörü çalışanları üzerinde uygulanan bir saha araştırmasıyla birlikte değerlendirilmiştir.

[6] *Eskişehir Valiliği*- http://www.eskisehir.gov.tr/genel-bilgiler (Erişim Tarihi: 27.07.2018).

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde ilk olarak, çalışma yaşamı ve çalışma yaşamında kadın konularına dair temel kavramlar açıklanmaya çalışılacaktır. Esasında çalışma hayatına ilişkin kavramların çok daha kapsamlı ve uzun bir listesinin varlığından söz etmek mümkünse de bu kavramlar, çalışmanın konusu olan 'kadın' ile 'çalışma hayatı' kavramlarıyla ve ilerleyen bölümlerde mercek altına alınacak olan Avrupa Sosyal Şartı'yla da ilişkili olmak üzere sınırlandırılarak ele alınacaktır.

İşgücü, işgücüne katılım, istihdam ve *istihdam oranı* gibi bu genel ve temel kavramların açıklamaları akabinde, Türkiye'de bu kavramların kadın perspektifinden göstergeleri olan; kadınların işgücüne katılımı ve istihdam oranları, nedenleriyle birlikte incelenecektir. İstatistiksel verilerle de desteklenerek ortaya konulmaya çalışılacak olan bu göstergelerin akabinde; *cinsiyet, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, çalışma yaşamında kadın - erkek eşitliği, cam tavan sendromu (glass ceilling)* ve *Türkiye'de toplumsal cinsiyet* ile *çalışma yaşamında gözlenen ayrımcılık* kavramları ele alınacaktır.

1.1.Çalışma Hayatına İlişkin Kavramlar

Çalışma kavramı, konusunun 'insan' olması sebebiyle ülkeden ülkeye, farklı toplumlar arasında kültürden kültüre değişkenlik gösteren, kendine has değerlere sahip, dinamik ve ülkelerin kendi içlerindeki hukuksal yapılarından göç politikalarına, eğitim sistemlerinden kalkınma düzeylerine kadar farklı pek çok değişkenle etkileşim halinde olan 'üretim' kaynaklı bir kavram olarak kabul edilmektedir. Bu kısımda çalışma kavramıyla ilgili ilk olarak *işgücü* ve *işgücüne katılım oranı* ile *istihdam* ve *istihdam oranı* kavramları açıklanmaya çalışılacak ve ardından da bu kavramların kadın perspektifinden değerlendirilmesi yapılacaktır.

1.1.1.İşgücü ve İşgücüne Katılım Oranı

İşgücü kavramı, bilinen en genel anlamıyla; belirli bir ülkede emeğini arz eden insan sayısı anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle; o ülkede ekonomik faaliyete katılan,

ülke nüfusunun 'üretici' durumda olan kısmını ifade etmektedir. Ancak buradaki 'üretici' kavramı, mutlak ücretli şekilde belli bir işte çalışarak üretici olan nüfus anlamına gelmemektedir. Zira 'Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 'işgücü' kavramını; '*Referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfustur. İşgücü, istihdamda olanlar ile işsizlerin toplamı olarak ifade edilmektedir.'* şeklinde tanımlamaktadır.[7] Yani işgücü tanımı; istihdam edilenler ile işsizlerin toplamını ifade etmektedir. Burada önemli görülebilecek bir nokta, çalışmak istediği hâlde iş bulamadığı için iş aramaktan vazgeçen kişilerin (ki bu kişiler lüteratürde *'gücenmiş işgücü'* olarak da adlandırılmaktadır) 'işgücü' içerisinde sayılmıyor olmalarıdır.

'İşgücüne Katılım Oranı (İKO)'nı ise; *'işgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus (yani üniversite yurtları, yetiştirme yurtları, huzurevleri, özel nitelikteki hasta haneler, hapishaneler, kışlalar vb. gibi yerlerde ikamet edenler dışında kalan 15 yaş ve üzeri nüfus) içindeki oranı'* şeklinde açıklamaktadır.[8] Bu işgücü kavramının, bir alt kümesi konumunda olan istihdam ve istihdam oranının hesaplaması ise aşağıda açıklanacaktır.

1.1.2. İstihdam ve İstihdam Oranı

İstihdam, geniş anlamıyla '*üretim faktörlerinin üretim sürecine dâhil edilmesi'* durumunu ifade etmekteyken daha dar anlamda ise '*emek faktörünün üretim sürecinde bir girdi olarak kullanılması'* olarak yorumlanmaktadır.[9] İstihdam kavramı, Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde ise; '*Bir işte, bir görevde kullanma, çalıştırma'* şeklinde tanımlanmaktadır.[10] Bu kavram iktisadi anlamda ise; '*Bir ülkede üretimi gerçekleştirmek ya da yurtiçi çıktıyı elde etmek amacıyla, üretim faktörlerinin, mal ve hizmetlerin üretim sürecine aktif biçimde dâhil edilmesi'* olarak ifade edilmektedir.[11] Literatürde de çoğunlukla bu anlamları ifade etmede kısaca kullanıldığı görülmektedir.

---

[7] http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html (Erişim Tarihi: 20.11.2016).

[8] (http-1)

[9] UYSAL, D. (2007). *Türkiye'de İstihdam, İşsizlik, Ve İstihdam Politikaları, Türkiye Ekonomisi Makro Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, Ed.: Ahmet AY, *Çizgi Kitapevi*, Konya, s. 56.

[10] http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a7b2db06738b9.48623220 (Erişim Tarihi: 07.02.2018).

[11] ARDIÇ, O. (2006). *Mikro İktisat*, Seçkin Yayıncılık, 4.Baskı, Ankara, s.231.

TÜİK'in istihdam tanımında, istihdam edilenler; işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar olarak ikiye ayrılmaktadırlar. Burada işbaşında olanlar; *yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat ekonomik faaliyette bulunan kişiler* olarak tanımlanırken, işbaşında olmayanlar ise; *işi olanlardan, çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan ancak işleri ile ilişkileri devam eden kişiler* olarak tanımlanmaktadır.[12]

'İstihdam oranı' kavramı ise '*istihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı*' şeklinde tanımlanırken, toplumdaki istihdam oranının hesaplaması ise aşağıdaki şekilde yapılmaktadır; [13]

Şekil 1.1: *İstihdam Oranının Hesaplanması*

$$\text{İstihdam Oranı} = \frac{\text{İstihdam Edilenler}}{\text{Aktif Nüfus}} \times 100$$

"İstihdam" ve "çalışma" kavramlarının birbirlerinden ayrıldığı nokta olarak; 'çalışma' kavramının yukarıda da değinildiği üzere daha genel bir anlam ifade ediyor olmasına karşın, 'istihdam' kavramının belirli bir bedel (ücret, kâr vb. gibi) karşılığı piyasayla olan ilişki şeklini ifade etmesi gösterilebilir. Tüm bu tanım ve hesaplamalardan hareket ile kadınların Türkiye'deki işgücüne katılımı ve istihdam durumları aşağıdaki başlıklarda açıklanmaya çalışılacaktır.

1.1.3. Kadının İşgücüne Katılımı ve İstihdamı

Dünya genelinde, kadınların toplumsal konumlarındaki değişimin sanayileşmeyle birlikte başladığını söylemek mümkündür. Sanayileşmeden önce toplumsal konumları sadece evle sınırlı olan kadınlar, sanayileşmeyle beraber ev dışında, kamusal alana da

[12] (http-1) (Erişim Tarihi: 21.11.2016).
[13] (http-1) (Erişim Tarihi: 21.11.2016). Burada *Aktif Nüfus* kavramı; 15-64 yaş arasındaki çalışma çağındaki nüfus olarak kullanılmaktadır.

dâhil olmaya başlamışlardır. Bu sebeple bugünkü anlamıyla '*ücretli kadın işgücü'* kavramının ilk kez doğmasına kapı aralayan en önemli tarihsel gelişme olarak Sanayi Devrimini kabul etmek mümkündür. Bu durum, XIX. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere, birçok Batılı ülkede Sanayi Devrimi etkisiyle toplam işgücünün önemli bir bölümünün kadınlardan oluştuğu anlamına gelmektedir.[14] Ancak ne var ki o dönemde dahi kadınların işgücünün önemli bir bölümünü oluşturuyor olmalarına rağmen düşük ücret ve kötü çalışma koşullarına maruz kaldıkları da bilinmektedir.

XIX. yüzyılın ortalarına gelindiğinde yine özellikle Batılı ülkelerde başlayan; çalışma sürelerinin yasalarla sınırlandırılması, bazı işyeri ve iş kollarında kadınların çalışmasının yasaklanması vb. gibi kadınlara yönelik 'koruyucu' politikaların uygulanmaya başlandığı görülmektedir. Bu gibi koruyucu politikalarla birlikte XIX yüzyılın sonlarına doğru, otomotiv ve kimya sektörlerinde yaşanan hızlı gelişmelerin de etkisiyle, genel üretim süreçlerinde yer alan kadın işgücü oranının, önemli ölçüde kısıtladığını söylemek mümkündür.[15]

Bu kısıtlılığı takip eden dönemde kadınların işgücüne katılımlarının yeniden artmasına sebep olan bir etmen olarak I.ve II. Dünya Savaşları görülmektedir. Söz konusu savaşlarda erkek işgücünün silah altına alınmasıyla birlikte, çalışma alanında kadınlar tekrar etkili olmaya başlamışlardır.[16] Aynı zamanda söz konusu dönemde 'hizmet sektörü'nün de gelişmeye başlamış olmasının yine kadın işgücüne olan ihtiyacın artması noktasında olumlu bir etki yarattığı da söylenebilmektedir.

Dünya genelinde tüm bu gelişmeler ışığında şekillenen çalışma hayatı ve onun içerisindeki kadının işgücü dinamiğinin, Türkiye'de de benzer şekilde devinim gösterdiğini söylemek mümkündür. Bir sonraki başlıkta, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımları ve akabinde de Türkiye'de kadınların istihdamı konuları detaylı olarak incelenecektir.

---

[14] HOBSBAWM, E.J. (2003). *Sanayi ve İmparatorluk* (Çev. Abdullah Ersoy), Ankara: İkinci Basım, Dost Kitabevi Yay. s: 68.

[15] ALTAN, Ş., ERSÖZ, A. (1994). K*adının Çifte Yükümlülüğü, Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni,* s: 2-32.

[16] KOCACIK, F., GÖKKAYA, V.B. (2005). "*Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları*", Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:6, Sayı:1, s: 195-217.

1.1.3.1.Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılım Oranı

Türkiye'de kadının işgücüne katılımının düşük olduğu en genel haliyle bilinmektedir. Düşük olarak nitelendirilen bu seviyenin Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ortalamasının ve Avrupa Birliği (AB) ülkeleri ortalamalarının oldukça altında yer aldığı gözlemlenmektedir.[17]

Türkiye'de kadının işgücü piyasalarına dâhil ol(a)mamasına ilişkin yerel istatistiksel verilere (Hane Halkı İşgücü Anketlerine) bakıldığında ise, farklı gruplar halinde pek çok veri olduğunu görmek mümkündür. Aşağıda Tablo 1.1'de görüldüğü üzere işgücüne dâhil olmayan nüfus, erkeklerde 2017 yılında 1.6330.000 kişi iken, bu rakam aynı yılda kadınlarda 40.170.000 kişi ile 2 katından daha fazla durumdadır. Yine tabloya bakıldığında; kadınların 115.000 mevsimlik çalışan sayısı ile, erkeklerin 54.000 olan mevsimlik çalışanın iki katından daha fazla bir oranda mevsimlik işlere yöneldiği de görülmektedir ki bu durumun da kadının 'geçici işgücü' olarak görülmesinden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Burada bizim konumuz için önemli olan bir diğer grup da; '*ev işleriyle meşgul olanlar'* grubudur. *'Ev işleriyle meşgul olanlar*' grubu hesaplanırken işgücüne dâhil olmayan erkek nüfusunun bu başlık altına hesaplamalara dahi dâhil edilmediği görülebilmektedir. Bu durumun, konunun ilerleyen kısımlarında daha detaylı ele alınacak olan ve Marxist feminizmin temel dinamiklerinden biri şeklinde kabul edilen 'ailedeki iş bölümü' temelli bakış açısının bir yansıması olduğunu söylemek mümkündür.[18] Kapitalizm öncesi bir 'kalıntı değer' olarak da kabul edilen kadının evdeki ücretsiz aile işçisi konumunun, artık paranın güç ve iktidar sahibini belirlediği toplumlarda kadınların aşağı statülerinin maddi temelini oluşturduğu kabul edilmektedir.[19]

[17] ECEVİT, Y.(2010). *Türkiye'de Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Hakkında Bazı Sosyolojik Değinimler.* Uluslararası Çalışma Atölyesi-BGSS Workshop Documentation. No:4_TR.s: 3.
[18] DONOVAN, J. (2000). *Feminist Theory, The Intellectual Traditi*ons. Bloomsbury Academic. s: 136-137.
[19] BENSTON, M. (1969). *The Political Economy of Women's Liberation*. Montly Review 21, No: 4, September. s: 15.

Tablo 1.1: ***İşgücüne Dâhil Olmayanların Neden ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2017***

	Erkek (Bin kişi)	**Kadın (Bin kişi)**
İşgücüne dâhil olmayan nüfus	16.330	40.170
İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar	1807	2718
Mevsimlik çalışanlar	54	115
Ev işleriyle meşgul	-	22.266
Eğitim/ Öğretim	4405	4527
Çalışamaz halde	2633	5383
Emekli	6645	2089
Diğer	780	3072

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, *Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir. Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 adresindeki verilerden derlenmiştir. (Erişim Tarihi:07.10.2018)

Kadınların işgücüne katılımlarının bu düşük oranlarıyla ilgili olarak; eğitim, yaş, düşük ücret, ataerkil zihniyet, medeni durum ve çocuk sayısı gibi genel pek çok faktörün etkili olduğu düşünülmektedir.[20] Türkiye için de bu durumun nedenleri literatürde ekonomik ve sosyal olmak üzere iki ana başlık altında değerlendirilmektedir. Ekonomik faktörler; en genel anlamıyla 'kadın işgücünün düşük ücretli olması' şeklinde iken, sosyal faktörler olarak ise; eğitim, göç, toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet rolleri ile cinsiyete dayalı ayrımcılık şeklinde farklı alt başlıkları saymak mümkündür. Zira bu konuda yapılmış pek çok araştırmada da çalışan kadınların işi bırakmalarına neden olarak; ücret düşüklüğü, çocuk ve evlilik şeklinde üç ana etken tespit edilmiş durumdadır.[21] Ayrıca literatürde, kadının işgücüne katılımı üzerinde etkili nedenlerden biri olarak kabul gören çocuk ve çocuk sayısını ise kentte ve kırda olmak üzere iki farklı perspektiften değerlendirmek mümkündür. Öyle ki, evde 15 yaşından küçük çocuk sayısının sadece kentsel bölgelerde yaşayan kadınların işgücüne katılımı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu sonucu çeşitli çalışmalarla ortaya konmuş durumdadır.[22]

Türkiye açısından ilk olarak konunun ekonomik boyutuna bakıldığında; kadının düşük ücretli çalışan olması, kadının işgücüne katılımını düşüren başlıca nedenlerden biri olarak görülmektedir. Çünkü kadının evde ürettiği hizmetlerin toplam değeri "*rezervasyon ücreti*" olarak adlandırılmaktadır ve kadının çalışmayı tercih edebilmesi için ücretli çalıştığı işte aldığı maaşının bu rezervasyon ücretinden fazla olması

[20] DAYIOĞLU, M., KIRDAR, M.G. (2010). *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler.* Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı Çalışma Raporu Sayı: 5., Ankara, Mart. s:39.
[21] ÖNDER, N.(2013).*Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü*. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi. Cilt: 1 Sayı: 1,s: 47.
[22] DAYIOĞLU, KIRDAR, a.g.k., (2010). s: 23-26.

gerektiğine inanılmaktadır.[23] Yani bir başka deyişle, kadının işgücüne katılabilmesi için iş yerinden elde edeceği ücret düzeyinin, geleneksel aile sistemi içerisinde kadına yüklenen çocuk-yaşlı bakımını, ev işlerinde kadının yerine çalışacak kişinin masrafını ya da kreş masrafını karşılaması gerektiği savunulmaktadır. Türkiye'de kadının aldığı ücret çoğu zaman bu rezervasyon ücretini karşılamadığından kadın, kazandığı paranın tamamını veya tamamına yakınını kreş için ya da ev işlerinde yerine çalışacak kişi için harcayacağından kadın çoğunlukla çalışmayı tercih etmemekte, iş aramamakta ve dolayısıyla da işgücüne katılamamaktadır. Burada Marxist perspektif tarafından; kadının ücretli emek gücünün yeniden üretiminde ortaya konduğu ücretsiz artı değer olarak adlandırılan kadının evde kalması ve koca ile çocukların ihtiyaçları noktasında toplumun kendisine atfettiği ev işlerini ücretsiz olarak yerine getirmesi aracılığı ile dolaylı olarak işgücü piyasalarına eklemlendikleri de kabul edilmektedir.[24] Ancak kadın ve erkek arasındaki bu ücret farklılaşmasının kadınların ezilmesine katkıda bulunan en önemli ögelerden biri olarak kabul etmektedir.[25] Burada ücret farklılığı erkeğe ailenin ana geçindiricisi olduğu varsayılarak 'aile ücreti' perspektifi üzerinden ödendiği için, kadının erkeğe olan ekonomik bağımlılığının temel sürdürücülerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

Kadınların işgücüne katılımları üzerinde etkili olan sosyal faktörlere bakıldığında ise genel anlamda; *eğitim düzeyi, köyden kente göçün etkileri, işgücüne katılımın önündeki sosyo-kültürel engeller ve işe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık* hususlarından bahsetmek mümkündür. Türkiye'de de kadının işgücüne katılımının düşük seviyede olmasının başlıca nedenlerinden biri olan sosyal faktörlerden ilki; kadının yeterli düzeyde eğitime ulaşamaması olarak kabul edilmektedir. Ulaşılan eğitim seviyesinin kısıtlılığı, kadınların ancak niteliksiz ve düşük ücretli işlerde istihdamını mümkün kılmaktadır. Bu durumun aynı zamanda kadınlar için çalışmanın fırsat maliyetinin yüksek olmasına da sebep olduğu düşünülmektedir. Eğitim faktörünün etkileri işgücü piyasasına girebilmiş ve istihdam edilmiş kadınlar üzerinde de farklı boyutlar barındırdığından, bir sonraki başlık olan kadın istihdamında daha detaylı olarak incelenecektir.

[23] ÖNDER, a.g.k., (2013), s: 48.
[24] RUBIN, G. (1975). *The Traffic in Women: Notes on the 'Political Economy of Sex.* Antology. s: 162.
[25] HARTMANN, H. (1979). *The Unhappy Marrige of Marxism and Feminism* Women and Revolutions. s: 15.

Türkiye'de kadının işgücüne düşük katılımının bir diğer sosyal nedeninin (yine zaman zaman eğitimle ilişkili olarak da görülen) 'toplumsal cinsiyet algısı' olduğunu söylemek mümkündür. Radikal feminizm temelli bir kavram olan 'ataerkil zihniyet'e göre kadın bir ailenin, aile de bir toplumsal düzenin devam etmesinde tıpkı birer dişliler gibi sürecin içinde ana aktörler olarak kabul edildiğinden, kadının çalışma hayatına girmesi kadının aile içindeki bu görevinden istifa etmesi olarak görülmekte ve bu da aynı bakış açısı kapsamında düzenin bozulması olarak yorumlanmaktadır.[26] Toplumsal cinsiyete dair yapılan bir araştırmaya göre; kadınların büyük bir kısmı bekârken iş yaşamına katılmaktadır ancak daha sonra nişanlanma veya evlenmeyi başlıca neden olarak göstererek, işten kendi istekleriyle ayrılmaktadırlar. Ve hatta yine bu araştırma kapsamında, özellikle ağır koşullarda çalışan ve eğitim düzeyi düşük genç kadınlar için evliliğin neredeyse bir kurtuluş yolu olarak kabul edildiği de görülmektedir.[27] Çünkü Türkiye'deki toplumsal cinsiyet rolleri; istihdama katılmaları durumunda aile içinde kendisine yüklenmiş olan ev işlerini ya da çocuk bakımı yükümlülüklerini yerine getirmeyeceği düşüncesi kadınların kendi kendilerine dahi endişe oluşturmalarına yol açmaktadır.[28] Buradan hareketle toplumda kadına biçilen tüm bu roller ve bu perspektif etrafında şekillenen çocuk ve yaşlıların bakımı gibi alanları geleneksel olarak sadece kadının görevi olarak kabul eden, erkekleri ise ailenin geçimini sağlamakla görevli sayan cinsiyete dayalı işbölümünün de kadının işgücüne katılımının önündeki ciddi engellerden biri olarak kabul edildiğini söylemek mümkündür. Zira bu algı öyle bir seviyededir ki bugün toplumda çalışan pek çok annenin, çocuklarını bakıcı veya kreşlerde büyütürken vicdan azabı duydukları da bilinmektedir.[29] Kadın işgücü arzını kısıtlayan bu ataerkil ideoloji ve toplumsal cinsiyet rolleri, çalışmanın ilerleyen kısımlarında yine detaylı olarak ele alınacaktır.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımlarının düşük olmasında etkili olduğu gözlenen bir başka sosyal etmen de göç olgusudur. Göçün hem ülke içerisinde kırdan kente olan hareketinin, hem de uluslararası düzeyde kalkınmamış ya da kalkınmakta olan ülke toplumlarından kalkınmış toplumlara doğru olan hareketinin kadının işgücüne

[26] ELÇİ, E.(2011). *Türkiye'de "Kadın Olmak" Söylemi: Kadınlarla Yapılmış Bir Söylem Çalışması*. Psikoloji Çalışmaları Dergisi. 31,s: 14.
[27] EYÜPOĞLU, A., ÖZER, Ş. ,TANRIÖVER, H.,(2000),*Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılmalarının Sosyo-Ekonomik Sorunları,* KSGM Yayınları, Ankara.s: 200.
[28] ECEVİT, Y. (1988). *Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler*, KSSGM ve İnsan Haklarını Geliştirme Vakfı, İstanbul. s: 67-72.
[29] ÖZKAPLAN N. (2009). *Duygusal emek ve kadın İşi/Erkek İşi,* Çalışma ve Toplum, 21, s: 15-25.

katılım oranı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğuna inanılmaktadır. Çünkü kırsal bölgelerde tarımsal üretim faaliyetleri gibi alanlarda ücretsiz aile işçisi şeklinde de olsa işgücünde yer alan kadın, kente göç ettiğinde iktisadi anlamda aktif nüfusun dışında kalmaktadır. Yani bir başka deyişle, kırsal kesimde aktif iken, kente göç eden kadınlar ya ev kadını haline gelerek işgücüne dahi katılmamakta ya da işgücüne katılsa bile işsiz nüfusa dâhil olmaktadırlar. Zira ataerkil ideolojinin de etkisiyle köyden kente göçlerde çalışma hayatına giriş önceliğinin ailenin erkek bireylerinde görüldüğü de söylenebilir. Bunun yeterli olmadığı durumlarda ise çalışma hayatına giriş için sıranın ikincil olarak yine evli kadınlar yerine evlenmemiş bekâr kadınlara geldiği gözlemlenmektedir. Her ne kadar göçten sonra kentte geçirilen zaman uzadıkça kadınların çalışması fikrine daha sıcak bakıldığı araştırmalarda görülse de, yine de yapacakları iş konusunda ciddi kısıtlamaların varlıklarını sürdürdükleri de bilinmektedir.[30]

Kentlerde yaşayan kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük, işsizlik oranlarının yüksek olduğunu aşağıda verilen istatistiksel verilerle daha detaylı olarak görmek mümkündür. Yukarıda Tablo 1.1'de rakamlarla da yorumlanmaya çalışılan kadın ve erkeğin işgücüne katılım farkı, aşağıda Tablo 1.2'de Türkiye yerelinde ortaya çıkan bölgeler arası farklarla değerlendirildiğinde; göçün etkisi daha net gözlemlenmektedir. Tablo 1.2'de görülebileceği gibi kadının işgücüne katılım oranı, örneğin Batı Marmara (TR2) yada Batı Anadolu (TR5) gibi daha batıda ve nispeten kalkınmış kabul edilen bir bölgelerde % 36,1 ve %31,8 oranlarında iken bu oran Doğu Karadeniz (TR9) bölgesinde % 41,2 seviyesiyle her iki bölgeden daha yüksektir. Kadının işsizlik oranı da bu bölgeler arasında yine en düşük (% 4,1) Doğu Karadeniz (TR9) bölgesinde görülmektedir.

Tablo 1.2: ***Kurumsal Olmayan Kadın Nüfusunun İşgücü Durumu, 2017 (%)***

Bölgeler	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı
Batı Marmara (TR2)	36,1	11,4	32,0
Doğu Karadeniz (TR9)	41,2	4,1	39,5
Batı Anadolu (TR5)	31,8	13,2	27,6

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, *Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.
Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 adresindeki verilerden derlenmiştir. (Erişim Tarihi:07.10.2018)

[30] ÖNDER, a.g.k., (2013). s: 50.

Burada kadınların işgücüne katılımlarının kırsal alanlarda daha yüksek görünmesinin nedeni kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadının, kente göç ile birlikte eğitimsiz ve de deneyimsiz olmaları nedeniyle işgücü piyasasına hemen katılamamalarıdır.[31] Bir başka deyişle; kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı kabul edilen kadın, ücret almaksızın, sosyal güvenlik haklarından yoksun bir şekilde ekonomik bir değer üretiyor ve buna istinaden işgücü piyasasında görülüyorken, aynı şekilde ve açık kabulü olmaksızın ev kadını olarak tanımlanan kadınlar da (özellikle kent bölgelerinde) bir iş sözleşmesine dayanmaksızın, ücret ve sosyal güvenlikten yoksun olarak evde ekonomik bir değer üretmelerine rağmen işgücü hesaplamalarına dâhil edilmemektedirler.[32]

Kadının işgücüne katılımı ile ilişkili olarak sosyal bir faktör olan göçün, uluslararası boyutunun da konuyla ilişkili olarak önemli olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü Türkiye'nin 1960 ve 1970'li yıllarda, özellikle Avrupa ülkelerine göç veren bir ülke durumundayken, son yıllarda kendisi de göç alan ve bulunduğu coğrafya nedeniyle de hem bir "geçiş ülkesi" hem de "hedef ülke" olma konumuna doğru bir değişim içerisinde olduğu düşünülmektedir. Bu durumun, Türkiye'de göçmen işçi kadınların genellikle kayıt dışının en fazla olduğu bakım ve ev hizmetleri gibi işlerde ya da vasıfsız olarak kabul gören işlerde istihdam edilmelerine sebep olduğu söylenebilir.[33] Ayrıca yine uluslararası göçün bir boyutu da gelişmiş ülkelerin kadınlarının toplumsal cinsiyetçi anlayışın kendilerine yüklediği ev işleri ya da çocuk bakımı gibi sorumlulukları, daha az gelişmiş ülkelerden gelen göçmen kadınlara (çoğunlukla da kayıt dışı olarak) yaptırarak kendi ülkesindeki işgücüne ücretli şekilde katılıyor olmalarıdır. Bu durum, gelişmiş ülke kadınlarının işgücüne katılımını arttırıyor gibi gösterse de, küresel anlamda bir adaletsizlik olgusunun da ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.[34,35]

Bu kayıt dışılık konusunda Türkiye'nin durumunu resmi kaynak verilerine bakarak yorumlamak gerekirse, aşağıda Tablo 1.3'te 2018 yılı için özellikle tarım alanında çalışan kadınların % 90'lar oranında kayıt dışı statüsünde olduğu görülmektedir.

---

[31] TANSEL, A, (2002). *İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri*, ERC Working Papers in Economics, 01/05T, May, http://erc.metu.edu.tr/menu/series01/0105T.pdf (Erişim Tarihi: 13.05.2018) s: 5.
[32] ÖNDER, a.g.k., (2013). s: 36-37.
[33] TOKSÖZ, G. (2006). *Uluslararası Emek Göçü*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayını, İstanbul. s: 59.
[34] ÖNDER, a.g.k., (2013). s: 45.
[35] ECEVİT, Y. (1990). "*Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri*", İletişim Yayınları, İstanbul. s: 105-117.

Kadınlar, ücretli veya yevmiyeli çalışan grubunda da % 43,4 kayıt dışılık oranıyla, erkeklerdeki 2018 yılı ücretli veya yevmiyeli çalışanın kayıt dışı oranı olan % 29,7'lik orandan her hâlükârda daha yüksek kalmaktadır. Bu rakamlar kayıt dışı çalışan kadın sayısının kayıt dışı çalışan erkek sayısından fazla olduğunu değil ancak, kadının kendi içindeki çalışan sayısı üzerinden hesaplanan kayıt dışı çalışan oranının, aynı çalışma şeklindeki erkek çalışanların kendi içlerindeki kayıt dışılık oranlardan her alanda daha yukarda kaldığını işaret etmektedir.

Tablo 1.3: ***İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu, Haziran, 2018 (%)***

İşteki Durum	Erkek- Kayıt Dışı Oranı	Kadın- Kayıt Dışı Oranı
Ücretli ve Yevmiyeli(Toplam)	29,7	43,4
Tarım	76,7	90,8
Tarım Dışı	21.3	25

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, *Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir. (Erişim Tarihi:07.10.2018) Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 adresindeki verilerden derlenmiştir.

Bu oranlarda ölçülen kayıt dışılığın en önemli nedenlerinden biri olarak ayrıca literatürde yüksek vergilerin de gösterildiği bilinmektedir. Zira Türkiye'de ücretli çalışanların istihdamının maliyetinin işletmelere / işverene oldukça yüksek olduğu da tartışılmaktadır. Bunun nedenleri olarak ise; gelir vergisi, sosyal sigorta ve işsizlik sigorta primlerinin yüksek oluşu belirtilmektedir.[36]

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen bir diğer sosyal faktör olarak ise, çok sayıda kadının hem toplumsal cinsiyet ideolojisinin hem de sosyo-kültürel dinamikler çerçevesinde imkân ve tesislerin yetersizliğinin de etkisiyle 'gücenmiş işgücü' grubuna geçmesi olduğu söylenebilir. Örneğin mevcut kreş ve bakımevlerinin yetersiz olması ve ayrıca mevcut olanların da maliyetlerinin genel olarak kadın çalışanların ücret seviyelerine oranla yüksek kalması, kadınların çoğu için henüz iş arama aşamasına dahi gelmeden, işgücüne katılmaktan vazgeçmelerine bir neden olarak gösterilmektedir.

Tüm bunlara ilave olarak; kadınların işgücüne katılımlarını düşüren bu nedenlerin temelde, işgücü piyasasına bir şekilde girebilmiş kadınların piyasada yaşadığı önemli

[36] ÖRTLEK, M. ve diğeri (2012). *Türkiye'de Kadının İşgücü Piyasasındaki Durumu.* Ekonomi Bilimleri Dergisi. Cilt 4, No:2 ISSN:1309-8020.s: 105.

sorunlarla da bir paralellik gösterdiği kabul edilmektedir. Öyle ki dünya genelinde kadınların sadece işgücüne katılım konusunda ikinci planda yer almadıkları, ayrıca işe alımlarda (istihdam edilmede), yükselmede, eşit işe eşit ücret temin etmede, mesleki eğitimde ve yapmış oldukları işin niteliğiyle ilgili olarak da ayrımcılığa maruz kaldıkları bilinmektedir. Türkiye'de de işverenlerin bunlara sebep olan genel kabul görmüş inanç ve ön yargılarla hareket ettiklerini söylemek mümkündür. Zira Türkiye'nin çalışma hayatında kadınlar, erkekler kadar güvenilir görülmemektedir. Çünkü işveren tarafından kadınların, evlendiklerinde ya da çocuk sahibi olduklarında işi terk edebilecekleri veya evdeki sorumluluklarından dolayı işe kendilerini gerektiği şekilde veremeyecekleri şeklinde inançlar olduğu yapılan çalışmalarla tespit edilmiş durumdadır.[37] Kadının bu ikincil durumunun da etkisiyle, bir şekilde işgücüne katılabilmiş olan kadının sektör kırılımına bakıldığında Türkiye'de işgücüne katılımda kadın ve erkek arasındaki farkın en az olduğu kesimin kamu kesimi olduğu gözlemlenmektedir. Ancak işgücü piyasalarında istihdam edilerek varlık gösteren kadınların, eğitim seviyeleri yüksek olsa bile kamuda uzun yıllardır çalışıyor olmalarına rağmen yine de yönetim seviyesindeki temsil oranlarının halen çok düşük olduğu da söylenebilmektedir. Benzer tablo sadece kamu kurumlarında değil, sendikalarda da görülebilmekte ve bu durum yer yer cam tavan (dikey katmanlaşma) ile de ilişkilendirilmektedir.[38] İşgücü piyasalarına 'özel sektör' üzerinden katılmış olan kadınların ise yine tüm bu olumsuz etkiye sahip sebeplerden, özellikle iş kaybı noktasında, görece daha fazla etkilendiklerini söylemek de mümkündür.

Kadının işgücüne katılımında etkili olan bu toplumsal cinsiyet rolleri, ataerkil zihniyet veya cam tavan gibi kavramlar istihdam edilmiş kadınların çalışma hayatlarında da etkili olduğundan, bu kavramlar Türkiye'de kadın istihdamı akabinde detaylı olarak ayrıca incelenecektir.

1.1.3.2.Türkiye'de Kadın İstihdamı

Yukarıda ele alındığı üzere, Türkiye'de kadının düşük işgücüne katılım oranlarına paralel şekilde, Türkiye'de kadının istihdam oranının da düşük olduğunu söylemek mümkündür. Kadın istihdamının düşük olması, benzer durumda olan her toplum için

[37] PALAZ, S. (2003). *Türkiye'de Cinsiyet Ayırımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşıma Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri*. Balıkesir Sosyal Bilimler Dergisi, s: 87-109.
[38] ALİCAN, A. ve SALLAN GÜL, S. (2008). *İnsan Hakları Bağlamında Sendikalarda Cam Tavan.* İnsan Hakları Yıllığı, Cilt 26, s: 60.

kendine has farklı gerekçelere dayanarak farklı yapılar ortaya çıkartmakta ve farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Türkiye yerelinde kadınların düşük istihdam oranlarının nedenleri en genel şekliyle; kırdan kente yönelen göç hareketi, tarımsal yapıdaki çözülme, toplumsal cinsiyet temelli işbölümü, aile ve çalışma hayatının dengeleme çabasında yaşanan sıkıntılar ve kadınların eğitim sevilerinin düşüklüğü olarak sıralamak mümkündür.[39] Kadının işgücüne katılımında etkili olan etmenlerle benzer şekilde sıralanabilen tüm bu nedenler burada tekrar incelenmeyecektir. Ancak eğitim faktörü üzerinde durmak faydalı olabilir, çünkü eğitimin kadının işgücüne katılımı konusundaki rolünden farklı olarak kadının istihdamı noktasındaki etkisi literatürde çift yönlü olarak kabul edilmektedir.

Eğitimin kadının istihdamındaki bu çift yönlü etkilerinden birincisi; eğitim sayesinde kadın işgücünün üretkenliğini ve yetkinliğini arttırarak, kadın çalışanın iş yerinde yükselmesine imkân kazanması ve hatta kadının ücret düzeyini arttırması şeklinde iken, ikinci yönü ise eğitimin aynı zamanda ataerkil zihniyet yapısını zayıflatarak kadınların işgücüne katılımının toplum nezdinde hak ettiği meşruiyetine katkı sağlaması şeklinde olduğu söylenebilir.[40] Burada, kadın - erkek eşitliği açısından çağdaş feminist teorilerinin önemli bir yönü olan 'bilinç yükseltme' kavramı için de, eğitimin yeri önemli olarak kabul görmektedir. İlaveten, yine konunun diğer bir boyutu olarak, çocuklu kadınların çocukları için okul öncesi eğitimin zorunlu hale getirilmesi, yuva, kreş ve bakım evlerinin yaygınlaştırılması gibi uygulamalar da eğitimin istihdama dolaylı katkısı olarak ifade edilebilmektedir.[41] Zira bu şekilde istihdamda olan kadınların, çocuk eğitimi ve bakımı konusunda daha çok destek alabilme fırsatı yakalayacaklarından, daha az işten ayrılma gereği duyacakları düşünülmektedir.

Eğitimin kadının istihdamındaki etkisine istatistiksel olarak bakıldığında; aşağıdaki TÜİK 2018 verilerine göre, kadının istihdam oranının en yüksek seviyelerde ancak 'yükseköğrenim' seviyesinde yakalandığı görülmektedir. Ancak yine de her üç eğitim seviyesinde de kadın istihdam oranının, aynı eğitim seviyesindeki erkek istihdam oranından düşük olduğu da görülebilmektedir. Tablo 1.4'te dikkat çeken bir başka durum ise; 'lise' öğrenim seviyesinde gözlenen kadın işsizliğinin hem 'okuryazar olmayanlar'

[39] HOTAR, N. (2011). *Ekonomik Toplumsal Kalkınma ve Kadın İstihdamı*, Türk-İş Dergisi, Sayı: 392, Ankara, s: 84-86.
[40] ÖNDER, a.g.k., (2013). s: 49-50.
[41] ÖNDER, a.g.k., (2013). s: 49.

hem de ‘yükseköğrenim’ grubunda olanlardan daha yüksek olmasıdır. Bu durumun nedenleri olarak; ‘okuryazar’ olan grubun istihdamda vasıfsız işgücü olarak ‘lise’ eğitim seviyesindeki gruba oranla görece avantajlı kabul edilmesi ile ‘yükseköğrenim’ grubunda olanların da yine ‘lise’ grubuna göre istihdamda sahip olduğu beşeri sermaye avantajları gösterilmektedir. Bir başka deyişle; ‘lise’ düzeyinde eğitime sahip kadınların diğer iki gruptaki kadınlara oranla ara seviyede kalmaları, istihdam edilebilmede dezavantajlı kalmalarına sebep olmaktadır. Öyle ki, okur-yazar olmayanlar en azından vasıfsız işgücü şeklinde bile olsa bir şekilde yetkinlik gerektirmeyen işlerde dahi istihdam şansı bulabilirlerken, lise düzeyindeki eğitimli kadınların bu ihtimali daha düşük olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 1.4: ***Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu, Haziran, 2018 (%)***

Eğitim Durumu	İstihdam Oranı(%)		İşsizlik Oranı(%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Okur-Yazar Olmayanlar	28,7	17	8,7	2,7
Lise	66,9	29,2	10,1	19,2
Yükseköğretim	78,3	58,3	8,7	16,8

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, *Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir. (Erişim Tarihi:07.10.2018) Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 adresindeki verilerden derlenmiştir.

Bu durumdan hareketle, Türkiye’de kadın istihdamının sektör ve işteki durum dağılımına bakıldığında yüksek bir kısmının hizmet sektöründe ve ücretli çalışan durumunda olduğu söylenebilir. Tablo 1.5’te detaylı olarak da görülebileceği gibi 2018 yılı TÜİK verileri, istihdamdaki kendi hesabına çalışan erkek sayısını 4.056.000 seviyesinde gösterirken bu oran kadında 898.000 kişiyle yarı yarıyadan çok daha fazla bir düşüş göstermektedir. Yine aynı şekilde ciddi bir fark, ‘erkek işi’ algısı sebebiyle inşaat sektöründe görülmektedir. Bu sektörde istihdam edilen erkek çalışan sayısı 2.034.000 iken kadın istihdamı içinde bu oran sadece 77.000 kişi seviyesindedir. 2018 yılı Haziran ayı ücretsiz aile işçiliği ise kadında 2.298.000 kişi ile erkek nüfusa oranla iki katından daha fazla olan bir faaliyet alanı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 1.5: ***İşteki Durum ve Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler, Haziran 2018 (Bin Kişi)***

İşteki Durum		
	Erkek	**Kadın**
Ücretli veya Yevmiyeli	13.906	5918
Kendi Hesabına	4056	898
Ücretsiz Aile İşçisi	949	2298
Ekonomik Faaliyetler		
	Erkek	**Kadın**
Tarım	3048	2576
Sanayi	4355	1381
İnşaat	2034	77
Hizmetler	10666	5175

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, *Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir. Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 adresindeki verilerden derlenmiştir. (Erişim Tarihi:07.10.2018).

Aynı şekilde Hane Halkı İşgücü anketlerine bakıldığında da, toplumda görece nitelik gerektirmeyen işlerde kadınların istihdam oranının erkeklerden fazla olduğu, öte yandan erkek işi olarak görülen, örneğin operatörlük gibi işlerde, erkek çalışanların sayısının kadın çalışanlardan daha fazla olduğu gözlemlenebilmektedir. Ayrıca bir şekilde istihdamda olabilen işgücündeki kadının profesyonel meslekte çalışan oranı, erkek çalışan oranını aşsa bile üst düzey yöneticilik konusunda kadınlar erkeklerin oldukça gerisinde yer almaktadır. Çünkü bir önceki başlıkta da ele alındığı üzere, kadının işgücüne dâhil olması sürecinde negatif etkiye sahip etmenlerden biri olarak değerlendirilen toplumsal cinsiyet rolleri ve ataerkil zihniyetin, istihdama katılmış olan kadınlar için de evlilik, çocuk gibi nedenlerle işi aksatma veya bırakma olasılıklarının çok yüksek görülmesinin benzer etkiyi yarattığını söylemek mümkündür. Bu sebeple kadınların yönetici ya da karar alıcı konumlarda çalışmalarının işverenlerce tercih edilmediği bilinmektedir.[42]

Toplumsal cinsiyet ideolojisinin getirdiği bu endişeyi besler şekilde, kadının gerçekten de işgücü piyasalarında yer bulsa ve istihdam edilse bile kolayca tekrar dışarı çıkabildiği de araştırmacılarca gözlemlenmiş durumdadır. Örneğin çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olması, çocuk sahibi kadınların işlerini bırakma kararlarında önemli bir etken olarak kabul görmektedir. Konuya dair yapılan bir araştırmada; çalışma hayatına ara veren kadınların % 55'inin çocukları ya da ailesi nedeniyle çalışma hayatlarına ara verdikleri vurgulanırken, çocuğu olduktan sonra çalışma yaşamından

[42]ARAT, N. (1994). *Türkiye'de Kadın Olmak*. Say Yayınları. İstanbul. s: 43-47.

ayrılan kadınların % 77'si ise çocuğunu bırakacağı yer olmadığı gerekçesi ile işten ayrılmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. [43]

Çalışma hayatında kadının varlığına, kadının işgücüne katılımına ve kadının istihdamına dair yukarıda ele alınan bu genel tablo içerisindeki toplum ve çalışma hayatında etkili olan diğer kavramlardan bazıları özellikle cinsiyet ile ilişkili olarak sınırlandırılarak aşağıdaki kısımda ele alınmaya çalışılacaktır.

1.2.Toplum ve Çalışma Hayatında Cinsiyete İlişkin Kavramlar

Toplumsal cinsiyet kavramının ve ataerkil ideolojinin etki sahibi oldukları tüm toplumlarda hemen her alanında bir biçimde kendilerini gösterdikleri ve değişerek varlıklarını devam ettirdiklerini söylemek mümkündür. Bu kısımda, bu kavramların toplumlar üzerindeki etkileri yukarıda da sıklıkla bahsedildiği üzere çalışma hayatı ve çalışma hayatında kadının varlığı perspektiflerinden ele alınmaya çalışılacaktır. İlk olarak toplumsal cinsiyetin tanımı, kadının toplumda yaşadığı cam tavan sendromu ve bunun çalışma yaşamı üzerindeki yansımaları incelenecektir. Buradan hareket ile daha sonra yine çalışma yaşamında kadın - erkek eşitsizliği ile bu eşitsizliğin Türkiye'deki yapısı mercek altına alınacaktır.

1.2.1.Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları ile Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri

En genel anlamıyla, bir bireyin erkek ya da kadın olmaktan ötürü genetik olarak sahip olduğu fizyolojik ve biyolojik özelliklere 'cinsiyet (sex)' denildiği bilinmektedir. 'Toplumsal cinsiyet (gender)' kavramı ise; kadın ve erkeğin biyolojik cinsiyetlerinden farklı olarak, 'toplum içerisinde kadın ve erkeğe verilmiş olan roller bütünü şeklinde' ifade edilebilir.[44] Bir başka deyişle; toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkek cinsiyetindeki bireylerin toplum tarafından nasıl görüldüğü, nasıl düşünüldüğü, nasıl algılandığı ve kadın ile erkeğe nasıl davranılması gerektiği noktasında toplumun kendini nasıl konumlandırdığı ile ilişkili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.[45] Zira

[43]EYÜPOĞLU, ÖZER, TANRIÖVER, a.g.k., (2000). s: 210.
[44] ÖZVARIŞ, Ş.B.(2008).*Toplumsal Cinsiyet Kadın ve Sağlık*. Hacettepe Tıp Dergisi. 39, s: 169.
[45] ÖZVARIŞ, a.g.k., (2008). s: 170.

toplumlarda kadın ve erkek cinsine doğuştan yüklenen biyolojik farklılıklar, kültürel olarak yorumlanıp şekillendirilmektedir. Böylelikle hangi davranış ve faaliyetlerin kadınlar için ve hangilerinin de erkekler için uygun olduğuna ya da bu iki cinsin hangi haklara, hangi kaynaklara veya hangi güce ne derecede sahip olması gerektiğine (veya sahip olabileceğine) ilişkin toplumsal değerlerin ve beklentilerin şekillendirici olduğu söylenebilir. Bu sebeple tüm bu beklentilerin toplumdan topluma, kültürden kültüre ve hatta bazen aynı toplum içinde bir toplumsal kesimden diğerine göre dahi değişiklik gösterebilir durumda olduğunu söylemek de mümkündür. Ancak, bugün dünya genelinde farklı toplumlarda ortaya çıkış biçimleri farklı olsa bile toplumların kadın ve erkek rolleri ile toplumsal cinsiyet kavramlarına yaklaşımların temelde birbirlerine paralel bir yapı göstererek benzer değerler taşıdığı düşünülmektedir. Bu genel kabul gören yapı literatürde; toplumsal cinsiyet temelli asimetrinin (yani eşitsizliklerin ve farklılıkların) varlığı olarak yorumlanmaktadır.[46]

Tüm bu toplumsal rollerin ve rol algılarının şekillenmesi ve daimi olarak değişerek varlıklarını devam ettirmeleri ataerkil ideolojiden beslenmeleriyle ilişkilendirilmektedir. Genel anlamıyla ataerkil ideoloji; ataerkil olarak şekillenmiş sosyal ilişkiler sistemi içerisinde, kadınlar ve erkekler arasında belli bir hiyerarşinin ve eşitsizliğin varlığını sağlayan ve bu hiyerarşi ile eşitsizliğin devamlılığını besleyen düşünceler bütünü şeklinde tanımlanabilmektedir.[47] Toplum içerisinde bu ideolojiden beslenen ilişkilerin de hem özel hem de kamusal alanlarda, üretim süreçlerinden sanata, kültürden hukuka ve hatta dilden dine sürekli olarak üretilirken bir yandan da sürekli olarak değişerek devamlılıklarının sağlandığını düşünmek mümkündür. Burada özel alana en iyi örnek 'aile' iken, kamusal alan için de 'çalışma yaşamı' ve 'siyaset' örnek alanlar olarak gösterilebilir.

Ataerkil ideolojiden beslenerek toplumun genelinde kadın - erkek eşitsizliği şeklinde vücut bulan bu durumun, özel alanda yani aile içerisinde de tıpkı çalışma hayatında olduğu gibi kadının ikincil konumunun devam etmesi şeklinde olduğunu söylemek mümkündür. Öyle ki toplumlarda genel anlamıyla erkek 'tabi olunan' ve kadın 'tabi olan' şeklinde kabul görmektedir. Özellikle kapitalist toplumların aile düzenlerinde

[46] ECEVİT, Y. (2003). *Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu ilişki nasıl çalışabilir?*. C.Ü.Tıp Fakültesi Dergisi. 25 (4). s: 83.
[47] ECEVİT, Y. (2009). *Kadın Emeğini Değersizleştiren İki Ortak: Ataerkillik ve Kapitalist Piyasa*. s: 1 https://kendineaitbiroda.wordpress.com/2009/07/30/kadin-emegini-degersizlestiren-iki-ortak-ataerkillik-ve-kapitalist-piyasa-yildiz-ecevit/ (Erişim Tarihi:14.04.2017).

kadın ve erkek rolleri, bu değerler ve beklentiler çerçevesinde ayrışarak ekonomik gücü temsil eden erkeğe belirleyici ve aktif, kadına ise erkeğe bağımlı ve görece daha düzenleyici bir rolün yüklenmiş durumda olduğu kabul edilmektedir.[48] Engels'in de konuya dair benzetmesi açıktır; 'Erkek burjuvazidir ve karısı proleteryayı temsil eder.' der ve bunun çözümünün ancak kadınların ücretli emek gücüne katılımlarından geçtiğine vurgu yapmaktadır.[49] Ancak bu çözüm yine bazı sosyalist feministlerce eleştirilebilmektedir. Burada eleştri noktası; kadınların ücretli işgücü piyasalarına katılımının yanı sıra (ki bu katılım zaman zaman Amerikan eşit haklar ideolojiyle de özdeşleştirilmektedir), özel alanda devam eden cinsiyete dayalı iş bölümünün reddinin ve çözümünün tam anlamıyla sağlanamamış olmasıyla ilişkilidir. Bir başka deyişle; ücretli emek piyasalarına katılımlarının yanısıra, özel alanda iş bölümü değişmediğinden kadınların iki alanda birden iş yapmak durumunda kalmış olmalarına dair eleştirilmektedir.[50]

Öte yandan işten çıkarmalarda tercihen vasıfsız ve yeri kolayca doldurulabilecek işçilerin tercih edilmesi politikasından hareketle, istihdamdaki kadınların bu noktada ailenin temel geçindiricileri olarak kabul edilememelerinden ötürü işten çıkarılma konusunda da yine erkeklere kıyasla daha dezavantajlı durumda oldukları kabul edilmektedir.[51]

Toplumsal cinsiyet ve ataerkil ideolojisinin yanı sıra toplumdaki kadın ve erkek cinsiyetlerine dair iki kavram daha literatürde önemli görülmektedir. Bunlar; "Toplumsal Cinsiyette Eşitlik (Gender Equality)" ve ''Toplumsal Cinsiyette Hakkaniyet (Gender Equity)"dir. Toplumsal Cinsiyette Eşitlik; *fırsatları, kaynakları ve hizmetleri elde etme ve kullanmada bireyin cinsiyeti nedeniyle herhangi bir ayırımcılığa uğramaması* olarak tanımlanırken, "Toplumsal Cinsiyette Hakkaniyet (Gender Equity)" ise; *kadın ve erkeğin farklı gereksinimleri ve güçleri olduğunun kabulü temeline dayanarak, bu farklılıkların farkındalığı ile iki cinsiyet arasındaki dengeyi sağlayabilmek adına farklı gerekenlerin yapılması* şeklinde yorumlanmaktadır.[52]

---

[48] ECEVİT, a.g.k., (2009). s: 1.
[49] DONOVAN, J. (2000). *Feminist Theory, The Intellectual Traditions*. Bloomsbury Academic. s: 145
[50] EISENSTEIN, Z. (1982). *The Sexual Politics of the New Right: Understanding the 'Crisis of Liberalism' for the 1980s.* Sings 7 No:3, Spring. s: 569.
[51] ECEVİT, Y. (1995). *Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri*. (Edit: Şirin Tekeli), *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, İstanbul: İletişim Yay. 3. Baskı.s: 117-128.
[52] ÖZVARIŞ, a.g.k.,(2008). s: 169.

Tüm bu ataerkil ideoloji, toplumsal roller, toplumsal cinsiyette hakkaniyet ve toplumsal cinsiyette eşitlik kavramlarının çalışma yaşamında karşımıza çıkış biçimi ise geleneksel olarak ataerkil yapıya uygun olmayan işlerde kadınların çalışmasının toplum tarafından tasvip edilmemesi şeklinde gözlemlenmektedir. Bir başka deyişle, toplumsal cinsiyet dinamikleri kapsamında bir şekilde işgücüne dahil olabilmiş ve istihdam edilebilmiş kadınların karşısına *'cinsiyete dayalı iş bölümü'* gibi bir başka engelin çıktığını söylemek mümkündür. Toplumların kültürel ve tarihi birikimleri çerçevesinde yeniden şekillendirerek devam ettirdikleri kadınlar ve erkekler için yaratılmış bu farklı roller, aktiviteler ve sorumluluklar, cinsiyete dayalı işbölümünü oluşturmaktadır. Bu iş bölümünün ilk hali olarak; özel alanda oluşan aile içindeki kadın ve çocukların kocanın köleleri haline geldiği iş bölümü olduğunu kabul etmek mümkündür.[53] Kamusal alanda işlerin 'erkek işi' ve 'kadın işi' olarak belirlenmesinin ise; erkeklerin yaptıkları işlerin daha prestijli olarak kabul görmesi ve daha fazla gelir getirmesi, kadınların yaptıkları işlerin ise daha çok ücretsiz şekilde ev içi emeğe dayanan veya ücreti düşük işler şeklinde gözlemlenmesi olduğunu söylemek mümkündür.[54] Örneğin; işgücüne katılan kadınların genellikle ev ve bakım işlerinin bir uzantısı şeklinde olan hemşirelik, hasta bakıcılık, öğretmenlik, tezgâhtarlık vb. gibi işlerde istihdam edildikleri görülmektedir.[55]

Esasında kadının işgücüne dâhil olmasında veya istihdama katılmasında negatif etkiye sahip pek çok etmenin yine toplumsal cinsiyet temelli olduğunu söylemek de mümkündür. Örneğin; mevcut değişen ve gelişen dünya düzeni kadına *'Çalış! Hayatına sahip çık!'* derken bir yandan da ataerkil ideoloji *'Anne ol!'* demektedir.[56] Yukarıda da değinildiği gibi konuya dair yapılan pek çok araştırma da, kadınların çalışma hayatlarından ayrılma nedenleri olarak başta evlenme, nişanlanma veya çocuk sahipliğinin geldiğini göstermektedir.[57] Çünkü toplumsal kültürde rollere uygun davranışlar sergilememek, "sosyal ihanet" olarak değerlendirilmektedir.[58]

---

[53] MARX, K. (1976). *Alman İdeolojisi*, Çev. Sevim Belli, Sol. s: 168.
[54] AKSOY, N. (2006). *Toplumsal Cinsiyete Dayalı Bütçeleme ve Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Rolü,* T.C. Başbakanlık KSGM, Ankara. s: 32-33.
[55] ADAK, N. (2007). *Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı*. Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı. s: 138-152.
[56] ELÇİ, a.g.k., (2011). s: 20
[57] EYÜPOĞLU, ÖZAR, TANRIÖVER, a.g.k., (2000). s: 200.
[58] MEŞE, İ. (2013). *Katilini Yaratan Annelik: Elif Şafak'ın "İskender" Adlı Romanından Yola Çıkarak Türkiye'de Kadınlık Ve Erkeklik Rollerine Dair Bir Sorgulama.* Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic. Volume 8/3. Ankara. s: 408.

Bu roller ve onlara uygun davranma gerekliliğinin, toplumlarda kadınların erkeklere oranla daha çok rol çatışması yaşaması şeklinde bir sonuç doğurduğunu da söylemek mümkündür.[59] Burada; '*iki ya da daha fazla rolü üstlenen kişinin üzerinde oluşan baskı sonucu yaşadığı gerilim durumu* 'nu ifade eden rol çatışması, burada toplumun kadına yüklediği *'geleneksel anne rolü'* ile diğer yandan *'çalışan kadın rolü'* şeklinde ortaya çıkmaktadır. [60] Bu iş-aile yaşamı çatışması kavramı, üç boyutlu olarak ele alınmaktadır. Bunlar; "*zamana dayalı çatışma"*, "*gerilime dayalı çatışma*" ve "*davranışa dayalı çatışma*" olarak gruplandırılmaktadır.[61] Bu gruplandırmalara ilaveten, genel olarak iş-aile çatışmasının literatürde en yaygın kabul gören iki ana boyutundan söz etmek de mümkündür. Bunlar ise; işten aileye yönelen "*iş-aile çatışması*" ve aileden işe yönelen "*aile-iş çatışması*" şeklindedir.[62] Bu her iki boyut da yine kendi içlerinde ayrı ayrı zaman, gerilim ve davranış çatışmaları şeklinde alt boyutlara ayrılabilmektedir. Ancak burada iş ve aile alanlarındaki çatışmanın ilk boyutunu oluşturan "Aile-İş çatışması"; kadınların aile içindeki sorumluluklarının onların iş performanslarını etkilemesi ile ortaya çıkan olumsuz durumu ifade etmekteyken, diğer boyut olan "İş-Aile çatışması" ise; kişinin işinde üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesini engellemesi sonucu meydana gelen çatışma anlamına gelmektedir.

Toplumda istihdamda olan kadınların yaşadığı ya da istihdama katılmak isteyen kadınların yaşamaktan endişe duyduğu bu rol çatışmaları, toplumsal cinsiyet ideolojisi altında yetişmiş kadınların kendi kendilerine bakış açılarının dahi yine ataerkil ideoloji çerçevesinde şekillenmesiyle ilişkilendirilebilir. Örneğin; kadının erkek çocuk istemi dahi inşa edilen bu kültürel perspektifin bir sonucudur.[63] Öyle ki, toplumda güçlenme arzusunda olan kadının iktidarda kabul edilen bu güç anlayışından pay alabilmek adına kendisini de erkek egemen bu ideolojiye sahip olmak zorunda hissettiğine inanılmaktadır. Erkek çocuk doğurmakla, sahip olacağı 'erkek' cinsi üzerinden, 'annelik' ilişkisini kullanarak elde edebileceğine inandığı küçük bir miktar güç bile, kadın için kız çocuğuna oranla erkek çocuk sahibi olmayı daha anlamlı kılmaktadır.[64] Bu duruma benzer şekilde

[59] ARSLAN, M. (2012). *İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi.* Birey ve Toplum. Cilt 2 –Sayı 3, s: 100.
[60] GREENHAUS, J.H., BEUTELL, N.J. (1985). *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. The Academy of Management Review, Vol. 10, No 1. s: 77.
[61] GREENHAUS, BEUTELL, a.g.k., (1985). s: 77.
[62] ARSLAN, a.g.k., (2012). s: 99-112.
[63] MEŞE, a.g.k., (2013). s: 399.
[64] MEŞE, a.g.k., (2013). s: 401.

işgücü piyasasındaki kadınların da, emeklerini emek piyasasına arz ederken, nasıl bir işte çalışacaklarını tayin ederken, çalışmaya razı oldukları ücretleri belirlerken, işgücü piyasasından çıkarken ve hatta örgütlenirken dahi, kendilerine dair ataerkil kültürün ürettiği daimi rol beklentilerinin etkisinde kalan bir bakış açısı benimsediklerini söylemek mümkündür.[65] Çünkü alternatif bir sosyalleşme tarzı gelişmediği için başka türlü davranabilme yeteneğini geliştiremedikleri düşünülmektedir. Sadece eğitim yoluyla yükselmiş, kentli, orta veya üst sınıf mensubu kadınlarda rol dayatmasının etkisinin görece daha az görüldüğü düşünülmektedir. Bu durum da yine bu kadınların rollerinin sınırlarını esnetmeye veya onları aşmaya yönelik sosyal ve ekonomik sermayeye sahip olmalarıyla ilişkilendirilmektedir.[66]

Ataerkil ideolojiyi zayıflatma noktasında 'kentleşme' yardımcı bir etken olabilir gibi düşünülse de, literatürde köyden kente büyük kitleler halinde ciddi oranda bir nüfus akımı sebebiyle ataerkil ideolojinin kentlerde de yaşamaya devam ettiği kabul edilmektedir. Bu sebeple zaman zaman göçün, ataerkil ideolojinin devam etmesinde araç olduğunu da ifade edilebilmektedir.[67]

Konunun bir başka boyutu olarak ise; kadınlar üzerinde, aile içi konumlarından işgücüne katılımlarına, istihdamlarından ücretlerine ve hatta işten çıkarılmalarına kadar hemen her alanda bu denli belirleyici olan tüm bu toplumsal rollerin ve ataerkil ideolojinin bir kaynağı olarak dinin ideolojik açıdan yorumlanması ve kullanımı da yer yer etkili olabilmektedir.[68]

Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı, nasıl ki kadın ve erkeğin, aile, siyaset, din, sağlık, çalışma, eğitim vb. gibi toplumsal kurumlar içinde mevcut kaynakları, fırsatları ve gücü kullanımlarında eşitliği ifade ediyorduysa, '*Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği'* de bu alanlarda bir cinsin diğerine göre eşitsiz konumunu ifade etmektedir ve bu iki kavram 'Cam Tavan Sendromu'yla da ilişkilendirilerek sonraki başlıklarda detaylı olarak ele alınacaktır.

[65] ECEVİT, a.g.k., (2009). s: 1.
[66] MEŞE, a.g.k., (2013). s: 408.
[67] ECEVİT, a.g.k., (2010). s: 3.
[68] KANDİYOTİ, D. (2015*).Cariyeler Bacılar Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*. İstanbul: Metis Yayınları. s: 92-108.

1.2.2. Dünya Genelinde ve Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın - Erkek Eşitsizliği

Yukarıda ele alınan tüm bu cinsiyet ve cinsiyete dayalı toplumsal kavramlar çerçevesinde, sadece bir biyolojik cinsiyet olarak 'kadın' ve 'erkek' olma halinin, kendi başına bir eşitsizlik ürettiğini söylemek isabetli sayılmayacaktır. Bugün tüm toplamlarda kadına ağır roller yüklerken erkeği ise namus vb. gibi kavramlar üzerinden kadını denetleme ve evin geçimini sağlama dışındaki tüm eylemlerinde, yaptığının hesabını verme gereği olmaması gibi, 'sorumsuz' bir noktada konumlandıran şeyin 'kültür' olduğunu söylemek mümkündür. Ve bu kültür toplumlarda her iki cinse de öğretilerek devinimini sürdürmektedir. Bu konuya örnek olabilecek bir araştırmaya göre; Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) lise öğrencileri arasında yapılan bir uygulama da kız çocuklarının erkek çocuklarına göre daha kolay ikna edilebildiği ortaya çıkmıştır.[69] Ancak aynı araştırmanın, ilkokul düzeyindeki öğrencilerde aynı sonucu ortaya çıkarmadığı saptanmıştır. Bu verilerden hareketle; kızların erkeklere oranla doğalarının getirdiği bir özellik olarak daha çabuk ikna edilmediklerini, eğer böyle olsaydı aynı sonucun ilkokul düzeyindeki öğrencilerde de çıkması gerektiğini vurgulamaktadır. Araştırmaya göre, lise çağındaki kızlar toplum tarafından şekillendirilmiş ve ikna olmaya hazırlanmış durumdayken, ilkokul düzeyindeki diğer çocuklar henüz tam şekillendirilmemiş aşamada görülmektedir.[70]

Dünya genelinde kadınların toplum içinde hemen her alanda maruz kaldığı ikincil özne konumlandırması ve bunun tıpkı yukarıda değinilen araştırmaların gösterdiği gibi süregelen öğretisinin sonuçları, işgücü piyasalarında da kadın - erkek eşitsizliği olarak gözlemlenmektedir. Toplumsal cinsiyet temelli bu kadın – erkek eşitsizlikleri dünya genelinde birkaç şekilde kendilerini göstermekte ve literatürde birkaç alt başlık halinde ele alınmaktadır. Bunlar; haklarda eşitsizlik, kaynaklarda eşitsizlik, gelir (ücret) eşitsizliği, şiddet, taciz ve istismar ile kamusal yaşam ve siyasal alanda eşitsizlik şeklinde özetlenebilmektedir.[71]

İlk olarak haklarda eşitsizlik türünün, dünyanın hemen hemen bütün bölgelerinde sosyal, ekonomik, yasal ve siyasal haklar açısından kadınların maruz kaldığı bir eşitsizlik türü olduğunu söylemek mümkündür.[72] Bu kavramla kadınların, toprak sahipliği, mülk

[69] KAĞITÇIBAŞI, Ç. (2006). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim. 10. Basım. s: 206.
[70] KAĞITÇIBAŞI, a.g.k., (2006). s: 206.
[71] ECEVİT, a.g.k., (2003). s:83-84.
[72] ECEVİT, a.g.k., (2003). s:83-84.

sahipliği, aile reisliği, iş kurma ve/ veya iş yürütme gibi konularda erkeklerle eşit haklara sahip olmadığını ifade etmektedir.

İkinci olarak kadınların kaynaklarda maruz kaldığı eşitsizlik türü ise eğitim, iş, toprak ve sermaye gibi kaynaklara sahip olma noktasında kadınların erkeklerin gerisinde yer aldığı eşitsizliği ifade etmektedir.[73] Ayrıca bu eşitsizlik kapsamında kadınların toplumsal statülerinden de hareket edilerek, ev ve çocuk sorumluluğunun kadınların görevleri arasında sayılması, aynı eğitim ve yetenek düzeyinde olsalar dahi, kadınların erkeklere göre işe kabul edilmede ve yükselmede de eşit olarak değerlendirilmemelerine bir neden olarak gösterilmektedir.[74]

Üçüncü bir eşitsizlik alanı olarak ekonomik faaliyet alanında eşitsizlik ise; kadınların yoğun olarak düşük ücretli ve kötü koşullu işlerde çalışması, kayıt dışı sektörlerde, geçici, gündelik, yarı zamanlı veya sözleşmeli şekillerde pazarlık gücünden yoksun şekilde çalışması ile yine kadınların işe alınmada, ücretlerinde ve yükselmelerinde karşılaştıkları ayrımcılığa uğrama potansiyelini ele almaktadır.[75] Öyle ki bugün, dünyadaki yoksulların % 70'ini kadınların oluşturduğu da bilinmektedir.[76] İstihdamdaki kadının da elde etmiş olduğu ücretin sadece aile bütçesine bir katkı olarak kabul edilmesi ve evi geçindiren asıl kişinin erkek olduğu inancı, kadının çalışma hayatında maruz kaldığı bir başka ayrımcılık olarak kabul edilmektedir. Bu konuda yapılmış Avrupa ülkelerinde farklı iş kollarında kadın - erkek arasındaki ücret farklılıklarını araştıran bir çalışmada, ülkelere göre azalıp çoğalsa da her ülkede cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin var olduğu gözlemlenmiştir.[77] Söz konusu çalışmada, endüstrideki ortalama ücretlerde cinsiyete dayalı farkın İngiltere'de % 18 ve Belçika'da % 11 oranında değiştiği belirtilmektedir. İlaveten yine (AB) düzeyinde kadınların ortalama aylık gelirinin erkeklere göre % 17,5 daha az olduğu ve Yunanistan, Almanya, Hollanda, İngiltere gibi diğer Avrupa ülkelerinde de kadınların erkeklere oranla % 20 daha az kazandığından da söz edilmektedir.[78] Ayrıca genel olarak kadın ve erkek arasındaki ortalama günlük kazançtaki bu farklılığın, bazı sektörlerde daha fazla

[73] ECEVİT, a.g.k., (2003). s:83-84.
[74] ÖNDER, a.g.k., (2013). s: 52.
[75] ECEVİT, a.g.k., (2003). s:83-84.
[76] ÖZVARIŞ, a.g.k., (2008). s: 169
[77] ÇAKIR, Ö. (2008). *Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdare Bilimler Fakültesi Dergisi. Sayı:31, Temmuz-Aralık, s: 25-47.
[78] KORAY, M. (2011). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de 'Cinsiyet' Eşitliği Politikaları*: *Sol-Feminist Bir Eleştiri.* Çalışma ve Toplum Dergisi. Sayı:2, s: 53.

gözlemlendiği de tespit edilmiş durumdadır.[79] Bu sektörleri; gıda, hukuk, ticaret ve teknik hizmetler, ecza ve kimyevi madde sanayi, deri sanayi, kâğıt ve kâğıt eşya imalatı ve tütün sanayi şeklinde saymak mümkündür.[80]

Kadınların maruz kaldığı bir diğer eşitsizlik türü olarak şiddet, taciz ve istismar kabul edilmektedir.[81] Fiziksel ve psikolojik taciz dâhil olmak üzere; aile içi şiddet, cinsel şiddet, evlilikte tecavüz, kadın ve kız çocuklarının alınıp-satılması, cinsel istismar, gebeliğe zorlama gibi eşitsizlikler bu eşitsizlik türü kapsamında değerlendirilmektedir.[82]

Kadınların kamusal yaşam ve siyasal alanda yaşadığı eşitsizlikten bahsetmek gerektiğinde ise; birçok ülkede kadınların seçme ve seçilme haklarının halen olmamasını ya da siyasal partilerin yönetim organlarında kadınların nadir olarak bulunmalarını bu eşitsizlik türüne örnek olarak göstermek mümkündür.

Bu eşitsizliklerin önceki başlıklarda da değinildiği üzere pek çok nedeni ve boyutu olmasına karşı artık yavaş yavaş günümüz toplumlarında bu ayrımcılıkların giderilmesine yönelik politikaların yaratılması ve uygulanması çabalarının söz konusu olduğu bilinmektedir. Kadın işgücünün nispeten eşitlikçi kabul edilebilecek şekilde piyasaya katılımının ve istihdama dâhil edilişinin artmasında, hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra, birbiriyle ilişkili pek çok faktörün de etkili olduğu bilinmektedir. Bu faktörlerin başlıcaları literatürde; dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması, eğitim olanaklarının artması, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerdeki iyileşmeler, standart dışı (atipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması, evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış, toplumların kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler şeklinde sıralanmaktadır.[83]

Kadının toplumda ve çalışma hayatındaki yeri için daha eşitlikçi bir konumda bulunabilmesi adına olumlu olarak değerlendirilebilecek bu adım ve gelişmelere rağmen Türkiye'de bugün halen kadınların genellikle düşük ücretli ve nitelik gerektirmeyen meslek grubu olarak kabul edilen alanlarda istihdam edilmesi ve kadınların çalışma hayatlarında kolaylıkla yükselme şansı bulamamaları ciddi adaletsizlikler olarak kabul

[79]KORAY, a.g.k., (2011). s: 53.
[80]ÇAKIR, a.g.k., (2008). s: 25-47.
[81] TINAZ, P. (2006). İş Yerinde Psikolojik Taciz. Çalışma ve Toplum Dergisi. 11/4, s: 13-28.
[82] ECEVİT, a.g.k., (2003). s: 83-84.
[83] KORAY, a.g.k., (2011). s: 53.

görmektedir. Dünya Ekonomik Forumu, 2017 Küresel Cinsiyet Uçurumu raporuna göre Türkiye, 2016 yılında 130'uncu olan sıralamasına göre gerileyerek küresel cinsiyet eşitliğinde 131. sırada yer almaktadır.[84,85] Benzer şekilde Türkiye'nin, 2014 yılı Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda 142 ülke arasında 125'inci sırada yer aldığı anımsanırsa, 2017 yılı için bu verilerin negatif yönlü olduğunu söylemek mümkündür. Yine aynı rapor kapsamında siyasi güçlenme konusunda Türkiye, 2016 yılı raporunda 100'üncü sıradayken, 2017 yılında 118'inci sıraya gerilemiş olarak görünmektedir.[86,87] Olumsuz kabul edilebilecek bu negatif bulgular, işgücü piyasasında yatay ve dikey katmanlaşmanın giderek katılaşmasıyla da ilişkilendirilmektedir.[88] Örneğin yatay katmanlaşmayla hemşire, öğretmen, diyetisyen, sekreter, satış elemanı, sosyal hizmetli gibi sınıflandırılan işler kadın işi olarak daha kolay kabul görür iken, mühendislik, montaj, bilim ve teknoloji ile ilgili işler erkek işi olarak kalmaya devam etmektedir. Bu konuda dikey katmanlaşmanın (cam tavanın) ise henüz tam anlamıyla kırılmış olduğu düşünülmemektedir. Zira orta ve üst düzey yöneticilerin büyük çoğunluğunun halen erkek olduğu bilinmektedir.

Tüm çaba ve önlemlere rağmen cinsiyet eşitsizliklerinin toplumda hüküm sürdüğü alanlardan bir diğerinin de söylem pratikleri olduğu kabul edilmektedir. Ülkesi, konumu, siyasi perspektifi, dili veya dini farketmeksizin, erkek egemen ideolojiyle çerçevesi çizilen (çoğu sol paradigmalar da dahil) tüm politik ve sosyo-politik değişim projelerinde kadın konusu için kullanılan terimin 'kadın sorunu' olduğu görülmektedir.[89] Bu terimle; toplumdaki sorunların kaynağı olarak, kadının toplumdaki aşağı statüsünün görüldüğünü söylemek mümkündür. Oluşturulan bu kavramsal çerçeve ve söylem pratikleri ile kadınlar, toplumun geri kalmışlığından sorumlu tutularak düzeltilmesi gereken toplumsal bozukluklar olarak görülmektelerdir. Özellikle Türkçe günlük dilinde 'kadın' kelimesinin aşağı bir statüyü göstermede de kullanıldığı bilinmektedir. Örneğin 'kadın' kelimesinin temizlikçi anlamında kullanılması, cinsiyet statüsünü temizlikçi / hizmetli statüsüyle

[84] World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report,2016*, s: 346. http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf (Erişim Tarihi: 28.04.2017) s: 346.
[85] World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2017*, s. 324. (Erişim Tarihi: 25.10.2018), https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017
[86] World Economic Forum, a.g.k., (2016). s: 346.
[87] World Economic Forum, a.g.k., (2017). s. 324.
[88] ÖNDER, a.g.k., (2013). .s: 51.
[89] DURAKBAŞA, A. (2000). *Halide Edip Türk Modernleşmesi ve Feminizm*. İletişim Yayınları, İstanbul, s: 15.

eşitler durumdadır. Evin sahibi konumunda olan kadına ise 'hanım' denilerek cinsiyet statüsünden biraz daha ayrıştırılarak sosyal statünün altı çizilir durumdadır. Bu konuda yapılan bir başka söylem çalışmasına göre ise; geleneksel kadın - modern kadın, çalışan kadın - çalışmayan kadın, doğulu kadın - batılı kadın gibi "kadın" adının önüne birbirine zıt birçok sıfatın kullanıldığı görülmektedir.[90] Bu dil, kadını ve kadın olmayı sürekli olarak yeniden inşa eden bir etmen olarak kabul edilmektedir.

Kadın kimliğine işaret eden bu tanımlara hem akademik makalelerde hem de gündelik dilde rastlanılabilmektedir. Yani bir başka deyişle toplumun birçok alanında ikincil bir statü sahibi ve ataerkil ideolojiyle devamlı mücadele etmek durumunda olan mağdur bir kadın tarifi varken öte yandan da bu gibi ayırımlarla kadınların kategorize edilmesinin sürdüğü gözlemlenmektedir. Yine bu konuda yapılan nitel bir araştırmada tespit edilen özne pozisyonları; *'güçlü kadın', 'ben ve benden olmayan diğer kadın*' ve *'bastırılan kadın'* pozisyonları şeklinde ortaya çıkartılmıştır.[91] Araştırmada, çalışmayan kadının, çalışan kadın tarafından 'işe yaramıyor' olarak konumlandırıldığı görülmektedir. Benzer şekilde çalışmayan kadın da çalışmadığı için kendisinin işe yaramadığını düşünmektedir.[92] Bu durumu, söylemsel pratikteki cinsiyet eşitsizliklerinin kadınların dilinde de gizlice hüküm sürdüğünün bir göstergesi olarak kabul etmek mümkündür.

Kadının kendi kendine de beslediği bu söylemsel pratiklikteki eşitsizlik, çalışma yaşamında yine kadının kendi kendisini kısıtlı hissetmesiyle de ilişkilendirilebilir. Çünkü kadınların istihdamdayken bile genellikle hak ettikleri halde işlerinde yükselmelerinin, tepe noktasına gelmelerinin engellendiği düşünülmektedir. Bu durum elbette ki kadınları ekonomik anlamda şiddete uğratırken aynı zamanda da '*Cam Tavan Sendromu*' içine itmektedir. Cam tavan sendromu bir sonraki başlıkta detaylı olarak incelenecektir.

1.2.3.Cam Tavan Sendromu

'Cam tavan' kavramının ilk kez, Wall Street'de Hymowitz ve Schellhardt'ın 1986 yılındaki röportajında, "*kadınların işletmelerde bir üst pozisyona geçerken karşılaştığı her türlü engel ve haksızlık''* anlamında kullanıldığı bilinmektedir.[93] Buradaki '*tavan*'

[90]ELÇİ, a.g.k., (2011). s: 4-5.
[91] ELÇİ, a.g.k., (2011). s: 20.
[92] ELÇİ, a.g.k., (2011). s: 26.
[93]LOCKWOOD, N. (2004). *The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives.* Society for Human Resource Management. SHRM - Research Quarterly. United States of America. s :1.

sözcüğü dikey yükselişin engellenmesi; *'cam'* sözcüğü ise görülmeyen bir politika şeklinde varlığını hissettirmesi sebebiyle tercih edilmektedir.[94] Aslında bu görünmeyen engellerin literatüre bu şekilde geçmesi, değişik hayvanlar (fil, maymun, pire, köpekbalığı vb.) üzerinde yapılan çeşitli öğrenilmiş çaresizlik deneylerine dayanmaktadır. Örneğin bilim adamlarının pirelerin farklı yüksekliklere zıplamalarına dair yaptıkları bir deneyde, 30 cm yüksekliğindeki cam bir fanus içine pireler konulmuştur ve akabinde cam fanusta metal bir yüzeyin üzerine yerleştirilmiştir. Metal zemin ısıtıldıkça sıcaktan rahatsız olan pirelerin zıplayarak kaçmaya çalıştıkları ama başlarını tavandaki cama çarparak düştükleri gözlenmiştir. Defalarca kafalarını cama vuran pireler sonunda o zeminde 30 cm'den fazla zıplamamayı öğrenmişlerdir. Deneyin ikinci aşamasında; cam fanus kaldırılmıştır ancak pirelerin yine de 30 cm'den daha fazla zıplamadıkları gözlemlenmiştir.[95] Bu deneyden hareketle pirelerin yaşadıklarına bilim dünyasında "*Cam Tavan Sendromu*" adı verilmiştir ve kavramın sosyal hayata da; bir insanın gelebileceğine inandığı en üst noktanın onu kendisinin 'cam tavanı' olarak kabul etmesi şeklinde uyarlandığını söylemek mümkündür.

Cam tavan kavramı sosyal anlamda ortaya çıktığı dönemde kadınların iş hayatında varlıklarının engellenmesi gibi genel bir anlam ifade ederken, bugün kapsamı biraz daha genişlemiş olarak; engellileri, yaşlıları ve cinsel azınlıkları da kapsayan bir hal almış durumdadır. Bu sebeple günümüzde bu kavramı; *kadınların ve azınlık gruplarının çalışma hayatında yukarı doğru ilerlemelerini önleyen görünmez örgütsel ve algısal engeller* şeklinde tanımlamak mümkündür.[96] Ayrıca özellikle kadınların, iş yaşamında erkek meslektaşlarına nazaran daha az veya geç terfi ve ödül alabilmesi olgusunu anlatmak için de yine bu kavramın kullanıldığı da görünmektedir. Kadınların liderlik yeteneğine sahip olmadıkları inancı, erkek çalışanlar üzerinde otorite olarak kabul edilmelerini önleyen sosyal değerler, davranışlar ve cinsiyet rolü sosyalleşmeleri ile iyi

[94] GÖKKAYA, V.B. (2009). *Türkiye'de Modernitenin Ötekisi: Kadın ve Kimliği.* Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Kurumlar Sosyolojisi Bilim Dalı (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Kasım, Sivas. s: 167.

[95] GÖKKAYA, V.B. (2015). *Çaresizliği Öğrenen Kadın: Öğrenilmiş Çaresizlik*. Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic. Volume 10/14 Fall 2015, p. 53-70, s: 61.

[96] WEYER, B. (2006). *Do Multi-Source Feedback Instituments Support the Existence of Glass Ceilling for Women Leaders.* Women in Management Review. 21(6), s: 441-457.

bir liderlik için gerekli olan erkeksi özelliklere sahip olmadıkları algısı literatürde kadınlar üzerinde cam tavan etkisi yaratan etmenler olarak değerlendirilmektedir.[97]

Bir başka çalışma ise, kadınların üst düzey yönetici olmalarının önündeki engelleri ifade eden bu faktörleri kadının kendi kendine yarattığı engeller ve çevresel faktörler olmak üzere iki ana başlıkta ele almaktadır.[98] Ancak cam tavanın beslendiği kaynaklar noktasında literatürde çok daha fazla alt kırılımın varlığını da görmek mümkündür. Genel anlamda cam tavan, kadınların iş yaşamındaki dayanakları üç farklı açıdan ele alınmış durumdadır.[99] Bunlardan ilki kadınların kariyer yükselişlerinde erkek yöneticiler tarafından konulan engeller olarak görülmektedir ve bu engellerden en önemlisi kadınlara yönelik önyargılar olarak kabul edilmektedir. Çoğu negatif olan bu önyargıların, kadınların verilen üst düzey işleri yapamayacağına dair görüşleri içerdiğini söylemek mümkündür. Kadınlar bu ön yargılar içerisinde kişilik, kararlılık, azim vb. gibi açılardan yetersiz olarak değerlendirilmektedirler.

Cam tavanın, kadınların çalışma hayatında dayandığı temellerden bir diğerinin ise kadınlara yine kadın yöneticiler tarafından konulan engeller olduğunu söylemek mümkündür. Bu engeller literatürde iki alt başlık halinde değerlendirilmektedir. Literatüre geçmiş kadın yöneticiler tarafından konulan bu engellerden ilkinin 'kendini referans alma' yanılgısı olduğu söylenebilir. Bu yanılgının, kadın yöneticilerin bilinçaltındaki '*Ben bu noktaya nasıl geldiysem, herkes aynı şekilde gelebilir.'* anlayışı ile özel bir çabaya gerek olmadığı inancından beslendiğine inanılmaktadır. Kadın yöneticiler tarafından konulan bir diğer engel ise '*Kraliçe Arı Sendromu* 'dur. Toplumun yerel deyişlerinde '*kadınların birbirlerini çekememeleri'* olarak da tabir edilen bu sendrom, tepe yönetimde yer alan kadın için 'tek kadın' olmanın bir başarı ve ayrıcalık göstergesi olduğu inancına dayanmaktadır.

Cam tavan sendromunun beslendiği üçüncü tip engeller ise kişinin kendi kendine koyduğu engeller olarak kabul edilmektedir. Bunların toplumsal cinsiyet anlayışı ve rollerini içselleştirmekle ilişkili engeller olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

---

[97] DÖKMEN, Z. (2006). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açılımlar*. İstanbul: Sistem Yay. s: 229.
[98] ÖRÜCÜ, E., KILIÇ, R., KILIÇ, T. (2007). *Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği*. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 14(2), s: 117-135.
[99] GÖKKAYA V.B. (2014), *Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet.* The Journal of Academic Social Science Studies- Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü. Number: 26 , s: 371-383.

Örneğin; kadınlara karşı olan negatif önyargıları kabul etmek, iş - aile çatışması ve suçluluk duygusu ile başa çıkamamak, özgüven eksikliği, kararsızlık, ne istediğini bilememek, sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç, sistemi destekleme zorunluluğu hissetmek, kariyerde yükselmeyi tercih etmemek kişinin kendi kendine koyduğu engellere örnekler olarak gösterilebilmektedir.[100]

Bu konuda yapılmış uygulamalardan bir diğeri olan 2010 yılında Cumhuriyet Üniversitesi'nde 15 idari kadın personelle yapılan çalışmada da, kadınların iş yaşamındaki terfi (işte yükselme) konusuna bakış açıkları gözlemlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada kadınlara sorulan *'Genelde üst kademeye aynı işte çalışan kadın mı yoksa erkek mi çıkar?*' sorusuna % 51,3'lük oranla 'erkek', % 16,9'luk oranla 'kadın' cevabı alınmıştır. Üst kademelerde erkeklerin daha çok çıktığını ifade eden kadınların % 39,6'sı ise yükselmeyi kadınlar hak etse bile onlara eşit davranılmadığı yönünde bir nedene bağlamıştır.[101]

Kadınların çalışma hayatlarında yükselmelerinin önündeki tüm bu engel türlerine ilaveten literatürde daha çok erkek yöneticilerin koyduğu engeller (çevresel engeller) tartışılırken, kadın yöneticilerin koyduğu engellerin görece göz ardı edildiğini söylemek mümkündür.

Cam tavanın aşılmasına ilişkin ise literatürde çeşitli yaklaşımlar mevcuttur.[102,103] Bunlardan birincisi, kadınlara erkek gibi davranmayı öğreterek onları işgücüne katmak ve kadınlara erkek işlerinde erkek gibi davranmayı önermektedir. Bir başka deyişle, kadını ve erkeği tamamıyla eşit olarak kabul etmeye dayalı bir yaklaşımdır. İkinci yaklaşıma göre ise; kadınların özel ihtiyaç ve durumlarını kabul edilerek, bunlara uymaya çaba göstererek kadınlara doğum izni, kreş hizmetleri, esnek çalışma koşulları sunulması gibi destekler ön görülmektedir. Yani, kadın ve erkek arasındaki farklılıklar kabul edilmekte ve bu farklara göre farklı davranılması uygun görülmektedir. Üçüncü yaklaşıma göre ise; ilk iki yaklaşımdaki özümseme ya da uyarlama yöntemleri yerine, kadınların işyerlerine getirdiği farklılıklar vurgulanmalı ve kadınları geleneksel faaliyetlerde veya kadın ürünlerinin yine kadınlara pazarlandığı işlere yönlendirilerek

[100] ÖRÜCÜ, KILIÇ, KILIÇ, a.g.k., (2007). s: 117-135.
[101] GÖKKAYA, V.B. (2011). *Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet: Sivas İli (Cumhuriyet Üniversitesi) Örneği.* ZFWT. Vol, 3, s: 139.
[102] ALİCAN, SALLAN GÜL, a.g.k., (2008). s: 77-80.
[103] DEDEOĞLU, S.(2009). *Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı.* Çalışma ve Toplum. Sayı: 21. s:47.

kadınlar çalışma hayatına bu yönden katılmalılardır. Bu yaklaşım, literatürde toplumsal cinsiyet rollerinin dönüştürülmesi yoluyla cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik olarak kabul görmektedir.

Ancak tüm bu yaklaşımlar cinsiyet eşitsizliği ve cam tavan kaynaklarından daha çok, onun belirtilerine çözüm bulan yüzeysel yaklaşımlar olarak nitelendirilmektedir ve bu sebeple çeşitli eleştirileri mevcuttur. Birinci yaklaşıma yönelik yapılan eleştiriler sistemsel faktörleri hiç bir zaman ortadan kaldırmamasına yöneliktir. İkinci yaklaşım, ev ve işi dengelemenin bir kadın problemi olduğu inancını değiştirmediği yönüyle eleştirilmektedir. Üçüncü yaklaşımın ise kadına sınırlar çizmesi noktasında eleştiriler aldığı bilinmektedir.

Bu eleştirilerle birlikte literatürde dördüncü ve farklı bir çözüm fikri olarak, ayrımcılığın ana nedenlerini, köklerini keşfedip, onları ortadan kaldıracak tedrici değişikliklere yönelik kararlı kampanyalar yürütme yaklaşımı ortaya atılmaktadır. Bu yaklaşımın temelinin, eşitsizliğin köklerinin kültürel kalıplarda olduğu inancına dayandığını söylemek mümkündür. Bu dördüncü yaklaşıma göre, küçük kazanımlarla insanların fikirleri hızlı bir şekilde değiştirilebilir ve bu değişiklik davranış ve hatta anlayışlara da etki ederek, sadece kadının çalışma hayatında değil evrensel anlamda da anlayış kuruluşunu değiştirilerek, ayrımcılığı ortadan kaldırılabileceği ön görülmektedir.

Cam tavan ve cam tavan sendromu gibi kadını sosyal, ekonomik, hukuksal ve siyasi alanlarda görece daha eşitsiz bir konumda bırakan tüm bu değerler ile bu değerlerin ortaya çıkış biçiminin ve bunların önlemlerinin, toplumların kalkınma hızları ve argümanlarına bağlı olarak değişiklik gösterdiğini söylemek mümkündür. Ancak ortak olan tek fikir, kadınların üzerindeki cam tavanın kırılıp kadınların beyaz yakalı ve görece daha yüksek itibarlı işlerde çalışmaları, özel alanda da daha fazla kadın - erkek eşitliğini beraberinde getirmektedir. Tanımlamaları ve istatistiksel verileriyle da detaylıca açıklanmaya çalışılan tüm bu çalışma hayatı eşitsizlikleri ve toplumsal cinsiyet dinamiklerin olumsuz etkileri, gerek uluslararası düzenlemelerle dünya genelinde gerekse anayasa düzenlemeleri başta olmak üzere Türk mevzuatında minimize edilmeye çalışılmaktadır. İkinci bölümde bu düzenlemeler detaylı olarak ele alınacaktır.

2.ÇALIŞMA HAYATINDA KADINA YÖNELİK ULUSLARARASI DÜZENLEMELER ve AVRUPA SOSYAL ŞARTI

Bu bölümde, birinci bölümde ele alınan çalışma hayatına ilişkin temel kavramlardan, bunların birbiriyle ilişkilerinden, çalışma yaşamına olan etkilerinden ve neden-sonuçlarından hareketle ortaya çıkan durumun düzenlenmesi ve iyileştirilmesi için gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde atılmış adımlar ile bu adımların zeminleri ve etkileri ele alınacaktır. İlk olarak; buraya kadar özetlenmeye çalışılan çalışma hayatındaki kadının durumuna dair, yapılan uluslararası düzenlemeler genel bir çerçeveyle incelenecek olup, akabinde çalışmanın ana konusu da olan Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ) detaylı olarak mercek altına alınacaktır. Avrupa Sosyal Şartı'nın ortaya çıktığı günden bu yana gelişim süreci, kapsamı, denetim mekanizması ve Türkiye'nin Şart'a taraf olma süreci saha uygulamasına geçmeden önce bölüm kapsamında ele alınacak başlıklardır.

2.1.Çalışma Hayatına ve Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Uluslararası Düzenlemeler

Genel anlamda insanların, belirli haklara sahip olma ihtiyacının sadece çalışma ilişkileri içinde, işgücü piyasalarında ve ücretli çalışma hayatlarında değil, çok daha geçmişe dayanan şekilde ve daha genel anlamda siyasi güçlerin karşısında birey konumunda kaldığı günden bu yana var olduğunu söylemek mümkündür. Bu haklardan en temeli olarak kabul edilen ve tarihsel kökeni 18.yy sonu ile 19.yy ortalarına kadar dayanan insan haklarının; milliyet, ikamet, cinsiyet, cinsel yönelim, ulus ya da etnik köken, renk, din, dil, engellilik, yaş ya da benzeri herhangi bir statüsüne bakmaksızın tüm insan varlığına ait olan hakları ifade ettiğine inanılmaktadır.[104] Ayrıca birbirleriyle bağlantılı, bölünemez, evrensel ve devredilemez olarak kabul edilen bu insan hakları, herkesin sadece yaşam bakımından değil, onur bakımından da eşit olduğunu ifade etmekte ve belli koşulların bu onurlu yaşamı sürdürebilmek için zorunlu olması gerektiği temeline dayanmaktadır.[105] Literatürde insan haklarının ortaya çıktığı günden bu yana belirli bir tarihsel birikim ve toplumsal sınıf rollerindeki dönüşüm neticesinde, 1789

[104] Office of the United Nations High Commissioner For Human Rights, *What are human rights?,* (Erişim Tarihi: 28.04.2017).http://www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx
[105] Office of the United Nations High Commissioner For Human Rights, a.g.k.

Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi ile iyice netlik kazanarak yerini sağlamlaştırdığı kabul edilmektedir.[106] Bu haklar bugün halen başta İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere pek çok uluslararası ve bölgesel insan hakları sözleşmesiyle garanti altına alınmış olmakla birlikte, bazı sınıflandırmaları da bünyesinde barındırmaktadır.[107]

İnsan haklarının literatürde tabi olduğu en genel sınıflandırmalardan bir tanesi *Birinci, İkinci* ve *Üçüncü Kuşak Haklar* olarak yapılan sınıflandırmadır.[108] Burada birinci kuşak hakların, medeni (kişisel) ve siyasi haklar olarak adlandırıldığı görülmektedir. Bunlar "özgürlük temelli" haklar olarak; yaşama, kişi güvenliği, işkenceden ve esaretten muafiyet, siyasi katılım, ifade, fikir, düşünce, vicdan ve din özgürlüğü, örgütlenme ve toplanma özgürlüğü gibi temel hakları ifade etmektedir. İkinci kuşak haklar ise; ekonomik ve sosyal haklar olarak bilinmektedir. Bu haklar genel olarak sosyal güvenlik temelli olarak; çalışma, eğitim, beslenme, barınma ve tıbbi bakım gibi hakları bünyesinde toplamaktadır. Üçüncü kuşak haklar ise en genel haliyle çevre, kültür ve gelişme hakları olarak bilinmektedir. Bu haklara göre, insanlar temiz ve tahribata karşı korunmakta olan bir çevrede yaşamak ile kültürel, siyasal ve ekonomik alanlarda gelişme haklarına sahiptirler.

Burada insan haklarının bir kategorisi mahiyetinde kabul gören ekonomik ve sosyal hakların da özellikle dünya üzerinde üretim ve çalışma biçimlerinin değişmesiyle birlikte daha önemli bir hale geldiği gözlemlenmektedir.[109] Çünkü sosyal hakların kökeninin de, tıpkı medeni ve siyasi haklarda olduğu gibi toplumsal bir sınıfın taleplerine dayandığını söylemek mümkündür. Öyle ki ticari kapitalizmle birlikte yükselen burjuvazinin, '*ancine regime' (Eski Rejim)* ile siyasi iktidar talebi mücadelesine benzer şekilde, Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan işçi sınıfının da bu kez burjuvaziye karşı bir mücadeleye girdiği bilinmektedir.[110] 19.yy'ın ilk çeyreğinde ortaya çıkan Sanayi Devrimi akabinde artan işgücü ihtiyacı sonucu şehirlere doğru yaşanan göçün, çalışma sürelerinin uzunluğunun ve düşük ücretlerin artık resmen bir sınıf haline gelmiş olan işçiler arasında huzursuzluklara sebep olmaya başladığını söylemek mümkündür. Bu huzursuzluklar neticesinde, 1848'de patlak veren devrim girişimlerinin yeni çalışma

[106] ISHAY, M.R. (2004). *The History of Human Rights: From Ancient to Globalization of Era*. University of California Press, London- Los Angeles- Berkeley s: 120-125.
[107] Office of the United Nations High Commissioner For Human Rights, a.g.k.
[108] Hollanda Dışişleri Bakanlığı, (1999). *İnsan Hakları Referans Elkitabı*. İyi Yönetim ve Demokratikleşme Dairesi Yayını Gözden Geçirilmiş İkinci Baskı, Ocak, s: 15.
[109] PEKİN, F. (1985). *Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar*. Alan Yayıncılık. İstanbul. s: 17.
[110] Hollanda Dışişleri Bakanlığı, a.g.k. (1999). s: 13.

hayatının yarattığı şartlara yönelik sosyal hak taleplerini ortaya çıkarttığı düşünülmektedir.[111] İlk olarak Fransa'da ortaya çıkan bu devrim hareketi, kısa sürede Macaristan, İtalya ve Almanya gibi diğer ülkelere de sıçramıştır. Hatta bu devrim dalgasının daha az şiddetli bir şekilde de olsa İspanya'yı, Danimarka'yı, Romanya'yı ve hatta İrlanda, Yunanistan ve Britanya'yı da etkilediğini söylemek mümkündür.[112] Bütün bu bölgelerdeki devrim girişimlerinin başarıyla sonuçlandığı söylemek güç olsa da, bu çabaların insan hakları kavramına sosyal hakların da dâhil edilmesini sağladığı ve ayrıca tarihsel olarak kendisinden sonra gelen sosyal hak mücadelelerine de ilham vermiş oldukları kabul edilmektedir.[113]

Böylelikle 19.yy sonlarına doğru insan haklarının sosyal hakları da bünyesine katmasıyla birlikte bu sosyal haklar için uluslararası standartlarda düzenlemelere ihtiyaç duyulmaya başlandığı söylenebilmektedir. Bu sebeple Ağustos 1897'de 14 ülkenin Hıristiyan İşçi Örgütleri liderliğinde Zürih'te Birinci Uluslararası İşgücü Koruma Kongresi toplanmış ve İsviçre hükümetine, uluslararası çalışma mevzuatının geliştirilmesi konusunda çalışma yapmaları için tüm dünya ülkelerine çağrıda bulunması önerisi götürülmüştür.[114] Devamında Eylül 1897'de Brüksel'de gerçekleştirilen bir başka konferansta ise Avrupa'dan ve Amerika'dan bilim adamları ile parlamenterler katılmış ve bu konferansta (daha sonra Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Yönetim Kurulu Başkanı olarak da karşımıza çıkacak olan) Prof. Ernest Mahaim öncülüğünde bir tanıtım komitesi oluşturulmuştur. Bu tanıtım komitesi daha sonra aynı amaçla kurulmuş olan örgütleri bir araya getirerek Temmuz 1898'de Uluslararası Çalışma Mevzuatı Birliği'nin (IALL) oluşturulmasında görev almıştır. Bu birlik, 1905 yılında teknik ve 1906 yılında diplomatik olmak üzere iki uluslararası konferans düzenlemiş ve bu konferanslara 13 ülkeden temsilciler katılmışlardır.[115]

Tüm bu uluslararası seviyede ve nispeten kolektif şekilde atılan adımların akabinde, sosyal hakların ülkelerin kendi anayasalarına girmesinin ise 1917 tarihli Meksika ve 1919 tarihli Weimer Anayasalarının sürecin öncüleri olmalarıyla başladığını söylemek mümkündür. Akabinde 1920'de Estonya, 1921'de Yugoslavya ve Polonya,

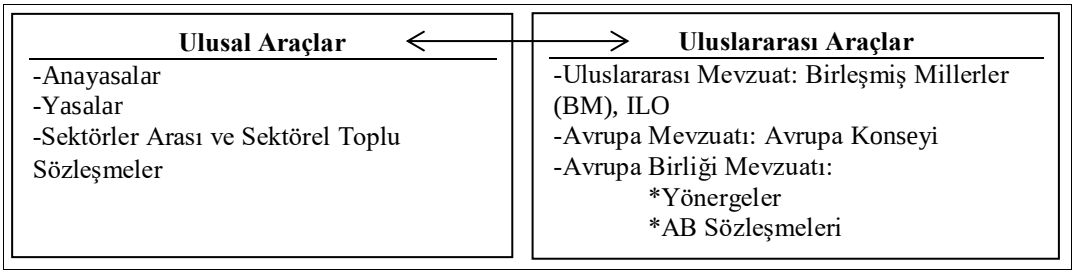
---

[111] MARX, K. (2006). *Fransa'da Sınıf Savaşımları:1848-1850*. Sol Yayınları 5.Baskı, Ankara. Çev.Sevim Belli. s: 34.
[112] ISHAY, a.g.k., (2004). s: 120-125.
[113] ISHAY, a.g.k., (2004). s: 120-125.
[114] Hollanda Dışişleri Bakanlığı, a.g.k. (1999). s: 13
[115] ŞENKAL, A. (2006). *ILO nedir?*, (Erişim Tarihi: 10.03.2017). http://www.calisma.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1562&Itemid=43

1923'te Romanya ve 1931'de İspanya anayasalarında sosyal hakların yerini aldığı görülmektedir.[116]

Nihayetinde 20.yy'ın başlarına tekabül eden sosyal hakların anayasalara da kalıcı şekilde girmesi ile birlikte sosyal hakların ulusal ve uluslararası düzeyde uygulanma ve korunmasında kullanılmak üzere bazı araçlara da ihtiyaç duyulmaya başlandığı görülmektedir. Bu araçlar literatürde ulusal ve uluslararası olup olmamalarına göre ayrılmaktadır ve bu ayrım aşağıdaki Şekil 2.1'de detaylı olarak gösterilmektedir.

Şekil 2.1: ***Çalışma Hayatına Yönelik Sosyal Hakların Kullanılmasında Ulusal ve Uluslararası Araçlar***



Kaynak: *Social Rights in Europe; European Trade Union Confederation* http://www.etuc.org/IMG/pdf/Droits_Soc_GB_DEF.pdf – dosyasından çevrilmiştir- ETUC; 2002, s.5 (Erişim Tarihi: 28.04.2017)

Sosyal hakların ulusal anayasalara ilaveten bu uluslararası araçlarla da garanti altına alınmaya çalışılmasının sebebi olarak; sosyal haklar ile medeni ve siyasi haklar arasında bir hiyerarşinin varlığı fikrinin genel kabul görmesi olduğunu söylemek mümkündür. Öyle ki gerek uluslararası ilgili sözleşmelere taraf olan devletlere yüklenen yükümlülükler açısından, gerekse de sözleşmelerin denetim sistemleri açısından iki hak kategorisi olan sosyal haklar ile medeni ve siyasi haklar arasında farklılıklar olduğu gözlemlenmektedir.[117] Sosyal hakların medeni ve siyasi haklara kıyasla etkili korunamadığı ve sosyal hak ihlallerinin yaptırımlarının medeni ve siyasi hak ihlallerinin yaptırımlarına oranla daha az etkili kalması bu durumun birer neticesi olarak

[116] ERTAN, İ.M. (2015). *Sosyal Hakların Uluslararası Korunması ve Avrupa Sosyal Şartı Sistemi*. İstanbul. s: 8.
[117] ERTAN, a.g.k., (2015). s: 11.

yorumlanabilir. Sosyal haklar ile medeni ve siyasi hakların özelliklerinin literatürde yapılmış karşılaştırması ise aşağıdaki tabloda özetlenmeye çalışılmıştır;

Tablo 2.1: ***Sosyal Haklar ile Medeni ve Siyasi Haklar Karşılaştırması***

Sosyal Haklar	Medeni ve Siyasi Haklar
Pozitif	Negatif
Kaynak yoğun	Bedava
Tedrici	Vakit geçirmeden
Muğlak	Kesin
Yönetilemeyecek şekilde karmaşık	Yönetilebilir
İdeolojik olarak bölücü	İdeolojik olmayan
Siyasi	Siyasi olmayan
Dava edilemez	Dava edilebilir
İstekler ya da hedefler	'Gerçek' ya da 'Hukuki' Haklar

Kaynak: ERTAN, a.g.k., (2015). s:11

Tabloda da görülebildiği üzere sosyal haklar ile medeni ve siyasi haklar arasında var olduğu düşünülen bu farklılıklara ilişkin, ekonomik ya da sosyal amaç temelli pek çok uluslararası aktör çalışma yapmışsa da, literatürde önemli olarak kabul gören büyük kuruluşlardan bazıları, örneğin Birleşmiş Milletler veya Avrupa Konseyi gibi kuruluşların düzenlemeleri, bu konuda varlık gösteren Türkiye'nin de bazı maddelerine çekince koyarak kabul ettiği Avrupa Sosyal Şartı'nın zeminini hazırlayan düzenlemeler olmaları noktasında önemli olarak değerlendirmek mümkündür. Ayrıca insan haklarının tam anlamıyla uluslararası şekilde korunması anlayışının İkinci Dünya Savaşı sonrasında kurulan gerek Birleşmiş Milletler gibi uluslararası aktörler, gerekse de bölgesel sistemler ile ortaya çıktığı düşünülse de bu dönemden çok daha önce kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇO)'nün bu yoldaki katkısının da yadsınmaması gerektiğine inanılmaktadır.[118] Çünkü UÇO kapsamında atılan pek çok adım ile birlikte yine çalışma hayatıyla da doğrudan ilgili olan bir sosyal haklar düzenlemesi olan ASŞ için, pek çok açıdan zemin oluşturulduğunu düşünmek mümkündür.

İlk olarak UÇO'nun ortaya çıkışı itibariyle, I. Dünya Savaşı'ndan sonra 1919 yılında toplanan Paris Barış Konferansı'nda bu konferansa öneriler hazırlamak üzere Uluslararası Çalışma Mevzuatı Komisyonu'nun görevlendirilmesi kararı alınmış olduğu görülmektedir. UÇO'nun bugünkü yapısına benzer şekilde üçlü bir yapıda oluşturulan bu

[118] ERTAN, a.g.k., (2015). s: 8.

komisyonda; hükümet, işveren ve işçi temsilcileri yer almıştır. Komisyon'da dört işçi temsilcisi; İngiltere, ABD, Fransa ve Belçika'dan belirlenirken; hükümet ve işveren temsilcileri Avrupa ülkeleri ile ABD, Küba ve Japonya'dan seçilmiştir.[119] Bu komitenin çalışmalarıyla birlikte o dönemde çalışma şartlarına ilişkin düzenlenen bazı maddeler ise şu şekilde özetlenebilir[120]:

—İşçilere örgütlenme hakkı tanınmalı,

—İşçinin korunmasına yönelik yasaların uygulanmasını sağlayacak denetim sistemi kurulmalı,

—Göçmen işçilerle yerli işçiler eşit muamele görmeli,

—Günde 8 ya da haftada 48 saat çalışma süresi belirlenmeli,

—Makul bir yaşam düzeyinin sağlanması için yeterli ücret ödenmeli,

—Çocuk istihdamı yasaklanmalı,

—Emeğe sadece bir mal ya da ticaret metası olarak bakılmamalı,

—Eşit işe eşit ücret ödenmeli,

—Haftada en az 24 saat dinlenme izni sağlanmalıdır.

Temelleri bu düzenlemelerle atılmış olan UÇO'nun, 1919'da imzalanan Versailles (Versay) Anlaşması'nda öngörülen Milletler Cemiyeti ile resmi olarak ortaya çıktığı kabul edilmektedir.[121] 1919 yılında sosyal adalet ile uluslararası çalışma ve insan haklarının iyileştirilmesi için kurulmuş olan ve sonrasında BM'nin ihtisas kuruluşu şeklinde çalışan bu örgüt yukarıda değinilen maddelerden de anlaşılabileceği gibi kurulduğu günden bu yana ele aldığı ve düzenleme yaptığı bu noktalarda kendisinden sonra gelecek pek çok uluslararası düzenlemenin alt yapısını oluşturmuş durumdadır. Örneğin; Avrupa Sosyal Şartı'nın da bu düzenlemelerle temelleri atılmış olan örgütlenme hakkı, göçmen işçilerle ilgili düzenlemeler, eşit işe eşit ücret gibi paralel pek çok konuda düzenleme yaptığı ilerleyen başlıklarda görülecektir.

[119]ATAMAN, H. (2010). *Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması*. İnsan Hakları Gündemi Derneği. Ankara. 1. Baskı. s: 4-5.
[120] ATAMAN, a.g.k. (2010). s: 4-5.
[121] ILO, *ILO'nun Tarihçesi*, http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 26.02.2018).

UÇO'nun bu amaçları doğrultusunda yazılı hukuk kapsamında ürettiği iki tip belge vardır. Bunlar *sözleşmeler* ve t*avsiyeler*'dir. Sözleşmeler; *hukuki bağlayıcılığı olan ve taraf olan devletler bakımından yükümlülük doğuran belgeler* olarak tanımlanırken tavsiyelerin ise; *devletlere ilgili sözleşmelerin uygulanmasında yol gösterici işleve sahip olan belgeler* olduklarını söylemek mümkündür. Bugüne kadar UÇO tarafından üretilen Sözleşme sayısı 189 olup, çeşitli sözleşmelere ek olarak üretilen protokoller de hesaba katıldığında bu sayı 200'e yaklaşmaktadır. Aynı şekilde bugüne kadar, UÇO tarafından 199 tavsiye de üretilmiş durumdadır.[122]

UÇO'nun bu belgelerle düzenlemeye çalıştığı tüm bu haklar ve şartlar üzerindeki denetim sisteminin ise *şikâyet başvurusu* ve *rapor usulü* olduğu bilinmektedir.[123] Yine merkezine aldığı hak grupları kapsamında olduğu gibi denetim sistemi kapsamında da Avrupa Sosyal Şartı'na benzerlik gösterdiği ilerleyen başlıklarda görülecektir.

Türkiye, 1932 yılında Milletler Cemiyeti'ne üye olarak bunun neticesinde UÇO'nun de üyesi haline gelmiştir ve bugüne kadar 59 adet UÇO sözleşmesi için taraf olma işlemi gerçekleştirmiş durumdadır. Ancak taraf olduğu bu sözleşmelerden dördünü feshetmiştir. Dolayısı ile şuan Türkiye bakımından yürürlükte olan 55 UÇO Sözleşmesi bulunmaktadır.[124]

Çalışma hayatındaki hakların düzenlenmesinde önemli kabul edilebilecek bir başka uluslararası kuruluş olarak da Birleşmiş Milletler'den bahsetmek mümkündür. Öncelikle 1945 yılında kurulan BM bünyesinde, insan hakları kavramının hak ettiği öneme kavuşabilmesi için İnsan Hakları Komisyonu kurulduğu görülmektedir.[125] Bu komisyonun kadınlara yönelik çalışmaları 1948 tarihli Evrensel İnsan Hakları Bildirisi (EİHB) akabinde birinci kuşak haklar ile ikinci kuşak hakların ayrı olarak düzenlendiği iki sözleşme olan (literatürde ikiz sözleşmeler olarak da geçmektedir); Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi (MSHS, 1976) ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (ESKHS, 1976) şeklinde özetlenebilir.[126] Bu ikiz

[122]http://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=advise&navigators=languagesnavigator%1dlanguage%1den%1den%1eilocoveragespatialnavigator%1dilocoveragespatial%1dTUR%1d%5eTUR%24&sortby=default&lastDay=0&collection=&offset=0 (Erişim tarihi: 05.04.2017).
[123](http-19).
[124](http-19).
[125] MCCHESNEY, A. (2004). *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakları İlerletmek ve Korumak*. Çev: Orhan Kemal Cengiz, AAAS Bilim ve İnsan Hakları Programı. BG Yayınları. Ankara. s. 22-23.
[126] SIMMA, B., ALSTON, P. (1988). *Second Session of the UN Committe on Economic, Social and Cultural Rights.* Vol.82, No:3, s: 605.

sözleşmelerden medeni ve siyasi haklara ilişkin sözleşmenin amacının insan onuruna yakışır bir davranış biçimini teminat altına almak iken, ekonomik, sosyal ve kültürel hak sözleşmesinin amacının ise insanların saygın bir yaşam sürmesini güvence altına almaya çalışmak olduğu söylenebilir.[127] Bu iki sözleşme farklı hak gruplarına ilişkin düzenlemelere ışık tutmakla birlikte, denetim sistemleri açısından da farklılık göstermektedirler. MSHS'nin denetim sistemi, sözleşme ile kurulan bir denetim organı tarafından yürütülen rapor usulünün yanında devletlerarası şikâyet sistemi içermekte iken; ESKHS'nin denetim sistemi yaklaşık 30 yıllık bir süre boyunca rapor usulünden ibaret kalmış, bireysel şikâyet başvurusu usulü ancak çok yakın geçmişte sisteme dahil olmuştur.[128]

Bu iki temel sözleşmeye ek olarak, BM sisteminde sosyal haklara yer veren farklı sözleşmeler de bulunmaktadır. Türkiye'de 1986 yılında yürürlüğe giren Çocuk Hakları Sözleşmesi ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW, 1981) bu tür sözleşmelere örnek olarak gösterilebilir.[129] BM'nin kadınlara yönelik ayrımcılığa dair detaylı tanım ve çalışmaları olduğunu da bilinmektedir. Öyle ki Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Ayırımcılığın Önlenmesi Komitesi, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin kadınların insan haklarından yararlanmasını ağır şekilde etkileyen bir ayrımcılık biçimi olduğunu belirtmekte ve kadına yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti; '*Bir kadına sırf kadın olduğu için yöneltilen ya da oransız bir şekilde kadınları etkileyen şiddet'* olarak tanımlamaktadır. Literatürde bu tanıma son zamanlarda '*Kadını ekonomik ihtiyaçlardan yoksun bırakmak'* da dâhil edilmiş durumdadır.[130] Tüm bu düzenlemelerin ve toplumların içinden geçtiği tarihsel gelişimin yine ileride ele alınacak olan Avrupa Sosyal Şartı'na sosyolojik ve hukuksal açılardan zemin hazırladığını söylemek mümkündür.

Avrupa Sosyal Şartı'na uluslararası sahnede attığı adımlarla alt yapı sağlayan bir başka aktör olarak Avrupa Birliği'nden söz etmek mümkündür. Her ne kadar siyaset bilimciler tarafından uluslararası bir aktör olarak son dönemde ömrünün sonuna geldiği tartışılsa da, bugüne dek yaptığı pek çok düzenleme ile Avrupa ülkelerinin işgücü piyasalarının yapısını iyileştirmede katkılı olduğu düşünülmektedir. Zira kadınların

[127] MCCHESNEY, a.g.k. (2004). s: 22-23.
[128] SIMMA, ALSTON, a.g.k., (1988). s:605.
[129] DİNÇKOL, B.V. (2003). *İnsan Haklar Hukuku ve Kadın*. Dizayn. İstanbul. s: 21.
[130] ÖZVARIŞ, a.g.k.,(2008). s: 172.

ekonomik, sosyal ve siyasal alanlara katılımları ve bu alanlarda kadın - erkek eşitliğinin sağlanması Avrupa Birliği'nin temel hedeflerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bu politikalar neticesinde oluşturulan 'Avrupa İstihdam Stratejisi' çerçevesinde konunun dört temel ayağına vurgu yapılmış durumdadır. Bunlar; *istihdam edilebilirlik, girişimcilik, uyum sağlayabilme* ve *eşit olanaklar* şeklinde literatüre geçmiş durumdadır.[131] Bu dört temel dayanak çerçevesinde, AB İstihdam Stratejisi'nin kadınlara yönelik öncelikli amacı, gerek iş arama aşamasında gerekse çalışma aşamasında kadınların ayrımcılığa maruz kalmamalarını sağlamaktır.[132]

Ayrıca AB mevzuatının da bu konulara dair detaylı hükümler içerdiği de bilinmektedir. Avrupa Birliği'nin mevzuatta kadın - erkek eşitliğine dair 4 antlaşma maddesi ve 13 direktifi bulunmaktadır. Kadın - erkek eşitliğine dair anlaşma maddelerinden ilki Avrupa Birliği Antlaşması'nın *Eşit İşe Eşit Ücret Hakkı* sağlayan 141. maddesi'dir. İkinci olarak anlaşmanın 13. maddesi, iş hayatı dışında kalan tüm alanlarda, özellikle mal ve hizmetlere ulaşım konusunda *cinsiyete dayalı ayrımcılığın kaldırılmasını* hedeflemiş durumdadır. Bunun yanında Antlaşmanın 2. maddesinde sayılan birliğin temel amaçları arasında *kadın - erkek arasındaki eşitliği ilerletmek* yer almaktadır. Benzer şekilde Antlaşmanın 3. maddesinin 2. bendinde de, *ilk bentte sayılan Birlik politikalarının hepsinin hayata geçirilmesinde kadın - erkek arasındaki eşitliği ilerletmeye ve eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya çalışılacağı* ifade edilmiş durumdadır.[133] Bu hukuksal düzenlemelerin etkili olduğu alanların ve amaçların yine ileride ele alınacak Avrupa Sosyal Şartı'na paralel olduğu gözlemlenmektedir.

Bunlara ilaveten Avrupa Birliği 1970'lerin ortalarından itibaren çıkardığı çalışma hayatında kadının korunmasına ve kadın - erkek eşitliğinin sağlanmasına ilişkin direktiflerle de yine üye ülke mevzuatlarını yönlendirmektedir. Birliğin çalışma hayatında kadını korumaya ve kadın - erkek fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik başlıca direktifleri ise şunlardır[134]:

[131] BOLCAN, A.E. (2010). *Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın*. Çalışma ve Toplum. No: 1. s: 255.
[132] BOLCAN, a.g.k., (2010). s: 255.
[133] BOLCAN, a.g.k., (2010). s: 257-258.
[134] BOLCAN, a.g.k., (2010). s: 257-258.

-1975 yılında çıkarılan; *Kadın ve Erkek Çalışanlara Eşit Ücret Prensibinin Uygulanmasına İlişkin Üye Ülke Yasalarının Yakınlaştırılması Hakkındaki 75/117/EEC Sayılı Direktif,*

-1976 yılında çıkarılan; *İşe Alınma, Mesleki Eğitim, Terfi ve Çalışma Şartlarında Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele Prensibinin Uygulanması Hakkındaki 76/207/EEC Sayılı Direktif ve Bu Direktifi Değiştiren 2002/73/EEC Sayılı Direktif,*

-1978 yılında çıkarılan; *Sosyal Güvenlik Alanında Kadınlara ve Erkeklere Eşit Muamele Prensibinin Kademeli Olarak Yürürlüğe Sokulması Hakkındaki 79/7/EEC Sayılı Direktif,*

-1986 yılında çıkarılan; *Mesleki Sosyal Güvenlik Programlarında Kadınlara ve Erkeklere Eşit Muamele Prensibinin Yürürlüğe Konulması Hakkındaki 86/378/EEC Sayılı Direktif Ve Bu Direktifi Değiştiren 96/97/EC Sayılı Direktif,*

-1986 yılında çıkarılan; *Tarım Dâhil Bağımsız Çalışan Kadınlara Ve Erkeklere Eşit Muamele Prensibinin Uygulanması ve Bağımsız Çalışan Kadınların Hamilelik Ve Analık Dönemlerinde Korunması Hakkındaki 86/613/EEC Sayılı Direktif,*

-1992 yılında çıkarılan; *Hamile, Yeni Doğum Yapmış Ve Emziren Kadınların İşlerindeki Güvenliği ve Sağlığı ile İlgili Düzenlemeleri Teşvik Edici Önlemler Alınması Hakkındaki 92/85/EEC Sayılı Direktif,*

-1996 yılında çıkarılan; *BUSINESSEUROPE (Eski adıyla Avrupa Endüstri Toplulukları Birliği-UNICE), Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği CEEP ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) tarafından imzalanan Ebeveyn İzni Çerçeve Antlaşması Hakkındaki 96/34/EC Sayılı Direktif,*

-1997 yılında çıkarılan; *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılıkta İspat Yükümlülüğü Hakkındaki 97/80/EC Sayılı Direktif.*

-2000 yılında çıkarılan; *İşyerinde Ve Meslekte Eşit Muamele Konulu Direktif (2000/78)*

Bu direktiflerin Avrupa ülkeleri arasında çalışma şartlarında belli bir standardın sağlanması ve kadının çalışma hayatındaki şartlarını iyileştirmesi noktasında kendilerinden sonra gelecek dönem üzerindeki etkilerini yadsımak mümkün değildir.

Ancak bu direktiflerin detaylarına burada girilmeyecek olup ilerleyen kısımlarda Türkiye mevzuatıyla paralel olarak incelenecektir.

Son olarak süreç içerisinde faaliyetleriyle çalışma hayatında belirleyici olan bir diğer kuruluş olarak Avrupa Konseyi'nden bahsetmek mümkündür. Tarihsel olarak Avrupa Konseyi'nin, İkinci Dünya Savaşı'nın yıkıntıları üzerinde Birleşmiş Milletler'den dört yıl sonra 1949'da Londra'da kurulan bir Avrupa hükümetleri arasındaki işbirliği örgütü olduğunu söylemek mümkündür. Bu örgüt, demokrasi ve insan hakları geliştirme amacına yönelik kırk devleti bir araya getiren bir hükümetler arası kuruluş durumundadır.[135] Statüsünün, insan haklarına ve hukukun üstünlüğüne saygı temeline dayandırılmış olduğunu da söylemek mümkündür. Amacı ise *'Ekonomik ve sosyal ilerlemelerini geliştirmek ve ortak mirasları olan ilke ve idealleri korumak ve yükseltmek için üyeleri arasında daha sıkı bir birlik gerçekleştirmek.*'(Avrupa Konseyi Statüsünün 1.a maddesi) şeklinde belirlenirken, '*Çoğulcu Demokrasi', 'Hukuk Devletine Saygı'* ve *'İnsan Haklarına Saygı'* örgütün kurucu ilkeleri olarak kabul edilmiş durumdadır. [136]

Avrupa'nın siyasi bir kuruluşu olan ve Türkiye'nin de üye olduğu Avrupa Konseyi'nin eski Doğu Bloğu ülkelerinin de katılımıyla bugün 47 üyesi ve yaklaşık 850 milyon nüfusu vardır.[137] Başlıca organları olarak ise; Bakanlar Komitesi, Parlamenter Meclis ve Avrupa Yerel ve Bölgesel İdareler Kongresi'ni saymak mümkündür. Burada Bakanlar Komitesi; taraf devletlerin dış işleri bakanlarından oluşan bir karar organı iken, Parlamenter Meclis; ulusal düzeyde belirlenen üyelerden oluşan, görüşmeleri halka açık siyasal bir meclis olarak çalışan danışma ve karar organı şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Avrupa Yerel ve Bölgesel İdareler Kongresi ise; yerel ve bölgesel idareleri temsil eden yarı parlamenter bir yapıdır.[138] Avrupa Konseyi'nin bu yapısı içeresinde hedeflediği amaçlar doğrultusunda yürüttüğü çalışmalarda, sivil toplum kuruluşlarına (STK'lara) da

[135] Council of Europe, Directorate General of Human Rights, (2000). *Avrupa Konseyi ve İnsan Haklarının Korunması*, F-67075 Strasbourg Cedex, May, s: 4.
[136] KENNY, T. (1997). *Faire respecter les droits sociaux danstoute l'Europe-version turque*. Oxfam, Birleşik Krallık ve İrlanda.Şubat. Çev.: Tekin Akıllıoğlu. *Sosyal Hakları Avrupa'nın Her Yerinde Uygulatalım. Avrupa Sosyal Şartı Sivil Toplum Kuruluşları için Bir Araç.* (1998). Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi, Ankara, Ocak, s: 3.
[137] Council of Europe, Directorate General of Human Rights, a.g.k., (2000). s:4. -Üye devletlerin sayısı konusunda güncelleme yapılmıştır.
[138] KENNY, a.g.k., (1997). s: 3.

'danışma statüsü' verilerek süreç içerisinde STK'ların rolü de resmen tanınmış durumdadır.

Bu yapıdaki Avrupa Konseyi, hedeflediği amaçlara hizmet etme yolunda bazı araçları kullanmaktadır. Bunların başında özellikle kişisel ve siyasi haklar alanını koruma altına alma amacıyla Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi gelmektedir. Tam adı ile *Avrupa İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi (AİHS),* 4 Kasım 1950 tarihinde kabul edilerek imzaya açılmış ve 3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Günümüz itibarı ile Avrupa Konseyi'ne üye olma şartlarından biri, AİHS'ye taraf olmak olduğundan, 47 Avrupa Konseyi üyesi devletin tümü bu sözleşmeye taraftır. Bu sözleşmedeki sosyal haklar literatürde[139];

-Adil Yargılanma Hakkı,

-Yeterli Bir Düzeyde Yaşama Standartlarına Sahip Olma Hakkı,

-Sendika Hakkı,

-Sağlık Hakkı,

-Sosyal Güvenlik Hakkı şeklinde özetlenmektedir.

Avrupa Konseyi'nin diğer bir aracı olarak ise özellikle çalışma hayatına ve sosyal alana ilişkin hakların korunması noktasında ilişkilendirilen Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ) görülmektedir. Şart kapsamında hakların korunmaya çalışılması devletler tarafından sunulan raporların Şart'a uygunluğu bakımından denetimi ile sağlanırken, bazı sivil toplum kuruluşlarına başvuru olanağı tanıyan bir toplu şikâyet usulü ile de tamamlandığı söylenilebilir. Bir sonraki başlıkta Avrupa Sosyal Şartı detaylı ele alınarak Şart'ın çalışma hayatı ile kadının çalışma hayatındaki varlığına dair düzenlemeleri incelenecektir.

2.2. Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Sosyal Şartına İlişkin Kavramlar

Çalışma hayatının koşullarının iyileştirilmesi ve özellikle çalışma hayatında kadın - erkek eşitliğinin sağlanması noktasında bir önceki bölümde de bahsedildiği üzere, pek çok kuruluş gibi Avrupa Konseyi'nin yaptığı çeşitli düzenlemelerden biri olan Avrupa Sosyal Şartı'nın içeriği ve oluşma süreci ile birlikte, Avrupa Sosyal Şartı'nın gelişerek değişen yapısı neticesinde bugün nihai hali olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı,

[139] ERTAN, a.g.k., (2015). s: 29.

bu bölümde ele alınacak konular olacaktır. Bölümün ilerleyen kısımlarında, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın denetim mekanizması ve kolektif şikâyet usulü de mercek altına alınacaktır.

2.2.1.Avrupa Sosyal Şartı

Genel anlamıyla Avrupa Sosyal Şartı, BM'nin *'İkiz Sözleşmeleri* 'ne benzer şekilde; Avrupa Konseyi'nin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin sosyal alandaki karşılığı olarak kabul edilmektedir.[140] ASŞ, AİHS 'ten 11 yıl sonra 1961'de kabul edilerek imzaya açılmış ve 1965'te yürürlüğe girmiştir.[141] Kapsamı giderek genişleyen hukuksal bir belge olan ASŞ, Avrupa Konseyi'ne taraf olmakla birlikte Avrupa Birliği'ne üye olan veya olmayan tüm devletler için sosyal hakları koruyan en geniş ve bağlayıcı antlaşma olarak kabul görmektedir.[142] Ayrıca kapsadığı haklar ve yaptığı düzenlemelerle Şart, genel anlamıyla kabul edildiği dönemde yürürlükteki ilk şekli ile Avrupa'da çocuk istihdamı konusunda da eksiksiz sayılabilecek tek belge olarak kabul edilmektedir. Ayrıca Avrupa Birliği'ne üye devletler için bile ASŞ, özellikle bazı alanlarda Birlik tarafından öngörülen korumadan daha ileri bir düzeyde koruma sağlayıcı olarak düşünülmektedir.[143] Bu anlamda Şart'ın oluşumunu, gelişimini ve birimlerini kısaca aşağıda Tablo 2.2'de detaylı olarak görmek mümkündür;

Tablo 2.2: ***Avrupa Sosyal Şartı'nın Tarihsel Gelişimi ve Organları***

İmzaya açılış tarihi:	Avrupa Sosyal Şartı; 18 Ekim 1961 Ek Protokol; 5 Mayıs 1988 Şartı Değiştiren Protokol; 21 Ekim 1991 Toplu Şikâyet Hakkı Öngören Protokol; 9 Kasım 1995 Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı; 3 Mayıs 1996
Yürürlüğe giriş:	Avrupa Sosyal Şartı; 26 Şubat 1965 Ek Protokol; 4 Eylül 1992 Toplu Şikâyet Hakkı Öngören Protokol; Beşinci Onayı İzleyerek. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı; Üçüncü Onayı İzleyerek.
Denetim Organı:	Bağımsız Uzmanlar Komitesi
Siyasal Organlar:	Hükümetler arası Komite, Bakanlar Komitesi

Kaynak: Council of Europe, *(2000), European Social Charter – Short guide, Directorate of Human Rights,* September s:93 http://www.coe.int/T/DGHL/Monitoring/SocialCharter (Erişim Tarihi: 28.04.2017)

[140] KUTAL, M. (1989). *Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Onayı*. İktisat ve Maliye Aylık Dergi. Cilt XXVI, Sayı 12. s: 493-502.
[141] Council of Europe, Directorate General of Human Rights, a.g.k., (2000). s:13.
[142] KENNY, a.g.e., (1997). s: 8.
[143] KENNY, a.g.e., (1997). s: 8.

Yukarıda gelişim süreci ve organları detaylı olarak görünen Şart'ın kabulünden bu yana geçtiği aşamalara yakından bakılacak olursa; Şart'ın ilk hali dahil toplam dört belgeden (düzenlemeden) söz etmek mümkündür. 1961 yılında ilk olarak Avrupa Sosyal Şartı'nın imzaya açılmasıyla başlayan bu süreç, 1965 yılında Şart'ın kabulü akabinde, 1988 yılında Avrupa Sosyal Şartı'na getirilen Ek Protokol ile devam etmiştir. 1992 yılında yürürlüğe giren bu 5 Mayıs 1988 tarihli Ek Protokol (Protokol No.1) ile Şart'ın ilk haline dört grup yeni hak daha eklenmiştir. Bu haklar[144]:

-İstihdam Konularında Eşit Fırsat ve Eşit Muamele ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Olmaksızın Çalışma Hakkı (Madde 1)

- Bilgi ve Danışma Hakkı (Madde 2)

- Çalışma Koşulları ve Çalışma Ortamının Tespit ve İyileştirilmesinde Yer Alma Hakkı (Madde 3)

- Yaşlı Kişilerin Sosyal Korunma Hakkı (Madde 4)

Daha sonra 1990 yılında Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi, bu tarihten sonra üretilen belgelerin hazırlanmasında katkı sağlamak amaçlı bir komite olan '*Avrupa Sosyal Şartı Komitesi'* kurulmasına karar vermiştir. Hemen akabinde, 21 Ekim 1991 tarihli bir Değişiklik Protokolü (Protokol No.2) ile de Şart'ın denetim sistemi gözden geçirilmiştir. Torino Protokolü olarak da bilinen bu düzenlemenin amacının Avrupa Sosyal Şartı'nın bağımsız uzmanlardan oluşan denetim sistemini (yani Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'ni) iyileştirmek olduğunu söylemek mümkündür.[145] Üçüncü olarak, Şart'a yapılan 9 Kasım 1995 tarihli Ek Protokol (Protokol No. 3) ile ise Şart'a Kolektif (Toplu) Şikâyet sistemini sağlanmış ve 1 Temmuz 1998 tarihiyle yürürlüğe girmiş durumdadır. Bu son düzenlemeyle birlikte ASŞ, nihayet 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GG-ASŞ) halini alarak bugünkü şekline geldiği görülmektedir.[146] Bu GG-ASŞ, ilerleyen başlıklarda detaylı olarak ayrıca ele alınacaktır. Avrupa Sosyal Şartı'nı güçlendirmek için yapılan tüm bu değişikliklerle; Şart'ı Avrupa'nın gelecekteki mevzuatı haline getirmek konusunda var olan ortak bir iradenin ortaya konulduğuna inanılmaktadır. Zira Şart günümüzde, sosyal dışlanma ve yoksulluğa karşı açık koruma

[144] Council of Europe , a.g.k., (2000). s: 26.
[145] *Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehber*, (2001). Çev.: Yrd. Doç. Dr. Bülent Çiçekli, Seçkin Yay. Birinci Baskı, Aralık Ankara. s: 32.
[146] *Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehber*, a.g.k., (2001). s: 26.

öngören tek belge olarak da kabul görmektedir.[147] Gelişimi bu şekilde ilerleyen AŞS'nin koruma altına aldığı haklar, literatürde ilgili oldukları alanlar kapsamında farklı bakış açılarıyla birlikte ikili ya da üçlü gruplar halinde sınıflandırılmaktadır. Aşağıda Tablo 2.3'de tüm bu hakları ve hak gruplarını detaylı olarak görmek mümkündür.

Tablo 2.3: ***Avrupa Sosyal Şartı'nda Düzenlenen Hak Grupları***

-İstihdamın korunması bağlamında:
*Çalışma Hakkı (Madde 1), *Adil Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 2), *Çalışmada Sağlık ve Güvenlik Hakkı (Madde 3), *Adil Ücret Hakkı (Madde 4), *Sendika Hakkı (Madde 5), *Grev Hakkı Dahil Toplu Sözleşme Hakkı (Madde 6), *Çocukların ve Gençlerin Korunması Hakkı (Madde 7), *Kadın Çalışanların Korunma Hakkı (Madde 8), *Mesleki Yönlendirme Hakkı (Madde 9), *Mesleki Yetişme Hakkı (Madde 10)
-Çalışma ortamı dışında özel koruma;
*Zihinsel ya da Bedensel Açıdan Güçsüz Kimselerin Mesleki Yetişme, Mesleğe ve Topluma Uyum Sağlama Hakkı (Madde 15), *Ailenin Ekonomik, Sosyal ve Hukuksal Korunma Hakkı (Madde 16), *Ana ve Çocuğun Sosyal ve Ekonomik Hakkı (Madde 17), *Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Korunma ve Yardım Görme Hakkı (Madde 19)
-Halkın tümü bakımından sosyal koruma;
*Sosyal Güvenlik Hakkı (Madde 12), *Sosyal ve Tıbbi Yardım Görme Hakkı (Madde 13), *Sosyal Hizmetlerde Yararlanma Hakkı (Madde 14)

Kaynak: Council of Europe , a.g.k., (2000) s:26 http://www.coe.int/T/DGHL/Monitoring/SocialCharter (Erişim Tarihi: 28.04.2017).

[147] KENNY, a.g.k., (1997). s: 8.

Görüldüğü üzere Tablo 2.3'de AŞS'nin koruma altına aldığı haklar, ilgili oldukları alanlara göre üç alt gruba ayrılmış durumdadır. Bunlardan ilki çalışma, çalışma hayatı ve istihdam ile ilişkili iken, ikinci grupta toplanan haklar çalışma hayatı dışında kalan hakları ifade etmektedir. Son grup olan sosyal koruma ise yine çalışma hayatı tekeline indirgenmeden halkın tümünü kapsayan sosyal haklar olarak değerlendirilmiş durumdadır.

Kapsadığı tüm bu haklar ve hak grupları ile böyle bir gelişim sürecinden geçen Avrupa Sosyal Şartı'nın uygulanabilmesi şekil bakımından bazı gerekliliklere sahiptir. Öncelikle Şartı'ın, Avrupa Konseyi'ne üye bir devlet tarafından onaylanması gerekmektedir. Avrupa Konseyi'ne üye bir devlet tarafından onaylandığında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı'nı her devletin onaylama sürecinin, o devletin anayasa hukukuna bağlı olduğunu söylemek mümkündür. Onaylama hakkındaki beyanın kanunlaşmasını akabinde, ilgili devlet bir onay belgesi hazırlamaktadır. Bu onaylama belgesi, devletin hangi hükümleri kabul ettiğini ve sözleşmenin hangi topraklar üzerinde geçerli olacağını göstermektedir.[148] Bu bilginin onaylama belgesine eşlik eden bir '*mektup*' ile verilebildiğinin örnekleri de uygulamada görülebilmektedir.[149]

Ancak Avrupa Sosyal Şartı'nın onaylanmasından önce bu süreç için bazı hazırlıklar da önerilmektedir. Bunlardan ilki ise onaylayacak ülkelere mevcut mevzuat ve uygulamanın tam bir envanterinin çıkartılmış olması önerisidir. Ayrıca yükümlülüklerle ilgili denetim mekanizmaları ve özellikle 'iş müfettişliği' gibi hizmetlerin düzgün bir şekilde kurulması ile bu kurulum için gerekli olan mali kaynak ve insan kaynağının temin edilmesi de yine tavsiye edilen düzenlemeler arasında görülmektedir. Bunlara ilaveten ülke içindeki belli başlı yetkililerin (bakanlıkların, iş müfettişlerinin, mahkemelerin ve devlet kurumlarının) Şart'ın yürürlüğe girdiğine (gireceğine) dair bilgilendirilmiş olmaları yine gerekli düzenlemeler kapsamında düşünülmektedir.[150]

Şart'ın onay aşamasından sonraki temel sorumluluk, ilk raporun ve daha sonraki periyodik raporların hazırlanması şeklinde devam etmektedir. Bu nokta, ülkelerin yapılarına göre farklılık gösterebilmekle beraber, farklı pek çok bakanlıklar ve kurumlar raporların hazırlanması sürecine dâhil olabilmektedirler. Örneğin; Çalışma, Sosyal

[148] Council of Europe , a.g.k., (2000). s: 26.
[149] Council of Europe , a.g.k., (2000). s: 26.
[150] Council of Europe , a.g.k., (2000). s: 93.

Güvenlik, Sağlık, Eğitim, Adalet Bakanlıkları, İş Müfettişliği, yerel ve bölgesel yetkililer bunlardan bazıları olarak gösterilebilir.[151] Bu birimlerin bu aşamadaki görevleri; raporların hazırlanması için gerekli tüm bilgileri toplamak, işveren temsilcileri ve işçi örgütleri ile danışma toplantıları yapmak ve son tarihlere uyulmasını sağlamak şeklinde kabul edilmektedir. Onaylama işleminden sonra, Şart'ın yeni sözleşmeci tarafının bütün hükümleri kapsayan bir 'ilk rapor' sunması gereklidir. İkinci bir tam rapor ise ilk rapordan iki yıl sonra sunulmalıdır. Daha sonra devletler, raporların sunulması konusunda normal süreyi takip etmektedirler. Buna göre; temel hükümler hakkında iki yılda bir ve temel hükümlerin dışındaki hükümler hakkında ise dört yılda bir rapor sunulması gerekmektedir. Aynı zamanda raporların Avrupa Konseyi'nin resmi dillerinden (İngilizce veya Fransızca) biri ile sunulması yine sürecin bir başka gerekliliği olarak görülmektedir.[152]

Raporların sunulmasında özellikle işçi örgütlerinin, insan hakları örgütlerinin ve konuyla ilgili diğer STK'ların öneminin fark edilir derecede olduğunu söylemek mümkündür. Burada özellikle STK'ların alternatif raporlar hazırlayarak veya sürece lobi, medya çalışmaları ve diğer farkındalık çalışmaları yoluyla dâhil olmaları konu üzerinde etkili görülmektedir. STK'lar için literatürde, Avrupa Sosyal Şartı'nı yararlı bir eylem aracı olarak kullanabilmeleri için pek çok neden gösterilmiş durumdadır. Bunlar; [153]

-Şart'ın geniş bir uygulanma imkânına sahip olması,

-Şart'ın çok geniş bir sosyal haklar yelpazesini koruyor olması,

-Şart'ın bir belge olmanın ötesinde bir uygulama mekanizması olması,

-Sivil Toplum Kuruluşlarının Şart'a uygunluk denetiminde yeni bir imkâna sahibi olmaları,

- *Sosyal değişim için bir itici güç olması* şeklinde özetlenebilir.

Raporlama sürecinde önemli bir başka organ olan Koordinasyon Birimi'nden, hazırlanan tüm bu periyodik raporlara istinaden Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin sonuçları kendisine ulaştığında bu sonuçları ilgili hükümet kurumlarına göndererek bir

[151] KENNY, a.g.e., (1997). s: 23.
[152] KENNY, a.g.e., (1997). s: 25.
[153] KENNY, a.g.e., (1997). s: 5-6.

sonraki raporda cevap verilmesi gereken genel ve özel sorulara dikkat çekmesi beklenmektedir.

Genel anlamıyla; yapısı, gelişimi, içeriği ve işleyişi bu şekilde olan Avrupa Sosyal Şartı, yukarıda da ele alınan pek çok gözden geçirme ve bu düzenlemeyle artık nihai olarak bugünkü halini almış durumdadır ve bir sonraki başlıkta ele alınacak bu nihai hal '*Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'* olarak varlığını sürdürmektedir.

2.2.2.Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)'na göre; gelişmekte olan dünya nüfusunun beşte biri gece yatağa aç girmektedir ve toplam dünya nüfusunun dörtte biri temiz içme suyu gibi temel gereksinimlerden birine ulaşamıyor durumdadır. Dolayısıyla bu şartlar altında ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tam olarak kabul edilmesine ve uygulanmasına ilişkin "Gözden Geçirilmiş" bir özen ve bağlılık gereksinimi dünya genelinde kabul edilmiş durumdadır.

Avrupa Sosyal Şartı'na getirilen düzenlemeler ile ortaya çıkmış Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GG-ASŞ) bugün, 1961 Şartı'nın yerini tamamıyla almış durumdadır. 3 Mayıs 1996'da kabul edilip, 1 Temmuz 1999'da yürürlüğe bu yeni metnin, bir önceki başlıkta değinilen değişikliklerle birlikte 1961 Şartıyla garanti altına alınan haklar ile 1988 tarihli Ek Protokol tarafından garanti edilen hakları bünyesinde barındırdığını, ayrıca bazı yeni hakları da taşır durumda olduğunu söylemek mümkündür.[154] Literatürde GG-ASŞ'nın, garanti altına aldığı haklar için herkesin günlük hayatını ilgilendiren haklar bütünü olduğu ifade edilmektedir.[155] Aşağıda Tablo 2.4'te başlangıç belgesi olan ASŞ'na ilave olarak Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile birlikte kabul edilen hakları görmek mümkündür;

[154] Council of Europe , a.g.k., (2000). s: 26.
[155] Department of the European Social Charter Directorate General of Human Rights and Legal Affairs Council of Europe, Printed in the Council of Europe workshops, 2007, *Avrupa Sosyal Şartı'na Kısa Bir Bakış, Turkish version*, Strasbourg Cedex, s: 5-7, (Erişim Tarihi: 09.12.2017). http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/CharterGlance/Turkish.pdf

Tablo 2.4: ***Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile Kabul Edilen Yeni Maddeler***

-İşten Çıkarılma Halinde Korunma Hakkı (Madde 24)
-İşverenin Ödemezlik Durumunda Çalışanların Alacaklarının Korunma Hakkı (Madde 25)
-Cinsel Tacize ve Saldırgan Tavırlara Karşı Korunma Hakkı (Madde 26)
-Aile Sorumluluğu Bulunan İşçilerin Fırsat ve Muamele Eşitliği Hakkı (Madde 27)
-Çalışan Temsilcilerinin Korunma Hakkı (Madde 28)
-Toplu İşten Çıkarma Usullerinde Çalışanların Danışma ve Bilgi Alma Hakkı (Madde 29)
-Yoksulluk ve Toplumsal Dışlanmaya Karşı Korunma Hakkı (Madde 30)
-Konut Hakkı (Madde 31)

Kaynak: *Avrupa Konseyi ve İnsan Haklarının Korunması,* Directorate General of Human Rights, Council of Europe, F-67075 Strasbourg Cedex, May 2000, s:13. http://www.humanrights.coe.int/prothr/pdfs/ProtHR_TR.pdf (Erişim Tarihi: 27.03.2017)

Bu yeniliklerle birlikte bugün artık toplam otuz bir madde ile pek çok hakkın günümüzde Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı tarafından korunur vaziyette olduğunu söylemek mümkündür. Bu otuz bir maddelik temel haklar, paragraf ve alt paragraflar biçiminde birlikte düşünüldüğünde Şart'nın son şeklinin yüzden fazla alanda koruma içerdiğini de söylemek mümkündür.[156] Ayrıca GG-ASŞ, genel bir hükümle bu hakların kullanılmasında karşılaşılabilinecek ayrımcılığa karşı da korur durumdadır. Tüm bu hakların literatürdeki kategorik sınıflandırmasının ise şu şekilde olduğunu söylemek mümkündür;

[156] Council of Europe , a.g.k., (2000). s: 26.

Tablo 2.5: ***Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Kapsamında Garanti Altına Alınan Haklar ve Hak Sınıfları***

Konut	**Sağlık**
*Belli yeterlilik düzeyinde ve elverişli maliyette bir konutta oturabilmek,	*Halkın tümünün yararlanabileceği etkili sağlık hizmetleri yapısı,
*Yeri yurdu olmayanların sayısının azaltılması, yoksul ve/veya dar gelirli kesimlere yönelik bir konut siyaseti,	*Sağlıklı bir çevre güvencesini kapsar biçimde hastalıkları önleyici siyaset izlenmesi,
*Konuttan çıkarılma tehlikesini azaltacak usullere başvurulması,	*Çalışma hayatında güvenlik ve sağlık amacıyla hukuken ve fiilen çalışma ortamındaki tehlikelerin ortadan kaldırılması,
*Yabancıların sosyal konutlardan ve konut yardımlarından eşitlik içinde yararlanmaları,	*Anneliğin korunması,
*Ailelerin ihtiyaçları doğrultusunda yeni konut yapımı ve konut yardımı,	**Çalıştırma**
Eğitim	*Zorla çalıştırmanın yasaklanması,
*Ücretsiz ilk ve ortaöğretim,	*Çocuk çalıştırmanın yasaklanması,
*Ücretsiz ve etkili mesleğe yönlendirme hizmetleri,	*15 ve 18 yaş arası özel çalıştırma koşulları,
*Yerleşik yabancıların yararlanması amacıyla özel tedbirler,	*Hayatını serbestçe girdiği bir işte çalışarak kazanma hakkı,
*Engelli kişilerin mesleki eğitimden ve öğretimden yararlanması,	*Ücret ve çalışma süresi konusunda adil çalışma koşulları**,**
Hukuki ve Sosyal Koruma	*Manevi ve cinsel saldırıya karşı korunma hakkı,
*Çocuğun hukuki durumu,	*Sendikalar ve işveren örgütleri kurma özgürlüğü ve bunlara üye olup olmama özgürlüğü,
*Genç suçluların ıslahı,	*İki taraflı danışma, toplu görüşme, uzlaşma ve seçimlik hakemliğin geliştirilmesi
*Kötü muamele ve şiddete karşı koruma,	*İşine son verilmesi durumunda korunma,
*Emek sömürüsünün her biçimiyle yasaklanması,	*Grev hakkı,
*Ailenin hukuken korunması,	*Engellilerin iş bulmadan yararlanması,
*Sosyal güvenlik, sosyal yardım ve sosyal hizmetlerden yararlanma hakları,	**Kişilerin Dolaşımı**
*Yoksulluk ve toplum dışı kalmaya karşı korunma hakkı,	*Aile birleştirme hakkı,
	*Vatandaşların yurt dışına çıkış hakkı,
	*Sınır dışı etmede usul güvenceleri,
	*Göçmen işçiler hakkındaki işlemlerin basitleştirilmesi**,**

Tablo 2.5: ***Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Kapsamında Garanti Altına Alınan Haklar ve Hak Sınıfları*** **(devam)**

Hukuki ve Sosyal Koruma (devam) *Çalışanların çocuklarına bakılması, *Yaşlı kişiler yararına özel tedbirler alınması, **Ayrımcılık Yasağı** *Kadın ve erkeklerin eşit muamele görme ve çalıştırmada fırsat eşitliği hakkı, *Vatandaşlar ve yasal olarak çalışan ve / veya yerleşik olan yabancılar için ırk, cinsiyet cinsel yönelim, yaş, renk, dil, din, inanç, ulusal kimlik veya sosyal köken, sağlık durumu veya bir ulusal azınlığa mensup olup olmama gözetilmeksizin Şart'ta belirtilen hakların güvenceye alınması, *Aile sorumlulukları üzerine kurulu ayrımcılığın yasaklanması, *Toplumla bütünleşme ve toplum hayatına katılma konusunda engellilerin hakları,	**Kolektif (Toplu) Şikâyet Sistemi ve Alternatif Raporlar** *1998 Temmuz'unda yürürlüğe giren bir ek protokol, uyum hakkında ulusal raporlara ek olarak kolektif şikâyet sistemini getirmektedir. Bunula bazı sendikalara, işveren kuruluşlarına ve hükümet dışı kuruluşlara Şart'ın ihlal edildiği iddialarını Avrupa Sosyal Haklar Komitesi önüne getirme imkânı verilmektedir.

Kaynak: ATAMAN, a.g.k. (2010). s:24

Bu genel sınıflandırma altında listelenen tüm haklardan, 9 tanesi temel hak olarak kabul edilmektedir ve günümüzde Şart'a taraf olan devletlerce bu temel 9 haktan en az 6'sının onaylanması zorunlu durumdadır. Burada hatırlatmak gerekir ki sadece Şart'ın ilk şeklini onaylamış olan üye devletler Şart'ın ilk şeklinde bulunan 7 temel haktan sadece en az 5'ini onaylamak zorunda tutulmuşlardır.[157] Gözden Geçirilmiş Şartla birlikte garanti altına alınan ve en az 6 tanesi onaylanmak zorunda olan bu 9 temel hak ise şu şekildedir;[158]

Madde 1 - Herkes, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatına sahiptir.

Madde 5 - Tüm çalışanlar ve işverenler, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.

[157] Council of Europe , a.g.k., (2000). s: 11.
[158] ATAMAN, a.g.k. (2010). s: 29-30.

Madde 6 - Tüm çalışanlar ve işverenler, toplu pazarlık hakkına sahiptir.

Madde 7 - Çocuklar ve gençler, uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir.

Madde 12 - Tüm çalışanlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

Madde 13 - Yeterli kaynaklardan yoksun olan herkes, sosyal ve tıbbi yardım alma hakkına sahiptir.

Madde 16 - Toplumun temel birimi olarak aile, tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun sosyal, hukuksal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.

Madde 19 - Bir akit taraf vatandaşı olan göçmen işçiler ve bunların aileleri herhangi bir başka akit taraf ülkesinde korunma ve yardım alma hakkına sahiptir.

Madde 20 - Tüm çalışanlar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkına sahiptir.

Her sözleşmeci taraf, geriye kalan 22 haktan en az toplam 16 maddeyi ya da (her madde birden çok paragrafa ayrıldığından) toplam 63 paragrafı onaylamak durumundadır.[159]

GG-ASŞ, ekonomik ve sosyal haklar konusunda sağladığı geniş bir korumayla birlikte, literatürde bu koruma alanı üç açıdan sınırlı olmakla eleştirilmektedir.[160] Bunlardan ilki Sosyal Şart'ın onaylanması zorunluluğu gibi bir koşulun hiçbir zaman Avrupa Konseyi'ne üye olma koşulu olarak getirilmemiş olmasıdır. Dolayısı ile her devlet Şart'a katılma konusunda karar vermekte serbest olarak hareket etmektedir. İkincisi, sözleşmeci tarafın bağlı olduğu hakların, Şart'ın ilk şeklini veya 1988 tarihli ek protokolü ile 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Şartı onaylayıp onaylamamasına bağlı olarak farklılık göstermesine ilişkindir. Üçüncü bir kısıtlılık eleştirisi ise; sözleşmeci tarafın onayladığı metin, şartın hangi şekli olursa olsun, sözleşmecinin bazı hükümlere bağlı olmamayı tercih etme hakkının saklı olmasıdır ki bu da Şart'ın genel bir standart sağlama yönündeki etkisini zedeleyici olarak kabul edilmektedir.

[159] Council of Europe , a.g.k., (2000). s: 11.
[160] KENNY, a.g.e., (1997). s: 11.

Bu eleştirilere rağmen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın koruma altına aldığı tüm haklara ilişkin, Şart'ın tarafı olan ülkeler üzerinde denetim mekanizması ve toplu şikâyet usulü uygulanmaktadır. Şart'ın ilk haline sonradan yapılan düzenlemeler ile getirilen bu usul ve mekanizma bir sonraki başlıkta açıklanacaktır.

2.2.3.Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Denetim Mekanizması ve Toplu Şikâyet Usulü

Bu kısma kadar ele alınan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şart'nın, '*Denetim Mekanizması'* ve bunun bir parçası olan '*Kolektif Şikâyet Usulü'* ortaya çıkış süreçleri, amaçları ve işleyişleriyle birlikte bu başlık altında ayrı ayrı ele alınacaktır.

2.2.3.1. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Denetim Mekanizması

Yukarıda da değinildiği gibi Sosyal Şartı'nın uygulanması normal şartlarda devletler tarafından düzenli olarak sunulan raporlar ve bu raporları denetleyen bir mekanizma tarafından sağlanmaktadır. Bu aşamada Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bir temsilcisinin, uluslararası işveren ve işçi kuruluşlarının sendikaların ve bazı uluslararası sivil toplum kuruluşlarının ise yine bu süreçte danışmanlık görevi yaptıklarını da söylemek mümkündür. ASŞ'nın ilk haline, denetim mekanizmasına iyileştirmek amacıyla, 1991 Torino Protokolüyle birlikte getirilen bazı yeniliklerle birlikte Şart'ın denetim süreci de üç evreye ayrılabilir duruma gelmiştir.[161]

Sürecin ilk aşamasında Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından seçilen on beş uzmandan oluşan Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, kendisine yardımcı olması amacıyla bir Uluslararası Çalışma Örgütü gözlemcisiyle birlikte toplanmaktadır. Komite, sözleşmeci taraflarca sunulan raporları inceleyerek bu devletlerin taahhütlerini yerine getirip getirmediği hakkında hukuki bir değerlendirme yapmaktadır.[162] Yapılan değerlendirme sonucunda komite durumu Şart ile uyumlu bulursa sonuç olumlu, Şart ile uyumlu bulmaz ise sonuç olumsuz olarak değerlendirilerek ve Hükümetler Komitesine bildirilmektedir. İkinci aşamada ise Şart'ın sözleşmeci taraflarının temsilcilerinden

[161] KENNY, a.g.k., (1997). s: 13-14.
[162] The Council of Europe, *Rules, European Committee of Social Rights,* (Erişim Tarihi: 09.12.2017). http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ESCRrules/Rules_en.pdf

oluşan Hükümetler Komitesi, uluslararası işveren örgütlerinin ve uluslararası sendikaların da katılımıyla toplanmaktadır.[163] Şart'ın 27. maddesinde tanımlandığı şekliyle; Hükümetler Komitesi'nin bundan sonraki rolü Bakanlar Komitesi için bir rapor hazırlamaktır. Hükümetler Komitesi bu raporda Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin Şart'ı ihlal etmiş olarak değerlendirdiği ulusal durumlar arasından tavsiyeye konu olması gereken durumları seçmektedir.[164] Üçüncü ve son aşamada ise Bakanlar Komitesi, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin vardığı sonuçların da iliştirildiği, Hükümetler Komitesi raporunu aldıktan sonra, denetim evresinin tamamına ilişkin bir karar alıp tavsiyelerde bulunur ve devletlerden Şart'a uymalarını sağlamak amacıyla mevzuat ve uygulamalarında değişiklik yapmalarını istemektedir.[165] Ayrıca bu tavsiyelerin belirlenmesi Avrupa Konseyi üyesi devletlerin çoğunluğu tarafından değil, oy kullananların üçte iki çoğunluğu tarafından kabul edilir durumdadır. Ancak bugün önceki uygulamanın aksine Avrupa Konseyi üyesi bütün devletler değil, sadece Şart'a üye olan sözleşmeci taraflar oy verebilmektedirler.[166]

GG-ASŞ'nin bugünkü halini almasında yapılan bu revizyonlarla birlikte Sivil Toplum Kuruluşları'nın da Şart'ın denetimine katılımlarını genişletecek imkânlar düzenlenmiş durumdadır. Öyle ki danışma statüsündeki sivil toplum kuruluşları doğrudan doğruya maddelerle bağlantılı olmayan Sosyal Şartla ilgili bilgileri de sunabilir hale gelmişlerdir.[167] Örneğin; Bakanlar Komitesi, danışma statülü sivil toplum kuruluşlarının hükümetler arası uzmanlık komitelerine ve Bakanlar Komitesi'nin öteki yan kuruluşlarına (Hükümetler arası Komite dâhil) kendi adlarına yazılı görüş bildirebileceklerini açıkça belirtmiş durumdadır.[168] Ayrıca bu görüşlerin devlet raporları hakkında gözlemler vermesini engelleyen bir husus da bulunmamaktadır. Çünkü Bakanlar Komitesi, Avrupa Konseyi'nin başlangıcından beri uluslararası ve ulusal sivil toplum kuruluşları ile çalışma ilişkileri kurduğunu ve çeşitli sosyal görevler üstlenen ve bütün vatandaşların katılımını teşvik eden sivil toplum kuruluşlarının daha fazla dikkate alınması gereğini hatırlatmaktadır.

---

[163] The Council of Europe, The Committee of Ministers and the Reporting System, *European Social Charter*, (Erişim Tarihi: 09.12.2017). http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/CMReporting/CMIndex_en.asp
[164] Council of Europe , a.g.k., (2000). s: 42.
[165] The Council of Europe, a.g.k., (Erişim Tarihi: 28.04.2017).
[166] Council of Europe , a.g.k., (2000). s: 48.
[167] KENNY, a.g.k., (1997). s: 16.
[168] KENNY, a.g.k., (1997). s: 16.

Bu şekilde işleyen denetim mekanizmasının yanı sıra Şart'a yine sonradan getirilen bir düzenleme ile hayata geçirilmiş Toplu Şikâyet Usulü, benzer şekilde Şart'ın işleyiş ve ortaya çıkış amaçlarına yakınlaşılması noktasında önemli olarak kabul edilmektedir. Bir sonraki başlıkta GG-ASŞ kapsamında bu Toplu Şikâyet Mekanizması'nın detayları ele alınacaktır.

2.2.3.2.Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Toplu Şikâyet Usulü

Kolektif (Toplu) Şikâyet Usulü, Avrupa Sosyal Şartı'na toplu şikâyet sistemi temin eden Ek Protokol ile 9 Kasım 1995 tarihinde imzaya açılmış ve 1 Temmuz 1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Hükümet raporlarının incelenmesi usulüne ilaveten Protokol'ün amacı olarak; Şart'ın ihlal edildiği iddialarının toplu şikâyet usulü altında incelenmesini de temin ederek Sosyal Şart'ın denetim mekanizmasının etkinliğini arttırmak gösterilmektedir.[169] Kolektif (Toplu) Şikâyet Usulü hakkında aynı zamanda Avrupa Konseyi'nin sosyal ortakları olan bazı sivil toplum kuruluşlarını şikâyet sunma yolunda cesaretlendirmeyi amaçladığı da düşünülmektedir. Yani bir başka deyişle bu düzenleme sosyal ortakların Avrupa Sosyal Haklar Komitesi önünde Şart ihlallerini dile getirmelerini de amaçlamaktadır. Şikâyetler hakkındaki bu Protokol, somut olarak sosyal alanda sivil toplum kuruluşlarına açık şekilde düzenlenen STK'ların çalışma ortamındaki ve hatta onların çalışma ortamı dışındaki hakların korunmasına ilişkin ilk Toplu Şikâyet Mekanizması olarak da kabul görmektedir.[170]

Bu Protokol'e göre toplu şikâyetler şu örgütler tarafından yapılabilir[171]:

- Hükümetler Komitesi'nin çalışmalarına katılan *uluslararası işveren örgütleri* ve *sendika kuruluşları*, yani Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), BUSINESSEUROPE (Eski adıyla Avrupa Endüstri Toplulukları Birliği-UNICE) ve Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE),

[169] Council of Europe , a.g.k., (2000). s: 67.
[170] KENNY, a.g.e., (1997). s: 17.
[171] The Council of Europe, *Organisations qualified to register complaints, Collective Complaints.* (Erişim Tarihi: 28.04.2016).
http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/OrganisationsEntitled/OrganisationsIndex_en.asp

-Avrupa Konseyi'nde danışmanlık statüsüne sahip ve bu amaçla Hükümetler Komitesi tarafından hazırlanan listede gözüken uluslararası hükümet dışı kuruluşlar (STK'lar),

-İlgili devletten gelen ulusal işveren örgütleri ve sendika kuruluşları.

Tüm bu kurumlara ek olarak, her bir devlet, Avrupa Konseyi Genel Sekreterliği'ne yaptıkları bir deklarasyonla kendi aleyhine şikâyetlerde bulunmak üzere ulusal hükümet dışı kuruluşları (STK'ları) da yetkilendirebilmektedir. Örneğin Finlandiya ve Hollanda bugüne kadar böyle bir deklarasyonda bulunmuş ülkelere örnek olarak gösterilebilir.[172]

GG-ASŞ'nın kolektif şikâyet usulünün, temel hakların korunması için kurulmuş birçok başka uluslararası şikâyet mekanizmalarından bazı farkları da gözlemlenmektedir.[173] Bunlardan ilki; şikâyette bulunan örgütlerin iddia konusu ihlalle doğrudan ilgili olmaları veya kendilerinin mağdur olmaları şartlarından birinin aranmıyor olmasıdır. İkincisi ise şikâyette bulunulmadan önce iç hukuk yollarının tüketilmiş olması gerekliliğinin de gözetilmiyor olmasıdır. Son olarak, şikâyetin yapılmasının, ihlalin meydana geldiği zamandan başlayarak hesaplanacak herhangi bir süreyle de bağlı tutulmamış olması Şart'ın Toplu Şikâyet Mekanizması'nı diğer uluslararası şikâyet mekanizmalarından ayıran nedenlerden biri olarak kabul edilmektedir. Böylece Sosyal Şart'ın toplu şikâyet mekanizmasının çalışması önünde sık rastlanan üç büyük uygulama güçlüğünden uzak tutulduğunu söylemek mümkündür.

Toplu şikâyet usulünün uygulanması sürecine bakıldığında şikâyetlerin yazılı olarak yapılmasının ve şikâyetçi örgütün yetkili bir temsilcisi tarafından imzalanmasının zorunlu tutulduğu görülmektedir. Avrupa Konseyi'nin resmi dilleri olan İngilizce ve Fransızca, tıpkı Şart'a taraf olma kapsamında hazırlanan raporlar gibi şikâyetlerde de kullanılması gereken dillerdir.[174] Düzenlenen şikâyetlerin içermesi gereken bilgiler ise Şart'a ilişkin yazılı kaynaklarda şu şekilde özetlenmiş durumdadır[175]:

---

[172] The Council of Europe, *List Of Declarations Made With Respect To Treaty No. 158*, Status as of: 18/4/2010, (Erişim Tarihi: 09.12.2017).
http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ListeDeclarations.asp?NT=158&CM=8&DF=&CL=ENG&VL=1

[173] KENNY, a.g.e., (1997). s:18.

[174] Council of Europe , a.g.k., (2000). s: 68.

[175] Council of Europe , a.g.k., (2000). s: 68.

- Şikâyeti yapan örgütün adı ve iletişim detayları (başvuranın hükümet dışı kuruluş –STK- olması durumunda, örgütün Avrupa Konseyi'nde danışmanlık statüsüne sahip olduğundan ve Hükümetler Komitesi listesinde yer aldığı konusunda bir bahis ve örgütün faaliyette bulunduğu alanın detayları)

- Aleyhine şikâyetin yapılmakta olduğu sözleşmeci tarafın kimliği (bu noktada bahse konu olan devletin toplu şikâyet usulünü de kabul etmiş olması gerekmektedir),

- Şikâyeti ilgilendiren Şart hükümlerinin bir listesi (ki yine tüm bu maddelerin hepsinin bahse konu olan devlet tarafından kabul edilmiş olması gerekmektedir),

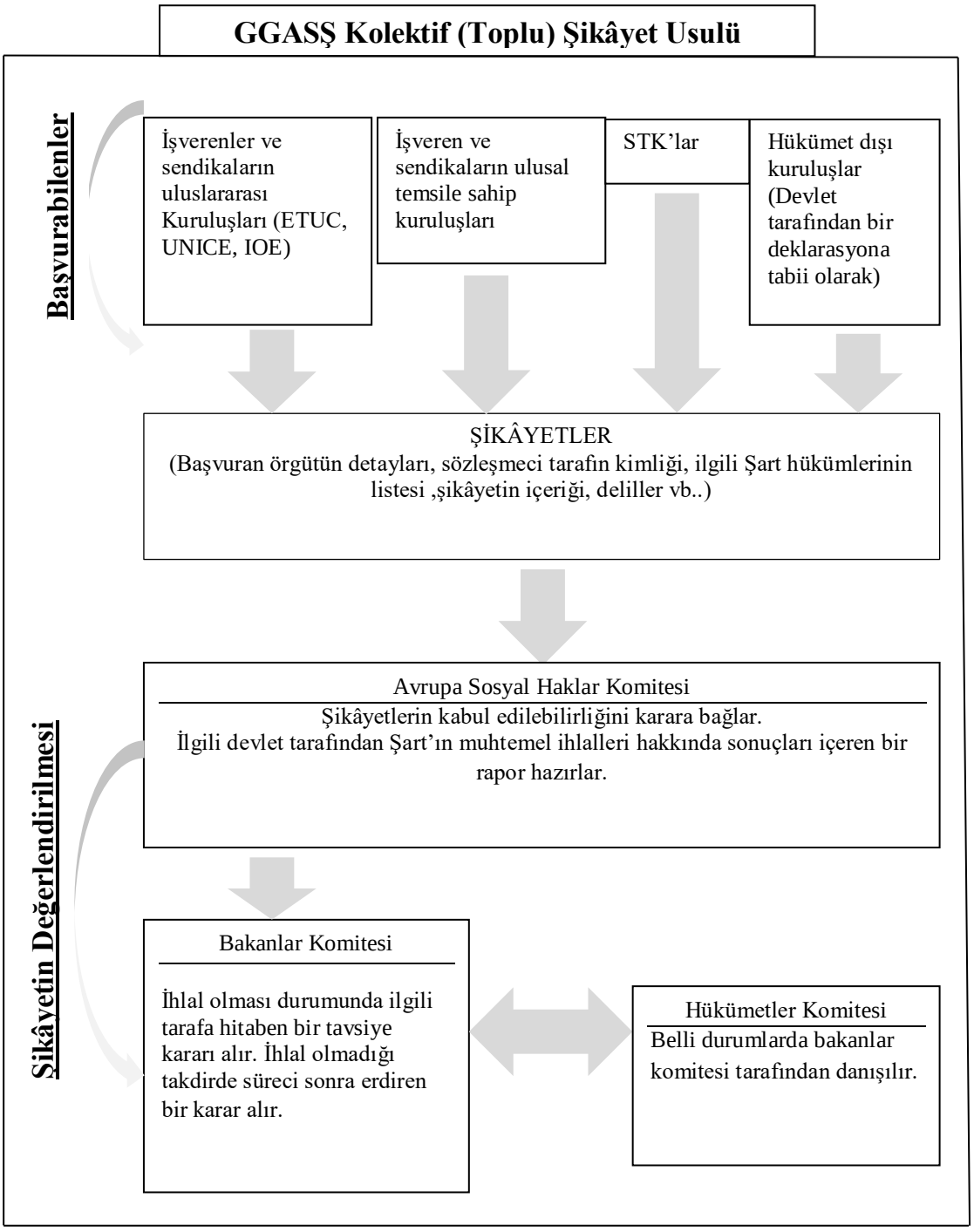
- Şikâyetin içeriği (söz konusu devletin hangi ölçüde Şart'ın belirli hükümlerini uygulamadığının iddia edildiği),

- İlgili argümanlar (deliller vb.),

- İlgili dokümantasyonun kopyaları.

Tüm bu detaylarla oluşturulan GG-ASŞ toplu şikâyetlerin işleyiş süreci ise Şart'ın denetim mekanizması kapsamındaki raporlarla benzer şekildedir. Aşağıdaki şekilde, buraya kadar ele alınan tüm bu sürecin akışını görsel olarak da incelemek mümkündür.

Şekil 2.2: ***Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Kolektif (Toplu) Şikâyet Usulü***



Kaynak: *Social Rights in Europe; European Trade Union Confederation* (Erişim Tarihi: 28.04.2017) http://www.etuc.org/IMG/pdf/Droits_Soc_GB_DEF.pdf – dosyasından çevrilmiştir- ETUC; 2002, s.28.

Şekilde de görüldüğü üzere belli kurumlarca yapılabilen kolektif (toplu) şikâyetler, ilk olarak Protokol'de listelenen kriterlerin ışığında söz konusu şikâyetlerin kabul edilebilirliği hakkında karar vermesi gereken Avrupa Sosyal Haklar Komitesi yani

Sosyal Şart'ın Bağımsız Uzmanlar Komitesi tarafından incelenmektedir. Eğer şikâyet kabul edilebilir bir şikâyet ise, Komite esas üzerindeki incelemesini yapmaktadır.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, şikâyetçilerden, ilgili devletten, Şart'ın diğer sözleşmeci taraflarından ve endüstrinin her iki tarafından bilgileri topladıktan sonra, şikâyetin aleyhine yapıldığı sözleşmeci tarafın, şikâyet konusu olan Şart hükmünün uygulanmasını sağlayıp sağlamadığına ilişkin komite sonuçlarını içeren bir raporu Bakanlar Komitesi'ne sunmaktadır. Bu aşamadan sonra, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin, Şart'ın ihlal edildiğini tespit etmesi halinde, süreci kapatan bir karar almak ve uygun olan durumlarda, ilgili sözleşmeci tarafa bir tavsiye yöneltmek Bakanlar Komitesi'ne ait bir görevdir. Bakanlar Komitesi bu aşamada özel durumlarda Hükümetler Komitesi'ne danışabilir durumdadır.[176]

Ayrıca yine şekilde de görülebildiği gibi Avrupa Sosyal Şartı, işçi - işveren sendikalarına ve uluslararası sivil toplum kuruluşlarına denetim sürecine bağımsız biçimde müdahale etme imkânı tanıyor görünmektedir. Bununla birlikte şimdiye kadar, sivil toplum kuruluşlarına tanınan yetkilere özel sınırlamalar getirilmiş durumdayken, burada belirlenmiş uluslararası sendikalar ve uluslararası işveren kuruluşları Hükümetler arası Komite'de gözlemci statüsüne sahiptir. Bu uluslararası sendika ve işveren kuruluşlarının ulusal birimleri ise yine Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'ne sunulan devlet raporlarına ilişkin olarak resmi gözlemler de yapabilir durumdadırlar.[177]

Sonuç olarak bugün görece sınırları genişlemiş, işleyişi sağlamlaştırılmış, denetim ve şikâyet mekanizmaları oluşmuş olan bir GG-ASŞ'nın varlığından söz etmek mümkündür. Tüm bu revizyonlarla birlikte, kendisine taraf olan devletler için pek çok sosyal hakkı düzenleyen ve çalışma hayatının standartlarını yükseltmeye hizmet eden bu Sosyal Şart, dezavantajlı gruplar arasında görülen 'kadın' ile çalışma hayatındaki kadın işgücüyle alakalı olarak da pek çok düzenlemeyi bünyesinde barındırmaktadır. Kadın işgücünün yoğunluklu olduğu sektörlerden biri olan sağlık alanında yapılan saha araştırmasına geçmeden önce, bir sonraki başlıkta Sosyal Şart'ın kadın işgücüne dair sahip olduğu düzenlemeler ele alınacaktır.

[176] Council of Europe , a.g.k., (2000). s: 80.
[177] KENNY, a.g.e., (1997). s: 15.

2.3.Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda Kadın İşgücüne Dair Düzenlemeler

Yukarıda ele alınan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın ortaya çıkışı, tarihsel gelişimi, güvence altına aldığı haklar, denetim sistemi ve bu sistemin uygulanma şekli gibi detaylar, Şart'a dair genel birer bileşen olmasına rağmen, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'yla kadına ve özellikle de çalışma hayatında kadına dair yapılan düzenlemeler bu çalışmanın ana konusu olduğundan bu maddelere daha detaylı olarak bakılacak olursa, Şart kapsamındaki pek çok farklı madde ve / veya paragrafın konuyla doğrudan ilişkili ve mühim olduğunu söylemek mümkündür.

İlk olarak yukarıda da bahsedildiği üzere literatüre bakıldığında genel anlamda Şart'ın tüm düzenlemelerinin dört farklı grup altında değerlendirildiği görülmektedir. Bu ana gruplar[178];

1.Çalışma, Eğitim, Fırsat Eşitliği,

2. Sağlık, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Koruma,

3. Çalışanların Hakları,

4. Çocuklar, Aileler ve Göçmenler şeklindedir.

Burada birinci grup olan 'Çalışma, Eğitim ve Fırsat Eşitliği' başlığı altında 8 farklı hakkı dâhil etmek mümkündür. Bunlar;

-Çalışma Hakkı (Madde 1),

-Mesleki Rehberlik Hakkı (Madde 9),

-Mesleki Eğitim Hakkı (Madde 10),

-Engellilerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma, Sosyal Bütünleşme ve Katılma Hakkı (Madde 15),

-Diğer Sözleşmeci Tarafların Ülkelerinde Gelir Getirici Bir İş Edinme Hakkı (Madde 18),

-İstihdam ve Meslek Konularında Cinsiyete Dayalı Ayrım Yapılmaksızın Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı (Madde 20),

-İş Sözleşmesinin Sona Erdiği Durumlarda Korunma Hakkı (Madde 24)

[178] ATAMAN, a.g.k. (2010). s: 48-49.

- İşverenlerinin İflası Halinde Çalışanların Haklarının Korunması Hakkı (Madde 25) şeklindedir.[179]

Bu grupta ele alınan haklardan kadın ve çalışma hayatındaki kadınla doğrudan ilişkili olanları değerlendirmek gerekirse, ilk olarak *Çalışma Hakkı(Madde 1)'i* ele almak mümkündür. Bu hak kapsamında çalışma hayatındaki tüm ayrımcılık biçimlerini yasaklanması ve ortadan kaldırılması ile zorla ya da zorunlu çalıştırmanın da yasaklanmasının ifade edildiği düşünülebilir. Zira Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'ne göre istihdam sürecinde etkiye sahip diğer bütün dinamiklerin yanı sıra cinsiyet, ırk, etnik köken, din, engellik, cinsel yönelim ve politik görüşe dayanan herhangi bir ayrımcılık yasaklamalıdır.[180] Şart'ın bu maddesi ayrıca Şart'ın diğer maddeleriyle, özellikle de *İstihdam ve Meslek Konularında Cinsiyete Dayalı Ayrım Yapılmaksızın Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı (Madde 20)* ile de bağlantılıdır. Sözleşmeci tarafın bu maddeleri kabul etmesi durumunda, kadınlarla ilgili olarak istihdamdaki veya işgücü piyasasındaki yaşanılması muhtemel tüm dolaylı veya doğrudan ayrımcılıklar bu maddeler kapsamında değerlendirileceklerdir. Sosyal Şart kapsamında doğrudan ayrımcılık; *belli kategoride olan kişilere, objektif ve makul bir sebep olmaksızın veya meşru bir amaç gözetmek veyahut da gözetilen amaçla yapılan muamele arasında orantılılık ilişkisi bulunmaksızın, kişiler arasında farklı muamele yapmak* olarak tanımlanmaktadır. Dolaylı ayrımcılığın ise *bir koşul, bir ölçüt ya da bir uygulama görünüşte tarafsız olmasına karşın, yasal bir amaç tarafından nesnel olarak meşrulaştırılmaksızın, ırk ya da etnik köken ya da inanç, engellilik, cinsiyet, yaş ya da cinsel yönelime mensup kişiler için dezavantaj oluşturduğunda* meydana geldiği ifade edilmektedir.[181] Bu hak kapsamında ülkelerin yasalarının da hem doğrudan ayrımcılığı hem de dolaylı ayrımcılığı yasaklamaları beklenmektedir.

Aynı grup kapsamında değerlendirilen *Mesleki Rehberlik Hakkı (Madde 9)* ve *Mesleki Eğitim Hakkı (Madde 10)* kapsamında ise okul sisteminin içinde olma, eğitime erişim ve emek piyasasının içinde olma (yeniden eğitim, kariyer, planlama vb. hakkında bilgilendirme) konuları ele alınmaktadır. Bu haklarla devletlerin mesleki eğitimi

[179] ATAMAN, a.g.k. (2010). s: 48-49.
[180] ATAMAN, a.g.k. (2010). s: 48-49.
[181] ATAMAN, a.g.k. (2010). s: 48-49.

aşağıdaki hususları yerine getirmek yoluyla temin etmeleri gerektiği vurgulanmaktadır:[182]

*Mesleki lise eğitimi ve üniversite ve meslek yüksekokulu arasında bir köprü oluşturulmasını,

*Bir nitelik elde etmek ya da genel, teknik ve üniversite yüksek eğitimine erişim elde etmek için eğitim/çalışma faaliyetleri bağlamında deneyim kazanmak ve bilginin tanınması/onaylanması için mekanizmaların sunulmasını,

*Emek piyasasıyla profesyonel bütünleşme perspektifinden hareketle genel lise eğitiminin ve genel yüksek eğitim niteliklerini temin etmeye yönelik önlemlerin alınmasını,

*Sürekli mesleki eğitim ve öğretim verilmesi yoluyla niteliklerin tanınması için mekanizmaların sunulmasını.

Bu iki hak kapsamında, önceki bölümlerde de değinildiği üzere kadınların eğitime sınırlı erişimleri ve bunun olumsuz sonuçları engellenmeye çalışılmaktadır. Kadınların eğitime erişimi hem daha vasıflı işlerde istihdam edilmelerinin önünü açacağından hem de toplumsal cinsiyetin dinamiklerinden biri olan cam tavanı kırma noktasında etkili olacağından önemli olarak değerlendirilmektedir.

Bu grupta ele alınan diğer haklardan olan *Engellilerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma, Sosyal Bütünleşme ve Katılma Hakkı (Madde 15)* ile *Diğer Sözleşmeci Tarafların Ülkelerinde Gelir Getirici Bir İş Edinme Hakkı (Madde 18)*'nın kadınlarla veya çalışma hayatında varlık gösteren kadınlarla doğrudan ilişkili olduğunu söylemek güç olsa da, yine de Şart kapsamında sosyal hakların iyileştirilmesi noktasında önemli oldukları kabul edilebilir.

Grup kapsamında değerlendirilen diğer bir hak olan *İstihdam ve Meslek Konularında Cinsiyete Dayalı Ayrım Yapılmaksızın Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı (Madde 20),* yukarıda da bahsedildiği gibi bu gruptaki ilk olan Çalışma Hakkı (Madde 1) ile de ilişkilendirilebilir. Bu maddeye göre, bütün işçiler istihdam ve iş konularında cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaksızın eşit fırsat ve eşit muamele görme

[182] The Council of Europe, (2008). *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, 1 September s: 75 (Erişim Tarihi: 09.12.2017). http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf

hakkına sahiptir. Şart'ın 20. maddesinin 1. paragrafına göre; istihdam ve iş konularında cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaksızın eşit fırsat ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, sözleşmeci taraflar bu hakkı tanımayı ve bunun aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı garanti etmektedirler. Bu alanlar ise şu şekilde sıralanmaktadır;[183]

- İşe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme süreçleri,

- Mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve iyileştirme süreçleri,

- İstihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma koşulları,

- Yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerleme.

Böylelikle ikincil konumda kaldığı düşünülen kadın işgücü işe kabul edilmede ve akabinde iş yerinde yükselmede dezavantajlı durumdan çıkartılmaya çalışılmaktadır. İlk grup kapsamında, tüm çalışanları koruyan son iki haktan birincisi olan *İşverenlerinin İflası Halinde Çalışanların Haklarının Korunması Hakkı (Madde 25)* genel bir öneme haiz iken, *İş Sözleşmesinin Sona Erdiği Durumlarda Korunma Hakkı (Madde 24)* özellikle ikincil ve ucuz işgücü olarak görülen kadın çalışanlar üzerinde ayrıcalıklı bir öneme sahip olarak görülmektedir. Örneğin; analık haklarından kaynaklı iş sözleşmesinin haksız feshi gibi uygulamalar, kadın çalışanların bu alanda korunuyor olmalarının daha anlamlı olacağını gösterir vaziyettedir. Zira işverence iş sözleşmelerini sona erdiren nedenler kadınların analıkla ilgili olan hakları sebebiyle olsa bile, uygulamada bu gerekçeler biçim değiştirerek farklı dinamiklerin bahaneleri şeklinde gösterilebilmektedir.

İkinci hak grubu olan Sağlık, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Koruma kapsamında ise düzenlenen haklar aşağıdaki şekilde özetlenebilir;[184]

- Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 3)

- Sağlığın Korunması Hakkı (Madde 11)

- Sosyal Güvenlik Hakkı (Madde 12)

[183]*European Committee of Social Rights, Conclusions XIX – 1 (TURKEY),* (2008). November s: 127 (Erişim Tarihi: 28.04.2017). http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session8/TR/COE_UPR_TUR_S08_2010_CouncilofEurope_Document6.pdf .
[184]ATAMAN, a.g.k. (2010). s: 48-49.

- Sosyal ve Tıbbi Yardım Hakkı (Madde 13)

- Sosyal Refah Hizmetlerinden Yararlanma Hakkı (Madde14)

- Yaşlıların Sosyal Korunma Hakkı (Madde 23)

- Toplumsal Dışlanma ve Yoksulluğa Karşı Korunma Hakkı (Madde 30)

Şart ile koruma altına alınan hakların ikinci grubu olarak değerlendirilen bu haklardan ilk ikisi olarak *Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 3)* ve *Sağlığın Korunması Hakkı (Madde 11)* kapsamında, kadınların işyerlerinde sözlü veya fiziksel tacize maruz kalabiliyor olmaları bağlayıcı olarak değerlendirilebilir.

Bu grup kapsamında *Sosyal Güvenlik Hakkı (Madde 12)* kadının kayıt dışı istihdamı veya kayıtlı çalışan kadının evdeki görünmeyen emeğini tamamlama noktasında yine ücretsiz işgücü konumunda kalan kadın için sosyal güvenlik hakkı en temel ihtiyaçlardan biri olarak kabul edilmektedir.

Bunun dışında diğer haklardan sosyal ve tıbbı yardımların sağlanması, toplumsal dışlanma ve yoksulluğa karşı korunma gerekliliği ile sosyal refah hizmetlerinden yararlanma düzenlemeleri gibi haklar, birebir kadınla veya kadının çalışmasıyla doğrudan ilintili olmasa da, genel anlamıyla kadınların toplumdaki toplumsal cinsiyet ideolojisiyle şekillenmiş baskıcı kalıpların dışına çıkmalarını kolaylaştırıcı olmaları noktasında etkili olarak kabul edilebilecek haklardır.

Üçüncü olarak Şart'ın kapsadığı haklar kapsamında üçüncü bir grup olarak ele alınan 'Çalışanların Hakları' ise yine dokuz farklı hakkı bünyesinde toplamaktadır. Bunlar ;[185]

- Adil Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 2)

- Adil Bir Ücret Hakkı (Madde 4)

- Örgütlenme Hakkı (Madde 5)

- Toplu Pazarlık Hakkı (Madde 6)

- Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı (Madde 21)

[185] ATAMAN, a.g.k. (2010). s: 48-49.

- Çalışma Koşullarının ve Çalışma Ortamının Düzenlenmesine ve İyileştirilmesine Katılma Hakkı (Madde 22)

- Onurlu Çalışma Hakkı (Madde 26)

- Çalışanların Temsilcilerinin İşletmede Korunma ve Kolaylıklardan Yararlanma Hakkı (Madde 28)

- Çalışanların Toplu İşten Çıkarma Sürecinde Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı (Madde 29)

Üçüncü gruptaki tüm bu hakların genel anlamıyla kadınların çalışma hayatı bağlamında mühim olduklarını söylemek mümkündür. Zira ilk olarak *Adil Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 2)* ve *Adil Bir Ücret Hakkı (Madde 4)* ile istihdamdaki kadınların yukarıda da değinildiği üzere çeşitli sebeplerle yükselememeleri/yükseltilmemeleri problemleri veya çalışma hayatlarında kadın olmaktan ötürü maruz kaldıkları sözlü/fiziksel taciz durumları veya da aynı işi yapıyor olmalarına rağmen erkek çalışan ile yazılı olmayan bir iş hiyerarşi içinde iş paylaşımıyla muhatap kalması ya da daha az ücret almaları gibi parametreler bu hakların kadın çalışanlar üzerindeki temini kapsamında değerlendirilebilir görünmektedir.

Grup kapsamında, *Örgütlenme Hakkı (Madde 5), Toplu Pazarlık Hakkı (Madde 6), Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı (Madde 21), Çalışanların Temsilcilerinin İşletmede Korunma ve Kolaylıklardan Yararlanma Hakkı (Madde 28)* ile *Çalışanların Toplu İşten Çıkarma Sürecinde Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı (Madde 29)*'larının ise kadın çalışanlar tekelinde ayrıca bir özellikli öneme sahip olmaktansa, tüm çalışanlar üzerinde etkili olan bir hak grubu olduğunu söylemek mümkündür.

Bu gruptaki *Çalışma Koşullarının ve Çalışma Ortamının Düzenlenmesine ve İyileştirilmesine Katılma Hakkı (Madde 22)* ise yönetim kademesindeki kadın çalışanların azlığı ile ilişkilendirmek mümkündür. Zira yönetimde temsil edilme oranı düştükçe, kadın çalışanlar için çalışma ortamının iyileştirilmesine katılımın da düşeceğine inanılmaktadır.

Grup bünyesindeki *Onurlu Çalışma Hakkı (Madde 26)* ise yine düşük ücretli işlerde, kayıt dışı şekilde ve ikincil işgücü algısıyla istihdam edilen kadınların çalışma koşullarını iyileştirme yönünde önemli kabul edilebilecek bir diğer maddedir. Ayrıca bu madde içeriği kapsamında bir önceki grupta yer alan haklarla ilişkilendirilen cinsel taciz ile de ilişkili olarak kabul ediliebilir.

Şart'ın düzenlediği haklar bağlamında son grup olarak ele alınan 'Çocuklar, Aileler ve Göçmenler' grubunda ise;

-Çocukların ve Gençlerin Korunması Hakkı (Madde 7),

-Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı (Madde 8),

-Ailenin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı (Madde 16),

-Çocukların ve Gençlerin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı (Madde 17),

-Çalışan Göçmenlerin &Ailelerinin Korunma &Yardım Hakkı (Madde 19),

-Konut Hakkı (Madde 31),

-Ailevi Sorumlulukları Olan Çalışanların Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı (Madde 27) hakları yer almaktadır.

Son hak grubundaki bu haklardan çocukların ve gençlerin korunmasına ilişkin *Çocukların, Gençlerin Korunması Hakkı (Madde 7)* ve *Çocukların ve Gençlerin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı (Madde 17)* ile *Konut Hakkı (Madde 31)* ilişkin düzenlemeler yine birebir kadınlarla veya kadın işgücüyle doğrudan ilişkili olarak görülmeyebilir. Ancak burada *Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı (Madde 8),* anne olmaktan ötürü iş kayıplarının gözlendiği özellikle özel sektördeki örneklerden hareket ile çalışan kadınların anne olmaları durumunda, özel korunma altına alması noktasında önemli olarak kabul edilmektedir.[186] Öyle ki Şartı'nın 8. maddesinin 1. paragrafına göre; çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, sözleşmeci taraflar, kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı garanti altına almaktadırlar. Buna ilaveten gruptaki *Ailevi Sorumlulukları Olan Çalışanların Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı (Madde 27),* yine yukarıda çizilen tabloya ve buna karşı yapılmış çeşitli düzenlemelere paralel olarak kadının yerini aile içinde sınırlayan bakış açılarının adımlarına karşın kadını evdeki ücretsiz emeği ile işgücü piyasasındaki ücretli emeği arasında sıkışıp kalmaktan kurtarmaya yönelik olarak '*ailevi sorumluluğu olan herkes ve bu kişilerle bağlantılı olanlar ya da işyerinde bağlantılı çalışmak*

[186] The Council of Europe, a.g.k., (2008). s: 67.

isteyenler ayrımcılığa maruz kalmadan ve mümkün olduğunca kendi işleriyle ailevi sorumlulukları arasında çatışma yaşamaksızın çalışabilme hakkına sahiplerdir' şeklinde düzenlenmiştir.[187] Burada Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 27. maddesinin 1. paragrafına göre, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlar ve bunlarla diğer çalışanlar arasında fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanılabilmesini sağlamak amacıyla, sözleşmeci taraflar, aşağıdaki konularda uygun önlemleri almayı garanti etmektedirler:[188]

> * Mesleki yönlendirme ve eğitim konularında alınacak önlemler de dahil olmak üzere, ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesi ve istihdam edilmeye devam edilmesinin yanı sıra bu sorumluluklar nedeniyle işten ayrılanların yeniden istihdam edilmesi,
>
> * Çalışma koşulları ve sosyal güvenliğe ilişkin gereksinimlerinin dikkate alınması,
>
> * Özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel hizmetleri geliştirmek ya da teşvik etmek.

Son olarak bu grup kapsamında *Çalışan Göçmenlerin ve Ailelerinin Korunması Hakkı (Madde 9)* kapsamında özellikle son dönemdeki göç hareketleriyle birlikte Türkiye'de artan göçmen nüfusu ve bu nüfus içindeki kadınların niteliklerine uygun doğru işlere yerleşmesi / yerleştirilmesi gibi uygulamalar ile ilişkili şekilde görülmektedir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı kapsamında garanti altına alınan tüm bu hakların, çalışma hayatında bulunan kadınla yukarıda değinilen perspektiflerden ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Şart'a taraf olan Türkiye açısından bu hakların hangilerinin kabul edildiği ve ne derece benimsendiği bir sonraki başlıkta incelenecektir.

2.4.Türkiye'yi Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Kabulüne Hazırlayan Süreç ve Kabulün Türkiye'deki Yansımaları

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şart'nın kabulü ve bunun Türkiye'deki etkilerine bakmadan önce Türkiye'de çalışma hayatındaki kadınların haklarına kısaca bakmakta fayda vardır. Bu anlamda tarihsel gelişim çerçevesinde esasında bugünkü

[187] The Council of Europe, a.g.k., (2008). s: 159-160.
[188] The Council of Europe, a.g.k. (2008). s:67

Türkiye'de çalışma hayatındaki kadın profilinin itici gücü olarak kabul edilebilecek pek çok düzenlemeyi Osmanlı dönemine dayandırmak ve o dönemden itibaren ele almak mümkünse de, çalışmanın bütünlüğü bağlamında burada konu, Türkiye Cumhuriyeti tarihi ile sınırlandırılarak ele alınacaktır. Bu kısıtlılık kapsamında; Türk hukukundaki gelişmeler, Avrupa Konseyi direktiflerine uyum düzenlemeleri ve kalkınma planları ele alınacaktır.

İlk olarak 1923 yılında yapılan Türkiye İktisat Kongresi'nde, Türkiye genelinde çalışma hayatındaki kadınlara yönelik bazı kararlar alınmıştır. Bu kararlardan bazıları madenlerde çalıştırılmasının yasaklanması, her ay üç gün izin verilmesi ya da doğum öncesi ve sonrası için sekiz haftalık ücretli izin verilmesi gibi örneklenebilir. Bu kararların akabinde, Türk çalışma mevzuatında kadın çalışanların korunmasına yönelik ilk yasal düzenlemelerin ise 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda yer aldığını söylemek mümkündür. Bu kanun ile yetişkin işçilerin yanı sıra kadın ve çocuk işçiler için çalışma yaşı, izin süresi, işin konusu ve diğer çalışma koşullarına ilişkin koruyucu hükümler getirilerek yasal düzenleme adımlarının atıldığını görülmektedir. Ayrıca Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun kadınlara ilişkin koruyucu hükümleri arasında gebe kadınların doğum öncesi üç ay içinde çocuğuna ve kendisini sağlığına zarar veren işlerde çalıştırılmaması ve doğumu izleyen üç ay içinde bir işe başladıktan sonra da 6 ay boyunca çalışma süresi içinde yarımşar saatlik iki emzirme izini verilmesi hükümleri de sayılabilmektedir.[189]

Ancak daha sonra 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu'nda ise, kadınların çalıştırılmasını yasak olduğu işlere ve annelik durumuna ilişkin çeşitli koruyucu hükümlere rastlanamadığı gibi, ücret eşitliğine ilişkin koruyucu bir düzenlemenin de bulunmadığı görülmektedir. Her ne kadar bunu takip eden dönemde, 1945 yılında yürürlüğe giren İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile kadın işçilere analık durumunda sosyal güvence getirilmişse de, 3008 sayılı İş Kanunu'nun endüstri ilişkilerindeki gelişmeleri karşılayamaması sebebiyle, yeni bir iş kanunu ihtiyacı doğduğunu söylemek mümkündür. Bu sebeple 1971 yılında yürürlüğe giren ve 2003 yılına dek yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunuyla birlikte, kadın

[189]Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (Erişim Tarihi: 22.11.2016), .s: 25. http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=13:umumhifzissihha-kanunu&Itemid=28

işgücünü korumaya yönelik kimi hükümlerin yanında, *'Eşit İşe Eşit Ücret'* ilkesinin de nihayet mevzuata girdiği görülmektedir.[190]

Bu gelişmelerin akabinde, Haziran 2003'te yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun, görece eşitlikçi bir yaklaşımla hazırlandığını söylemek mümkündür. Bu kanuna bağlı olarak cinsiyete dayalı ayrımcılığın engellenebilmesi için Türk mevzuatında ve yukarıda da değinilen Avrupa Birliği direktiflerinde yer alan ve ayrımcılık durumlarında ispat yükümlülüğünün davalıya (işverene) ait olduğunu öngören çeşitli yasal düzenlemeler yapılarak, Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ile Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik yenilenmiştir.[191] AB Müktesebatına Uyum Ulusal Programı dahilinde yapılan bu değişikliklerle, Türk çalışma mevzuatının AB direktifleriyle büyük ölçüde uyumlu hale geldiğini de söylemek mümkündür. Ayrıca özel sektör için de geçerli olması adına 4857 sayılı İş Kanunu'nda 'Eşit Davranma İlkesi' başlıklı bir maddeye (Madde 5) de yer verilmiştir. Bu madde; *"İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.*' şeklinde düzenlenmiştir.[192]

Ayrıca, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren ve günümüzde halen geçerliliğini sürdüren 4857 sayılı bu İş Kanunu'nun 13. Maddesinde; "*İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir."* şeklinde kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılarak kısmi süreli çalışmanın Türk mevzuatında ilk defa tanımlandığı da görülmektedir. Kanun metninde "*önemli ölçüde az"* olarak tanımlanan kısmi çalışma, kanun maddesinin gerekçesinde günlük çalışmanın 2/3'ü yani haftalık en çok 30 saat olarak belirlenmiştir.

İlaveten, Avrupa Konseyi'nin kabul etmiş olduğu 76/207/EEC sayılı ve bunu değiştiren 2002/73/EC sayılı "*İşe Alınma, Mesleki Eğitim, Terfi Ve Çalışma Koşulları Bakımından Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele Prensibinin Uygulanması*"na ilişkin direktife uyumlu şekilde 4857 sayılı İş Kanunuyla her yaştaki yetişkin kadın için gece çalıştırma yasağı da kaldırılmıştır. Zira bu konuda '*İşe Başvuruda, Mesleki Eğitim ve İşte*

[190] ÖNDER, a.g.k., (2013). s: 39.
[191] BOLCAN, a.g.k., (2010). s: 265.
[192] *İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu*, (2006). İstanbul, Seçkin Yayınları, Hukuk Cep Kitapları Dizisi: 27. s: 10.

Yükselmede ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktif" çerçevesinde değinilen doğrudan ve dolaylı ayrımcılıktan ile ilişkili olarak, Adalet Divanı kararları uyarınca gece çalışmasının kadınlara yasaklanmasının 'dolaylı ayrımcılık' oluşturduğu hükmüne varılmıştır.[193] Ancak öte yandan bu gibi düzenlemelerle kadınlar için çalışma şartları iyileştirilmeye çalışılsa da, uygulamada halen pek çok eşitsizliğin sürdüğünü de söylemek mümkündür. Bu durumun nedenleri olarak ise önceki bölümlerde de değinildiği üzere Türkiye'de toplumun genelinin kadının çalışmasına ilişkin önyargılı tutumu ve kadın emeğine ikincil ve yedek gözüyle bakması olduğu söylemek mümkündür.[194] Öyle ki halen işe kabul edilmede kadın ve erkek çalışanlar eşit gibi görünse de, iş yapış süreçlerinde ve özellikle de işte yükselme, yönetim kademesine gelme gibi sıçrama noktalarında kadınların eşit muamele görmediklerine dair uygulamada bilinen örnekler vardır.[195]

Avrupa Konseyi'nin 2002/73/EC sayılı bir diğer direktifi ile cinsiyet ayrımcılığının bir türü olarak kabul edilen 'cinsel tacize' ilişkin bir düzenleme, Türk çalışma mevzuatında ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almış durumdadır. Kanunun 24. ve 25. Maddelerinde cinsel taciz iş akdinin feshinde geçerli nedenlerden biri olarak sayılmıştır.[196] Ancak bu konuda Avrupa ülkeleri standartlarına yakalamak için işyerinde cinsel tacizi tanımlamaya, önlemeye ve önlem almaya, şikâyeti değerlendirmeyen işvereni cezalandırmaya, tacize uğrayanı korumaya, bu nedenle işten ayrılma durumunda tazminat alınmasını sağlamaya yönelik önlemler yönetmeliğinin çıkartılması ve tacize uğrayan kişinin başvurabileceği birimlerin oluşturulmasının gerekliliği de Türkiye'de halen tartışılmaktadır.[197]

Avrupa Konseyi'nin 97/80/EC sayılı direktifiyle ise cinsiyete dayalı ayrımcılık durumlarında ispat yükümlüğünün davalıya ait olmasını sağlamak için üye ülkelerin gerekli önlemleri almalarını öngörülmektedir. Bu düzenleme Türk mevzuatında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde yer almaktadır. Eşit Davranma İlkesi başlıklı bu

---

[193] SÜRAL, N. (2002). *Avrupa Topluluğu'nun Çalışma Yaşamında Kadın – Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara. s: 21.

[194] AYDIN, S. (2003). *Avrupa Birliği'nde Kadın Hakları ve Türkiye*. İKV Yayınları No: 175, İstanbul. s: 11.

[195] KORKMAZ M., CESİM, D., YÜCEL, A.S., ARAS, G. (2013). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması.* Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic.Volume 8/9, s: 1853.

[196] BOLCAN, a.g.k., (2010). s: 264.

[197] AYDIN, a.g.k., (2003). s: 21.

maddenin son fıkrasında, işverenin maddenin diğer hükümlerine aykırı davrandığını ispat yükümlülüğü işçiye verilmiş; ancak işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda işverenin böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olacağı öngörülmüştür.[198]

Ayrıca yine Türk mevzuatında 1475 sayılı İş Kanunu'nda böyle bir hüküm yer almazken, direktiflerle ve Sosyal Şart'la uyumlu olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni başlıklı 74. Maddesinde ise "Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir." hükmüne yer verilmiştir.[199]

Tüm bu kanunlarla birlikte değişerek gelişen iş hukukunun yanı sıra Türkiye'de kadın işgücünün çalışma hayatı içerisindeki varlığını şekillendiren diğer bir dinamik olarak Kalkınma Planları'ndan da bahsetmek gereklidir. 1990 yılına dek kalkınma planlarında toplumsal cinsiyet eşitliği veya kadınlarla ilgili politikalar ayrı bir başlık altında ele alınmadığı görülmektedir.[200] Öyle ki Türkiye Kalkınma Planlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilk ifadelere Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990 – 1994)'nda rastlanmaktadır. Ayrıca Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, kadın konusuna ilk kez başlı başına bir bölüm olarak da yer verilmektedir. Ayrıca aynı kalkınma programında kadınların eğitim düzeylerinin artırılması ve işgücüne katılımın yükseltilmesi dışında ev eksenli çalışma, kadın girişimciliği ve aile içindeki şiddet konularına da yer verilmektedir. Ancak ne var ki tüm bu düzenlemelerin genel anlamda içeriklerine bakıldığında aslında kadını aile içerisinde tanımlayan bir anlayışın hakim olduğu da gözlemlenebilmektedir. Örneğin; Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, "Sosyal Hedef İlke ve Politikalar" başlığı altında aile, kadın ve çocuk konularında ilke ve politikalara yer verilmektedir ve bu bölümün önceliği milli ve manevi değerlerin korunmasında ve geliştirilmesinde, milli bütünlüğün ve dayanışmanın pekiştirilmesinde temel unsur olan aile müessesesinin her bakımdan güçlendirilmesi şeklinde vurgulanmaktadır.[201]

Bu duruma benzer şekilde devamında Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996–2000)'nında da, insan kaynaklarının geliştirilmesi bölümünde; nüfus ve aile planlaması

[198] BOLCAN, a.g.k., (2010). s: 270.
[199] BOLCAN, a.g.k., (2010). s: 266-269.
[200] DPT. (1994) *VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu ,* Yayın No: 2358, Ankara. s: 9- 117.
[201] ÖNDER, a.g.k., (2013). s:40.

alt başlığında kadın konusu yine aile ve çocuk başlıklarının arasında yer almakta ve kadınların toplumdaki olumsuz koşullarının iyileştirilmesi biçiminde özetlenerek, somut olmayan ifadelere yer bulmaktadır. Hemen akabinde Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2001–2005) ise, kadın okur-yazarlığı, kadın istihdamı ve kadınların sağlık hizmetlerinden yararlanmasının artmasına ilişkin kazanımlara değinilerek kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesi, kalkınma sürecine, çalışma yaşamına ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katılımları için alınacak önlemlerden bahsedildiği görülmektedir. Biraz daha bugünkü değerlere doğru yaklaştıkça Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planına bakıldığında ise Avrupa Birliği ortalamasına göre düşük olan işgücüne katılma ve istihdam oranlarında ilerleme kaydedilemediği, bu oranların düşük olmasının kadınların işgücüne ve istihdama yeterince katılamamasından kaynaklandığından bahsedildiğini görmek mümkündür.

Bu sebeple nihayet 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı'nda artık başta gençler ve kadınlarda olmak üzere işgücüne katılımın ve istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, iş kazalarının ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi, i şgücü niteliğinin yükseltilmesi ve kırılgan istihdamın azaltılması hususlarının önemini korumakta olduğu ifade edilmektedir.[202] Buradan yola çıkarak, kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları, istihdamının artırılması, eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi ile aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması ile ebeveyn izni gibi alternatif modellerin uygulanmasının Onuncu Kalkınma Planı hedef ve politikaları arasında yer aldığı söylenilebilir. İlaveten yine bu planda, kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının plan dönemi sonunda sırasıyla % 34,9 ve % 31'e yükseltilmesi gibi somut hedeflerin belirlendiği de görülmektedir.[203]

Düzenlenen tüm bu iş kanunları ve hayata geçirilmeye çalışılan Kalkınma Planları'na paralel olarak, Türk anayasasında da kadının çalışma hayatına dair düzenlemeler mevcuttur. Bu düzenlemelere dair örnekler olarak Anayasanın 49. ve 50. Maddeleri verilebilir. Madde 49'da "*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir."* hükmü yer alırken, 50. Madde'de "*Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlara ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma*

[202] ÖNDER, a.g.k., (2013). s: 41.
[203] T.C. Kalkınma Bakanlığı, *2014-2018 Onuncu Kalkınma Planı* s: 53 (Erişim Tarihi: 02.01.2018). http://kkp.tarim.gov.tr/sp/Onuncu%20Kalk%C4%B1nma%20Plan%C4%B1(2014-2018).pdf

şartları bakımından özel olarak korunular." hükümleri yer almaktadır. İkinci olarak, anayasanın bir diğer maddesinde (Madde 70); "*Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez."* hükmü yer almaktadır. Bu madde ile devlet memurluğuna girişte cinsiyete dayalı ayrımcılık da dahil hiçbir türlü ayrımcılık yapılamayacağının hükme bağlanmış durumda olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca bu kamu personel alımlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına ilişkin 'Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi' konulu 2004 / 7 sayılı Başbakanlık Genelgesi 15 Ocak 2004 tarihinde yürürlüğe girmiş durumdadır.[204] Bu düzenlemelere benzer şekilde anayasanın 10. Maddesi de kanun önünde eşitliği hükme bağlamaktadır. Buna göre; "*Herkes; dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir."* 7 Mayıs 2004 tarihinde bu maddeye "*Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür."* fıkrası da eklenmiştir.[205]

Eşitlik ilkesiyle ilişkili olarak ayrıca iş sözleşmesinin yapılması, çalışma koşullarının belirlenmesi, uygulanması ve iş sözleşmesinin sona ermesinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapılamayacağı "*İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz."* hükmüyle kanunda yer almış durumdadır.[206]

ASŞ gibi uluslararası argümanlara taraf olmak noktasında, tüm bu işe alınma ve iş yapış süreçlerinde veya haksızlığa düşme durumlarında, 'eşitlik' kavramının çalışma hayatında kadın - erkek arasında bu gibi iç mevzuatlarla da hukuksal olarak sağlanmış olması mühimdir. Zira örneğin Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)'nün bir araştırmasında; çalışan kadınların %48'i terfi olanaklarının kısıtlı olduğundan, % 37'si de çalışma koşullarının eşitsizliğinden şikâyetçi durumda tespit edilmiştir.[207] Bu ve bunun gibi örnekler çalışma hayatına ilişkin önceki bölümlerde detaylı olarak değinilen

[204] http://www.basbakanlik.gov.tr/genelge_pdf/2004/2004-0320-01140.pdf (Erişim Tarihi : 26.02.2018).
[205] *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası* (2005). 2.B., Beta Kanunlar Serisi 1, İstanbul. s: 21.
[206] BOLCAN, a.g.k., (2010). s: 264.
[207] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (1999). *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutlar.,* Ankara. s: 44.

sebeplerin de etkisiyle pek çok gerekliliğin kâğıt üzerindeki düzenlemelerden farklılık gösterebildiğine dair somut örnek olarak kabul edilmektedir.

Türkiye'de çalışma hayatında özellikle kadınları yakından ilgilendiren ASŞ yolunda hukuksal anlamda düzenleme gerektiren bir diğer önemli kavram olarak *psikolojik taciz (mobbing)*'den bahsetmek mümkündür. Birçok Avrupa ülkesinde yasal zemine kavuşmuş olan, hatta meslek hastalığı olarak dahi bile nitelendirilebilinen '*işyerinde psikolojik taciz'* kavramı; düşey, yatay ve dikey olmak üzere üç farklı tür de görülmektedir.[208] Burada düşey mobbing; amirlerden astlara, yatay mobbing; aynı konumdaki kişilerden birbirlerine ve dikey mobbing ise ; astlardan üstlerine karşı olan tavır ve davranışları ifade etmektedir. Yapılan çeşitli araştırmalara göre; kadınlar erkeklere göre daha fazla oranda yata ve düşey mobbinge uğramaktadır. Örneğin önceki yıllarda; Almanya'daki kadınların %75'inin, Danimarka'daki kadınların % 91'inin ve Fransa'daki kadınların % 70'inin iş yerlerinde obbinge uğradıkları tespit edilmiştir.[209]

Bu kavramın Türkiye'de de bugün artık hukuksal olarak bir düzenlemeye tabi durumda olduğunu söylemek mümkündür. Türkiye'de bu kavram ilk olarak 19 Mart 2011 tarihinde "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" konulu Başbakanlık Genelgesi Resmi Gazetede yayımlanmasıyla yürürlüğe girmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra özel sektör çalışanlarını da kapsayan bu genelgenin beşinci maddesi kapsamında; çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulmuştur. Bu kurul ilk adımda Türkiye'de psikolojik taciz kavramı konusunda bilinçlendirme çalışmalarının yapılması, kamu ve özel sektörde eğitimler verilmesi ile ilgili çalışmalar yürütmekte olup, ikinci adımda yasal düzenleme, tespit ve şikâyet mekanizmalarının oluşturulmasına yönelik çalışmalar yapmayı planlamaktadır. Daha sonra 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde de konunun yer aldığı görülmektedir. Söz konusu maddenin birinci fıkrasında "*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür*

[208] ÇAHA, H., AYDIN, E.S., ÇAHA, Ö. (2014). *Değişen Türkiye'de Kadın*. Temmuz, Ankara. s: 32.
[209] FERRARI, E. (2004). *Raising Awareness on Mobbing: An EU Perspective*. Crass. s: 4-6.

tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." ifadesine yer verilmiştir.[210] Böylece işverene işçinin kişiliğini koruma, kişiliğine saygı gösterme, sağlığını gözetme, işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü getirilmiş durumdadır.

Son olarak Türkiye'de çalışma hayatında kadına ilişkin konunun sosyal güvenlik ayağı da literatürde önemli olarak kabul gören bir diğer dinamiktir ve bu konuda Türkiye'de sosyal güvenlik kurumlarına giriş, katkı ve yardımlar konusunda cinsiyete dayalı olumsuz bir ayrımdan söz etmek pek de mümkün değildir. Hatta tüm sosyal güvenlik kanunları açısından ve yaşlılık aylığına hak kazanma bakımından kadınlar ve erkekler arasında kadınlar lehine pozitif bir ayrımcılık olduğu da söylenebilir. Kanuna göre kadınlar 58, erkekler 60 yaşını doldurduklarında hak kazanmaktadırlar. Ancak ilk defa bu Kanuna göre sigortalı sayılanlar için ise emeklilik yaşı kademeli olarak hem erkekler için hem de kadınlar için arttırılacak ve 2048 yılından itibaren her iki cinsiyet için 65 yaş olarak eşitlenecektir. Yine benzer şekilde kanunda ölen sigortalı çalışanın çocuklarına yetim aylığı bağlanması konusunda ise kız ve erkek çocukları arasında kızlara olumlu ayrımcılık görülmektedir.[211] Buna göre; erkek çocuğa (çalışamayacak durumda malul olması hariç) 18 yaşına, orta öğrenim yapması halinde 20 yaşına ve yükseköğretim yapması halinde en fazla 25 yaşına kadar yetim aylığı bağlanırken, kız çocukta ise (evli olmaması ya da bir gelir veya aylığı olmaması koşuluyla) yaş sınırlaması bulunmamaktadır.[212]

Türkiye'de çalışma hayatında kadına dair dolaylı veya doğrudan ilişkili olabilecek tüm bu düzenlemelere rağmen halen bazı olumsuzlukların varlık sürdürdüğünü de söylemek mümkündür. Örneğin; halen özel sektörde kadınların hamileliği nedeniyle izne ayrılması gibi nedenler maliyet arttırıcı unsurlar olarak kabul görmektedir.[213] Ve ülkemizde kadınlar ve erkekler arasında eşit fırsatlar konusunda özel bir yasa da bulunmamaktadır.[214]

Tüm bu düzenlemeler, kadının dezavantajlı konumunun nitelikleri ve nedenleri karşısında kök nedenlerle birlikte gerek yerel gerekse uluslararası olarak atılan pek çok

[210] ÖNDER, a.g.k. (2013). s: 56-57.
[211] *İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu*- (Erişim Tarihi: 22.11.2016). http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm
[212] (http-107).
[213] DEDEOĞLU, a.g.k., (2009). s: 41-55.
[214] BOLCAN, a.g.k., (2010). s: 263.

adımlar ve yazılı mevzuatlarla kadınların geçmiş yıllara oranla çalışma hayatında görece daha iyi şartlara haiz olduğunu söylemek mümkünse yine de sosyal haklar ve kadın hakları gibi konularda Türkiye'nin önünde yer alan pek çok kalkınmış toplum olduğunu söylemek mümkündür. Öyle ki Türkiye her ne kadar kâğıt üzerinde belli adımları atmış gibi görünse de, uygulama da halen pek çok aksaklık gerek ideolojik ve kültürel nedenlerle, gerekse de kurumsal destek ve hukuksal gerekliliklerin eksikliği sebebiyle gözlemlenebilmektedir. Bu sebeple buraya kadar ele alınan tüm cinsiyet kavramları, kadın işgücü ve istihdamı, ataerkil ideoloji ile bunlara karşı yapılmış uluslararası ve ulusal düzenlemeler gibi dinamiklerin anlamlılığını daha net biçimde ortaya koymak adına, bir sonraki bölümde kadın işgücü ve istihdamının yoğunluklu olduğu sağlık sektörü üzerinde yapılan bir alan araştırması incelenecektir.

3.AVRUPA SOSYAL ŞARTI ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜ: ESKİŞEHİR'DE ÖZEL SAĞLIK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Daha önceki bölümlerde; ilk bölümde çalışma hayatında kadının konumu ve akabinde ikinci bölümde bu konumun iyileştirilmesine dair yapılan ulusal ve uluslararası düzenlemeler, Avrupa Sosyal Şartı ölçeğinde daraltılarak Türkiye perspektifinde değerlendirilmeye çalışıldı. Bu bölümde ise; buraya kadar ele alınan ilgili literatüre dayalı olgular, Eskişehir yerelinde özel kesim sağlık sektörü çalışanları üzerinde uygulanan bir saha araştırmasıyla birlikte değerlendirilecektir.

Öncelikle Türkiye'de 2000 yılından bu yana sosyal bilimler alanında 'Kadın' konulu kayıtlı doktora tezi sayısının 1104 adet olduğu görülmektedir. Ancak tüm bu çalışmalar, '*kadın modernleşmesi*'nden '*sanatta kadın*'a ya da '*dinde kadın*' konusundan '*kadın edebiyatı*'na kadar çeşitli alanlarda yapılmış durumdadır. Bu akademik çalışmaları, *'çalışma hayatı'* ile sınırlandırdığımızda, 54 adet Türkçe ve 11 adet İngilizce doktora tezi kayıt altında bulunmaktadır ve bunlardan 38 tanesi '*Kadın İşgücü'* alanındadır.[215] Ayrıca akademik anlamda kadın çalışmalarına ilişkin yapılmış 28 proje, 35 bildiri, 31 makale ve 14 kitap da yine bu alandaki doktora tezlerini takip eden akademik çalışmalar olarak kayıt altındadır.[216] 'Avrupa Sosyal Şartı' konulu çalışmalara bakıldığında ise; bu konuda Türkiye'de 2000 yılından bu yana onaylanmış herhangi bir doktora tezine rastlanmazken[217], konuya dair 2 adet yüksek lisans tezi, 1 proje, 2 makale ve 3 kitap şeklinde kayıtlı akademik çalışmalar bulunmaktadır.[218]

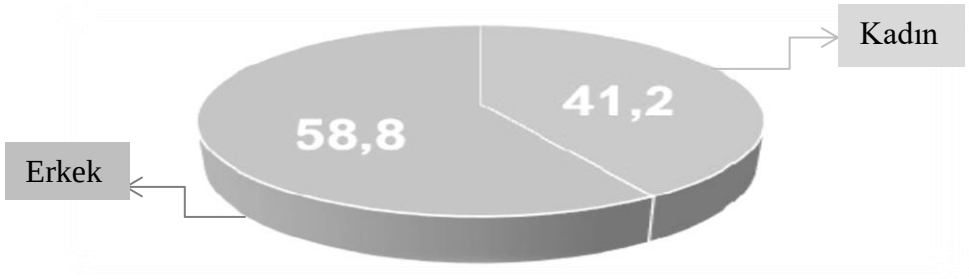
Alana dair yapılmış bu çalışmalardan hareketle, önceki bölümlerde detaylı olarak ele alınan önem ve amaçlar doğrultusunda konunun detayları Eskişehir ilinde özel kesim sağlık sektörü çalışanları üzerinde yapılan saha araştırmasıyla sınanmıştır. Bir başka deyişle; Avrupa Sosyal Şartı çerçevesinde Türkiye'deki kadın işgücüne dair yapılmış çalışmalar kapsamında sağlık sektöründe uygulanan bu araştırmanın alandaki ilk çalışmalardan biri olduğunu söylemek mümkündür.

[215] http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp (Erişim Tarihi: 27.07.2018).
[216] http://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/view/searchResultview.jsp (Erişim Tarihi: 27.07.2018).
[217] (http-1).
[218] (http-2).

Alan uygulamasının yapıldığı Eskişehir ili, Türkiye'nin başkenti Ankara'ya 234 km uzaklıkta bulunan, 13.960 km²'ye yayılmış 871.808 kişilik nüfusuyla bir İç Anadolu kentidir. Şehir bünyesinde barındırdığı üç devlet üniversitesiyle, Türkiye'nin net göç hızı il sıralamalarında onuncu sırada yer almaktadır.[219] Eskişehir ilinin tercih edilmesinin nedenleri; şehrin ülke coğrafyası içerisinde İstanbul - Ankara gibi büyük şehirlere doğrudan ve kısa süreli ulaşım imkânına sahipliği ile yüksek göç alan bir kent durumunda olması, konuyu analiz ederken sahip olduğu üç üniversite sayesinde sektör içerisindeki eğitim düzeyi farklı kadınlara dair de veri toplamaya imkân sağlayabileceği düşüncesi ve görece daha büyük ya da araştırmacının yabancı olduğu bir ilde uygulama yapmanın araştırma sürecinde yeterli katılımcıya ulaşılamaması veya kurumlardan gerekli izinlerin alınamaması gibi kısıtlılıklara sebep olma riskleridir.

Eskişehir ilinde sağlık sektörünün seçilmesinin nedeni ise; sağlık sektörünün, kadın çalışan oranının en yüksek olduğu sektörlerden biri olmasıdır. Türkiye'nin sağlık sektörü çalışanlarının cinsiyet dağılımı ve Türkiye genelindeki toplam sağlık sektörü personeli ile Eskişehir'deki sağlık sektörü çalışanlarının sayılarına bakıldığında; Şekil 3.1'deki sayılardan da anlaşılabileceği gibi sağlık sektörü, Türkiye'deki diğer sektörler düşünüldüğünde, içindeki kadın ve erkek personel dağılımının birbirine en yakın oranda seyreden sektörlerden biri olarak kabul edilebilir durumdadır. Zira genel anlamda tüm kamu ve özel sağlık sektörü çalışanlarının % 41,2'si kadın iken bu oran % 58,8 erkek çalışan oranına oldukça yakın bir seviyede gözlemlenmektedir.

Şekil 3.1: ***T.C. Sağlık Bakanlığına Bağlı Fiili Çalışan Kadın ve Erkek Personel Oranı (%), 2017***



Kaynak: T.C. Sağlık Bakanlığı 2017 Faaliyet Raporu, s: 29 (Erişim Tarihi: 19.03.2018) https://sgb.saglik.gov.tr/dokumanlar/faaliyet-raporlari

[219] *Eskişehir Valiliği*- http://www.eskisehir.gov.tr/genel-bilgiler (Erişim Tarihi: 27.07.2018).

Ayrıca aşağıda Tablo 3.1'de T.C. Sağlık Bakanlığına bağlı tüm kamu, özel kesim ve kendi hesabına çalışan sağlık personeli sayılarını görmek mümkündür. Bu tablodan da görüldüğü üzere; Eskişehir ilinin sağlık sektörü çalışanlarının, Türkiye genelindeki sağlık sektörü çalışanlarının içerisindeki konumunun azımsanmayacak oranda olduğunu da söylemek mümkündür. Örneğin, Eskişehir ilindeki hekim sayısı Türkiye genelindeki hekimlerin % 1,2'ine, Eskişehir ilindeki hemşire sayısı Türkiye genelindeki hemşire oranının % 1,5'ine ya da yine Eskişehir ilinin sağlık memuru çalışanı oranı ise Türkiye genelinin % 1,5'ine tekabül etmektedir (Bknz; Tablo 3.1).

Tablo 3.1: ***Türkiye ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Sayıları, 2016 (Kişi)***

	Hekim	**Hemşire**	**Sağlık memuru**	**Eczacı**	**Diğer personel & hizmet alımı**
Türkiye Toplamı	316 328	205 408	144 609	27 864	321952
Eskişehir	3 821	3 067	2 263	372	-
Eskişehir'in Türkiye içindeki oranı (%)	1,21	1,49	1,56	1,34	-

Kaynak: Sağlık Bakanlığı, Sağlık personelinin illere göre dağılımı, 2016. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1095 (Erişim Tarihi: 19.03.2018)

Kuşkusuz ki her ilin yüz ölçümü, nüfusu vb. gibi pek çok farklı dinamik ile ilişkili olarak sağlık sektörü kapasitesinin farklı düzeylerde olması beklenmektedir. Bu konuda sağlık alanında derinlemesine yapılmış pek çok çalışma da bulunmaktadır ancak, bu çalışmanın konusu dâhilinde Türkiye genelinde iller bazında sağlık personeli yeterliliğine ilişkin konuya bu çalışma kapsamında ayrıca bir başlık halinde değinilmeyecektir.

Saha araştırması için, sektör içindeki kadın çalışan sayısının fazla olduğu örneğin gıda veya tekstil gibi diğer sektörler de değerlendirilmiş ancak Eskişehir firmalarından gerekli izinler temin edilememiştir. Ayrıca genel anlamda '*çalışan hakları*' ya da daha özel anlamda *'kadın ve erkek çalışanların eşitliği ile çalışan haklarının uygulanması'* gibi noktalarda, kamuya oranla suistimale daha açık bir pozisyonda olmasından ötürü, sağlık sektörünün 'özel kesim çalışanları' çalışmanın evreni olarak tercih edilmiş durumdadır.

3.1.Araştırmanın Amacı

Ülkelerin kalkınmalarının ve siyasi güçlerinin, ekonomik alt yapılarına bağlı olduğu düşünüldüğünde işgücü yönetiminde başarılı olmanın anlamı daha iyi anlaşılabilmektedir. Bu başarı da ancak mevcut durum ve sorunların doğru anlaşılmasıyla mümkün görünmektedir. Zira kadının Türkiye'deki 'ücretsiz çalışan' konumundaki katma değer orijinli ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığından beslenen rolü, 'ücretli çalışan kadın' kavramına dönüştüğünde de iş yerinde cinsiyet ayrımcılığı, taciz, düşük ücret, kayıt dışılık, yükselememe gibi pek çok sorunla karşılaşmaktadır. İşgücünde dezavantajlı grupların başında gelen kadının, bu tablo içerisindeki konumunu en doğru şekilde anlamak ise bu süreçte gereklilikleri daha doğru ve hızlı gözlemleyebilmeyi sağlayacaktır.

Bu sebeple araştırmanın amacı, Türkiye'de kadın işgücünün bulunduğu konumu ve nitelikleri Eskişehir yerelinde Sağlık sektöründe özel kesim çalışanları üzerinden ele alarak ortaya koymaya çalışmak, mevcut problemlerin tespiti ve giderilmesi için gereklilikleri, Avrupa Sosyal Şartı çerçevesinde analiz ederek bu konuda Türkiye'nin hangi noktada bulunduğuna ve bundan sonrası için de nelerin yapılabileceği konusunda gerekliliklere ışık tutmaktır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, yarı yapılandırılmış bir görüşme formu (Bknz: EK 2) aracılığıyla nicel yöntemin yanı sıra nitel verileri de toplamayı amaçlamaktadır. Buradaki amaç, hem nitel hem de nicel araştırmaların kendi içlerindeki eksikliklerini birbirlerine karşı mümkün olduğunca giderebilmektir. Nicel verilerle ortaya konacak bulgulara ilaveten, açık uçlu sorulara alınacak yanıtlarla birlikte konuya ilişkin nitel verilerin de elde edilmesi ve değerlendirmeye katılması amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında yarı yapılandırılmış görüşme formu, katılımcılara araştırmacı tarafından bizzat yüz yüz yüze uygulanmış ancak nadiren (özellikle iş yoğunlukları sebebiyle acil birim ve yoğun bakım çalışanlarına) doldurması için bırakılıp takip eden günlerin birinde geri alınmıştır. Araştırma için gerekli izinler, Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğü'nden alınmış olup (Bknz; EK 3), veri toplama aracı Ocak-Nisan 2018 tarihleri arasında katılımcılara uygulanmıştır.

3.3.Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nitel ve nicel boyutları olduğundan nicel anlamda *Betimsel Model*'in *(Betimleyici Yaklaşımın)*, nitel kısımda ise *Yorumlayıcı Model*'in benimsenmesiyle yürütülmüş durumdadır.

3.4.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Eskişehir'deki sağlık sektörü özel kesim çalışanları olmakla birlikte söz konusu görüşme formu hem kadın hem de erkek çalışanlara uygulanarak konunun karşı cins perspektifinden görünüşünü de tespit edilmeye çalışılmıştır. Evrenden alınan örneklem ise, Eskişehir sağlık sektörü özel kesim çalışanları içerisinden kadın ve erkek olmak üzere tüm; idari personel, sağlık personeli ve sağlık sektöründe çalışan yardımcı personel statülerine göre kota örneklemesi yöntemiyle tespit edilmiştir. Burada kota örneklemesi; belirli evrenin benzer özellikli (yaş, cinsiyet, istihdam şekli vb. gibi özellikler) alt gruplara ayrılarak bu alt gruplar üzerinde kota oranında katılımcı ile görüşülmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir.

Örneklem olarak bu araştırma; Eskişehir'de izin alınamayan bir kurum ile kendi nam ve hesabına çalışan eczacılar dışında, toplam 352 kişilik bir katılımcı üzerinde uygulanmıştır. Araştırmaya katılan dört farklı kurumun açık isimleri etik değerler gerekçesi ile burada açıkça verilmeyecek olup, A-B-C ve D kodlaması ile bulgular değerlendirilecektir. Kurumların personel sayıları ve araştırma kapsamındaki dağılımları ise Tablo 3.2'deki gibidir;

Tablo 3.2: ***Çalışma Kapsamında İzin Alınan ve Uygulama Yapılan Kurumların Örneklem İçindeki Oransal Dağılımı***

Kurum	Toplam Personel Sayısı / Kişi (N)	Araştırmaya Katılan Sayısı (n)	Araştırmaya Katılım Oranı (%)
KURUM A	712	108	30,7
KURUM B	36	16	4,5
KURUM C	321	85	24,1
KURUM D	902	143	40,6
TOPLAM	**1971**	**352**	**100,0**

Tablo 3.2'de de gösterildiği üzere, çalışmanın saha uygulamasına katılan toplam dört farklı kurumun örneklem içindeki yüzdeleri % 40,6 ile D (toplam personel sayısı 902 kişi) , % 30,7 ile A (toplam personel sayısı 712 kişi), % 24,1 ile C (toplam personel sayısı 321kişi) ve % 4,5 ile B (toplam personel sayısı 36 kişi) kurumu şeklindedir.

Buradaki tüm sayılar kurumlardan araştırma izinleriyle eş zamanlı olarak temin edilmiştir. Ayrıca yine sağlık alanında kabul edilen eczacılar da, kendi işverenleri konumunda yine kendilerinin görünmeleri sebebiyle araştırma kapsamına dâhil edilmemişlerdir.

Bu sayılar üzerinden uygulanan saha araştırmasının analizleri ve bulguları ilerleyen başlıklarda detaylı olarak ele alınacaktır.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamında sağlık çalışanlarının günün önemli bir bölümünü işte geçirmesi, sağlık hizmetlerinin hata kabul etmez yapısı, doktor-hemşire-hasta arasındaki etkileşimin yoğun olması sebebiyle oluşan stres ve gerginlik ortamı sağlık hizmetlerinin kendine has özelliklerinden bazılarıdır.[220] Bu sebeple sağlık çalışanlarının yoğun iş yükü ve acil gelen hastalar ile ilgilenme zorunlulukları nedeniyle bazı katılımcıların gönüllü olmamaları da çalışmanın ve örneklemi genişletme sürecinin kısıtlılıkları arasındadır.

Bir başka kısıtlılık ise, yine araştırmanın uygulama süreci öncesi kurumlardan gerekli izinlerin alınması aşamasında gözlenmiştir. Öyle ki, Eskişehir ilinde özel kesim sağlık sektörü kapsamında dört farklı özel kurum ve bir de üniversite hastanesi bünyesinde özel şirket üzerinden taşeron olarak bir grup çalışan olmasına rağmen, araştırma için tüm bu kurumların ancak toplam dört tanesinden izin alınabilmiştir. Bu dört kurumdaki sağlık sektörü çalışanlarının sayısı toplam 1971 kişidir (görüşme formu uygulamasına müsaade etmeyen kurumun personel sayısı da temin edilememiştir).

3.6. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Bu çalışmada, hem hukuki mevzuata (yazılı ve doküman kaynaklara) hem de kişisel dokümanlara (yarı yapılandırılmış görüşme verilerine) başvurulmuştur. Bu şekilde

[220] KAVUNCUBAŞI, Ş., YILDIRIM, S. (2010). *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*, Siyasal Kitabevi, Ankara.s: 128-129.

araştırmada ikincil veri kaynaklarına ilaveten, açık uçlu soruları da barındıran yarı yapılandırılmış bir görüşme formu uygulaması ile birincil veri kaynaklarının da kullanıldığını söylemek mümkündür.

Verilerin elde edilmesinde kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu, araştırmacı tarafından ilgili literatür incelemesi sonucunda üç kısım şeklinde oluşturulmuştur. Bunlardan birinci kısım; *sosyo-demografik faktörlere*, ikinci kısım; *mesleki, sosyal ve ekonomik faktörlere*, üçüncü kısım ise *çalışma yaşamında kadının konumuna ilişkin faktörlere* dair sorular içermektedir. Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak kullanılacak görüşme formu ile birlikte bu çalışma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Kurulu'nca da onaylanmış durumdadır (Bknz; EK 4).

3.7. Araştırmanın Veri Analizi

Araştırmada, öncelikle güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiş ve görüşme formu kapsamındaki tanımlayıcı faktörler için ise frekans analizlerinden yararlanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu içerisindeki analize uygun iki ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alpha ile test edilmiştir.

Buna göre; verilen ifadelere katılımcıların katılıp katılmadıklarına ilişkin uygulanan Likert ölçeğin Cronbach Alfa değeri ,605 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, kadınların işyerlerinde yaşamaları olası olguların yaşanma sıklıklarına dair uygulanan ordinal ölçeğin Cronbach Alfa değeri ise ,886 olarak hesaplanmış durumdadır.

Tanımlayıcı faktörlerin birbirleriyle aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla ise; Ki-Kare Testleri uygulanmış ve anlamlılık düzeyi '$p < 0,05$' olarak kabul edilmiştir.

3.8. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

Bu bölümde, Eskişehir ilinde özel kesim sağlık sektöründe çalışanlar üzerinde uygulanan görüşmelerden derlenen veri ve istatistiksel bulgular, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı kapsamındaki haklarla paralel şekilde yorumlanacaktır.

Çalışmanın önceki bölümlerindeki literatür taramasına paralel şekilde; başta çalışma hayatı ve kadın işgücüne ilişkin araştırma kapsamında derlenen tanımlayıcı

bulgular ortaya konulacak, daha sonra ikinci alt başlıkta araştırma kapsamında derlenen toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikler ve cam tavan sendromuna ilişkin bulgular ele alınacaktır.

Sonuç bölümünden hemen önce son olarak ise; Avrupa Sosyal Şartı'nın düzenlediği haklara ilişkin yine literatür taramasında ortaya konulan; tüm hakları dört ana grup altında ele alan perspektif üzerinden saha araştırmasının bulguları değerlendirilecektir.

3.8.1 Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmanın saha uygulaması, 1971 kişilik Eskişehir ili özel kesim sağlık sektörü çalışanları arasından 352 kişilik bir örneklem üzerinde uygulanmıştır. Bu örneklemin çalışmanın ana perspektifinden hareketle cinsiyet dağılımına bakıldığında; 294 kadın ve 58 erkek katılımdan oluştuğunu söylemek mümkündür. Bir başka deyişle aşağıdaki tabloda da görülebildiği üzere araştırma örnekleminin % 85,3'ü kadın iken, % 16,5 'de erkek katılımcılardan oluşmaktadır.

Tablo 3.3: ***Araştırma Örnekleminin Cinsiyet Dağılımı***

	Katılımcı Sayısı (Kişi)	**Geçerli Oran (%)**
Kadın	294	83,5
Erkek	58	16,5
TOPLAM	**352**	**100**

Bu örneklemin diğer sosyal ve demografik detayları yine kadın - erkek kırılımlı olarak katılımcı kurumlar bazında aşağıda Tablo 3.4'te detaylı olarak gösterilmektedir.

Tablo 3.4: A*raştırma Örnekleminin Sosyo- Demografik Özellikleri, (Kişi)*

		Kadın				Toplam	Erkek				Toplam
		Kurum A	Kurum B	Kurum C	Kurum D		Kurum A	Kurum B	Kurum C	Kurum D	
Yaş Grup	20 yaş altı	2	0	1	5	**8**	0	0	0	0	**0**
	20-29	47	5	36	52	**140**	12	0	8	7	**27**
	30-39	21	3	19	52	**95**	11	3	2	4	**20**
	40-49	11	3	10	20	**44**	1	2	4	1	**8**
	50 ve üzeri	3	0	3	1	**7**	0	0	2	1	**3**
Toplam		84	11	69	130	**294**	24	5	16	13	**58**
Eğitim durumu	Ortaokul	4	0	6	24	**34**	3	0	1	4	**8**
	Lise	49	4	31	67	**151**	4	2	6	8	**20**
	Ön lisans	14	5	15	24	**58**	7	0	4	0	**11**
	Lisans	15	1	11	15	**42**	9	1	2	1	**13**
	Lisan Üstü	2	1	6	1	**10**	1	2	3	0	**6**
Toplam		84	11	69	130	**294**	24	5	16	13	**58**
Meslek	Hekim	2	1	3	0	**6**	1	2	4	0	**7**
	Hemş.& Ebe	43	0	33	29	**105**	0	0	4	3	**7**
	İdari pers.	16	5	9	28	**58**	14	1	0	0	**15**
	Sağlık Teknisyeni/ Teknikeri	12	3	8	6	**29**	0	2	3	0	**5**
	Yard. Hizm.	10	0	10	60	**80**	9	0	4	9	**22**
	Diğer	1	2	7	6	**16**	0	0	1	1	**2**
Toplam		84	11	69	129	**294**	24	5	16	13	**58**
İstihdam şekline göre	Kadrolu	29	0	22	0	**51**	17	1	3	2	**23**
	Sözleşmeli	53	5	40	10	**108**	6	2	10	1	**19**
	Yevmiyeli (gündelik) çalışanlar	3	4	3	3	**13**	0	2	1	0	**3**
	Taşeron	0	0	5	117	**122**	1	0	2	10	**13**
Toplam		84	9	69	130	**294**	24	5	16	13	**58**
Medeni Durum	Evli	42	6	36	81	**165**	10	2	6	5	**23**
	Bekâr	42	5	33	49	**129**	14	3	10	8	**35**
Toplam		84	11	69	130	**294**	24	5	16	13	**58**
Çocuğunuz var mı?	Evet	39	3	30	78	**150**	10	2	6	3	**21**
	Hayır	45	8	40	51	**144**	14	3	10	10	**37**
Toplam		84	11	69	129	**294**	24	5	16	13	**58**

Araştırmaya katılan dört farklı kurumdaki toplam örneklemin meslek dağılımları, eğitim durumları, istihdam şekilleri, medeni durumları, yaş dağılımları ve çocuk sahipliği

oranları yukarıda Tablo 3.4'deki gibidir. Bu niteliklere detaylı olarak bakıldığında; yaş dağılımının ağırlıklı olarak (% 47 oranında) 20-29 yaş aralığında iken, örneklem % 2,2 düzeyinde 20 yaş altı ve % 2,8 seviyesinde 50 yaş üzeri katılımcıları da kapsamaktadır. Sağlık sektörü, sağlık meslek lisesi gibi lisans eğitimi almamış durumdaki lise mezunlarını da bünyesinde barındırabilen bir sektör olduğundan, buradaki oranlar yaşça daha küçük ve üniversiteye katılmamış katılımcıların da konuya bakış açılarını ölçme noktasında önemli olarak görülebilmektedir.

Örneklemin gösterdiği sosyal ve demografik niteliklerin bir diğeri olan eğitim seviyesi; sektör içindeki çalışma şartlarının iyileştirilmesine katılım noktasında, iş yapış sürecinde haksızlığa maruz kalınması durumunda hakkını arama veya yine çalışma hayatında kadın - erkek eşitliği bağlamında farkındalığın yüksek olması noktasında önemli kabul edilebilmektedir. Burada ortaokul eğitim seviyesindeki katılımcıların % 80'inin kadın olduğu görülmektedir (42 kişiden 34'ü kadındır). Benzer şekilde toplam kadın katılımcıların büyük bir bölümünün (% 51'inin) lise eğitim seviyesinde yığıldığını görmek de mümkündür. Bu durum, literatürde kadınların eğitime ulaşmada yaşadığı düşünülen şartlarda eşitsizlik şeklinde değerlendirilen kadın - erkek eşitsizliğinin bir yansıması olarak düşünülebilir.[221] Ayrıca toplumsal cinsiyet ideolojinden hareketle, kadınların çalışma hayatlarında kendi kendilerine kısıtlayıcı engeller koydukları yönündeki çalışmalar için de, yine eğitim alanında ilerlemeyi tercih etmeyenler kadınlar adına bir örnek oluşturabilir durumda olduğunu söylemek mümkündür.[222]

Örneklem içindeki en yüksek katılıma sahip meslek grubunun 112 kişi ile Ebe ve Hemşire meslek grubu olduğu görülmektedir. Araştırmanın örneklemi kapsamında Hekim sayısı 13 iken, İdari Personel 73 kişi, Sağlık Teknisyenliği/ Teknikerliği 34 ve Yardımcı Hizmetler meslek grubu ise 102 kişilik katılım ile örneklemi oluşturmaktadır. Bu meslek grupları içerisinde, kadın çalışanlar yoğunlukla (112 kişiden 105'i) Ebe-Hemşire meslek grubu içinde yer almaktayken, en az kadın personele sahip meslek grubu ise 13 kişiden 6'sı kadın olan Hekim meslek grubu olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneklem dağılımındaki bu durumun, evren içindeki erkek hekim sayısının kadın hekim sayısından fazla olmasının bir yansıması olduğunu söylemek mümkünse de, daha da mühim olan ve literatürde değinilen; toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikler çerçevesinde

[221] ECEVİT, a.g.k., (2003). s:83-84.
[222] ÖRÜCÜ, KILIÇ, KILIÇ, a.g.k., (2007). s: 117-135.

erkeğe daha aktif ve belirleyici roller atfederek daha kalifiye meslek grupları ve roller yüklenirken, kadınlara görece daha düzenleyici ve erkeğe bağımlı konumlarda rol ve meslek grupları tayin edilmesinin birer yansıması olduğunu söylemek de mümkündür.[223] Saha araştırmasının katılımcı örneklem sayılarının bu dağılımının desteklediği bir diğer nokta olarak ise literatürde sıkça değinilen; kadınların işgücü piyasalarına dâhil olarak istihdama katılsalar dahi genellikle ev ve bakım işlerinin bir uzantısı konumunda olan hasta bakıcılık, hemşirelik, öğretmenlik vb. gibi işlerde istihdam edilmeleri durumunu söylemek mümkündür.[224]

Yine tüm katılımcıların istihdam şekline göre olan dağılımına bakıldığında ise katılımcıların; % 21'i kadrolu, % 35'i sözleşmeli, % 4'ü yevmiyeli (gündelik) ve % 39'u taşeron olarak çalışmaktadır. Bu dağılımın sektör içindeki kadın ve erkek çalışan farklılıklarının yanı sıra, istihdam tipine göre gözlenen farklılıklar ve uygulamadaki değişikliklere ilişkin bilgi verme açısından da önemli olduğu düşünülebilir. Araştırma sağlık sektörü özel kesimi üzerinde yapıldığından, hali hazırda kamu personellerinden farklı olarak gözlenen pek çok hak ve uygulamaları da tespit edici olabilir.

Saha araştırmasından elde edilen araştırmanın ana konusuna ilişkin bulgularına geçmeden önce son olarak örneklemin sosyal ve demografik özellikleri kapsamında; katılımcıların medeni durum ve çocuk göstergeleri, konunun literatür kısmında değinilen evliliğin kadını işgücü piyasalarının dışına iten bir olgu olduğu veya çocuk sahibi olmanın kadının istihdamdan ayrılmasına sebep olduğu yönündeki söylemleri sınamada önemli olabilir.[225] Örneklemin medeni durum dağılımıyla çok radikal farklar oluşturan bir dağılım sergilediğini söylemek olası değildir, zira kadın katılımcıların %56'sı evli iken, erkek katılımcıların % 39'u evli durumdadır. Benzer şekilde ve çocuk sahipliği açısından da katılımcıların çocuk sahibi olanlar ile çocuk sahibi olmayan katılımcılar arasında ciddi farklı olduğunu söylemek mümkün değildir. Keza kadın katılımcıların 150'sinin çocugu varken, 144'ünün çocuğu yok ve erkek katılımcıların da 21'inin çocuğu varken 37'sinin çocuğu yoktur.

Bu şekilde tanımlanabilen örneklem üzerinde uygulanan veri toplama aracıyla elde edilen araştırmanın diğer bulguları bir sonraki başlıkta detaylı olarak incelenecektir.

[223] ECEVİT, a.g.k., (2009). s: 1
[224] ADAK, a.g.k. (2007). s: 138-152.
[225] ARAT, a.g.k. (1994). s: 43-47.

3.8.2.Çalışma Hayatına İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamında derlenen verileri yorumlarken çalışmanın literatür kısmında da değinildiği üzere; öncelikle kadının işgücü piyasalarına katılım oranının düşük olması ve bunun ekonomik ile sosyal nedenleri ile başlamak mümkündür.

Literatürde kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının düşük olmasıyla ilişkilendirilen sosyal nedenlerden biri olarak evlilik yani kadınların evlendiklerinde çalışma hayatının dışına çıkıyor olmaları fikri sıkça yer bulur durumdadır.[226,227] Bu sosyal nedenin, araştırmanın saha uygulaması bulgularıyla da literatürü desteklendiğini söylemek mümkündür. İlk olarak; kadın ve erkek katılımcıların eşlerini çalışıp - çalışmadığına ilişkin yöneltilmiş ölçek uygulamalarında katılımcı kadınların % 94,1'inin eşleri çalışıyorken, bu oranın katılımcı erkeklerde % 45,8 seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Yani aşağıdaki tabloda detaylı olarak görülebildiği üzere; erkek katılımcıların yarısından fazlasının eşi çalışmıyor durumdadır ve cinsiyet ile eşin çalışıyor veya çalışmıyor oluşu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş durumdadır (p= ,000).

Tablo 3.5: ***Eşlerin Çalışma Durumu ve Çalışma Hayatına Ara Vermenin Cinsiyete Göre Dağılımı***

	Kadın / Evet (%)	**Erkek / Evet (%)**	**p < 005**
Eşiniz çalışıyor mu?	94,1	45,8	,000
Çalışma hayatına hiç ara verdiniz mi?	38,6	25,9	,044

Benzer şekilde kadınların işgücüne dahil olma yolunda hep ikincil bir pozisyonda kaldığına, bunun hem işverenlerce nedenlerine, hem toplumdaki sosyo-kültürel dayanaklarına, hem hukuksal uygulamalardaki yerine hem de ekonomik boyutuna önceki bölümlerde detaylı olarak değinilmişti. Burada da sosyal anlamda en köklü etmenlerden biri olarak karşılaşılan sosyo - kültürel dinamikler çerçevesinde; toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikler ile cam tavana ilişkin bulguların, yine konunun literatürüyle paralellik gösterir durumda olduğunu söylemek mümkündür.

[226] ÖNDER, a.g.k., (2013). s: 47.
[227] PALAZ, a.g.k., (2003). s: 87-109.

Araştırmanın literatür kısmında da ele alınan, çalışma hayatına dahil olan kadının istihdam edilse dahi toplumsal cinsiyet rolleri gereğince çalışma hayatına genellikle ara vermek zorunda kalmasına ilişkin çalışmaya paralel şekilde saha araştırmasının tespiti de; cinsiyet ile çalışma hayatına en az bir kere ara verme arasında anlamlı bir ilişki olduğunu destekler durumdadır (p= ,044).[228] Öyle ki, sağlık sektöründe çalışan katılımcı kadınların % 38,6'sı çalışma hayatlarına en az bir kere ara vermiş iken, bu oran erkeklerde % 25,9 seviyesindedir. Ayrıca çalışma hayatlarına ara veren kadınların % 36,6'sı 1 yıldan az süreyle, % 35,6'sı ise 1 ile 5 yıl arasında çalışma hayatlarından uzak kaldıklarını belirtirlerken, kadınlarda gözlemlenen çalışma hayatındaki bu aranın sebeplerine bakıldığında ise; çalışma hayatından bir süre uzak kalan katılımcıların % 37,9'u gerekçe olarak doğum yapmış olmayı, % 12,6'sı ise yine çocuğunu büyütme ihtiyacını bu ayrılışın gerekçeleri olarak göstermiş durumdalardır. Yine tüm bu bulguların literatürde sıkça değinilen çocuk bakım yükümlülüklerinin, kadınların çalışma hayatının dışında kalmalarına yol açan etkisini doğrular nitelikte olduğunu da söylemek mümkündür.[229]

Evliliğin kültürel değerler ve ataerkil zihniyet çerçevesinde sıklıkla çalışma hayatından kopuş getirdiği, araştırma kapsamında açık uçlu sorulara verilen yanıtların anahtar kelimeler çerçevesinde gruplar altında derlenmesiyle de ölçülmüştür. Açık uçlu sorulara göre; katılımcı olan çalışma hayatına ara vermiş kadınların % 9,5'i, bu durumun nedeni olarak evlenmeyi göstermiş durumdadır. Aynı nedene bağlı olarak iş hayatına ara veriş, erkek katılımcılarda ise hiç görülmemektedir (% 0). Bir başka deyişle cinsiyet ile evlilik sebebiyle çalışma hayatına ara verme arasında da anlamlı bir ilişki tespit edilmiş durumdadır (p= ,005). Bu durum konuya dair literatürde değinilen pek çok çalışmayı destekler niteliktedir.[230, 231, 232]

Aşağıdaki tabloda daha detaylı olarak tüm kırılımları gösterilen bu nedenlerin dağılımının, çalışma hayatına en az bir kere ara veren erkek katılımcılar için oldukça farklı olduğunu görmek mümkündür. Zira, en az bir dönem istihdamdan uzak kalan kadın katılımcıların yoğunlukla belirttiği neden olan doğum ve çocuk bakımı, çalışma hayatına ara veren erkek katılımcılarca % 7,7 seviyesinde gözlemlenmiştir. Eşinin doğum yapması ya da çocuğunu büyütme gereksinimi gibi nedenlerin yerini, erkek katılımcılarda daha

[228] EYÜPOĞLU, ÖZER, TANRIÖVER, a.g.k., (2000). s: 210.
[229] EYÜPOĞLU, ÖZER, TANRIÖVER, a.g.k., (2000). s: 200.
[230] ECEVİT, a.g.k., (1988). s: 67-72.
[231] ÖZKAPLAN, a.g.k.,(2009). s: 15-25.
[232] EYÜPOĞLU, ÖZER, TANRIÖVER, a.g.k., (2000). s: 210.

çok % 38,5 oranında eğitim ve % 46,2 seviyesinde kişisel sebepler almış olarak görülmektedir.

Tablo 3.6: ***Çalışma Hayatına Ara Verme Nedenlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı***

	KADIN (%)	**ERKEK (%)**	**p < 005**
Doğum & Çocuk Bakımı	50,5	7,7	,005
Eğitim	10,5	38,5	
Evlilik	9,5	0	
Ailevi Sebepler	4,2	0	
Kişisel Nedenler	14,7	46,2	
İş/Şehir Değişikliği	7,4	0	
Çalışmak İstememek	1,1	0	
İş bulamamak	2,1	7,7	

Yine yukarıdaki tabloda görülebildiği üzere, ataerkil zihniyetin zamanla kadının düşünce yapısını da nasıl etkileyebildiğine ilişkin literatürdeki araştırmalara paralel sayılabilecek şekilde, araştırma bulgularında da çalışma hayatlarına ara veren kadınların % 1,1'inin bir dönem çalışma arzusunda dahi bulunmadıkları da tespit edilmiş durumdadır.[233,234] Ancak erkek katılımcılar arasında böyle bir durum tespit edilmemiştir (% 0). Tüm bu sebeplerle yapılan saha uygulamasında literatüre paralel şekilde cinsiyet ile çalışma hayatına ara verme sebepleri arasında da yüksek bir anlamlılığın tespit edildiğini söylemek mümkündür (p= ,005).

Ancak ne var ki, literatürde kadının zamanla erkek egemen bakış açısını benimsediğine dair çalışma ve benzer araştırmalarla çok da paralel sayılmayacak şekilde; artık kadınların bu erkek egemen zihniyet etkisi altında kalarak kendilerini öncelikli olarak ev işleriyle kodlanmış olarak görmediklerini de söylemek gereklidir.[235] Zira veri toplama aracındaki bir başka ölçeğe göre; *'Sizce ev işi mi daha önemli yoksa ücretli/maaşlı olarak çalıştığınız iş mi?'* sorusuna, kadın katılımcıların % 54,1'i *'her ikisi de eşit'* yanıtı verirken, % 44,9'u ücretli yaptığı işin daha mühim olduğunu ifade etmiştir. Sadece % 1,0 seviyesinde kadın katılımcı, ev işinin daha önemli olduğunu düşünmektedir. Bu verilerin, literatüre göre şaşırtıcı olduğunu söylemek mümkünse de,

[233] ELÇİ, a.g.k., (2011). s: 20.
[234] MEŞE, a.g.k., (2013). s: 408.
[235] MEŞE, a.g.k., (2013). s: 399.

aynı zamanda sağlık sektöründeki kadın katılımcıların toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında, bilinç düzeylerinin düşük olmadığını gösterdiğini de söylemek mümkündür.

Kadın işgücünü etkileyen sosyal etmenler kapsamında literatüre benzer şekilde, kamusal alanda yaşanan toplumsal cinsiyet ilişkilerinin dönüşümünün özel alanda aynı şekilde görülmediği de araştırma kapsamında tespit edilmiş bir başka olgudur. Bu konuda literatürdeki kadının kamusal alanda ücretli işgücü konumunun artmasıyla birlikte, hem özel hem kamusal alanda işgücü ortaya koymak durumunda kaldığından kadınların sonuçta daha çok çalışan bireyler konumunda kaldığı fikri yapılan saha araştırmasının bulgularıyla da pekişir durumdadır.[236] Öyle ki; '*Erkekler ile kadınların çalışma koşulları arasında bir fark görüyor musunuz?'* sorusuna 'Evet' cevabını veren katılımcıların ne gibi farklar gördüklerine ilişkin alınan yanıtları özel alanda halen kadın ve erkek işleri / rolleri ayrımının devam ettiğini göstermektedir. Konuya dair yarı yapılandırılmış görüşmelerden edinilen bazı yanıtlar aşağıdaki gibidir;

> *''Evet fark var, biz eve gittiğimizde de mesaimiz devam ediyor. Erkeklerin ise eve gidince mesaisi bitiyor. Hem işte hem de evde çalıştığımız için daha yoruluyoruz. Bu yorgunluk da doğal olarak hem eve hem işe yansıyor. Erkekler her zaman daha dinç ve rahatlar, bayanlara göre..''* (Kadın, 25)

> *''Erkekler sadece iş yerinde işini biliyor, biz ise sadece iş yerinde çalışmakla kalmayıp evde de işlere devam ediyoruz..''* (Kadın, 34)

Kadın işgücünün kısıtlamalarından biri olan toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünün halen özel alanda devam ettiğine ilişkin yapılan araştırmaya benzer sonuçların elde edildiği bir başka ölçek ise açık uçlu; *'Sizce Türkiye'de çalışan kadınların en önemli sorunu nedir?'* görüşme sorusuna verilen yanıtlardan derlenmiş durumdadır;[237]

[236] EISENSTEIN, a.g.k., (1982). s: 569.
[237] ECEVİT, a.g.k., (2009). s: 1

‘*’Ev işlerinin kadının görevi olarak görülmesi yüzünden iş yerinde yorulmamıza rağmen eve gelince bir de ev işleriyle uğraşmak.’’* (Kadın, 20)

‘’Dışarıdaki iş dahil evde de ev, çocuk vs. her şeyin erkeklerin kadınlardan beklenmesidir. Çalışma saatlerim evde de çalışabilmek için çok fazla.’’ (Kadın, 26)

‘*’Bence çalışan kadınların çalışmayan kadınlarla evde aynı işlere devam etmeleri. Çalışan kadınların ev hanımlarıyla evde aynı işi yapmaları, eşlerinin hiç yardımcı olmaması..’’* (Kadın, 45)

Kadın işgücün profilinde belirleyici diğer bir sosyal dinamik olan cam tavan ile ilgili olarak, çalışmanın literatür taramasında da değinilen, kadınların işe giriş veya işte yükselme süreçlerinde karşılaştıkları görülmez engellerden özellikle kişinin kendi kendine koyduğu engeller konusuna örnek oluşturabilecek veriler, araştırma kapsamında benzer şekilde elde edilmiş durumdadır.[238,239,240] Saha uygulamasında çalışan kadınlarla ilişkili verilen beş farklı olguya kadın katılımcıların uyguladıkları önem sıralamaları neticesinde; % 36,6’sı çalışan kadın olmakla alakalı en önemli olguyu ‘*ev işlerini yerine getirememek’* olarak görürken, % 20,92’si *‘çocuk bakım yükümlülüklerini yerine getirememe*’yi en önemli olgu olarak değerlendirmektedir. Ancak bu orana çok yakın şekilde % 20,78’i ise *‘çalışan kadın için başarılı bir kariyere sahip olmak ve işyerinde sürekli yükselmeyi’* en önemli olgu olarak da kodlamış durumdadır. Devamında; % 12,4’ü ‘*kendini geçindirecek kadar para kazanmayı’* ve sadece % 9,3’ü ise ‘*evi geçindirecek kadar para kazanıyor olmayı’* kadın çalışanlar için en önemli olgular olarak atfetmişlerdir. Yani bir başka deyişle çalışıyor olmakla alakalı; kadın katılımcılar için aşağıdaki bu beş farklı olgu arasındaki önem sıralaması en önemliden en az önemliye doğru olmak üzere;

1.Ev işlerini yerine getirememek,

[238] ALİCAN, SALLAN GÜL, a.g.k., (2008)., s: 60.
[239] ÖRÜCÜ, KILIÇ, KILIÇ, a.g.k., (2007). s: 117-135.
[240] GÖKKAYA, a.g.k., (2014), s: 371-383.

2.Çocuk bakımı yükümlülükleri yerine getirememek,

3.Başarılı bir kariyer sahibi olmak ve işyerinde sürekli yükselmek,

4..Kendini geçindirecek kadar para kazanmak,

5.Evi geçindirecek kadar para kazanmak

şeklinde tespit edilmiştir ve detaylı olarak aşağıdaki tabloda gösterilmektedir;

Tablo 3.7: ***Çalışan Kadınla İlgili Olguların Kadın ve Erkek Cevaplayıcılara Göre Önem Sıralaması***

Olgular	Öncelik Sıralaması	
	Kadınlara Göre	Erkeklere Göre
Başarılı bir kariyer sahibi olmak ve işyerinde sürekli yükselmek	3	4
Kendini geçindirecek kadar para kazanmak	4	3
Evi geçindirecek kadar para kazanmak	5	5
Ev işlerini yerine getirememek	1	1
Çocuk bakımı yükümlülükleri yerine getirememek	2	2

Burada kadınlar için oluşan önem sıralamasına göre birinci ve ikinci sırada önemli olarak değerlendirilen ev işlerini yerine getirememek ve çocuk bakım yükümlülüklerini yerine getirememek olguları doğrudan özel olanla ilgili olgular olarak karşımıza çıkarken, yine kadınlar için üçüncü, dördüncü ve beşinci sırada önemli olarak değerlendirilen diğer üç olgunun da kamusal alanla ilişkili olgular olduğunu söylemek mümkündür. Bu sebeple bu bulguların dikkat çeken noktalarından biri, kadınların da erkeklerle ilk iki önem olgusunu aynı sıralama ile paylaşıyor olmaları ve en son önemli olarak gördükleri olguda da yine cinsiyet farkının gözlenmiyor olması olarak düşünülebilir. Bir başka deyişle, çalışan kadının ev işlerini yerine getiremiyor ve çocuk bakım yükümlülüklerinden uzak kalıyor olduğu fikri, hem kadın hem de erkek katılımcılarca çalışan kadınlarla alakalı en önemli ilk iki olgu olarak kodlanmış durumdadır. Ayrıca yine hem erkeklerin hem kadınların '*evi geçindi*rme' fikrini kadınlar için öncelikli bir olgu olarak görmemeleri de önemli bir diğer bulgu olarak değerlendirilebilir durumdadır. Verilen olgular arasında yapılan öncelik sıralamasında kadınların erkek katılımcılarla aynı sıralamaya koyduğu bu olgular, literatürde konuya dair yapılan çeşitli çalışmalarda vurguladığı gibi; toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünün varlığı ve bunun dışına çıkıldığında kadınların da hane

içinde sadece kendilerine yüklenen ev veya çocuk bakım yükümlülüklerini aksatıyor olmaktan ötürü duydukları gözlenen iç huzursuzluk gibi dinamikleri destekler niteliktedir. Ayrıca bu iş bölümünün kabulünü de yansıtarak evi geçindirme fikrinin kadınlarca kendi öncelikleri olarak kabul görmediğini de göstermektedir.[241,242] Erkek katılımcılar için ayrıca çalışan kadının kendini geçindirecek kadar gelir elde etmeleri, kadının başarılı bir kariyer sahibi olması ya da evi geçindirecek kazanç elde etmesinden daha öncelikli olarak kabul edilmektedir. Bu sonucun da konuya dair literatürde değinilen kadının elde ettiği gelirin hane içi gelir içerisinde *'ek gelir'* olarak kabul gördüğü tespitini pekiştirir durumda olduğunu söylemek mümkündür.[243, 244, 245]

Tablo 3.8: ***Kadınların Çalışmasıyla İlişkili Olguların Cinsiyet Bazlı Desteklenme Durumları*** **(%)**

	Kadın (294 Kişi)			**Erkek** (58 Kişi)			**TOPLAM**		
	Katılmıyorum	**Fikrim yok**	**Katılıyorum**	**Katılmıyorum**	**Fikrim yok**	**Katılıyorum**	**Katılmıyorum**	**Fikrim yok**	**Katılıyorum**
Ülkemizde kadın dilediği işe/mesleğe kolayca sahip olabilir.	46,0	13,6	23,9	9,7	2,6	4,2	55,7	16,2	28,1
Çalışmak kadının ev ve çocuk üzerindeki sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştırır.	18,7	18,8	46,0	4,3	3,1	9,1	23,0	21,9	55,1
Annelerinin çalışıyor olması çocukları üzerinde olumsuz etkiye sebep olur.	21,3	27,0	35,2	3,1	6,0	7,4	24,4	33,0	42,6
Kadının çalışmasından ziyade evde kalıp, ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları yerine getirmesi toplumun kalkınmasında daha önemlidir.	63,6	14,5	5,4	10,8	3,1	2,6	74,4	17,6	8,0

Kadın işgücünü etkileyen sosyal faktörler kapsamında, saha araştırmasında güvenilirlik analizi sonucu Cronbach Alfa değeri 0,605 olarak hesaplanan güvenilir ölçeğin sonuçları, erkek egemen ideolojinin etkisinde kalan ve kendisi için dikey

[241] ECEVİT, a.g.k., (2009). s: 1
[242] ECEVİT, a.g.k., (1995). s: 117-128.
[243] ÖZVARIŞ, a.g.k., (2008). s: 169.
[244] AKSOY, a.g.k., (2006). s: 32-33.
[245] ÇAKIR, a.g.k., (2008). s: 25-47.

katmanlaşmayı kıramayan kadının varlığının literatürdeki tartışmalarını haklı çıkartır durumdadır.[246] Çünkü hem kadın hem erkek katılımcıların, çalışıyor olmanın kadının ev ve çocuk üzerindeki sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştıracağı fikrine katılıyor oldukları tespit edilmiştir. Öyle ki, Tablo 3.8'de de görülebildiği gibi; '*Çalışmak kadının ev ve çocuk üzerindeki sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştırır.'* olgusuna toplam katılımcıların % 55'i katılıyor durumdadır. Bu katılan katılımcıların yaklaşık % 83' ü ise kadındır (toplam yanıtlar içerisinde % 46 seviyesinde dağılım göstermektedir). Araştırma kapsamında benzer şekilde '*Annelerinin çalışıyor olması çocukları üzerinde olumsuz etkiye sebep olur.'* olgusu yine toplam katılımcıların % 42,6'sı tarafından destek bulurken, bu destekçilerin yine %82'sı kadın katılımcılar olarak tespit edilmiştir.

Kadınların çalışma hayatına katılmalarına ilişkin toplumsal cinsiyetin ve cam tavan çalışmalarının önemli bir yansıması mahiyetinde, saha araştırmasında '*Kadının çalışmasından ziyade evde kalıp, ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları yerine getirmesinin toplumun kalkınmasında daha önemlidir.'* olgusunun halen kadın katılımcılar arasında dahi az da olsa (% 5,4 seviyesinde) destek bulduğu da gözlenmiş durumdadır. Toplumsal cinsiyet ve cam tavan eksenli bu bakış açısının saha araştırmasındaki diğer bulgularına devam edildiğinde; kadınların '*Türkiye'de istedikleri işe/mesleğe kolayca sahip olabilecekleri'* fikrine toplam katılımcıların %55'i katılmazken, kadın katılımcıların bu oran içerisindeki dağılımı % 83 seviyesindedir.

Benzer şekilde halen kadınların, gerek toplumsal cinsiyet ideolojisinin etkisi gerekse düşük ücret gibi farklı gerekçelerden biri veya birkaçı ile ilgili olsun olmasın, kendileriyle alakalı dışarda ücretli bir işte varlık gösterme ve çalışma hayatına katılma noktasında gönülsüz bir kitleye sahip olduklarını da görmek mümkündür. Bu konuda *'Sizce kadınlar ücretli/maaşlı bir işte çalışmalı mı?*' sorusuna, kadın katılımcıların % 2,8'i 'Hayır' cevabını vermiş durumdadır. Bu oran erkek katılımcılar arasında % 14,3 seviyesinde olduğundan, kadınların ücretli bir işte çalışıp / çalışmamasına ilişkin verilen yanıtlarla cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (p= ,000). Bu durum kadının evlilik, düşük eğitim seviyesi, toplumsal cinsiyet rolleri ve düşük ücret gibi pek çok nedenle ilişkili olarak çalışma hayatının dışında kalmayı zaman zaman kendi

[246] ECEVİT, a.g.k., (2009). s: 1.

kendilerine arzu ettikleri şeklindeki literatürde yer bulan tespitlerinin geçerliliğini de göstermektedir.[247,248,249,250,251]

Benzer şekilde kadının işgücü piyasasındaki varlığının toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkisi bağlamında, kadının çalışma hayatının dışında kalma eğilimine dair araştırma kapsamında yine bu literatüre benzer sonuçlar elde edilmiş durumdadır. Kadın katılımcıların %30,1'i eğer eşleri çok para kazanırsa ve % 27,7'sinin de eğer kendilerinin çalışma dışı bir geliri olursa çalışmayı bırakabilecekleri yönünde görüş bildirmiş oldukları saptanmıştır. Burada erkek katılımcıların da çalışma dışı gelir durumunda % 37,5 seviyesinde işgücü piyasası dışında kalma eğilimi, cinsiyet ile çalışma dışı gelirin olması durumda çalışmayı bırakma olgusu arasında anlamlı ilişkiyi bozarken (p= ,142), yine erkeklerin eğer eşleri çok para kazanırsa çalışmayı bırakma eğiliminin % 10,7 seviyesinde olması, cinsiyet ile eşinin çok para kazanması durumunda çalışma hayatı dışında kalma tercihi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmesini sağlamaktadır (p= ,003). Bir başka deyişle; erkekler eşleri çok para kazansa dahi çalışma hayatını terk etmez iken, kadınlar eşlerinin çok para kazanması durumunda işgücü piyasalarının dışında kalmaya daha sıcak bakmaktadırlar.

Literatürde kadının işgücüne katılımında önemli bir diğer sosyal parametre olan eğitim konusunda da çeşitli çalışmalar mevcuttur. Bunlar; eğitime ulaşmada yaşanan cinsiyet ayrımcılığının istihdama etkileri, eşit eğitim düzeyi sağlansa bile kadınların sosyal ve kültürel etmenler sebebiyle ikincil özne pozisyonuyla istihdamda daha az tercih edilir oluşları, istihdam edilseler bile evi geçindirme görevi kadına ait görülmediğinden düşük ücretli işgücü olarak konumlandırılmaları ve mesleki yükselmede yine ataerkil zihniyetin yansımalarıyla karşı karşıya kalmaları gibi pek çok dinamiğe vurgu yapmaktadır.[252,253,254] Tüm bu çalışmaların ve araştırmaların yansıra, eğitimin kadın işgücü üzerinde çift yönlü etkilerinden biri olan hem ücrette iyileşmeyi sağlayıcı hem de toplumsal cinsiyet ideolojisine karşı farkındalığı arttırıcı yönü olduğuna dair literatürdeki

[247] EYÜPOĞLU, ÖZER ,TANRIÖVER, a.g.k., (2000). s: 200.
[248] ECEVİT, a.g.k., (2009). s: 1
[249] ECEVİT, a.g.k., (1995). s: 117-128.
[250] ECEVİT, a.g.k., (1988). s: 67-72.
[251] MEŞE, a.g.k., (2013). s: 408.
[252] HOTAR, a.g.k, (2011). s: 84-86.
[253] TANSEL, a.g.k., (2002). s: 5.
[254] PALAZ, a.g.k., (2003). s: 87-109.

çalışmalara pekiştirici nitelikte sonuçlar, yine araştırma kapsamında da elde edilmiş durumdadır.[255]

Öyle ki, eğitim düzeyi ile kazanılan ücretin kim tarafından muhafaza edildiği (p= ,002) ve eğitim düzeyi ile kazanılan gelirin nasıl harcanılacağına kimin karar verdiği arasında da anlamlı ilişkiler tespit edilmiş durumdadır (p= ,021). Eğitim düzeyi ile ücretin muhafazası ve eğitim düzeyi ile harcama planlamasının cinsiyet kırılımlı farklarına bakıldığında ise bulgular aşağıda Tablo 3.9'daki gibidir.

Bulgulardan da görüldüğü üzere, ortaokul mezunu kadın katılımcıların % 40'ı aldığı ücreti muhafazası için eşine teslim ederken, %50'si de kazandığı ücretin harcama planını sadece eşine bırakır durumdadır. Bu durum ortaokul eğitim seviyesindeki erkek katılımcılar da ise, hiç birinin sadece eşine muhafaza veya sadece eşine harcama kararı bırakmadıkları yönünde tespit edilmiştir. Benzer şekilde, lisans üstü eğitim seviyesindeki kadın katılımcıların yine hiç biri muhafaza ve harcama planını sadece eşine bırakır durumda olmadıkları görülmektedir. Yani eğitimin, işgücü piyasasındaki kadınlar üzerinde maddi anlamda hayatlarına yön vermede, ferdi kararlar alabilme ve özgür olma imkânlarının arttığını söylemek mümkündür.

Tablo 3.9: ***Kazanılan Gelirin Muhafazası ile Harcama Kararının Eğitim ve Cinsiyete Göre Dağılımı***

			Aldığınız ücreti/maaşı kim muhafaza ediyor? (%)			Toplam (%)	**Kazandığınız paranın nereye/nasıl harcanacağına dair kararı kim veriyor? (%)**				Toplam (%)
			Bende durur.	**Eşime veririm.**	**Bir kısmı bende durur, bir kısmını da eşime veririm.**		**Sadece ben**	**Sadece eşim**	**Eşimle ortak karar veriyoruz.**	**Aile büyükleri**	
Kadın	Eğitim düzeyi	Ortaokul	5,5	40,0	19,7	11,3	3,7	50,0	18,2	7,7	11,3
		Lise	56,5	35,0	42,3	51,5	56,0	50,0	46,9	53,8	51,4
		Ön lisans	20,0	15,0	21,1	19,9	21,6	0,0	18,9	15,4	19,9
		Lisans	14,0	10,0	14,1	13,7	14,2	0,0	13,3	23,1	14,0
		Lisans Üstü	4,0	0,0	2,8	3,4	4,5	0,0	2,8	0,0	3,4
	Toplam Cevaplayıcı Sayısı (Kişi)		**200**	**20**	**71**	**291**	**134**	**2**	**143**	**13**	**292**

[255] ÖNDER, a.g.k., (2013). s: 49-50.

Tablo 3.9: ***Kazanılan Gelirin Muhafazası ile Harcama Kararının Eğitim ve Cinsiyete Göre Dağılımı (Devam)***

Erkek	Eğitim düzeyi	Ortaokul	9,3	0,0	36,4	13,8	6,3	0,0	27,3	0,0	13,8
		Lise	34,9	75,0	18,2	34,5	46,9	100,0	13,6	33,3	34,5
		Ön lisans	23,3	25,0	0,0	19,0	15,6	0,0	18,2	66,7	19,0
		Lisans	20,9	0,0	36,4	22,4	25,0	0,0	22,7	0,0	22,4
		Lisans Üstü	11,6	0,0	9,1	10,3	6,3	0,0	18,2	0,0	10,3
	Toplam Cevaplayıcı Sayısı (Kişi)		**43**	**4**	**11**	**58**	**32**	**1**	**22**	**3**	**58**

Bir önceki bölümde değinildiği üzere; kadının işgücüne katılımı ve istihdamda yer almasıyla ilişkili etkili olan ikinci bir faktör grubu olarak ekonomik faktörler kapsamında; araştırmada kadınların erkeklere oranla ücretli/maaşlı bir işte çalışmaya başladıkları yaş aralıklarına bakılmış ancak anlamlı bir fark tespit edilememiştir (p= ,263). Ayrıca yapılan literatür taramasında, kadın işgücünün ekonomik boyutuyla alakalı önemli bir nokta olarak; kadının geç de olsa ya da ara vererek dahi de olsa, işgücüne katılmış ve istihdam edilmiş olmasının kadınların düşük ücretli konumunu değiştirmediğine yönelik bulgular mevcuttu.[256] Bu durum araştırma kapsamında; katılımcıların ihtiyaçlarının büyük bir bölümünü karşıladıkları gelir olarak '*Kendi Gelirim', 'Eşimin Geliri*' ve '*Ek Gelirim'* seçenekleri arasındaki cevap dağılımları ile de ölçülmeye çalışılmıştır. Tespit edilen bulgular neticesinde, cinsiyet ile ihtiyaçların büyük bir bölümünün karşılandığı gelir tipi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş durumdadır (p= ,000). Bir başka deyişle araştırmada; kadınların ihtiyaçlarını karşılamada ağırlıkla kullandıkları gelir tipine bakıldığında ve sonuçlar erkek çalışanların yanıtlarıyla karşılaştırıldığında, literatürde Hartmann tarafından kadının düşük ücretli olmasıyla da ilişkilendirilen ve erkeğin aile ücreti pastasında büyük pay sahibi olması anlayışına dayandırılan kadının erkeğe ekonomik bağımlılığını besleyen görüşlere paralel bulgular tespit edilmiş durumdadır (Bknz; Tablo 3.10).[257] Buna göre; kadın katılımcıların % 77,9'u ihtiyaçlarının büyük bir bölümünü kendi gelirleri ile karşılıyorlarken, % 21,8'i ihtiyaçlarının büyük bir bölümünü eşinin geliri ile karşıladıklarını ve % 1,02'si de bunun için ek gelirlerini kullandıklarını belirtmişlerdir. Bu dağılım erkek katılımcılarda ise; % 96,6 seviyesinde kendi maaşları ve % 3,4 seviyesinde ek gelir başlıkları altında toplanırken, ihtiyaçlarının büyük bir

[256] AKSOY, a.g.k., (2006). s: 32-33.
[257] HARTMANN, a.g.k., (1979). s: 15.

bölümünü karşılamada eşlerinin maaşlarına hiç başvurmadıkları verilen yanıtlardan tespit edilen bulgulardır.

Tablo 3.10: ***İhtiyaçların Büyük Bir Kısmını Karşılamada Kullanılan Gelir Kaynağının Cinsiyete Göre Dağılımı***

	İhtiyaçlarınızın büyük bir kısmını hangi gelirle karşılıyorsunuz? (%)			p
	Kendi maaşım	Eşimin geliri	Ek gelirim	
Kadın	77,9	21,08	1,02	0,00
Erkek	96,6	0,0	3,4	

Konuya ilişkin yarı yapılandırılmış görüşme formuyla elde edilen yanıtlar da, yine düşük ücretin kadın işgücünün temel sorunlarından biri olduğunu gösterir vaziyettedir. Ancak burada tespit edilen bir diğer noktanın ise; aynı işi yapan çalışanların kamu sektöründe istihdam edilen aynı pozisyondaki çalışanlardan daha az ücret elde ediyor olmalarından duyulan rahatsızlık olduğunu da söylemek gereklidir. Öyle ki, çalışan kadınların sorunlarına ilişkin çözüm önerileri sorulduğunda katılımcılardan alınan yanıtlar aynı iş kolundaki devlet ve özel sektör farklarına ilişkin detayları içermektedir;

> *'Devletin sadece kamu kurumlarını değil, özel sektör kurumlarını da denetleyerek çalışma saatleri, ücret ve maaş hususunda inceleme yapıp, hak ve adaletin uygulanmasına ilişkin kurallar getirmesi lazım..'*(Kadın, 34)

> *'Devlet güvencesinde çalışan kadınların hem ekonomik hem de mesleki şartları daha uygun.'* (Erkek, 50)

> *'Devlet tarafından kamu çalışanları için sağlanan imkanlar özel sektörde çalışanlar için de sağlanmalı..'*(Kadın, 35)

> '*Daha iyi şartlarda daha fazla hakla çalışmak isterdim. Aynı şartlarda çalışıp farklı haklarımız olan çok devlet memuru var.'* (Kadın, 26)

Araştırma kapsamında kadının düşük ücretli oluşunu, dışarda ücretli bir işte çalışıyor olmanın nedenine ilişkin yöneltilmiş açık uçlu sorunun yanıtlarının kümelendirilmesi ile de görmek mümkündür. Zira dışarda ücretli bir işte çalışıyor olmanın nedeni olarak kadın katılımcıların % 54,9'u *'ekonomik özgürlük'* yanıtını vermişken bu oran erkeklerde sadece % 9,3 seviyesindedir. Ya da benzer şekilde *'evin geçimini sağlamak / aileye bakabilmek'* kadınların %1,8'i için bir neden iken, bu oran erkeklerde % 23,3 seviyesinde tespit edilmiştir. Bir başka deyişle cinsiyet ile ücretli bir işte çalışma nedeni arasında da anlamlı bir ilişki tespit edilmiş durumdadır (p=,000) ve dışarda ücretli bir işte çalışmaya ilişkin cinsiyet bazlı derlenen diğer yanıtlar ise aşağıdaki Tablo 3.11'deki gibidir;

Tablo 3.11: ***Cinsiyete Göre Dışarıda Ücretli/Maaşlı Bir İşte Çalışma Nedenleri Dağılımı***

Nedenler (%)	Ekonomik özgürlük	Daha iyi bir yaşam standardını yakalamak	Aile bütçesine katkı sağlamak	Evin/Ailenin geçimini sağlamak	Çocuklarına daha iyi imkânlar sağlayabilmek	Diğer nedenler	**p**
Kadın	54,9	18,5	5,9	1,8	6,3	12,6	,000
Erkek	9,3	46,5	2,3	23,3	0,0	18,6	

Burada da görüldüğü üzere kadın katılımcıların tıpkı yukarıdaki öncelik sıralaması ölçeğinde olduğu gibi evin / ailenin geçimini sağlama amacı, dışarıda ücretli bir işte çalışıyor olmasındaki hedefleri arasında öncelikli durumda değildir (% 1,8). Ancak ailenin geçimini sağlama amacı erkek katılımcıların yaklaşık dörtte biri için maaşlı bir işte çalışıyor oluşun ana amacı durumundadır. Bir diğer nokta ise konuya ilişkin daha önce belirttiği gibi kadının aldığı ücretin ki burada kadın emeğinin düşük ücretli olmasının da etkisi mühimdir, hem kadın hem erkek nezdinde toplum içinde hep bir '*ek gelir'* konumunda algılanıyor ve yorumlanıyor olması, araştırma bulgularında da

desteklenir durumdadır.[258] Örneğin hem kadın hem erkek katılımcılar arasında, kadının dışarda ücretli bir işte çalışmasının amacı olarak aile bütçesine katkı sağlamak kabul görürken, kadın bu şekilde hane gelirinin sadece bir destekleyicisi pozisyonda gören kadın katılımcıların oranının (% 5,9), erkek katılımcıların oranından (% 2,3) daha fazla olması da dikkat çekebilecek bir başka noktadır.

Yine literatürde değinilen fikir ve bulgulara paralel olarak; işyerlerinin, kreş vb. gibi imkânlar sağlayarak kadın çalışan sayısını arttırabileceği fikri % 70,7 seviyesinde kadın katılımcılarca destek bulurken, konuyu % 12,5 seviyesinde erkek katılımcılarca da desteklemektelerdir.[259] Benzer şekilde devletin süreç içindeki yaptırımını arttırması gerekliliğine dair, araştırmanın saha uygulamasında da paralel sonuçlar derlenmiş durumdadır. Tablo 3.12'de özetlendiği gibi; devletin, kadının istihdam edilmesi noktasında yaptırıcı adımlar atması, % 65,9 oranında kadın katılımcılar tarafından gerekli görülürken, erkek katılımcılar da bu gerekliliğe % 11,4 oranında katılıyor durumdadır.

Tablo 3.12: ***Kadınların İşgücüne Katılımlarını Arttırmaya Yönelik Olgulara Yaklaşımın Cinsiyete Göre Dağılımı*** **(%)**

	Kadın			**Erkek**			**Toplam**		
	Katılmıyorum	**Fikrim yok**	**Katılıyorum**	**Katılmıyorum**	**Fikrim yok**	**Katılıyorum**	**Katılmıyorum**	**Fikrim yok**	**Katılıyorum**
İşyerleri, kreş vb. gibi imkânlar sağlayarak kadın çalışan sayısını arttırabilir.	5,4	7,4	70,7	1,4	2,6	12,5	6,8	9,9	83,2
Devlet, kadının istihdam edilmesi noktasında yaptırıcı adımlar atmalıdır.	3,4	14,2	65,9	1,7	3,4	11,4	5,1	17,6	77,3

Konuya dair yarı yapılandırılmış görüşmelerde de çalışan kadınların şartlarını iyileştirmeye yönelik çözüm önerilerine dair yöneltilen sorulara katılımcılardan alınan

[258] AKSOY, a.g.k., (2006). s: 32-33.
[259] ALİCAN, SALLAN GÜL, a.g.k., (2008). s: 77-80.

cevaplar, bu alanda devletin adımlarının beklendiğini daha açık bir şekilde göstermektedir;

> *'Ulaşım için servislerin konulması gerek, kreşlerin açılması ve çalışan annenin çalışma saatlerine göre ayarlanması lazım. Bakıcı ve kreş ücretlerine destek de olunabilir..'* (Kadın, 44)

> *' Her iş yerinin kendi kreşleri olmalı..'*(Erkek, 30)
>
> *'İşyerinde mutlaka kreş sorunu çözülmeli, devlet iş yerlerinde kreşi mecbur tutmalı..'* (Kadın, 40)

Literatürde değinilen kadın işgücü ve istihdamında etkili olan sosyal ve ekonomik pek çok dinamik, yukarıda da görüldüğü üzere bu araştırmanın saha uygulamasından da sınanmış durumdadır. Burada görünen kadının düşük oranda işgücü piyasalarına katılımının önlenebilmesi ve buna sebep olan ekonomik ile sosyal faktörlerin ortadan kaldırılmasına yönelik artık ulus üstü veya yerel pek çok uygulama, sözleşme ve düzenleme mevcut durumdadır. Türkiye de, gelişme sürecini devam ettiren bir ülke olarak kadının eğitime entegresi, piyasaya dâhil olmuş kadın işgücü oranının ve niteliğinin arttırılması, cinsiyet temelli sosyal ve ekonomik eşitsizliklerin minimize edilmesi, dikey ve yatay katmanlaşmanın kırılması noktasında farkındalık düzeylerinin yükselmesi, ücret politikalarında eşitliğin gözetilmesi gibi pek çok yapıcı amaç ve adım için bu gibi uluslararası veya uluslar üstü çalışmaların içinde yer almakla kalmayıp, ülke içi mevzuatı da bu düzenlemelere uyumlu hale getirerek sürdürülebilirliği sağlamaya çalışmaktadır. Bir başka deyişle, Türkiye'nin güçlü bir ekonomik yapı için nitelikli ve eşitlikçi bir işgücü ile insan faktörünü üretim sürecinde en etkili şekilde konumlandırıldığı sağlam bir iktisadi yapıya ihtiyaç duyduğunu ve bu yolda da gerek ulusal gerekse uluslararası araçları kullanması gerektiğini söylemek mümkündür. Bu sebeple, Türkiye'nin bazı maddelerine çekince koyarak imzaladığı Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Türkiye'deki çalışma hayatında kadına dair yarattığı düzenlemelere bir saha araştırmasıyla bakmanın anlamlı olabileceği düşünülmüştür.

Saha araştırmasının bulguları, Avrupa Sosyal Şartı'nın düzenlediği haklar kapsamında araştırmanın literatür bölümünde ele alındığı üzere Şart'ın düzenlediği dört alt hak grubu üzerinden incelenecektir. Bunlar hatırlanabileceği üzere;

-*Çalışma, Eğitim ve Fırsat Eşitliği Grubu,*

-*Sağlık, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Koruma Grubu,*

-*Çalışanların Hakları Grubu*

-*Çocuklar, Aileler ve Göçmenler* şeklindedir.[260]

Bu hak gruplarına ilişkin bulgulara geçmeden önce, ilk olarak araştırma kapsamında, katılımcıların Avrupa Sosyal Şartı'na olan farkındalıklarına bakıldığında; sadece % 7,8'sinin Avrupa Sosyal Şartı'nın ne olduğuna dair bilgisi ya da fikri olduğu tespit edilmiş durumdadır. Ayrıca aşağıdaki tabloda da görülebildiği üzere; tıpkı yaş ve cinsiyet ile Avrupa Sosyal Şartı hakkında bilgi sahibi olmak arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemediği gibi (p = ,054 ve ,788) eğitim seviyesi ile Avrupa Sosyal Şartı'na dair bilgi sahibi olmak arasında da anlamlı bir ilişkin tespit edilmiş değildir. Avrupa Sosyal Şartı hakkında bilgi sahibi bu katılımcıların büyük bir bölümü (% 16,7) doktora eğitim seviyesindelerdir (p= ,159). Burada sadece meslek grupları ile Avrupa Sosyal Şartı hakkında fikir ya da bilgi sahibi olma arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiş durumdadır (p= ,030).

Aşağıdaki Tablo 3.13' de de görüldüğü üzere; Şart'a dair fikir ve bilgisi en az olan meslek grubu % 30,6 oranıyla Hemşire & Ebe'ler iken, İdari Personel meslek grubu arasında Şart'ın bilinirliği % 44,5 oranıyla en yüksek seviyede gözlenmektedir (p= ,030). Bu durum Şart'ın düzenlediği hakların, diğer meslek gruplarına oranlar idari personel meslek grubuna daha doğrudan etki ettiği ya da daha ilişkili olduğu yönündeki tartışmaları da beraberinde getirebilecektir. Ancak yine de özellikle uygulama sürecinde edinilen gözlemler ışığında; sağlık alanındaki diğer meslek gruplarına oranla idari personelin çalışma koşullarının görece daha az stresli oluşunun ve mesai saatleri içerisinde farklı konulara vakit ayırabilirliğinin daha kolay oluşunun bu gibi sosyal düzenlemelerin araştırılmasına veya takip edilmesine daha fazla olanak sağladığı da düşünülebilmektedir. Ayrıca yine idari personellerin örneğin bir hekim, hemşire ya da yardımcı hizmetler personeline oranla, iş yapış süreçlerinde kanun, yönetmelik vb. gibi

[260] ATAMAN, a.g.k., (2010). s: 48-49.

resmi düzenlemelerle daha fazla içiçe olmalarından ötürü yine Şart hakkında daha fazla oranda bilgi sahibi olmaları da anlamlı olarak düşünülebilir durumdadır.

Tablo 3.13: ***Avrupa Sosyal Şartı'nın Bilinirliğinin Demografik Dağılımı (%)***

Avrupa Sosyal Şartı nedir biliyor musunuz?	Eğitim Durumu						Yaş Grubu					
	Ortaokul	Lise	Ön lisans	Lisans	Lisansüstü	p	20 yaş altı	20-29	30-39	40-49	50 ve üzeri	p
Evet	7,40	29,60	29,60	29,70	3,70	,159	3,70	33,30	40,70	11,11	11,10	,054
Hayır	12,20	49,80	19,00	14,30	4,70		2,20	48,89	31,80	15,00	2,20	

Avrupa Sosyal Şartı nedir biliyor musunuz?	Cinsiyet			Meslek Grubu							
	Kadın	Erkek	p	Hekim	Hemşire & Ebe	İdari personel	Sağlık memuru	Sağlık Teknisyeni/Teknikeri	Yardımcı Hizmetler	Diğer	p
Evet	85,20	14,80	,788	3,70	14,80	44,59	0,00	3,70	22,20	11,10	,030
Hayır	83,20	16,80		3,80	30,60	18,40	2,80	10,30	29,40	4,70	

Burada Avrupa Sosyal Şartı'na ilişkin bilgi ya da fikri olan katılımcılarla yapılan görüşmelerin yanıtlarının bazıları ise aşağıdaki gibidir;

'' Sağlıklı iş koşulları ile sağlık durumunu etkilemeyecek çalışma saatleri, yılda bir ay izin ile kişinin başkasına muhtaç olmadan kendin geçindirecek maaş..'' (Kadın, 34)

'' Herkesin kendine ait sosyal birey özelliği vardır. Sosyalleşmek bir şart ve koşul gibidir.'' (Kadın, 19)

''Özellikle insan hakları, temek özgürlükleri ve çalışana verilen değerin Türkiye'ye nazaran daha üst seviyede olduğu bir sözleşme.'' (Kadın, 22)

Araştırma ile ASŞ'nın düzenlediği haklara dair tespit edilen bulgularda; Şart'ın düzenlediği hak gruplarından ilki olan '*Çalışma, Eğitim ve Fırsat Eşitliği'* grubuna bakıldığında bu grup altında düzenlenen haklar;

**Çalışma Hakkı (Madde 1),*

**Mesleki Rehberlik Hakkı (Madde 9),*

**Mesleki Eğitim Hakkı (Madde 10),*

**Engellilerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma, Sosyal Bütünleşme ve Katılma Hakkı (Madde 15),*

**Diğer Sözleşmeci Tarafların Ülkelerinde Gelir Getirici Bir İş Edinme Hakkı (Madde 18),*

**İstihdam ve Meslek Konularında Cinsiyete Dayalı Ayrım Yapılmaksızın Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı (Madde 20),*

**İş Sözleşmesinin Sona Erdiği Durumlarda Korunma Hakkı (Madde 24)*

** İşverenlerinin İflası Halinde Çalışanların Haklarının Korunması Hakkı (Madde 25)* şeklinde özetlenmişti.[261] Burada Türkiye'nin *Engellilerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma, Sosyal Bütünleşme ve Katılma Hakkı (Madde 15)'*na çekince koyduğu bilinmektedir. Ancak araştırmanın konusu kapsamında, Şart'ın bu ilk hak grubu çerçevesinde, *Çalışma Hakkı (Madde 1), Mesleki Rehberlik Hakkı (Madde 9), Mesleki Eğitim Hakkı (Madde 10)* ve *İstihdam ve Meslek Konularında Cinsiyete Dayalı Ayrım Yapılmaksızın Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı (Madde 20) ile ilişkili olabilecek şekilde* sağlık sektöründe kadın çalışanların işe kabulü aşamasında, mesleki eğitim olanaklarında ve iş yapış dönemlerinde herhangi bir ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıkları yönelik bulgular ele alınacaktır.

[261] ATAMAN, a.g.k., (2010). s: 48-49.

Cronbach Alfa değeri 0,886 olarak hesaplanan güvenilir ordinal ölçeğe göre, kadınların işyerlerinde karşılaşmaları olası olarak verilen olgulardan;

**Kadınların işe kabul edilirken, erkek adaya oranla kadın olduğu için daha az tercih edilmesi.*

**İşveren tarafından mesleki eğitimlerde kadın çalışanların erkek çalışanlara göre ikinci planda tutulması* olguları kadın katılımcılarca sıklıkla yaşandığı şeklinde yanıtlanmışken, erkek katılımcılar azımsanmayacak oranlarda kadınların bu gibi eşitsizlik olgularıyla asla karşılaşmadıklarını düşündüklerini bildirmişlerdir. Öyle ki; yaşandığı düşünülen sıklık derecesi kapsamında *Kadınların işe kabul edilirken, erkek adaya oranla kadın olduğu için daha az tercih edilmesi* durumu kadın katılımcılarca % 10,1 seviyesinde '*Sık sık'* ve % 20,1 oranında *'Ara sıra'* şeklinde yanıtlanmışken, erkek katılımcılar % 54,4 gibi yüksek seviyede *'Asla'* bu gibi eşitsiz durumun mevcut olmadığını düşünmektedirler.

Ayrıca burada, kadınların mesleki eğitimlerde ikinci planda tutulmasına ilişkin sıklık yanıtları ile cinsiyetler arasında anlamlı bir ilişki de tespit edilmiş durumdadır (p=,023). Mesleki eğitimlerdeki kadın ve erkek eşitliği pek çok uluslararası araç tarafından çalışma hayatında öncelik verilmesi gereken bir konu olarak tespit edilmiş durumdadır. [262,263,264,265,266]

Burada dikkat çeken bir başka tespit ise; ölçek kapsamındaki diğer hak gruplarıyla da ilişkili olan tüm verilmiş olgular listesi için erkek katılımcıların yanıtları 'Her zaman' derecesini hiç göstermezken, yani kadın çalışanların hiçbir konuda sürekli olarak olumsuz bir olguyla karşılaşmadıklarını düşünürlerken, sadece *kadın çalışanların kadın olmalarından ötürü işe kabul edilmede işverence daha az tercih edilmesi olgusu*'nun, erkek katılımcılarca da %3,5'lik düşük bir oranla dahi de olsa, *'Her zaman'* sıklık derecesinde gözlenen bir olgu olarak kabul edilmiş olmasıdır (Bknz; Tablo 3.14).

[262] BOLCAN, a.g.k., (2010). s: 257-258.
[263] Council of Europe, a.g.k., (2000). s:26.
[264] The Council of Europe, a.g.k., (2008). s: 75.
[265] *European Committee of Social Rights, Conclusions XIX – a.g.k., (*2008). s: 127.
[266] SÜRAL, a.g.k., (2002). s: 21.

Tablo 3.14: ***Kadın Çalışanların Çalışma Hayatlarında Karşılaşmaları Muhtemel Bazı Olguların Düşünülen Yaşanma Sıklıklarının Cinsiyete Göre Dağılımı***

	KADIN (%)					ERKEK (%)					p
	Asla	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman	Asla	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman	
Kadınların işe kabul edilirken daha az tercih edilmesi	43,8	24,6	20,1	10,1	1,4	54,4	22,8	15,8	3,5	3,5	,265
Kadınların mesleki eğitimlerde erkek çalışanlara göre ikinci planda tutulması	45,7	24,8	18,7	8,7	2,1	68,4	17,5	12,3	1,8	0	,023

Aynı grup kapsamındaki haklar ile ilişkili olarak, veri toplama aracındaki Cronbach Alfa değeri 0,605 olarak hesaplanan güvenilir Likert ölçeğe göre ise; '*İşyerinde kadın ve erkek işe alınma konusunda eşit şansa sahiptir.'* ifadesi, kadın katılımcılar tarafından % 34 seviyesinde desteklenmezken, erkek katılımcılar da % 29,3'lük bir oranla bu olguya katılmamaktalardır. Bu olgu yine kadın katılımcıların % 45,6'sı tarafından ve erkek katılımcıların % 36,2'si tarafından 'Katılıyorum' olarak cevaplanmış olmakla birlikte, kadın katılımcıların % 20,4'ü ve erkek katılımcıların % 34,5'i olguya dair fikrim yok yanıtı vermiş durumdalardır. Bu bulguların, erkeklerin de (daha düşük oranda da olsa) tıpkı kadınlar gibi, kadınların işe alımlarda eşit şansa sahip olmadıklarının farkında olduklarını gösterir durumda olduğunu söylemek mümkündür.

Şart'ın düzenlediği ikinci hak grubu olan *'Sağlık, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Koruma'* kapsamında düzenlenen; [267]

**Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 3),*

**Sağlığın Korunması Hakkı (Madde 11),*

**Sosyal Güvenlik Hakkı (Madde 12),*

**Sosyal ve Tıbbi Yardım Hakkı (Madde 13),*

**Sosyal Refah Hizmetlerinden Yararlanma Hakkı (Madde14),*

[267] ATAMAN, a.g.k., (2010). s: 48-49.

**Yaşlıların Sosyal Korunma Hakkı (Madde 23),*

**Toplumsal Dışlanma ve Yoksulluğa Karşı Korunma Hakkı (Madde 30)* haklardan, *Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 3)*'na Türkiye tarafından çekince konulmuş durumdadır. Araştırmada bu hak grubundaki *Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 3)* ile *Sağlığın Korunması Hakkı (Madde 11)* kapsamında yine Cronbach Alfa değeri 0,886 olarak hesaplanan güvenilir ordinal ölçeğe göre kadınların işyerlerinde yaşadıklarını düşünülen;

**Kadınların işyerlerinde cinsel tacize maruz kalması,*

**Kadınların işyerlerinde sözlü tacize maruz kalması* olgularından; cinsel tacize maruz kalma olguları için erkek katılımcılar, kadınların işyerlerinde cinsel tacize maruz kalma sıklığını % 45,6 seviyesinde '*Asla*' olarak yanıtlamışken, aynı olgunun kadın katılımcılarca % 51,2 seviyesinde '*Asla*' yanıtlanması da dikkat çekici bir veri olarak düşünülebilir durumdadır. Literatürde değinilen çalışma hayatında kadına yönelik şiddet ve önlenmesine ilişkin düzenlemeler düşünüldüğünde, Avrupa Sosyal Şartı'nın buna ilişkin maddelerinin Türkiye için önemi daha iyi anlaşılabilir durumdadır.[268,269,270,271] Konuya dair verilen sıklık yanıtlarının cinsiyet dağılımlarını ise aşağıdaki tabloda detaylı olarak görmek mümkündür;

Tablo 3.15: ***Kadın Çalışanların Çalışma Hayatlarında Tacizle Karşılaşmalarına İlişkin Düşünülen Yaşanma Sıklıklarının Cinsiyete Göre Dağılımı***

	KADIN (%)					ERKEK (%)					p
	Asla	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman	Asla	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman	
Kadınların işyerlerinde cinsel tacize maruz kalması	51,2	16,3	17,6	12,1	2,8	45,6	22,8	26,3	5,3	0	,138
Kadınların işyerlerinde sözlü tacize maruz kalması	43,6	16,6	20,8	15,9	3,1	43,9	17,5	31,6	7,0	0	,142

[268] ECEVİT, a.g.k., (2003). s:83-84.
[269] TINAZ, a.g.k. (2006). s: 13-28.
[270] BOLCAN, a.g.k., (2010). s: 264.
[271] AYDIN, a.g.k., (2003). s: 21.

Yine bu ikinci grup haklarla ilişkili olarak; veri toplama aracındaki Cronbach Alfa değeri 0,605 olarak hesaplanan bir diğer güvenilir Likert ölçeğe göre, '*Kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre işyerinde psikolojik ve fiziksel şiddete daha fazla maruz kalıyorlar.'* ifadesine kadın katılımcıların % 56,5'i katılırken, bu oran erkek katılımcılarda % 34,5 seviyesinde tespit edilmiş durumdadır. Bu olguya katılmama oranları ise erkekler katılımcılar arasında % 31 ve kadın katılımcılar arasında ise % 20,7 seviyesinde gözlenmiş durumdadır. Kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla iş yerlerinde psikolojik ve fiziksel şiddete daha fazla maruz kalmalarına ilişkin ise kadın katılımcıların % 22,8'i fikir beyan etmezken, erkek katılımcıların % 34,5'i yine verilen yargıya dair fikirlerinin olmadığını bildirmiş durumdalardır.

Avrupa Sosyal Şartı'nın düzenlediği ikinci grup haklar kapsamında bir diğer hak olan *Sosyal Refah Hizmetlerinden Yararlanma Hakkı (Madde14)* ile ilişkilendirilebilecek şekilde ise; saha araştırması ile elde edilen verilerde toplam katılımcıların sadece % 5,2'sinin herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olduğu tespit edilmiş ve bu oranın cinsiyetler arası dağılımının da yakın sayılabilecek şekilde % 2,1seviyesinde kadın ve % 3,2 seviyesinde erkek katılımcılar olarak gözlendiği tespit edilmiştir. İkinci grup haklar kapsamında son olarak *Sosyal Güvenlik Hakkı (Madde 12)*'na ilişkin derlenen veriler; Eskişehir ili özel kesim sağlık sektörü çalışanları arasındaki tüm katılımcıların % 99,4'ünün sosyal güvence kapsamında istihdamda olduğunu göstermektedir. Bu durum literatürde bu hakka ilişkin yapılmış pek çok hukuksal düzenleme ile değerlendirildiğinde olumlu kabul edilebilir durumdadır.[272,273,274]

Şart'ın düzenlediği haklar kapsamında üçüncü bir grup olarak ele alınan '*Çalışanların Hakları'* ise literatürde değinildiği üzere dokuz farklı hakkı bünyesinde topladığından bahsedilmişti ve bunlar;

**Adil Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 2),*

**Adil Bir Ücret Hakkı (Madde 4),*

**Örgütlenme Hakkı (Madde 5),*

**Toplu Pazarlık Hakkı (Madde 6),*

[272] ERTAN, a.g.k., (2015). s: 29.
[273] BOLCAN, a.g.k., (2010). s: 264.
[274] Council of Europe, a.g.k., (2000). s:26

** Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı (Madde 21),*

**Çalışma Koşullarının ve Çalışma Ortamının Düzenlenmesine ve İyileştirilmesine Katılma Hakkı (Madde 22),*

**Onurlu Çalışma Hakkı (Madde 26),*

**Çalışanların Temsilcilerinin İşletmede Korunma ve Kolaylıklardan Yararlanma Hakkı (Madde 28),*

**Çalışanların Toplu İşten Çıkarma Sürecinde Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı (Madde 29)* şeklindeydi.[275] Türkiye, bu haklardan *Adil Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 2), Adil Bir Ücret Hakkı (Madde 4), Örgütlenme Hakkı (Madde 5)* ve *Toplu Pazarlık Hakkı (Madde 6)*'na çekince koymuş durumdadır. Ancak yapılan saha araştırmasında bu haklardan özellikle; *Adil Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 2)* ve *Adil Bir Ücret Hakkı (Madde 4)* kapsamında önemli sayılabilecek veriler tespit edilmiş durumdadır. Veri toplama aracındaki Cronbach Alfa değeri 0,886 olarak hesaplanan güvenilir ordinal ölçek ile kadınların çalışma hayatlarında karşılaşmaları muhtemel;

** Kadın oldukları için terfi ettirilmemeleri*

** Kadın oldukları için aynı işi yapıyor olmasına rağmen erkek çalışandan daha az ücret/maaş alması* olguları için katılımcıların yaşandığını düşündükleri sıklık

dereceleri ölçülmüştür. Buna göre, kadınların kadın oldukları için terfi ettirilmemeleri durumu hem kadın hem erkek katılımcılarca paralel bir yanıt dağılımı gösterirken, kadınlar bu durumun % 44,3 oranında ve erkekler de % 54,4 oranında 'Asla' yaşanmadığını belirtmişlerdir. Bu durumun literatürdeki çalışmalara çok da paralel bir sonuç olduğunu söylemek güçtür. Bu durum Avrupa Sosyal Şartı çerçevesinde düzenlenen *Adil Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 2)* ile sağlık sektörü çalışanlarının uyumsuz bir durumda olmadığı yönünde yorumlanabilir.[276,277,278]

[275] ATAMAN, a.g.k., (2010). s: 48-49.
[276] DÖKMEN, a.g.e., (2006). s: 229.
[277] GÖKKAYA, a.g.e., (2011). s: 139.
[278] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, a.g.k., (1999). s: 44.

Tablo 3.16: ***Kadın Çalışanların Karşılaşmaları Muhtemel Bazı Eşitsizlik Olgularının Düşünülen Yaşanma Sıklıkları ve Cinsiyet Dağılımı***

	KADIN (%)					ERKEK (%)					p
	Asla	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman	Asla	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman	
Kadınların terfi ettirilmemesi	44,3	22,8	21,1	9,7	2,1	54,4	22,8	14,0	7,0	1,8	,619
Aynı işte kadınların erkeklerden daha az ücret/maaş alması	53,5	20,5	16,0	6,3	3,8	70,2	12,3	12,3	3,5	1,8	,226

Aynı işte kadınların erkeklerden daha az ücret/maaş alması olgusu için ise; yine her iki cins tarafından yüksek oranda (kadınlarda % 53,5 ve erkeklerde % 70,21) asla gözlenmediği yönünde bulgulara ulaşılmıştır.

Ancak yukarıdaki tabloda da görülebildiği gibi *Adil Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 2) ve Adil Bir Ücret Hakkı (Madde 4)* kapsamında katılımcılara göre *kadınların terfi ettirilmemesi* ve *aynı işte kadınların erkeklerden daha az ücret/maaş alması* olguları erkek katılımcılarca % 1,8 seviyesinde de olsa *'Her zaman'* kadınların maruz kaldığı durumlar olarak ifade edilmiştir. Benzer şekilde, Avrupa Sosyal Şartı'nın bu üçüncü grup hakları kapsamında veri toplama aracındaki Cronbach Alfa değeri 0,605 olarak hesaplanan güvenilir Likert ölçeğe göre; '*Aynı işi yapan kadın ve erkek ücretleri/ maaşları eşittir.*' ifadesine toplam katılımcıların % 24,4'ü katılmazken, % 30,4 *'Katılıyorum'* yönünde görüş bildirmiştir. Olguya katılımın cinsiyet dağılımı ise; kadın katılımcılarca %24,8'i 'Katılmıyorum', % 44,9'u 'Fikrim Yok' ve % 30,3'ü 'Katılıyorum' şeklinde ve erkek katılımcılarda ise % 22,4 'Katılmıyorum', % 22,4 oranında 'Fikrim Yok' ve % 31,0 oranında 'Katılıyorum' şeklindedir. Burada ; '*Aynı işi yapan kadın ve erkek ücretleri/ maaşları eşittir.*' ifadesine katılıp - katılmamaya ilişkin verilen yanıtlar ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğunu söylemek de mümkün değildir (p= ,926).

Bu hak grubu kapsamındaki *Adil Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 2)* dair bir diğer bulgu ise; istihdam şekli ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilmiş olmasıdır (p=,000). Öyle ki katılımcılardan kadrolu çalışanların % 16,4'ü günde 10 saat ve üzeri çalıştığını belirtmiş iken, bu oran sözleşmeli çalışan personelde %50

seviyesinde gözlenmiştir. Ancak, istihdam şekli ile erkeklerin ve istihdam şekli ile kadınların çalışma koşulları arasında anlamlı ayrı birer ilişki tespit edilememiştir (p= 164).

Bu grup kapsamındaki *Adil Çalışma Koşulları Hakkı (Madde 2), Adil Bir Ücret Hakkı (Madde 4), Örgütlenme Hakkı (Madde 5), Onurlu Çalışma Hakkı (Madde 26), Çalışanların Toplu İşten Çıkarma Sürecinde Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı (Madde 29)* ile ilişki şekilde düşünebilinecek genel bir adaletsizliğe uğramış olmakla alakalı, veri toplama aracıyla elde edilen bir diğer bulgu ise; '*Çalışma hayatınızda hiç adaletsizliğe uğradığınızı hissettiniz mi?'* açık uçlu sorusuyla toplanmaya çalışılmıştır. Kadın katılımcıların % 55,6'sının bu soruya 'Evet' yanıtı vermelerine rağmen, bu oranın erkek katılımcılarda % 42,1 seviyesinde olduğunu söylemek mümkündür. Burada haksızlığa uğrayan katılımcıların ne tür haksızlıklar olduğuna dair verdiği açık uçlu yanıtlar ise konuya dair detayları göstermektedir;

'*' Bizim sektörümüz hep hekim merkezli olduğu için hekim haksız da olsa susmak zorunda kalıyoruz.''* (Kadın, 50)

'' Aynı işi yapıp aynı grupta çalışıyorsunuz ama kadrolu olanlar hem az çalışıyor hem çok kazanıyor.'' (Erkek, 50)

'' Bir iş yerinde çok çalışmama rağmen hatta ondan fazla çalışanın içinde her işi bilip yapmama rağmen hak etmeyen birisi müdür yapıldı.'' (Kadın, 25)

Şart'ın düzenlediği haklar bağlamında son grup olarak ele alınan *'Çocuklar, Aileler ve Göçmenler'* grubunda ise bilindiği üzere;

**Çocukların ve Gençlerin Korunması Hakkı (Madde 7),*

**Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı (Madde 8),*

**Ailenin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı (Madde 16),*

**Çocukların ve Gençlerin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı (Madde 17),*

**Çalışan Göçmenlerin &Ailelerinin Korunma &Yardım Hakkı (Madde 19),*

**Konut Hakkı (Madde 31),*

**Ailevi Sorumlulukları Olan Çalışanların Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı (Madde 27)* yer almaktadır.[279] Bu haklardan *Çocukların ve Gençlerin Korunması Hakkı (Madde 7)* ile *Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı (Madde 8)* yine Türkiye tarafından çekinceli maddelerdendir. Bu haklardan özellikle çalışan kadınların analık haklarına ilişkin özel sektör uygulamaları ve devletin bu alandaki kontrol süreçleri çalışmanın önceki bölümlerinde incelenmişti.[280] Ancak bu konuya dair yapılan saha araştırmasında; işverenin genel kanısı aksine cinsiyet ile çalışan kadınların analık hakları sebebiyle yaşadığı iş kayıplarını sıklık dereceleri arasında anlamı bir ilişki tespit etmiş değildir (p= ,634).[281] Yine de cinsiyet bazlı yanıtların dağılımına bakıldığında kadın katılımcıların da erkeklerle yaklaşık oranda (% 38,5 ve % 36,8) annelik izinlerinin kadınlar için iş kaybına sebep olması durumunun asla yaşanmadığını bildirdiklerini görmek mümkündür. Ancak yine de annelik izinlerinin kadınlar için iş kaybına sebep olması durumunu kadın katılımcıların; % 17,7'si 'Nadiren', % 18,4'ü 'Ara sıra', % 21,5'i 'Sık sık' ve % 6,6'sı 'Her zaman' gözlenen bir olgu olarak bildirdiği tespit edilmişt durumdadır. Bu sıklık dağılımının erkek katılımcılardaki dağılımı ise; % 15,8 'Nadiren', % 22,8 'Ara sıra', % 22,8 'Sık sık' ve % 1,8 'Her zaman' şeklindedir.

Benzer şekilde araştırma kapsamında veri toplama aracındaki Cronbach Alfa değeri 0,605 olarak hesaplanan güvenilir Likert ölçeğe göre; '*Çalışan kadının doğum veya süt izni gibi annelik hakları, işini kaybetme riski oluşturur.'* ifadesine katılımcıların % 29,8'i 'Katılıyorum' yanıtını vermişken, % 31,3'ü ifadeye dair 'Fikrim yok' demiştir ve toplam katılımcıların % 38,9' u bu olguya 'Katılmıyor' durumdadır. Olguya, kadın katılımcıların yanıtlarının dağılımı; % 39,7 oranında 'Katılmıyorum', % 31,0 oranında 'Fikrim yok' ve % 29,3 oranında 'Katılıyorum' şeklinde iken, erkek katılımcıların yanıtları ise % 34,5 oranında 'Katılmıyorum', % 32,7 seviyesinde 'Fikrim yok' ve % 32,8 oranında 'Katılıyorum' şeklindedir.

[279] ATAMAN, a.g.k., (2010). s: 48-49.
[280] BOLCAN, a.g.k., (2010). s: 264.
[281] PALAZ, a.g.k., (2003). s: 87-109.

Yukarıdaki bulguya paralel şekilde Avrupa Sosyal Şartı'nın dördüncü grup düzenlediği haklara ilişkin yine annelik ve çalışma hayatına dair, özel sektörde doğum iznini rahat bir şekilde kullanıp / kullanamamaya ilişkin de kadın katılımcılara soru yöneltilmiştir. '*Çocuğunuz olduğunda doğum izninizi / süt izninizi rahat bir şekilde kullandınız mı (ya da çocuğunuz olursa doğum izninizi / süt izninizi rahat bir şekilde kullanabileceğinizi düşünüyor musunuz)?'* şeklinde soruya kadın katılımcıların % 18,5'i '*Hayır, işimi kaybetme ihtimali sebebiyle doğum iznimi kullanamadım / kullanamayabileceğimi düşünüyorum.'* şeklinde görüş bildirirken, % 17,5'i de *'Doğum iznimi kullandım / kullanacağım ancak iş yeriyle problem yaşamamak adına yarıda kesmek durumunda kaldım / kalacağımı düşünüyorum.'* şeklinde yanıt vermişlerdir. Süt izni konusunda da bu yanıtlar kadın katılımcılarca % 18,9 ve % 16,5 seviyeleriyle benzer oranlarda kırılım göstermektedir.

Tüm bu literatürdeki çalışmalara çok da paralel sayılmayabilecek bu bulgulara rağmen yine de konuyla alakalı yapılmış pek çok çalışmayla örtüşür olarak; araştırma kapsamında kadının işgücüne katılımı ve çocuk sahibi olma (analık) arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş durumdadır (p= ,000).[282,283,284] Öyle ki, çalışma hayatına ara veren katılımcıların % 46,8'i çocuk sahibiyken, çalışma hayatına hiç ara vermeyen katılımcıların % 73,2'sinin çocuk sahibi olmadıkları tespit edilmiştir.

Son olarak uygulanan saha araştırmasında, gerek Avrupa Sosyal Şartı gerekse diğer uluslararası veya ulusal araçlarla devletin iyileştirmeye çalıştığı çalışma hayatı koşulları ve kurallarının özel sektör üzerindeki payına dair fikir verebilecek şekilde; katılımcıların % 89,9'unun özel sektör yerine devlette çalışmak istediklerinin tespit edilmiş olmasının önemli olduğunu da söylemek mümkündür. Çünkü bu isteğin nedeni olarak; devlette çalışmak isteyenlerin % 50,2'si çalışma koşullarının daha rahat ve maaşların daha yüksek olmasını gerekçe olarak gösterirken, % 36,9'u da garantili olması sebebiyle devleti arzulamaktadır. Ayrıca konunun sağlık sektörü ayağıyla ilgili olarak da ilerleyen yıllarda kadın işgücüne dair fikir edinmek istendiğinde; katılımcıların % 67,9'unun ileride kızının aynı sektörde çalışmasını istemedikleri yine tespit edilen

[282] ARAT, a.g.k., (1994). s: 43-47.
[283] PALAZ, a.g.k., (2003). s: 87-109.
[284] EYÜPOĞLU, ÖZER, TANRIÖVER, a.g.k., (2000). s: 200.

bulgular arasındadır. Gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmelerdeki yanıtlardan da bu durumun nedenlerine dair fikir edinmek mümkündür;

'' Öğrenciyken hemşireliğin kutsal olduğu öğretildi ama çalışma hayatında bunu böyle olmadığını (oldurulmadığını) gördüm.'' (Kadın, 27)

'' Çalışma saatlerinin düzenli olmasından dolayı kızımın çalışmasını isterdim. oğlum için ise, özel bir sektörde çalışmasını kariyer açısından daha çok isterdim.'' (Kadın, 39)

'' Hem psikolojik hem bedenen çok yıpratıcı bir iş yaptığımı düşünüyorum. Ayrıca sağlık meslek lisesinden küçük yaşta stajla başlayan iş yükünün, çocukluk döneminde kendinden büyük hastalıklarla mücadele etme yükümlülüğün çok küçük yaştan itibaren ezilmemize sebep olduğunu düşünüyorum.'' (Kadın, 24)

Sonuç olarak, Eskişehir ile özel kesim sağlık sektörü çalışanlarına uygulanan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile çalışma hayatına ilişkin elde edilen tüm bu bulgular konuya dair yapılmış literatürdeki çalışmalar ve Avrupa Sosyal Şartı'nın düzenlediği haklar çerçevesinde yukarıdaki gibi incelenmiş durumdadır. Bu bulguların sonuçları ve bundan sonraki çalışmalara ışık tutması bağlamında çeşitli öneriler sonraki başlıklarda derlenecektir.

3.9.Sonuç

Toplumların dünya sahnesinde güçleri ve etki alanları sahip oldukları ekonomik güç çerçevesinde şekillendiğinden, ülkelerin ekonomik gelişimlerinde ve iktisadi süreçlerinde insanı, yani işgücünü, nasıl konumlandırdıkları önemli bir parametredir. Bu işgücü yönetimi içerisinde; gerek insan olmaktan gelen insan hakları eksenli gerekse de sosyal ve ekonomik haklar çerçevesinde toplumların içerisinde genellikle hep bir şekilde dezavatajlı konumda kalan nüfusun sürece entegresi üzerinde ayrıca durulması ve politikalar belirleyerek izlenmesi gereken birer konu halindedir. Bu anlamda bu araştırma; Türkiye'de kadın işgücünün bulunduğu konumu ve nitelikleri Eskişehir örneğinde ele alarak, mevcut problemlerin tespiti ve giderilmesi için gereklilikleri, ASŞ çerçevesinde analiz ederek bu konuda hangi noktada bulunulduğuna ve bundan sonrası için de nelerin yapılabileceği konusunda gerekliliklere ışık tutma amacıyla tamamlanmıştır.

Bulgular kapsamında; her ne kadar İngiliz feministler 'Tarih erkeğin hikayesidir' (History is his story) deseler de, yani tarihte de kadının yerine dair bugün çok fazla bilgimiz olmadığı düşünülse de, kadın işgücü tarihten bu yana hem ücretsiz ev emeği ile iktisadi piyasalarda ücretli işgücünün yeniden üretimi üzerindeki rolü, hem de ücretli işlerle piyasaya emek arzıyla dahil oluşu bağlamında toplumda dezavantajlı olarak kabul edilen gruplar içerisinde önemli olarak görülmektedir. Zira kadının eski çağlarda çocuk doğurmakla birlikte toplulukların devamını sağlayan bir figur konumunda yer aldığı ve toplum içinde kural koyucu bir noktada yer alabildiği örnek anaerkil yaşamlar bilinirken, erkeğin 'mülkiyet' hakkını devri ile gelişen ve dönüşen toplumsal yapılar, bugün kadınları ikincil pozisyonda bırakmış durumdalardır. Tarihte toprak sahipliğinin erkeğe geçmesi ile şekillenen ve bu ekonomik güçlenmenin de toplumda kural koyucu haline gelme şeklinde yansıması ile başlayan ataerkil ideoloji, bugün halen biçim değiştirerek bir şekilde tüm alanlarda ve toplumlarda devamlılığını sürdürmektedir. Bu ideolojinin emek piyasalarındaki yansıması ise; kadının işgücüne düşük oranda katılımı, düşük oranda istihdamı, çalışma hayatında adaletsizliğe maruz kalması ve ayrımcılık gibi çeşitli problemleri beraberinde getirmektedir. Burada kadının işgücüne katılım oranını etkileyen sosyal faktörlerden biri olan bu ataerkil ideoloji, şüphesiz süreçte tek başına etkili değildir.

Kadınların işgücüne dahil olmaları sürecinde etkili olan tüm nedenler ekonomik ve sosyal olarak iki alt başlıkta ele alınmaktadır. Bu sosyal nedenlerden ilki olarak görülen ataerkil ideolojinin yanısıra, yine sosyal etmenlerden sayılabilecek; toplumsal cinsiyet anlayışı, toplumsal cinsiyet rolleri, göç, eğitim ve cam tavan gibi pek çok etkili olgu vardır. Konunun ekonomik faktörü olarak ise; kadın emeğinin düşük ücretli olması gösterilebilir.

Burada ilk olarak sosyal nedenlerden; ataerkil ideolojinin paralelinde değerlendirilebilinecek toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet rolleri; kadınların birincil ve asli görevleri olarak evlilik, ev işleri, bakım ve düzenleme eksenli işler, analık ve çocuk bakım yükümlülükleri gibi rolleri kadına yüklerken, erkeğe ise evin ana geçindiricisi olmayı, daha güç gerektiren veya daha statülü olarak kabul gören işlerde çalışmayı ve yüksek maaşlı meslek gruplarına dahil olmayı erkeğe atfedilmiş bir rol dağılımı olarak görülmektedir. Bu durum ya kadınların hiç ücretli işgücü piyalarına dahil olmayarak, evde kalıp ev işi ve çocuk (ve /veya yaşlı) bakım yükümlülüklerini yerine getirmelerine ya da emeklerini ücretli olarak arz etseler bile düşük ücretli, vasıfsız olarak kabul edilen meslek gruplarında ve ikincil işgücü konumunda yer bulabilmelerine sebep olmaktadır. Yapılan saha araştırmasındaki bulgular da; kadın çalışanlarının neredeyse tamamının eşlerinin çalışıyor olmalarına rağmen, erkek katılımcılardaki eşlerinin çalışma oranının yarıdan daha az olduğunu göstermiş durumdadır. Bu durum toplumsal cinsiyet ideoloji kapsamında, kadının evlenince çalışma hayatı dışında kalmasına yönelik daha önce yapılmış çalışmalarla paralel bir bulgudur. Ayrıca, kadın çalışanların erkek çalışanlarına oranla çalışma hayatına daha fazla ara verdikleri, bu aranın ağırlıklı sebebinin ise doğum ve çocuk bakım yükümlülükleri ile evlilik olduğu da tespit edilmiş durumdadır. Bu bulgu da kadın için yine toplumsal cinsiyet kapsamında; evlilik ve çocuk sahipliğinin, işgücü piyasalarına dahil olmaktan daha öncelikli bir pozisyonda değerlendirilmesiyle ilişkilidir. Bu verilerden yola çıkarak, çalışan kadınların şartlarının iyileştirilmesine dair katılımcılara yöneltilen açık uçlu soruların derlenen cevaplardan da görüldüğü gibi; devletin kurumlara kadın istihdamını teşvik edici, çalışan kadınların özel alanda onlara atfedilmiş sorumluluklarıyla arada daha çok sıkışıp kalmamaları adına kreş gibi sosyal desteklerin oranlarını arttırıcı, düzenli denetlemelerle adil ve eşit yönetim politikalarının takibinden emin olmayı sağlayıcı düzenler getirmesi öncelikli gereklilikler olarak görülmektedir.

Sosyal nedenler kapsamında benzer şekilde göç de, kırdan kente veya az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere doğru gözlemlenmekte ve her halükarda kadın işgücüne negatif yönlü bir etki yapmaktadır. Çünkü kırdan kente yapılan göçlerde, toprakta çalışarak üretim sürecine dahil olan kadın kentte evde kalmakta ve emeğini arz edemeyerek piyasaya dahil olmamaktadır. Daha az gelişmiş ülkelerden gelişmiş ülkelere doğru olan göç tipinde ise, yine kalkınmış toplumlarda işgücü piyasasına dahil olmaya çalışan kadınlar, toplumsal cinsiyet ideolojisinin kendilerine dayattıkları ev işleri ve bakım yükümlülüklerini göçle gelen bu yabancı kadınlara yaptırarak kendi ülkelerinde ücretli işgücü konumuna gelmekte, ancak bunu yaparken hem göçmen kadına kayıtdışı çalışma alanı yaratmakta hem de uluslararası bir adaletsizlik olgusu oluşmasına sebep olmaktadır. Bir başka deyişle, çalışan kadının özel alandaki işlerinin çözümüne ilişkin temizlikçi, çocuk bakımı, vb. gibi uygulamalar da yine kadının çalışma hayatına katılımı arttırıyor gibi görülebilse de dezavantajları yok değildir. Bu konuda son dönemde özellikle Türkiye'nin göç alan bir ülke konumunun pekişmesiyle birlikte, belirli bir göç politikası kapsamında kayıt dışı çalışmanın / çalıştırılmanın önününe geçici faaliyetlerin gerekliliği görülmektedir.

Kadın işgücünü etkileyen sosyal nedenlerden bir diğeri olan eğitim ise, konuya hem kadının eğitime erişimi ile işgücü piyasasında erkekle daha eşit bir skalayı yakalama şansına sahipliği noktasında, hem de yine eğitimle ataerkil ideoloji veya toplumsal cinsiyet gibi diğer sosyal nedenlerin törpülenmesi ve cam tavanın kırılması noktasında çift yönlü bir etkiye sahiptir. Ayrıca araştırma bulgularında da tespit edildiği üzere katılımcılar tarafından; çalışan kadın ve erkek arasındaki en önemli farklardan biri olarak kabul edilip, kadınların daha çok çalışıp daha çok yorulması sonucunu doğurduğundan bahsedilen toplum içinde özel alandaki iş bölümünün halen devam ettirilmesinin de yine ancak eğitim ile törpülenebilecek alanlardan biri olduğu söylenilebilir. Burada zaman zaman kadının da ataerkil ideoloji içine sıkışmış şekilde kendine olan bakış açısında da ev işleri ve çocuk bakım yükümlülüklerinin ücretli işgücü olmaktan daha anlamlı kabul ettiği yine yapılan araştırma ile tespit edildiğinden, eğitimin kadınlar üzerindeki bilinç yükseltme etkisi de yadsınmamalıdır. İlaveten eğitim ile gelirin muhafazası ve yine eğitim ile gelirin nasıl harcanacağına karar verilmesi arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiş olması da mühimdir.

İkinci olarak kadın işgücünü etkileyen ekonomik faktör kapsamında; kadın emeğinin düşük ücretli olması, esasında kadının eğitime kısıtlı erişimi, işverenin toplumsal cinsiyet ve ataerkil ideolojileri etkisiyle kadına ikincil işgücü şeklindeki bakış açısı gibi diğer sosyal nedenlerle de ilişkili durumdadır. Burada kadın, ataerkil ideoloji ile şekillenmiş gerek kendi kendisine olan bakış açısı gerekse de erkeğin kadın işgücüne olan bakış açısı kapsamında, ailenin temel geçindiricisi rolünü üstlen(e)mediğinden, işverence kadına ödenen ücret daha azdır. Kadının aldığı ücretin ailedeki yeri de sadece 'aile bütçesine katkı' olarak görülmektedir. Çalışma bulguları, kadın katılımcıların %21,8'inin ihtiyaçlarının büyük bir bölümünü karşılamada eşinin gelirini kullandıklarını tespit ederken, hiç bir erkek çalışanın (% 0 düzeyinde) ihtiyaçlarının büyük bir kısmını karşılamada eşlerinin gelirlerine başvurmadıklarını tespit etmiş durumdadır. Burada nesilden nesile (biçim değiştirerek olsa da) bir şekilde devinimini ve aktarımını sürdüren toplumsal cinsiyet algısının, kadınların maaşlarının bu 'ek gelir' pozisyonuna ilişkin bakış açılarının da zaman zaman erkeklerle aynı perspektifte bulunmasına sebep olduğunu da söylemek mümkündür. Öyle ki yine araştırma bulgularına göre; kadın katılımcıların % 30'u eşlerinin gelirinin iyi olması durumunda çalışmayı bırakabileceğini bildirmişlerdir. Ancak bu oran erkek katılımcılar arasında sadece % 10 seviyesinde gözlemlenmiştir.

Yeterli eğitim imkanlarıyla beşeri sermayesini zenginleştiremeyen kadın, toplumlarda daha iyi düzeyde, daha iyi ücretlerde iş bulamamakta ve çoğu zaman bulduğu işteki geliri de kadın olmaktan ötürü toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında kendisine tahsis edilen ev işleri ve çocuk bakım yükümlülükleri gibi görev ve yükümlülükleri yerine getirecek ikinci bir kadın istihdamının masrafının karşılayamamakta (ya da ancak bu masrafı karşılamakta) olduğundan, kadınlar istihdama girmek istememekte ve emeklerini piyasaya arz etmemektedirler. Bu konuda bugün artık pek çok ülke, uluslararası veya ulusüstü kuruluşların temel prensiplerinden biri olarak kabul ettiği 'eşit işe eşit ücret' prensibi, araştırma bulguları kapsamında Türkiye'de de özellikle özel sektör alanında sağlanarak denetlenebilir olması gerekli düzenlemelerden biri olarak tespit edilmiştir.

Tüm bu faktörler ve bulgular; kalkınmış olsun olmasın, ekonomik gücü büyük ya da küçük olsun, bugün tüm toplumlarda aradaki makasın boyutu değişse de kadınların işgücü piyasalarında hep erkeğin arkasında kaldıklarını göstermektedir. Türkiye de gelişmekte olan bir ülke olarak farklı bir yapıya sahip değildir. Kadının ve kadın

işgücünün toplumdaki ve emek piyasalarındaki yerinin doğru tespitinin ve iyi değerlendirmesinin ekonomik kalkınma önündeki yol açıcı etkisi yadsınamaz. Tüm bu sebeplerle, kadının toplumdaki yeri perspektifinden de yola çıkarak, işgücü piyasalarındaki figürü, hakları, haksızlıkları, eşitlikleri ve eşitsizlikleri ayrı birer dinamik olarak incelenmeli ve bunlara ilişkin atılmış adımlar, bunların iyileştirilmesi ve eksiklikleri daha net gözlemlenmelidir. Zira bu konunun önemi ve gerekliliği çok uzun yıllardır çeşitli ulusal veya uluslararası argümanlarla tüm toplumlarca ortaya da konulmuş durumdadır.

Bu konuda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, Birleşmiş Milletler'in, Avrupa Birliği'nin ve Avrupa Konseyi'nin uluslararsı pek çok düzenlemeleri mevcuttur. İlk olarak Uluslararası Çalışma Örgütü; hem çalışma hayatını düzenleyici hem de kadının çalışma hayatı içindeki konumunu güçlendirici pek çok düzenleme, tavsiye ve sözleşmeye sahiptir. Türkiye bakımından da; Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen 200'e yakın tüm tüm bu sözleşmelerin 55'inin yürürlükte olduğunu söylemek mümkündür. İkinci olarak Birleşmiş Milletler kapsamında; Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi (MSHS, 1976) ile Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (ESKHS, 1976) kapsamında konuya ilişkin ciddi düzenlemeler gerçekleştirilmekle kalmayıp, kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesine ilişkin çeşitli komiteler kurularak konu Çocuk Hakları Sözleşmesi ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW, 1981) gibi çalışmalarla da desteklenmiştir. CEDAW, Türkiye'de 1986 yılında yürürlüğe girmiş durumdadır.

Uluslararası argümanlarda varlık gösteren üçüncü bir kuruluş olan Avrupa Birliği ise kadın – erkek eşitliği ilkesi ile eşit ise eşit ücret politakalarının benimsenmesi değerlerini, kendi iç mevzuatında çeşitli maddelerle düzenlemekle kalmayıp, çalışma hayatında kadını korumaya yönelik çok sayıda direktifler yayımlamıştır. 1975 ve 2000 yılları arasında yayılan bu 9 farklı dürektif sonrasında bazı düzentme ve iyileştirme yayınlara sahip olsa da, sosyal ve ekonomik hakları düzenleyip dezavantajlı kadın nüfusunu toplumda daha eşit bir noktaya taşıma anlamında önemli yol göstericiler olarak kabul edilebilir durumdadır.

Son olarak konuya dair argümanları kullanan bir diğer uluslararası aktör olarak Avrupa Konseyi, konuya dair Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı gibi pek çok uluslararası argüman düzenlememiş durumdadır. İmzaya açılmasının

ardında farklı döenmlerde çeşitli düzenleme protokolleriyle denetim sisteminin iyileştirilmesi ve düzenlediği mevcut hakların genişletilmesi adına gözden geçirilse de, Avrupa Sosyal Şartı'nı 1961 yılında imzalayan ilk 16 ülke arasında Türkiye de yer almaktadır. 1961 yılında imzalan bu ASŞ, Türkiye'de 28 yıl sonra 1989'da pek çok maddesine çekince konarak (ve nihai versiyonu olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı olarak) onaylanmış ve yürürlüğe girmiş durumdadır. 9 Nisan 2007 tarih ve 26488 sayılı Resmi Gazete'ye göre, 1961 ASŞ'nin Türkiye tarafından çekince konan maddeleri:

* Adil Çalışma Şartları Hakkı (M.2),

*Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı (M.3),

*Adil Ücret Hakkı (M.4),

*Sendika Hakkı (M.5),

*Toplu Pazarlık Hakkı (Grev Hakkı Dahil) (M.6),

*Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı (M.7),

*Çalışan Kadınların Korunması (M.8),

*Bedensel ya da Zihinsel Özürlülerin Mesleksel Eğitimi Hakkı ve Mesleksel ve Yeniden Uyum Hakkı (M.15) şeklindedir. Tüm bu çekinceler Türkiye'nin sosyal haklar alanında ve çalışma hayatında özellikle kadınlar için şartların iyileştirilmesi alanında aşılması gereken maddeler olarak düşünülebilir. Bu çekincelerin etkileri ve kabul edilmiş hakların da uygulamadaki başarısı da saha araştırmasında uygulanan çeşitli ölçeklerde tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışma kapsamında ASŞ'nın düzenlediği haklara ilişkin elde edilen bulgulara bakıldığında ilk olarak; erkek katılımcıların da (düşük oranda dahi olsa) kadınların işe kabul edilirken sırf kadın olmalarından ötürü daha az tercih edilebilir durumda olduğunu kabul ettikleri görülmektedir. Bu durum toplumsal cinsiyet rolleri ile kadının iş hayatında ikincil konumlandırmasının sürdüğünün ve kadının istihdamda yer bulsa dahi yine ev eksenli işlerin uzantısı sayılabilecek iş kollarında daha aktif yer bulabildiklerinin birer göstergesidir.

İkinci olarak benzer şekilde hem erkek hem kadın katılımcılarca kadınların işyerlerinde cinsel ve sözlü tacize maruz kaldıkları tespit edilmiş ancak kadın katılımcılar az oranda da olsa bu tacizlerin sıklık derecelerini 'Her zaman' olarak belirtmiş olmasına

rağmen erkek katılımcılar bu tacizlerin sıklık derecesi olarak hiç bir koşulda 'Her zaman' gözlenen olgular olarak kabul etmiyor durumdalardır. Burada dikkat çeken bir diğer bulgu ise tacizin 'Asla' yaşanmadığını belirten kadın katılımcıların oranının, aynı cevabı veren erkek katılımcıların oranından daha fazla olmasıdır ve bu durumu çok ayrı psikolojik gerekçelerle de ilişkilendirmek mümkündür.

Üçüncü olarak, yine hem kadın hem de erkek katılımcılar tarafından kadınların terfi ettirilmemeleri ve aynı işte kadınların erkek çalışanlardan daha düşük ücretli olduğu olguları desteklenmiş durumdadır. Örneğin; kadın katılımcıların %24,8 ve erkek katılımcıların da %22,4'ü aynı işi yapan kadın ve erkeklerin aynı ücreti aldıklarına katılmamaktadırlar. Ayrıca çalışma hayatında adeletsizliğe uğramaya ilişkin, yine kadın katılıcıların oranının erkek katılımcıların oranından daha fazla bir miktarda en az bir kere adeletsizliğie uğradıklarını düşündükleri tespit edilmiştir. Bu adaletsizliğin ekonomik boyutunun ise erkeğin toplumdaki ataerkil ideoloji ile ailenin temel geçindiricisi olarak konumlandırılmasından ötürü olduğunu söylemek mümkündür. Türkiye tarafından çekince konan ASŞ'nın yukarıdaki maddeleri ve hatta Şart'ın düzenlediği tüm haklar kapsamında değerlendirildiğinde son olarak özel kesim sağlık sektörü çalışanlarından seçilen örneklemimizde katılımcıların %89,9'unun da özel sektör yerine devlette çalışmak istedikleri yine tespit edilen bulgular arasındadır.

Burada araştırmanın amaçlarından hareket ile tartışılmış olan; 'ASŞ'nin, kadına dair düzenlemelerinin işgücü piyasalarındaki kadına etkilerinin eşitlikçi olduğu' yönündeki önermenin doğru olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü ASŞ'nin düzenlediği hakların öncek bölümlerde incelendiği üzere, daimi olarak eşit ücret, adil çalışma hakkı ve koşulları, işe kabulde ve yapışta eşitlik yada kadınların çalışma hayatlarında karşılaşmaları muhtemelen taciz vb. gibi diğer pek çok riski önlemeye yönelik olduğu görülmüştür. İkinci bir araştırma noktası olarak belirtilen 'Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ)'ndaki kadın boyutunun Türkiye'deki farkındalık düzeyi ve Türkiye'nin ASŞ'ye yasal uyumu ile mevcut uygulamadaki uyumunun düşük olduğu' yönündeki önerme ise yine doğru olarak kabul edilebilir. Zira toplam katılımcıların sadece % 7,8'sinin Avrupa Sosyal Şartı'nın ne olduğuna dair bilgisi ya da fikri olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Türkiye'nin, Şart'ın kadın işgücüne yönelik en önemli haklarından bir kaçı olarak kabul edilebilecek; Adil Çalışma Şartları Hakkı (M.2), Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı (M.3), Adil Ücret Hakkı (M.4), Sendika Hakkı (M.5),Toplu

Pazarlık Hakkı (Grev Hakkı Dahil) (M.6) ve Çalışan Kadınların Korunması (M.8) haklarına çekince koyarak kabul etmiş olması da yine Türkiye'nin ASŞ'ye yasal uyumunun eksik kaldığı yönünde yorumlanabilir. Uygulanan yarı yapılandırılmış görüşmeler ile ise bu yasal alandaki eksiklik, fiili çalışma hayatında da kadınların pek çok konuda dezavantajlı olarak kalmaya devam ettiklerini göstermiş durumdadır. Araştırmanın başında incelenmek üzere ele alınan bir diğer olgu olarak; 'Gözden Geçirilmiş ASŞ'nin bazı maddelerindeki çekincenin kaldırılmasıyla tam uyumun sağlanmasının Türkiye'de daha eşit bir işgücü piyasası oluşumuna imkan sağlayacağı' ise yine doğru ve geçerli bir önerme olarak kabul edilebilir durumdadır. Çünkü yukarıda değinilen adil çalışma şartları, adil ücret ve / ve ya çalışan kadınların korunmasına ilişkin pek çok çekince konulmuş madde, kabulü akabinde Türkiye'de yerel hukuki düzenlemelerin nitelik ve niceliksel olarak artmasını sağlayacağı gibi toplumsal cinsiyet açısından da daha eşit bir çalışma hayatı düzenlemeye yardımcı olacaktır.

3.10. Öneriler

Tüm bu bulgular göstermektedir ki; katılımcılar aynı işi yapan kamu personeli meslektaşlarından daha çok çalışıp daha az ücret ve yan hak sahibi olmaktan dolayı hoşnut değilerdir ve çalışma hayatının uygulama alanlarında bu gibi eşitsizlikler halen sürüp gitmektedir. Bunun nedenleri olarak değerlendirilen ve süreçte etkili olarak kabul gören pek çok dinamik birlikte değerlendirilerek ülkelerin işgücü politikalarını belirlemelidir.

Eğitim konusunda; kadın ve erkeğin küçük yaşlardan itibaren eğitime rahat ve özgür erişimi sağlanarak, küçük yaşta evlilikler önlenmeli ve kadının beşeri sermayesini geliştirici yaptırımlar düşünülmelidir. Bu fikirlerin, kadınları sadece dikiş – nakış, el sanatları, kermes, pasta- börek vb gibi yine ev eksenli işlere iterek takip edilecek sosyal politikalardan ziyade, bilgi toplumları seviyesinde teknoloji kullanımı, dil öğrenme, okuma alışkanlığı geliştirici gibi daha çağa uygun ve kadını kalifiye işlerde iyi bir gelirle istihdama katma yönünde şekillenmesi de gerekmektedir.

Kadın işgücü ve istihdamında tüm iktisadi yorumlarda olduğu gibi arz ve talep iki önemli noktadır. Bu noktalardan hareketle kadının işgücüne katılımı ve istihdamını arttırmada bütünlüklü (makroekonomik politikalarla ilişkilendirilmiş) şekilde ve genel bir ülke (tüm ülkenin demografik ve sosyal koşullarını dikkate alan ve tüm bölgeleri

kapsayan) istihdam politikasının gerekliliği ve yasal duzenlemelerin elzemliği tartışılmalıdır. Konuya dair ev eksenki çalışan kadınların sosyal güvenlik sistemi kapsamınsa değerlendirilmesi de son dönemde farklı bir tartşma noktası haline gelmiş durumdadır. Ancak Avrupa Sosyal Şartı gibi diğer uluslararası düzenlemelerin iyi yorumlanması ve tam entegrasyonunu sağlanması kuşkusuz bu alandaki en temel eksikleri hızla telafi edici olacaktır. Bu sebeple örneğin Avrupa Birliği'nin konuya dair yürütüğü ve yukarıda değinilen direktiflerin çeşitli çalışmalarca incelenmesi bu yolda aydınlatıcı olabilecektir.

Ayrıca Eskişehir ili özel kesim sağlık sektörü üzerinde yapılmış bu çalışma gibi, farklı illerde veya kadın çalışan oranının yüksek olduğu farklı sektörlerde benzer araştırmalar derinleştirilerek, mevcuttaki eksiklikler ve problemler daha doğru tespit edilebilir.

-KAYNAKÇA;

ADAK, N. (2007). *Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı*, Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı.

AKSOY, N. (2006), *Toplumsal Cinsiyete Dayalı Bütçeleme ve Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Rolü,* T.C. Başbakanlık KSGM, Ankara.

ALİCAN, A. ve SALLAN GÜL,S. (2008), *İnsan Hakları Bağlamında Sendikalarda Cam Tavan,* İnsan Hakları Yıllığı, Cilt 26.

ALTAN, Ş., ERSÖZ, A. (1994). *Kadının Çifte Yükümlülüğü*, Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni.

ARAT, N. (1994),*Türkiye'de Kadın Olmak*, Say Yayınları, İstanbul.

ARDIÇ, O. (2006). *Mikro İktisat*, Seçkin Yayıncılık, 4.Baskı, Ankara.

ARSLAN, M. (2012*). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi.* Birey ve Toplum, Cilt 2 –Sayı 3.

ATAMAN, H. (2010). *Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması.* İnsan Hakları Gündemi Derneği. Ankara.1.Baskı.

Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehber, (2001). Çev.: Yrd. Doç. Dr. Bülent Çiçekli, Seçkin Yay. Birinci Baskı, Aralık Ankara.

AYDIN, S. (2003), *Avrupa Birliği'nde Kadın Hakları ve Türkiye*, İKV Yayınları No:175, İstanbul.

BENSTON, M. (1969). *The Political Economy of Women's Liberation*. Montly Review 21, No: 4, September.

BOLCAN A.E. (2010). *Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın*. Çalışma ve Toplum. No: 1.

Council of Europe, Directorate General of Human Rights. (2000). *Avrupa Konseyi ve İnsan Haklarının Korunması,* F-67075 Strasbourg Cedex, May.

Council of Europe Department of the European Social Charter Directorate General of Human Rights and Legal Affairs. (2007). *Avrupa Sosyal Şartı'na Kısa Bir Bakış, Turkish version,* Printed in the Council of Europe workshops, Strasbourg Cedex, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/CharterGlance/Turkish.pdf (Erişim Tarihi: 09.12.2017).

ÇAHA, H., AYDIN, E.S., ÇAHA, Ö. (2014). *Değişen Türkiye'de Kadın*. Temmuz, Ankara.

ÇAKIR, Ö. (2008). *Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması,* Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdare Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:31, Temmuz-Aralık.

ÇELİK, A. (2005). *Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri*, Türk-İş Dergisi, Mayıs-Haziran.

DAYIOĞLU, M., KIRDAR, M.G. (2010). *The Determinants of and Trends in Labor Force Participation of Women in Turkey,* World Bank.

DAYIOĞLU, M., KIRDAR, M.G. (2010). *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler.* Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı Çalışma Raporu Sayı: 5., Ankara, Mart.

DEDEOĞLU, S. (2009). *Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstidamı,* Çalışma ve Toplum, Sayı: 21.

DİNÇKOL, B.V. (2003). *İnsan Haklar Hukuku ve Kadın*. Dizayn,İstanbul.

DONOVAN, J. (2000). *Feminist Theory, The Intellectual Traditions*. Bloomsbury Academic.

DÖKMEN, Z. (2006). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açılımlar*, İstanbul: Sistem Yay.

DPT. (1994). *VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu* , Yayın No: 2358, Ankara.

DURAKBAŞA, A. (2000). *Halide Edip Türk Modernleşmesi ve Feminizm*. İletişim Yayınları, İstanbul

ECEVİT, Y. (2009). *Kadın Emeğini Değersizleştiren İki Ortak: Ataerkillik ve Kapitalist Piyasa.* (Erişim Tarihi:14.04.2017). https://kendineaitbiroda.wordpress.com/2009/07/30/kadin-emegini-degersizlestiren-iki-ortak-ataerkillik-ve-kapitalist-piyasa-yildiz-ecevit/

ECEVİT, Y.(2003).*Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu ilişki nasıl çalışabilir?* C.Ü.Tıp Fakültesi Dergisi 25 (4).

ECEVİT, Y.(2010). *Türkiye'de Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Hakkında Bazı Sosyolojik Değinimler.* Uluslararası Çalışma Atölyesi-BGSS Workshop Documentation. No:4_TR.

ECEVİT, Y. (1988). *Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler,* KSSGM ve İnsan Haklarını Geliştirme Vakfı, İstanbul.

ECEVİT, Y. (1995). *Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri,* (Edit: Şirin Tekeli), *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar,* İstanbul: İletişim Yay. 3. Baskı.

EISENSTEIN, Z. (1982). *The Sexual Politics of the New Right: Understanding the 'Crisis of Liberalism' for the 1980s.* Sings 7 No:3, Spring.

ELÇİ, E. (2011). *Türkiye'de "Kadın Olmak" Söylemi: Kadınlarla Yapılmış Bir Söylem Çalışması.* Psikoloji Çalışmaları Dergisi.31 http://www.iudergi.com/index.php/psikoloji (Erişim Tarihi: 04.12.2017).

ERTAN, İ.M. (2015). *Sosyal Hakların Uluslararası Korunması ve Avrupa Sosyal Şartı Sistemi.* İstanbul.

Eskişehir Valiliği- http://www.eskisehir.gov.tr/genel-bilgiler (Erişim Tarihi: 27.07.2018).

European Committee of Social Rights, *Conclusions XIX – 1 (TURKEY),* November 2008, (Erişim Tarihi: 28.04.2017) http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session8/TR/COE_UPR_TUR_S08_2010_CouncilofEurope_Document6.pdf .

Council of Europe Directorate of Human Rights, (2000). *European Social Charter – Short guide,* September. http://www.coe.int/T/DGHL/Monitoring/SocialCharter (Erişim Tarihi: 28.04.2017).

EYÜPOĞLU, A., ÖZER,Ş. ,TANRIÖVER,H. (2000). *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılmalarının Sosyo-Ekonomik Sorunları*, KSGM Yayınları, Ankara.

FERRARI, E. (2004). *Raising Awareness on Mobbing*: An EU Perspevtive, Crass.

GÖKKAYA, V. (2014). *Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet.* The Journal of Academic Social Science Studies- Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü. Number: 26.

GÖKKAYA, B.V. (2015). *Çaresizliği Öğrenen Kadın: Öğrenilmiş Çaresizlik,* Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 10/14 Fall.

GÖKKAYA, V. B. (2009). *Türkiye'de Modernitenin Ötekisi: Kadın ve Kimliği,* Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Kurumlar Sosyolojisi Bilim Dalı (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Kasım, Sivas.

GÖKKAYA, V. B. (2011). *Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet: Sivas İli (Cumhuriyet Üniversitesi) Örneği*. ZFWT Vol, 3.

GREENHAUS, J. H. ve BEUTELL, N. J. (1985*). Sources of Conflict between Work and Family Roles.* The Academy of Management Review, Vol. 10, No 1.

GÜLMEZ, M. (2009). *İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye.* Belediye Sendikası AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, Nisan, Ankara.

GÜRBÜZ, E. (Ocak, 2012). *Türk Hukuku ve Avrupa Birliği Hukukunda Kadın İstihdamının Teşvikine Yönelik Düzenlemeler*, Ege Üniversitesi Stratejik Araştırmalar Dergisi, Cilt 3, Sayı 2.

HARTMANN, H. (1979). *The Unhappy Marrige of Marxism and Feminism*, Women and Revolutions.

HOBSBAWM, E. J. (2003). *Sanayi ve İmparatorluk* (Çev. Abdullah Ersoy), Ankara: İkinci Basım, Dost Kitabevi Yay.

HOBSON, B. (2003). *Making Men into Fathers: Men, Masculinities, and the Social Politics of Fatherhood.* Contemporary Sociology, Cambridge University Press, s: 35

HOTAR, N. (2011). *Ekonomik Toplumsal Kalkınma ve Kadın İstihdamı*, Türk-İş Dergisi, Sayı: 392, Ankara.

Hollanda Dışişleri Bakanlığı İyi Yönetim ve Demokratikleşme Dairesi Yayını, (1999). *İnsan Hakları Referans Elkitabı*, Gözden Geçirilmiş İkinci Baskı, Ocak.

http://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/view/searchResultview.jsp (Erişim Tarihi: 14.11.2016).

http://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/view/searchResultviewListThesis.jsp (Erişim Tarihi: 21.11.2016).

http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem010 (Erişim Tarihi: 11.12.2017).

http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp (Erişim Tarihi: 21.11.2016).

https://sgb.saglik.gov.tr/dokumanlar/faaliyet-raporlari (Erişim Tarihi: 19.03.2018)

http://www.basbakanlik.gov.tr/genelge_pdf/2004/2004-0320-01140.pdf (Erişim Tarihi : 26.02.2018).

http://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=advise&navigators=languagesnavigator%1dlanguage%1den%1den%1eilocoveragespatialnavigator%1dilocoveragespatial%1dTUR%1d%5eTUR%24&sortby=default&lastDay=0&collection=&offset=0 (Erişim tarihi: 05.04.2017).

http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a7b2db06738b9.48623220 (Erişim Tarihi: 07.02.2018).

http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html (Erişim Tarihi: 20.11.2016).

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (Erişim tarihi: 07.10.2018)

https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tutanak_g_sd.birlesim_baslangic?P4=17385&P5=B&page1=40&page2=40 (Erişim Tarihi: 07.10.2018)

ILO, *ILO'nun Tarihçesi,* http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 26.02.2018).

ISHAY, M.R. (2004). *The History of Human Rights: From Ancient to Globalization of Era*. University of California Press, London- Los Angeles- Berkeley.

İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu (2006). İstanbul, Seçkin Yayınları, Hukuk Cep Kitapları Dizisi: 27.

İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu - (Erişim Tarihi: 22.11.2016). http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm

KAĞITÇIBAŞI, Ç. (2006). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim. 10. Basım.

KANDİYOTİ, D. (2015). *Cariyeler Bacılar Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*. İstanbul: Metis Yayınları.

KAVUNCUBAŞI, Ş., Yıldırım, S. (2010). *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi,* Siyasal Kitabevi, Ankara.

KENNY, T. (1997). *Faire respecter les droits sociaux danstoute l'Europe-version turque*. Oxfam, Birleşik Krallık ve İrlanda, Şubat. Çev.:Tekin Akıllıoğlu. *Sosyal Hakları Avrupa'nın Her Yerinde Uygulatalım. Avrupa Sosyal Şartı Sivil Toplum Kuruluşları için Bir Araç,*(1998).Ankara Üniversitesi Siyasal bilimler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi, Ankara, Ocak.

KOCACIK, F., GÖKKAYA, V. B. (2005). *Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları,* Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:6, Sayı:1.

KORAY, M. (2011). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de 'Cinsiyet' Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri,* Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:2.

KORKMAZ, M., CESİM, D., YÜCEL, A.S., ARAS, G. (2013). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması*. Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic,Volume 8/9.

KUTAL, M. (1989). *Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Onayı*, İktisat ve Maliye Aylık Dergi. Cilt XXVI,Sayı 12.

LOCKWOOD, N. (2004). *The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives,* Society for Human Resource Management, SHRM - Research Quarterly, United States of America.

MARX, K. (1976). *Alman İdeolojisi,* Çev. Sevim Belli, Sol.

MARX, K. (2006). *Fransa'da Sınıf Savaşımları: 1848-1850*. Sol Yayınları 5.Baskı,Ankara.Çev.Sevim Belli.

MCCHESNEY, A. (2004). *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakları İlerletmek ve Korumak,* Çev: Orhan Kemal Cengiz, AAAS Bilim ve İnsan Hakları Programı, BG Yayınları, Ankara.

MEŞE, İ. (2013). *Katilini Yaratan Annelik: Elif Şafak'ın "İskender" Adlı Romanından Yola Çıkarak Türkiye'de Kadınlık Ve Erkeklik Rollerine Dair Bir Sorgulama.* Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic. Volume 8/3. Ankara.

MEULENBELT, A. (1975). *Faminismus und Sozialismus*. Çev. Erman Demirci.Dizgi Yazın.Istanbul

MURAT, S. (2007). *Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı*, İTO Yay. İstanbul.

Office of the United Nations High Commissioner For Human Rights, *What are human rights?* http://www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx (Erişim Tarihi: 28.04.2017).

ÖNDER, N. (2013). *Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü.* ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi. Cilt: 1 Sayı: 1.

ÖRTLEK, M. ve diğerleri (2012). *Türkiye'de Kadının İşgücü Piyasasındaki Durumu*. Ekonomi Bilimleri Dergisi. Cilt 4, No:2ISSN:1309-8020.

ÖRÜCÜ, E., KILIÇ, R., KILIÇ, T. (2007). *Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği,* Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 14(2).

ÖZKAPLAN, N. (2009). *Duygusal emek ve kadın İşi/Erkek İşi,* Çalışma ve Toplum, 21.

ÖZVARIŞ, Ş.B.(2008).*Toplumsal Cinsiyet Kadın ve Sağlık*. Hacettepe Tıp Dergisi. 39.

PALAZ, S. (2003). *Türkiye'de Cinsiyet Ayırımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşıma Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri*, Balıkesir Sosyal Bilimler Dergisi.

PEKİN, F. (1985). *Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar*. Alan Yayıncılık, İstanbul.

RUBIN, G. (1975). *The Traffic in Women: Notes on the 'Political Economy of Sex'*. Antology.

SIMMA, B. ve ALSTON, P. (1988). S*econd Session of the UN Committe on Economic, Social and Cultural Rights*. Vol.82, No:3.

Sosyal Güvenlik Kurumu, (2013). *İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri*, Şubat, Ankara.

SÜRAL, N. (2002). *Avrupa Topluluğu'nun Çalışma Yaşamında Kadın – Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye,* T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.

ŞENKAL, A. (2006). *ILO nedir?*. (Erişim Tarihi: 10.03.2017). http://www.calisma.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1562&Itemid=43 .

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (1999). *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları,* Ankara.

T.C. Kalkınma Bakanlığı, *2014-2018 Onuncu Kalkınma Planı* http://kkp.tarim.gov.tr/sp/Onuncu%20Kalk%C4%B1nma%20Plan%C4%B1(2014-2018).pdf (Erişim Tarihi: 02.01.2018).

TANSEL, A. (2002). *İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri,* ERC Working Papers in Economics, 01/05T, May. (Erişim Tarihi: 13.05.2018). http://erc.metu.edu.tr/menu/series01/0105T.pdf

The Committee of Ministers and the Reporting System, *European Social Charter*, The Council of Europe, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/CMReporting/CMIndex_en.asp (Erişim Tarihi: 09.12.2017).

The Council of Europe, (2008), *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights,* 1 September (Erişim Tarihi: 09.12.2017) http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf

The Council of Europe, *List Of Declarations Made With Respect To Treaty No. 158,* Status as of: 18/4/2010, (Erişim Tarihi: 09.12.2017). http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ListeDeclarations.asp?NT=158&CM=8&DF=&CL=ENG&VL=1

The Council of Europe, Rules, European Committee of Social Rights, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ESCRrules/Rules_en.pdf (Erişim Tarihi: 09.12.2017).

The Global Gender Gap Report 2017, (Erişim Tarihi: 25.10.2018), https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017

The Council of Europe, *Organisations qualified to register complaints, Collective Complaints,* (Erişim Tarihi: 28.04.2016). http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/OrganisationsEntitled/OrganisationsIndex_en.asp

TINAZ, P. (2006). *İş Yerinde Psikolojik Taciz,* Çalışma ve Toplum Dergisi, 11/4.

TOKSÖZ, G. (2006). *Uluslararası Emek Göçü,* İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayını, İstanbul.

TÜİK, (2017). *İstatistiklerle Kadın*. Sayı: 24643, 07 Mart. http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24643 (Erişim Tarihi:07.02.2018)

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (2005). 2.B., Beta Kanunlar Serisi 1, İstanbul.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (Erişim Tarihi: 22.11.2016) http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=13:umumhifzissihha-kanunu&Itemid=28 .

UYSAL, D. (2007). *Türkiye'de İstihdam, İşsizlik, Ve İstihdam Politikaları, Türkiye Ekonomisi Makro Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, Ed.: Ahmet AY, Çizgi Kitapevi, Konya.

WEYER, B. (2006). *Do Multi-Source Feedback Instituments Support the Existence of Glass Ceilling for Women Leaders*, Women in Management Review, 21(6).

World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report, 2016,* http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf (Erişim Tarihi: 28.04.2017).

EK 1: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi) Resmi Gazete Tam Metni

9 Nisan 2007 PAZARTESİ **Resmî Gazete** Sayı : 26488

MİLLETLERARASI ANDLAŞMA

Karar Sayısı : 2007/11907

27/9/2006 tarihli ve 5547 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan ekli "(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı"nın ilişik Beyan ile onaylanması; Dışişleri Bakanlığı'nın 2/3/2007 tarihli ve HUMŞ/161 sayılı yazısı üzerine, 31/5/1963 tarihli ve 244 sayılı Kanunun 3 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 22/3/2007 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER

CUMHURBAŞKANI

Recep Tayyip ERDOĞAN

Başbakan

A. GÜL	A. ŞENER	M. A. ŞAHİN	B. ATALAY
Dışişleri Bak. Başb.Yrd.	Devlet Bak. Başb.Yrd.	Devlet Bak. Başb. Yrd.	Devlet Bakanı
B. ATALAY	M.AYDIN	N. ÇUBUKÇU	K. TÜZMEN
Devlet Bakanı V.	Devlet Bakanı	Devlet Bakanı	Devlet Bakanı
C. ÇİÇEK	M. V.GÖNÜL	A.AKSU	K. UNAKITAN
Adalet Bakanı	Milli Savunma Bakanı	İçişleri Bakanı	Maliye Bakanı
H. ÇELİK	F. N. ÖZAK	R.AKDAĞ	B. YILDIRIM
Milli Eğitim Bakanı	Bayındırlık ve İskan Bakanı	Sağlık Bakanı	Ulaştırma Bakanı
M. M. EKER	M. BAŞESGİOĞLU	A. COŞKUN	
Tarım ve Köyişleri Bakanı	Çalışma ve Sos. Güv. Bakanı	Sanayi ve Ticaret Bakanı	
M.H.GÜLER	H. ÇELİK	O. PEPE	
Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı	Kültür ve Turizm Bakanı V.	Çevre&Orman Bakanı	

BEYAN

Türkiye Cumhuriyeti, 1996 tarihli "(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı"nın III. Bölümünün A maddesi gereğince, anılan Şart'ın II. Bölümünün aşağıdaki madde, fıkra ve bentlerini kabul ettiğini beyan eder.

1 inci madde

2 nci maddenin 1, 2, 4, 5, 6 ve 7 nci fıkraları

3 üncü madde

4 üncü maddenin 2, 3, 4 ve 5 inci fıkraları

7 ilâ 31 inci maddeler

(GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ) AVRUPA SOSYAL ŞARTI

Strazburg, 3 Mayıs 1996

Başlangıç

Bu Şartı imzalayan Avrupa Konseyine üye Hükümetler;

Avrupa Konseyi hedefinin, kendilerinin ortak mirası olan ideal ve ilkelerin gerçekleştirilmesi ve korunması amacıyla üyeleri arasında daha güçlü bir birliğin sağlanması ve özellikle İnsan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve sürdürülmesi yoluyla sosyal ve ekonomik gelişmenin kolaylaştırılması olduğunu dikkate alarak;

Avrupa Konseyine üye Devletlerin, 4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da imzalanmış olan İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Avrupa Sözleşmesi ile 20 Mart 1952 tarihinde Paris'te imzaya açılan Ek Protokollerde, halklarına bu belgelerde belirtilen sivil ve siyasi özgürlükleri sağlamayı kabul ettiklerini dikkate alarak;

Avrupa Konseyi üyesi Devletlerin 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzaya açılmış olan Avrupa Sosyal Şartı ve buna ek Protokollerde halklarına, yaşam

standartlarını ve sosyal refah düzeyini yükseltmek için bu belgelerde belirtilen sosyal hakları sağlamayı kabul ettiklerini dikkate alarak;

5 Kasım 1990 tarihinde Roma'da yapılan İnsan Hakları konusunda Bakanlar Konferansında, bir yandan bütün insan haklarının, bunlar kişisel, siyasal, ekonomik, sosyal ya da kültürel olsun, bölünmezliğinin korunması, diğer yandan Avrupa Sosyal Şartı'na yeni bir atılım kazandırılması gereğinin vurgulandığını anımsatarak;

21 ve 22 Ekim 1991 tarihinde Torino'da yapılan Bakanlar Konferansı sırasında kararlaştırıldığı gibi, özellikle Şart metninin kabul edildiği tarihten bu yana ortaya çıkan temel sosyal değişimleri dikkate almak için Şartın içeriğinin güncelleştirilmesi ve uyarlanması konularında kararlı olarak;

Şarta yeni haklar eklemek ve Şartın değişik biçimiyle güvence altına alınan haklar ile 1988 tarihli Ek Protokolle güvence altına alınan hakların, Avrupa Sosyal Şartı'nın yerini almak üzere hazırlanan Değiştirilmiş bir Şartta yer almasının yararının bilincinde olarak;

Aşağıdaki hususlarda mutabık kalmışlardır.

BÖLÜM I:

Akit Taraflar, ulusal ve uluslararası nitelikteki tüm uygun yollarla aşağıdaki hak ve ilkelerin etkili bir biçimde gerçekleşebileceği koşullara ulaşmayı politikalarının amacı sayarlar:

1- Herkes, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatına sahiptir.

2- Tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.

3- Tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.

4- Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı vardır.

5- Tüm çalışanlar ve işverenler, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.

6- Tüm çalışanlar ve işverenler, toplu pazarlık hakkına sahiptir.

7 - Çocuklar ve gençler, uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir.

8- Çalışan kadınlar, anne olmaları durumunda, özel korunma hakkına sahiptir.

9- Herkesin, kişisel ilgi ve yeteneklerine göre bir mesleği seçmesine yardımcı olacak uygun mesleki yönlendirme imkanına sahip olma hakkı vardır.

10- Herkesin, mesleki eğitim için uygun imkanlara sahip olma hakkı vardır.

11- Herkes, ulaşılabilecek en yüksek sağlık düzeyinden yararlanmasını mümkün kılacak her türlü önlemden yararlanma hakkına sahiptir.

12- Tüm çalışanlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

13- Yeterli kaynaklardan yoksun olan herkes, sosyal ve tıbbi yardım alma hakkına sahiptir.

14- Herkes sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptir.

15- Özürlüler toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve toplumsal yaşama katılma hakkına sahiptir.

16- Toplumun temel birimi olarak aile, tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun sosyal, hukuksal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.

17- Çocuklar ve gençler uygun sosyal, hukuksal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.

18- Herhangi bir Akit Tarafın vatandaşları, inandırıcı sosyal ve ekonomik nedenlere dayanan kısıtlamalar saklı kalmak kaydıyla, diğer bir Akit Taraf ülkesinde, o ülke vatandaşlarıyla eşit koşullar altında kazanç getirici herhangi bir işte çalışma hakkına sahiptir.

19- Bir Akit Taraf vatandaşı olan göçmen işçiler ve bunların aileleri herhangi bir başka Akit Taraf ülkesinde korunma ve yardım alma hakkına sahiptir.

20- Tüm çalışanlar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkına sahiptir.

21- Çalışanlar, işletmede bilgilendirilme ve danışılma hakkına sahiptir.

22- Çalışanlar işletmedeki çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkına sahiptir.

23- Her yaşlı insan sosyal korunma hakkına sahiptir.

24- Tüm çalışanlar, iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkına sahiptir.

25- Tüm çalışanlar, işverenlerinin aciz haline düşmesi durumunda alacak taleplerinin korunması hakkına sahiptir.

26- Tüm çalışanlar, onurlu çalışma hakkına sahiptir.

27- Ailevi sorumlulukları olan ve çalışan ya da çalışmak isteyen herkes, herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan ve ailevi sorumluluklarıyla çalışması arasında, olabildiğince, uyuşmazlık olmadan bunu gerçekleştirme hakkına sahiptir.

28- İşletmelerde çalışanların temsilcileri kendilerine zarar veren eylemlere karşı korunma hakkına sahiptir ve görevlerini yerine getirmek için uygun imkanlarla desteklenmelidirler.

29- Tüm çalışanlar toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkına sahiptir.

30- Herkes, yoksulluğa ve toplumsal dışlanmaya karşı korunma hakkına sahiptir.

31- Herkes konut edinme hakkına sahiptir.

BÖLÜM II:

Akit Taraflar kendilerini, III. Bölümde belirtildiği gibi, aşağıdaki madde ve fıkralarda yer alan yükümlülüklerle bağlı saymayı;

taahhüt ederler.

Madde 1

Çalışma hakkı

Akit Taraflar çalışma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Tam istihdamı gerçekleştirmek amacıyla olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklarından biri saymayı;

2- Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkili bir biçimde korumayı;

3- Tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini kurmayı ya da sürdürmeyi;

4- Uygun mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı ya da teşvik etmeyi;

taahhüt ederler.

Madde 2

Adil çalışma koşulları hakkı

Akit Taraflar, adil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1- Verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin aşamalı olarak azaltılmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatleri sağlamayı;

2- Ücretli resmi tatil imkanı sağlamayı;

3- En az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı;

4- İçinde bulunulan tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerdeki riski ortadan kaldırmayı ve bu risklerin henüz yeterince azaltılamadığı ya da kaldırılamadığı durumlarda bu işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlamayı;

5- İlgili ülke veya yörenin geleneklerine göre dinlenme günü olarak kabul edilen günle olabildiğince bağdaşmak üzere, haftalık bir dinlenme günü sağlamayı;

6- Çalışanların, derhal ve en geç çalışmaya başladıkları tarihten itibaren iki ay içinde, sözleşmenin ya da iş ilişkisinin asli unsurları hakkında yazılı olarak bilgilendirilmelerini sağlamayı;

7- Gece çalışması yapan çalışanların, yaptıkları işin özellikleri göz önünde tutularak alınacak önlemlerden yararlanmalarını sağlamayı;

taahhüt ederler.

Madde 3

Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı

Akit Taraflar, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1- İş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmayı, uygulamayı ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmeyi, bu politikanın temel hedefi, iş güvenliği ve iş sağlığını iyileştirmeyi ve özellikle çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlike sebeplerini en aza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemeyi;

2- Güvenlik ve sağlık alanlarında yönetmelikler hazırlamayı;

3- Denetim yoluyla bu yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamayı;

4- Tüm çalışanlar için, aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemeyi;

taahhüt ederler.

Madde 4

Adil bir ücret hakkı

Akit Taraflar, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;

2- Özel durumlara ilişkin istisnalar dışında, çalışanların fazla mesai karşılığında zamlı ücret alma hakkına sahip olduklarını tanımayı;

3- Çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;

4- Tüm çalışanların, işlerine son verilmeden önce makul bir bildirim süresi verilmesi hakkını tanımayı;

5- Ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenmiş ya da toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi;

taahhüt ederler.

Bu hakların kullanılması, özgürce yapılmış toplu sözleşmeler, yasal ücret saptama usulleri veya ulusal koşullara uygun başka yollarla sağlanır.

Madde 5

Örgütlenme hakkı

Akit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi;

taahhüt ederler.

Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da yönetmeliklerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ya da yönetmeliklerle saptanır.

Madde 6

Toplu pazarlık hakkı

Akit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi;

2- Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak yolları teşvik etmeyi;

3- İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi;

taahhüt eder ve

4- Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklere bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır.

Madde 7

Çocukların ve gençlerin korunması hakkı

Akit Taraflar, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu dışında asgari çalışma yaşının 15 olmasını sağlamayı;

2- Tehlikeli veya sağlığa zararlı olduğu öngörülen işlerde, asgari çalışma yaşının 18 olmasını sağlamayı;

3- Henüz zorunlu eğitim çağında olanların, eğitimlerinden tam anlamıyla yararlanmalarını engelleyecek işlerde çalıştırılmamalarını sağlamayı;

4- 18 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişmeleri ve öncelikle de mesleki eğitim gereksinmeleri uyarınca sınırlandırılmasını sağlamayı;

5- Çalışan gençlerin ve çırakların adil bir ücret ve diğer uygun ödemelerden yararlanma hakkını tanımayı;

6- Gençlerin, işverenlerin izniyle normal çalışma saatlerinde mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinden sayılmasını sağlamayı;

7- 18 yaşın altındaki çalışanlara yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkını tanımayı;

8- 18 yaşın altındaki kişilerin, ulusal yasalar ve yönetmeliklerle belirlenen işler dışında gece işinde çalıştırılmamalarını sağlamayı;

9- Ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki kişilere düzenli sağlık kontrolü yapılmasını sağlamayı;

10- Çocukların ve gençlerin özellikle doğrudan veya dolaylı olarak işlerinden doğan tehlikeler başta gelmek üzere, uğradıkları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmalarını sağlamayı;

taahhüt ederler.

Madde 8

Çalışan kadınların analığının korunması hakkı

Akit Taraflar, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı;

2- İşverenin, bir kadının işverenine hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı saymayı;

3- Emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;

4- Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi;

5- Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun önlemleri almayı;

taahhüt ederler.

Madde 9

Mesleğe yöneltilme hakkı

Akit Taraflar mesleğe yöneltilme hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, gerektiğinde, engelliler de dahil olmak amacıyla herkese, niteliklerine ve bu niteliklerin iş olanaklarıyla ilişkisine göre işini seçme ve mesleğini geliştirmesine ilişkin sorunları çözmek için yardımcı olacak bir hizmet vermeyi veya bunu teşvik etmeyi ve bu yardımın okul çocukları da dahil olmak üzere gençler ve yetişkinler için ücretsiz yapılmasını sağlamayı;

taahhüt ederler.

Madde 10

Mesleki eğitim hakkı

kit Taraflar, mesleki eğitim hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Gerektiğinde, engelliler de dahil olmak üzere herkese, işveren ve çalışanların örgütlerine danışarak teknik ve mesleki eğitim olanağı sağlamak veya bunu teşvik etmek ve salt kişisel yeteneğe dayalı olmak üzere yüksek teknik eğitim ve üniversite öğrenimi görme kolaylıkları sağlamayı;

2- Kız ve erkek tüm gençlerin çeşitli işlerde çalışırken eğitilmeleri için bir çıraklık sistemi ve başka sistematik düzenlemeleri sağlamayı veya teşvik etmeyi;

3- Gerektiğinde;

a- Çalışan yetişkinler için yeterli ve kolayca ulaşılabilir eğitim olanakları ile;

b- Teknolojik gelişmelerin veya yeni çalıştırma eğilimlerinin sonucu olarak çalışan yetişkinlerin duyduğu yeniden eğitim gereksinmelerini karşılamak için özel kolaylıklar sağlamayı veya bunları teşvik etmeyi;

4- Gerektiğinde, uzun süreli işsiz kalanların yeniden eğitilmesi ve işe yeniden uyumlarının sağlanması için gerekli özel önlemlerin alınmasını sağlamayı veya teşvik etmeyi;

5- a- Tüm harç ve masrafların azaltılmasını veya kaldırılmasını,

b- Uygun durumlarda mali yardım yapılmasını,

c- Çalışanın, işi sırasında işverenin talebi üzerine gördüğü ek eğitimde harcanan zamanın normal çalışma süresinden sayılmasını,

d- Yeterli denetim yoluyla, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, çıraklık ve gençlerin eğitimiyle ilgili olarak yapılan diğer düzenlemelerin etkililiğinin ve genel olarak genç işçilerin yeterli bir biçimde korunmalarının sağlanması gibi, uygun önlemlerle sağlanan olanakların tam olarak kullanılmasını özendirmeyi,

taahhüt ederler.

Madde 11

Sağlığın korunması hakkı

Akit Taraflar, sağlığın korunması hakkının etkili bir biçimde kullanılması sağlamak amacıyla, ya doğrudan ya da kamusal veya özel örgütlerle işbirliği içinde diğer önlemlerin yanı sıra;

1- Sağlığın bozulmasına yol açan nedenleri olabildiğince ortadan kaldırmak;

2- Sağlıklı olmayı teşvik etmek ve sağlık konularında kişisel sorumluluk duygusunu geliştirmek üzere eğitim ve danışma hizmetleri sağlamak;

3- Kazalar açısından olduğu gibi, salgın, yöresel ve diğer hastalıkları olabildiğince önlemek üzere tasarlanmış uygun önlemler almayı;

taahhüt ederler.

Madde 12

Sosyal Güvenlik hakkı

Akit Taraflar, sosyal güvenlik hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla:

1- Bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı ya da sürdürmeyi;

2- Sosyal güvenlik sistemini Avrupa Sosyal Güvenlik Kodunun onaylanması için gereken düzeyden daha düşük olmamak üzere yeterli bir düzeyde sürdürmeyi;

3- Sosyal güvenlik sistemini giderek daha yüksek bir düzeye çıkarmaya çalışmayı;

4- Uygun ikili veya çok taraflı sözleşmeler akdiyle ya da başka yollarla bu sözleşmelerde yer alan koşullara bağlı olarak, aşağıdaki hususları sağlamak için girişimlerde bulunmayı;

a- Korunan kişilerin Taraf Ülkeler arasında ne suretle olursa olsun yer değiştirmeleri sırasında, sosyal güvenlik mevzuatından doğan yardımların muhafazası da dahil olmak üzere sosyal güvenlik hakları açısından diğer Tarafların vatandaşları ile kendi vatandaşlarının eşit muamele görmelerini,

b- Akit Taraflardan her birinin mevzuatına göre tamamlanan sigorta ve çalışma sürelerinin birleştirilmesi yoluyla sosyal güvenlik haklarının verilmesi, sürdürülmesi ve yeniden başlatılmasını,

taahhüt ederler.

Madde 13

Sosyal ve tıbbi yardım hakkı

Akit Taraflar sosyal ve tıbbi yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla:

1- Yeterli olanağı bulunmayan ve kendi çabasıyla veya başka kaynaklardan, özellikle bir sosyal güvenlik sisteminden yararlanarak böyle bir olanak sağlayamayan herkese yeterli yardımı sağlamayı ve hastalık halinde bunun gerektirdiği bakımı sunmayı;

2- Böyle bir yardım görenlerin, bu nedenle siyasal ve sosyal haklarının kısıtlanmasını önlemeyi;

3- Herkesin, kişisel veya ailevi mahrumiyet halini önlemek, gidermek ya da hafifletmek için gerekebilecek öneri ve kişisel yardımları uygun kamusal ya da özel hizmetler eliyle alabilmesini sağlamayı;

4- Bu maddenin 1, 2 ve 3 fıkralarında değinilen hükümleri, ülkelerinde yasal olarak bulunan diğer kit Tarafların vatandaşları ile kendi vatandaşlarını eşit tutarak, 11 Aralık 1953'te Paris'te imzalanmış olan Avrupa Sosyal ve Tıbbi Yardım Sözleşmesi ile üstlendiği yükümlülükler çerçevesinde uygulamayı;

taahhüt ederler.

Madde 14

Sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı

Akit Taraflar Sosyal Refah Hizmetlerinden Yararlanma Hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla:

1- Sosyal hizmet yöntemlerinden yararlanarak, toplumda bireylerin ve grupların refah ve gelişmelerine ve sosyal çevreye uyum sağlamalarına katkıda bulunacak hizmetleri teşvik etmeyi ya da sağlamayı;

2- Bireylerin ve gönüllü ya da diğer örgütlerin bu tür hizmetlerin kurulması ve sürdürülmesine katılmalarını özendirmeyi;

taahhüt ederler.

Madde 15

Özürlülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı

Akit Taraflar, yaşları ve özürlerinin nedenleri ve niteliği ne olursa olsun, özürlülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkını etkili bir biçimde kullanabilmelerini sağlamak amacıyla:

1- Mümkün olduğunda genel plan çerçevesinde, ya da bu mümkün değilse, kamusal ya da özel uzmanlaşmış organlar aracılığıyla özürlülerin yönlendirilmesini, öğrenimini ve mesleki eğitimini sağlamak için gerekli önlemleri almayı;

2- Normal çalışma ortamında özürlüleri istihdam etmek ve onların istihdamını sürdürmek ve çalışma koşullarını özürlülerin gereksinimlerine uyarlamak, ya da

özürlülük nedeniyle bunun mümkün olmadığı durumlarda çalışmayı buna göre düzenlemek ya da özrün düzeyine göre güvenli bir istihdam türü yaratmak için, işverenleri özendirmeye yönelik bütün önlemlerle onların istihdam edilmelerini teşvik etmeyi;

Bazı durumlarda bu önlemler uzmanlaşmış yerleştirme ve destekleme hizmetlerine başvurmayı gerekli kılabilir.

3- Özellikle, teknik yardımları da içermek üzere, iletişim ve hareket engellerinin üstesinden gelmeyi ve ulaşım, barınma, kültürel etkinlikler ve boş zaman kullanımını sağlamayı hedefleyen önlemler yoluyla özürlülerin toplumla tam olarak bütünleşmelerini ve toplum yaşamına katılmalarını teşvik etmeyi;

taahhüt ederler.

Madde 16

Ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı

Akit Taraflar, toplumun temel birimi olan ailenin tam gelişmesi için gerekli koşulları sağlamak amacıyla; sosyal yardımlar ve aile yardımları, mali düzenlemeler, konut sağlama, yeni evlilere yardım ve diğer uygun araçlarla aile yaşamının ekonomik, yasal ve sosyal bakımdan korunmasını teşvik etmeyi

taahhüt ederler.

Madde 17

Çocukların ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı

Akit Taraflar, çocukların ve gençlerin kişilikleri ile fiziksel ve zihinsel yeteneklerinin tam gelişimini sağlayacak bir çevrede yetişme haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, doğrudan ya da kamusal ve özel örgütlerle işbirliği yaparak, aşağıdaki hususlara yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler:

1-a- çocukların ve gençlerin, ebeveynlerinin hak ve ödevleri göz önünde tutularak, gereksinim duydukları bakım, yardım, öğretim ve eğitim olanaklarına sahip olmalarını özellikle bu amaç için uygun ve yeterli kurum ile hizmetlerin kurulması ve sürdürülmesini sağlamak,

b- çocukları ve gençleri ihmal, şiddet ve sömürüye karşı korumak,

c- ailelerinin desteğinden geçici ya da mutlak olarak yoksun kalan çocukların ve gençlerin korunmasını ve bunların devletten özel yardım almasını sağlamak,

2- Çocukların ve gençlerin okula devamlarının özendirilmesinin yanı sıra parasız ilk ve orta öğrenim sağlamak.

Madde 18

Diğer âkit tarafların ülkelerinde gelir getirici bir iş edinme hakkı

Akit Taraflar, diğer kit Taraflardan herhangi birinin ülkesinde gelir getirici bir iş edinme hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Varolan yönetmelikleri demokratik bir anlayışla uygulamayı;

2- Yürürlükteki formaliteleri basitleştirmeyi ve çalışan yabancılar ya da onları çalıştıranlar tarafından ödenen resim ve diğer harçları azaltmayı ya da kaldırmayı;

3- Çalışan yabancıların istihdamını düzenleyen mevzuata, tek tek ya da topluca, esneklik getirmeyi taahhüt ederler ve

4- Kendi vatandaşlarının diğer kit Tarafların ülkelerinde gelir getirici bir iş edinmek üzere ülkeden çıkış hakkını tanırlar.

Madde 19

Çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkı

Akit Taraflar, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka Taraf ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Bu tür çalışanlara, özellikle doğru bilgilendirme hususunda yardımcı olacak yeterli ve ücretsiz hizmetleri sağlamayı veya bu hizmetleri sürdürmeyi ve ulusal yasaların ve yönetmeliklerin imkan verdiği ölçüde ülkeden bir başka ülkeye göçe ilişkin yanıltıcı propagandaya karşı tüm uygun önlemleri almayı;

2- Kendi yetki alanları içinde bu çalışanlar ile ailelerinin ülkeden çıkışlarını, yolculuklarını ve karşılanmalarını kolaylaştıracak uygun önlemler almayı ve yine kendi yetki alanları içinde bunlara yolculukları sırasında uygun hizmetleri ve sağlık ve tıbbi bakım ile yeterli hijyen koşulları sağlamayı;

3- Uygun olduğu ölçüde, göçmen gönderen ve göçmen alan ülkelerdeki özel ya da kamusal sosyal servisler arasındaki işbirliğini teşvik etmeyi;

4- Kendi ülkesinde yasal olarak bulunan bu tür çalışanlara, yasalar ya da yönetmeliklerle düzenlenmek ya da idari makamların denetimine bağlı olmak üzere;

a- ücret, diğer istihdam ve iş koşulları,

b- sendika üyeliği ve toplu pazarlığın sağladığı olanaklardan yararlanma,

c- barınma konularında kendi vatandaşlarına olduğundan daha az lehte davranılmamasını sağlamayı;

5- Kendi ülkelerinde yasal olarak bulunan bu tür çalışanların, çalıştırılan kişiler için ödenmesi gereken istihdam vergileri, harç ve primler bakımından kendi vatandaşlarından daha az lehte bir muameleye tabi olmamalarını sağlamayı;

6- Ülkede, yerleşmesine izin verilmiş bir yabancı çalışanın ailesinin yeniden birleşmesini, olabildiğince kolaylaştırmayı;

7- Kendi ülkelerinde yasal olarak bulunan bu tür çalışanların bu maddede belirtilen konulara ilişkin yargısal işlemler bakımından kendi vatandaşlarından daha az lehte bir muameleye tabi olmamalarını sağlamayı;

8- Kendi ülkelerinde yasal olarak ikamet eden bu tür çalışanların, ulusal güvenliği tehlikeye sokmadıkça, kamu yararı ya da genel ahlaka aykırı bir eylemde bulunmadıkça sınır dışı edilmemesini sağlamayı;

9- Bu tür çalışanların kazanç ve tasarruflarının diledikleri kadarını transfer etmelerine yasal sınırlar içinde izin vermeyi;

10- Bu madde ile sağlanan koruma ve yardımların kapsamına, bunların uygulanabilirliği ölçüsünde, bağımsız çalışan göçmenleri de dahil etmeyi;

11- Göçmen olarak çalışanlara ve ailelerine, onları kabul eden devletin ulusal dilinin veya birden fazla ulusal dil olması halinde bunlardan birinin öğretilmesini teşvik etmeyi ve bunu kolaylaştırmayı;

12- Göçmen olarak çalışan kişinin çocuklarına, elverişli olduğu ölçüde, göçmen olarak çalışan kişinin ana dilinin öğretilmesini teşvik etmeyi ve bunu kolaylaştırmayı;

taahhüt ederler.

Madde 20

İstihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı

Akit Taraflar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, bu hakkı tanımayı ve bunun aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı taahhüt ederler;

a- İşe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme;

b- Mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyon;

c -İstihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma koşulları;

d- Yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerleme.

Madde 21

Bilgilendirilme ve danışılma hakkı

Akit Taraflar, çalışanların işletmede bilgilendirilme ve danışılma hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulama çerçevesinde çalışanların ya da temsilcilerinin;

a- işletmeye zarar verebilecek bazı bilgilerin açıklanmasının reddedilebilmesi ya da gizliliğe tabi olabileceği koşuluyla, kendilerini çalıştıran işletmenin ekonomik ve mali durumu hakkında düzenli olarak ya da uygun zamanlarda ve anlaşılabilir bir biçimde bilgilendirilmelerine; ve

b- esas itibarıyla çalışanların çıkarlarını etkileyebilecek, özellikle de işletmenin istihdam durumunda önemli bir etkiye sahip olacak nitelikteki, alınması düşünülen kararlar hakkında bunlara zamanında danışılmasına olanak veren önlemleri almayı ya da bunu özendirmeyi

taahhüt ederler.

Madde 22

Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı

Akit Taraflar, çalışanların işletmede çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca çalışanların ya da temsilcilerinin;

a- çalışma koşullarının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine;

b- işletmede sağlığın ve güvenliğin korunmasına;

c- işletmede sosyal ve sosyo-kültürel hizmetlerin ve olanakların örgütlenmesine;

d- bu konulardaki düzenlemelere ilişkin uyumun denetimine katılma olanağı veren önlemler almayı ya da bunları özendirmeyi;

taahhüt ederler.

Madde 23

Yaşlıların sosyal korunma hakkı

Akit Taraflar, yaşlıların sosyal korunma hakkını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, doğrudan ya da kamusal veya özel örgütlerle işbirliği yaparak, özellikle:

- Yaşlılara,

a- iyi bir yaşam sürmeleri ve kamusal, sosyal ve kültürel yaşama etkin olarak katılmalarına olanak sağlayan yeterli kaynakları;

b- yaşlılar için varolan hizmetler ve kolaylıklar ve onların bunlardan yararlanma olanakları konusunda bilgi sağlamak yoluyla, yaşlıların olabildiğince uzun bir süre toplumun bütün haklara sahip üyesi olarak kalabilmelerine olanak sağlamayı;

- Yaşlılara

a- gereksinimlerine ve sağlık durumlarına uygun konutlar ya da konutlarının buna uygun hale getirilmesi için yeterli destek sağlamayı;

b- durumlarının gerektirdiği sağlık bakım ve hizmetleri yoluyla yaşlıların kendi yaşam biçimlerini özgürce seçmelerine ve alıştıkları çevrede yaşamlarını istedikleri ve yapabildikleri sürece bağımsız olarak sürdürmeye olanak vermeyi;

- Kurumlarda yaşayan yaşlılara, özel yaşamlarına saygı içinde, uygun yardım ve bunların kurumdaki yaşam koşullarına ilişkin kararlara katılımlarını sağlamayı amaçlayan önlemler almayı ya da bunları özendirmeyi;

taahhüt ederler.

Madde 24

İş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkı

Akit Taraflar, çalışanların iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

a- tüm çalışanların, yetenekleri ya da davranışlarıyla bağlantılı olarak ya da işletmenin, kuruluşun ya da hizmetin işleyişinin gereklerine dayanarak, iş akitlerinin geçerli nedenler olmadan sona erdirilmemesi hakkını;

b- iş akitleri geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen çalışanların yeterli tazminat ya da diğer uygun yardımlar alma hakkını tanımayı;

taahhüt ederler.

Bu amaçla Akit Taraflar, iş akdinin geçerli bir neden olmaksızın sona erdirildiğini düşünen çalışanın bağımsız bir organa başvurma hakkını güvence altına almayı;

taahhüt ederler.

Madde 25

İşverenlerinin iflası halinde çalışanların haklarının korunması hakkı

Akit Taraflar çalışanların, işverenlerinin iflas haline düşmesi durumunda alacak taleplerinin korunması hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, çalışanların istihdam sözleşmesinden ya da istihdam ilişkilerinden kaynaklanan alacak taleplerinin, bir garantör kurum ya da diğer bir etkili koruma biçimiyle güvence altına alınmasını sağlamayı,

taahhüt ederler.

Madde 26

Onurlu çalışma hakkı

Akit Taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,

1- Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı;

2- Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı

taahhüt ederler.

Madde 27

Ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı

Akit Taraflar, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlar ve bunlarla diğer çalışanlar arasında fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanılabilmesini sağlamak amacıyla;

1- Aşağıdaki konularda uygun önlemleri almayı taahhüt ederler:

a- Mesleki yönlendirme ve eğitim konularında alınacak önlemler de dahil olmak üzere, ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesi ve istihdam edilmeye devam edilmesinin yanı sıra, bu sorumluluklar nedeniyle işten ayrılanların yeniden istihdam edilmesi.

b- Çalışma koşulları ve sosyal güvenliğe ilişkin gereksinimlerinin dikkate alınması.

c- Özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel hizmetleri geliştirmek ya da teşvik etmek.

2- Her bir ebeveyne, süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenecek, doğum izni sonrasındaki bir dönemde, çocuğa bakmak için aile izni verilmesi olanağını sağlamak;

3- Bu tür ailevi sorumlulukların, geçerli bir işe son verme nedeni oluşturmamasını sağlamak.

Madde 28

Çalışanların temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma hakkı

Akit Taraflar, çalışanların temsilcilerinin görevlerini yerine getirme haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla işletmede;

a- işletmedeki çalışanların temsilcisi olarak etkinlikleri ya da statüleri nedeniyle kovulmalarını da içermek üzere kendilerine yönelik zarar verici eylemlere karşı etkili bir korumadan yararlanmalarını,

b- ilgili işletmenin gereksinimleri, büyüklüğü ve kapasitesi ve ülkenin endüstriyel ilişkiler sistemi göz önünde tutularak, görevlerini derhal ve etkili bir biçimde yerine getirmelerini mümkün kılmak için uygun olabilecek olanaklar tanınmasını;

taahhüt ederler.

Madde 29

Çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkı

Akit Taraflar, çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkını etkili bir biçimde kullanabilmelerini sağlamak amacıyla, toplu işten çıkarmaları önlemenin ya da bunların ortaya çıkışını sınırlamanın ve örneğin özellikle ilgili çalışanların yeniden eğitimine ya da yeniden yerleştirilmesine yardım amaçlı sosyal önlemlere katılmak yoluyla sonuçlarını azaltmanın araç ve yolları hakkında bu tür toplu işten çıkarmalardan belli bir süre önce işverenlerin, çalışanların temsilcilerine zamanında danışmasını ve bilgi vermesini sağlamayı;

taahhüt ederler.

Madde 30

Toplumsal dışlanma ve yoksulluğa karşı korunma hakkı

Akit Taraflar, toplumsal dışlanma ve yoksulluğa karşı korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

a- toplumsal dışlanma ve yoksulluk durumunda yaşayan ya da bu duruma düşme tehlikesinde olan kişilerin ve ailelerinin, özellikle istihdam, konut, eğitim, öğrenim, kültür ile sosyal ve tıbbi yardım olanaklarına fiilen ulaşmalarını teşvik edecek genel ve eşgüdümlü bir yaklaşım çerçevesinde önlemler almayı;

b- bu önlemleri, uyarlanmasını sağlamak amacıyla gerektiğinde gözden geçirmeyi;

taahhüt ederler.

Madde 31

Konut hakkı

Akit Taraflar, konut hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- yeterli standartlara sahip bir konut edinilmesini teşvik etmeye;

2- evsizliği, zamanla ortadan kaldırma amacıyla, önlemeye ve azaltmaya;

3- ev fiyatlarını, yeterli kaynaklara sahip olmayanlar için uygun hale getirmeye yönelik önlemler almayı;

taahhüt ederler.

BÖLÜM III

Madde A

Yükümlülükler

1-Aşağıdaki B maddesinin hükümleri uyarınca, her Taraf;

a- bu Şartın I. Bölümünü, bu bölümün giriş fıkrasında da belirtilmiş olduğu gibi, uygun araçlarla izleyeceği hedeflerin bir bildirimi saymayı;

b- bu Şartın II. Bölümünde yer alan ve aşağıda sayılan dokuz maddenin (1., 5., 6., 7., 12., 13., 16., 19. ve 20 nci maddeler) en az altısı ile kendisini bağlı saymayı;

c- Şartın II. Bölümünden, bağlı olduğu maddelerin ve numaralandırılmış fıkraların toplam sayısı on altı madde ve altmış üç fıkradan az olmamak kaydıyla, ek olarak seçebileceği maddeler ve numaralandırılmış fıkralarla kendisini bağlı saymayı taahhüt eder.

2- Bu maddenin 1 inci fıkrasının b ve c bentleri uyarınca seçilen madde ve fıkralar; onay, kabul ya da uygun bulma belgelerinin verildiği esnada Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne bildirilecektir.

3- Herhangi bir taraf, daha sonraki bir tarihte, Genel Sekretere yapacağı bir bildirimle, henüz bu maddenin 1 inci fıkrasına uygun olarak kabul etmemiş olduğu, Şartın II. Bölümünde yer alan madde ve numaralanmış fıkralarla kendini bağlı saydığını açıklayabilir. Daha sonra kabul edilmiş olan bu yükümlülükler onay, kabul ya da uygun bulma işlemlerinin ayrılmaz bir parçası sayılacak ve bildirimin verilmesinden sonra bir aylık dönemin sona ermesini izleyen ayın birinci gününden itibaren aynı etkiye sahip olacaktır.

4- Her Taraf, çalışmayı denetleyecek ulusal koşullara uygun bir sistem kuracaktır.

Madde B

Avrupa Sosyal Şartı ve 1988 Tarihli Ek Protokolle Bağlantılar

1- Avrupa Sosyal Şartı'nın ya da 5 Mayıs 1988 tarihli Ek Protokolün tarafı olan hiçbir Akit Taraf, bu Şartı, bağlı olduğu Avrupa Sosyal Şartı'nın ve uygun olan yerlerde Ek Protokolün, en azından bu Şartın hükümlerine karşılık gelen hükümleri ile kendisini bağlı saymaksızın onaylayamaz, kabul edemez ya da uygun bulamaz.

2- Bu Şart hükümlerinden herhangi birinin getirdiği yükümlülüklerin kabul edilmesi, bu yükümlülüklerin ilgili Taraf açısından yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, Avrupa Sosyal Şartı'nın ve uygun olan yerlerde 1988 tarihli Ek Protokolün bunlara karşılık gelen hükümlerinin, bu belgelerin birincisiyle ya da her ikisiyle bağlı olması durumunda ilgili tarafa uygulanmasını sona erdirir.

BÖLÜM IV

Madde C

Şartta yer alan yükümlülüklerin uygulanmasına ilişkin denetim

Bu Şartta yer alan hukuksal yükümlülüklere uygunluk, Avrupa Sosyal Şartı'ndaki ile aynı denetime tabi olacaktır.

Madde D

Kolektif şikayet

1- Avrupa Sosyal Şartı'na Ek Protokolün kolektif şikayet sistemi getiren hükümleri, bu Protokolü onaylamış olan Devletler bakımından, bu Şarttan kaynaklanan yükümlülüklere de uygulanacaktır.

2- Avrupa Sosyal Şartı'na kolektif şikayet sistemi getiren Ek Protokol ile bağlı olmayan herhangi bir Devlet, bu Şartın onay, kabul ya da uygun bulma belgesini verirken ya da daha sonraki bir tarihte, Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne bu Şarttan kaynaklanan yükümlülüklerinin denetlenmesinde, anılan Protokolde öngörülen usullerin kullanılmasını kabul ettiğini bir bildirimle açıklayabilir.

BÖLÜM V

Madde E

Ayrımcılık yasağı

Bu Şartla yer alan haklardan yararlanma ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler gibi nedenlere dayanan hiç bir ayrımcılığa tâbi olmaksızın sağlanacaktır.

Madde F

Savaş ya da olağanüstü halde yükümlülüklere aykırı önlemlerin alınması

1- Bir savaş durumunda ya da ulusun varlığını tehdit eden olağanüstü hallerde herhangi bir Akit Taraf ancak, uluslararası hukuktan kaynaklanan diğer yükümlülüklere aykırılık oluşturmamak koşuluyla durumun gerektirdiği ölçüde bu Şartta öngörülen yükümlülüklerine aykırı önlemler alabilir.

2- Yükümlülüklerine aykırı önlemler alma hakkını kullanan herhangi bir Akit Taraf, makul bir süre içinde Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne alınan önlemler ve bunları gerektiren nedenler ile ilgili olarak tam bilgi verir. Yine aynı biçimde, söz konusu Taraf anılan önlemlerin sona erdiği ve Şart hükümlerinin tamamıyla uygulanmasına yeniden başlandığı tarihten de Genel Sekreteri haberdar eder.

Madde G

Sınırlamalar

1- I. Bölümde anılan hak ve ilkelerin etkili bir biçimde gerçekleştirilmesi ve II. Bölümde öngörüldüğü gibi bunların etkili bir biçimde uygulanmasının sağlanması, bu bölümlerde öngörülenler dışında, sadece demokratik bir toplumda başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması ya da kamu yararının, ulusal güvenliğin, halkın sağlığının ya da ahlakın korunması için ve ancak yasayla sınırlamaya ve kısıtlamaya tabi tutulabilir.

2- Bu Şartın hükümleri çerçevesinde, anılan hak ve yükümlüklere yapılan sınırlamalar öngörüldüklerinden başka bir amaç için kullanılamazlar.

Madde H

Şart ile iç hukuk ya da uluslararası anlaşmalar arasındaki bağlantı

Bu Şartın hükümleri, ilgili kişilerin daha lehte bir muameleye tâbi olmalarını sağlayacak; yürürlüğe girmiş ya da girecek olan tek ya da ikili ya da çok taraflı sözleşme, antlaşma ya da anlaşma veya ulusal hukuk hükümlerinin uygulanmasını engellemez.

Madde I

Kabul edilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi

1- Bu Protokolün II. Bölümünün 1 ilâ 31 inci maddelerinin hükümleri, bu maddelerde öngörülen uygulama yöntemlerine etki etmeksizin,

a- yasalar ya da yönetmeliklerle;

b- işverenler ya da işveren örgütleri ile çalışanların örgütleri arasında akdedilmiş toplu sözleşmelerle;

c- bu iki yöntemden elde edilen karma bir yöntemle; ya da

d- diğer uygun araçlarla yerine getirilebilir.

2- Bu Protokolün II. Bölümünün 2 nci maddesinin 1, 2, 3, 4, 5. ve 7 nci fıkraları, 7 nci maddesinin 4, 6. ve 7 nci fıkraları, 10 uncu maddesinin 1, 2, 3. ve 5 inci fıkraları ve 21 inci ile 22 nci maddelerinden doğan yükümlülükler, hükümler bu maddenin 1 inci fıkrasına uygun olarak ilgili çalışanların büyük çoğunluğuna uygulanmışsa yerine getirilmiş kabul edilecektir.

Madde J

Değişiklikler

1- Herhangi bir Taraf ya da Hükümetler Komitesi tarafından önerilen, bu Şartın III. ve IV. Bölümlerine ilişkin herhangi bir değişiklikte olduğu gibi, I. ve II. Bölümlerinde bu Şartta güvence altına alınan hakların kapsamını genişletmek için yapılacak herhangi bir değişiklikte de, bu değişiklik önerisi Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne iletilecek ve Genel Sekreter de bunu Şartın Taraflarına aktaracaktır.

2- Yukarıdaki fıkranın hükümlerine göre yapılan herhangi bir değişiklik önerisi, Parlamenterler Meclisi'ne danıştıktan sonra kabul ettiği metni onaylaması için Bakanlar Komitesi'ne sunacak olan Hükümet Komitesi tarafından incelenir. Bakanlar Komitesi'nin onaylamasından sonra, bu metin Tarafların kabulüne sunulur.

3- Bu Şartın I. Bölümü ve II. Bölümüne ilişkin herhangi bir değişiklik, bunu kabul eden Taraflar bakımından, üç Tarafın Genel Sekretere bu değişikliği kabul ettiklerini bildirdikleri tarihten sonra bir aylık dönemin sona ermesini izleyen ayın birinci gününde yürürlüğe girecektir.

Değişiklik, onu daha sonra onaylayacak her Taraf için, Tarafın Genel Sekretere bu değişikliği kabul ettiğini bildirdiği tarihten sonra bir aylık dönemin sona ermesini izleyen ayın birinci gününde yürürlüğe girecektir.

4- Bu Şartın III. Bölümü ve IV. Bölümüne ilişkin herhangi bir değişiklik, bütün Tarafların Genel Sekretere bu değişikliği kabul ettiklerini bildirdikleri tarihten sonra bir aylık dönemin sona ermesini izleyen ayın birinci gününde yürürlüğe girecektir.

BÖLÜM VI

Madde K

İmza, onay ve yürürlüğe girme

1- Bu Şart Avrupa Konseyi üyesi Devletlerin imzasına açıktır. Bu Şart onay, kabul ya da uygun bulma şartlarına tâbidir. Onay, kabul ya da uygun bulma belgeleri Avrupa Konseyi Genel Sekreterine verilecektir.

2- Bu Şart, Avrupa Konseyi Üyesi üç Devletin bu Şartla bağlı olma iradesini bir önceki fıkraya göre açıkladıkları tarihten sonra, bir aylık dönemin sona ermesini izleyen ayın birinci gününde yürürlüğe girecektir.

3- Bu Şart, onu daha sonra onaylayacak her imzacı Devlet için onay, kabul ya da uygun bulma belgesinin verildiği tarihten sonraki bir aylık dönemin sona ermesini izleyen ayın birinci gününde yürürlüğe girecektir.

Madde L

Ülkesel uygulama

1- Bu Şart her Tarafın ana ülkesinde uygulanır. Her imzacı Devlet, imza sırasında ya da onay, kabul ya da uygun bulma belgesini verirken, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine yapacağı bir bildirimle, bu amaca yönelik olarak ana ülkesi sayılacak olan toprakları belirtir.

2- Herhangi bir imzacı Taraf, bu Şartı imzalaması sırasında veya onay, kabul ya da katılma belgesini verirken ya da daha sonra herhangi bir zamanda Avrupa Konseyi Genel Sekreterine yapacağı bir bildirimle, uluslararası ilişkilerinden sorumlu olduğu ya da uluslararası sorumluluğunu üstlendiği ve adı geçen bildirimde belirtilen ana ülkesi dışındaki ülke ya da ülkelere bu Şartın tümüyle ya da bir bölümüyle uygulanacağını bildirebilir. Bu bildirimde, bu Şartın II. Bölümünün madde ya da maddelerinden bildirimde belirtilen ülkeler bakımından bağlayıcı saydıklarını belirtir.

3- Şart, yukarıda belirtilen bildirimde yer alan toprak ya da topraklarda Genel Sekreterin bu bildirimi alacağı tarihten sonraki bir aylık dönemin sona ermesini izleyen ayın ilk gününde yürürlüğe girecektir.

4- Taraflardan herhangi biri, daha sonraki bir tarihte, bu Maddenin 2. fıkrası kurallarına uygun olarak bu Şartın uygulanma alanına alınan ülke ya da ülkelerde, bu ülke ya da ülkeler yönünden henüz kabul etmemiş olduğu herhangi bir maddeyle ya da numara verilmiş fıkralarla kendisini bağlı saydığını Avrupa Konseyi Genel Sekreterine göndereceği bir bildirimle açıklayabilir. Daha sonra kabul edilmiş olan bu yükümlülükler ilgili toprak yönünden ilk bildirimin ayrılmaz bir parçası sayılacak ve Genel Sekreterin bu bildirimi alacağı tarihten sonraki bir aylık dönemin sona ermesini izleyen ayın birinci gününde yürürlüğe girecektir.

Madde M

Fesih

1- Herhangi bir Taraf bu Şartı, ancak, Şartın kendisi açısından yürürlüğe girdiği tarihten itibaren beş yıllık bir dönemin sonunda ya da sonraki her iki yıllık dönemin sonunda ve, her iki durumda da, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine altı ay önceden bildirimde bulunarak feshedebilir.

2- Herhangi bir Taraf, önceki fıkrada yer alan hükümlere uygun olarak, bu Şartın II. Bölümünün kabul etmiş olduğu her hangi bir madde veya fıkrasını, bağlı olacağı madde ve fıkra sayısı, maddeler bakımından on altı ve fıkralar bakımından altmış üçün altına düşmemesi ve bu Taraf tarafından seçilen aynı sayıdaki madde ve fıkraların Madde A'nın 1 maddesinin b bendinde özel olarak atıf yapılan maddeleri içermesi koşuluyla feshedebilir.

3- Herhangi bir Taraf, madde L'nin 2 nci fıkrası uyarınca yapılan bildirim gereği Şartın uygulandığı her hangi bir toprak yönünden, bu maddenin 1 inci fıkrasında belirtilen koşullar uyarınca bu Şartı ya da Şartın II. Bölümünün her hangi bir maddesini feshedebilir.

Madde N

Ek

Bu Şartın Eki onun ayrılmaz bir parçasıdır.

Madde O

Bildirimler

Avrupa Konseyi Genel Sekreteri

a- her imzayı;

b- onay, kabul ya da uygun bulma belgesinin verilmesini;

c- Madde K uyarınca bu Şartın yürürlüğe giriş tarihini;

d- Madde A'nın 2. ve 3 üncü fıkraları, madde D'nin 1. ve 2 nci fıkraları, madde F'nin 2 nci fıkrası ile madde L'nin 1., 2., 3. ve 4 üncü fıkralarının uygulanmasında yapılan bildirimleri;

e- Madde J uyarınca yapılan herhangi bir değişikliği;

f- Madde M uyarınca yapılan herhangi bir feshi;

g- bu Şart ile ilgili diğer her işlemi, bildirimi ya da iletiyi

Konsey üyesi Devletlere ve Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne bildirecektir.

Usulüne göre yetkili kılınmış olan aşağıda imzası bulunan temsilciler bu değiştirilmiş Şartı imzalamıştır.

Avrupa Konseyi arşivlerinde saklanacak her iki metin de aynı derecede geçerli olmak üzere Fransızca ve İngilizce dillerinde 3 Mayıs 1996'da Strasbourg'ta imzalanmış olup onaylanmış kopyalar Avrupa Konseyi Genel Sekreteri tarafından her bir üye devlete, bu Şartın hazırlanmasına iştirak eden üye olmayan devletlere ve bu Şartı onaylamak üzere davet edilmiş olan herhangi bir devlete gönderilecektir.

Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Sartı'nın Eki

Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Sartı'nın ilgili kişiler yönünden kapsamı

1- 12 nci maddenin 4 üncü fıkrası ve 13 üncü maddenin 4 üncü fıkrası hükümleri saklı kalmak üzere 1 ilâ 17 nci maddeler ve 20. ilâ 31 inci maddelerde belirtilen kişiler, bu maddeler 18. ve 19 uncu madde hükümleri ışığında yorumlanmak koşuluyla, yabancılardan yalnızca ilgili Taraf ülkesinde yasal olarak oturan ya da düzenli olarak çalışan diğer Tarafların vatandaşlarını kapsar.

Bu yorum, Taraflardan herhangi biri tarafından benzer kolaylıkların başka kişilere yaygınlaştırılmasını engellemez.

2- Her Taraf, 28 Temmuz 1951'de Cenevre'de imzalanan Mültecilerin Statüsüne ilişkin Sözleşmede ve 31 Ocak 1967 tarihli Protokolde tanımlanan ve ülkesinde yasal olarak bulunan mültecilere, olabildiğince lehte ve her halde Tarafın yukarıda belirtilen sözleşme ve bu mültecilere uygulanabilecek olan diğer uluslararası belgelerle üstlenmiş olduğu yükümlülüklerden daha az olmamak üzere lehte muamelede bulunacaktır.

3- Her Taraf, 28 Eylül 1954'te New York'ta yapılan Vatansızların Statüsüne ilişkin Sözleşmede tanımlanan ve ülkesinde yasal olarak bulunan vatansızlara, olabildiğince lehte ve her halde Tarafın yukarıda belirtilen belgeyle ve bu vatansızlara uygulanabilecek olan diğer uluslararası belgelerle üstlenmiş olduğu yükümlülüklerden daha az olmamak üzere lehte muamelede bulunacaktır.

BÖLÜM I, Fıkra 18 ve

BÖLÜM II, Madde 18, Fıkra 1

Bu hükümler, Tarafların ülkelerine giriş sorunuyla ilgili olmadığı ve 13 Aralık 1955'te Paris'te imzalanan Avrupa İskân Sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasına engel teşkil etmediği şeklinde anlaşılır.

BÖLÜM II

Madde 1, Fıkra 2

Bu hüküm, istihdam için sendika üyeliği koşulunu ya da uygulamasını yasakladığı ya da buna izin verdiği biçiminde yorumlanamaz.

Madde 2, Fıkra 6

Taraflar, bu hükmün;

a- toplam süresi bir ayı geçmeyen veya da haftalık çalışma süresi sekiz saati geçmeyen bir sözleşme ya da istihdam ilişkisi ile çalışanlara;

b- nesnel değerlendirmelerle bunun haklılaştırılması koşuluyla, geçici veya da özel nitelikli sözleşme ya da istihdam ilişkisinin olduğu durumlarda uygulanmayacağını öngörebilirler.

Madde 3, Fıkra 4

Bu hüküm, bu hükmün amaçları açısından bu hizmetlerin işlevleri, örgütlenmesi ve işleyiş koşullarının ulusal yasalar ya da yönetmelikler, toplu sözleşmeler ya da ulusal koşullara uygun diğer araçlarla belirleneceği biçiminde anlaşılır.

Madde 4, Fıkra 4

Bu hüküm, ağır bir suç işleme durumunda derhal işten çıkarmayı yasakladığı biçiminde anlaşılamaz.

Madde 4, Fıkra 5

Bir Tarafın bu fıkrada öngörülen yükümlülüğü, kapsam dışı kalan kimseler hariç olmak üzere, yasayla ya da toplu sözleşme ya da hakem kararı yoluyla çalışanların büyük çoğunluğunun ücretlerinden kesinti yapılarak mağdur edilmelerine izin verilmemişse yerine getirmiş sayılacağı şeklinde anlaşılır.

Madde 6. Fıkra 4

Bu hakka getirilebilecek bunun ötesindeki sınırlamaların G Maddesi uyarınca haklı çıkarılması koşuluyla, Taraflardan her biri, kendisine göre, yasa yoluyla grev hakkının kullanımını düzenleyebilir.

Madde 7. Fıkra 2

Bu hüküm, Tarafların mevzuatlarında, belirlenen yaş sınırına ulaşmamış genç insanların, bu çalışmanın yetkili makamların öngörmüş olduğu koşullara uygun olarak yapıldığı ve bu genç insanların sağlık ve güvenliklerini korumak için önlemlerin alındığı yerlerde, mesleki eğitimleri için kesinlikle gerekli olduğu ölçüde çalışmalarını öngörmelerini engellemez.

Madde 7. Fıkra 8

Bir Tarafın bu fıkrada öngörülen yükümlülüğü, on sekiz yaşından küçüklerin büyük çoğunluğunun gece işinde çalıştırılamayacağını yasayla öngörerek bu yükümlülüğün anlamına uygun davranılmış ise yerine getirmiş sayılacağı şeklinde anlaşılır.

Madde 8. Fıkra 2

Bu hüküm, mutlak bir yasak koyduğu biçiminde yorumlanamaz. Aşağıdaki durumlarda olduğu gibi, istisnalar getirilebilir:

a- bir kadın çalışanın, istihdam ilişkisinin sona erdirilmesini haklı kılan görevini kötüye kullanmadan suçlu olması,

b- ilgili işletmenin çalışmayı durdurması,

c- iş akdinde öngörülmüş bulunan sürenin dolması.

Madde 12. Fıkra 4

Bu fıkranın girişindeki "bu sözleşmelerde yer alan koşullara bağlı olarak" ibaresi, diğerlerinin yanı sıra, bir Tarafın diğer Tarafların vatandaşlarına herhangi bir sigorta katkısından bağımsız olarak yapılan yardımlara ilişkin, belli bir ikamet süresinin tamamlanmasını isteyebileceği anlamına gelir.

Madde 13. Fıkra 4

Avrupa Sosyal ve Tıbbi Yardım Sözleşmesi'ne taraf olmayan Hükümetler, diğer Tarafların vatandaşlarına adı geçen Sözleşme hükümlerine uygun muamelede bulunmaları koşuluyla Şartı bu fıkra bakımından onaylayabilirler.

Madde 16

Bu hüküm, burada sağlanan korumanın tek ebeveynli aileleri kapsadığı biçiminde anlaşılır.

Madde 17

Bu hüküm, çocuğa uygulanacak hukukta ergenlik yaşı daha düşük olmadıkça, özellikle 7 Madde olmak üzere Şartın öngörmüş olduğu diğer özel hükümler saklı kalmak üzere, 18 yaşın altındaki herkesi kapsar şeklinde anlaşılır.

Bu, yukarıda belirtilen yaşa kadar zorunlu eğitim sağlama yükümlülüğü anlamına gelmez.

Madde 19. Fıkra 6

Bu hükmün uygulanmasında "bir yabancı çalışanın ailesi" teriminden, en azından çalışanın eşi ile kabul eden Devlet tarafından küçük sayıldıkları ve göçmen çalışana bağımlı oldukları sürece evlenmemiş çocukları anlaşılır.

Madde 20

1- İşsizlik yardımı, yaşlılık yardımı ve dul ve yetimlere yapılan yardımlar ile ilgili diğer hükümlerde olduğu gibi sosyal güvenliğe ilişkin konuların, bu Maddenin kapsamı dışında tutulabileceği kararlaştırılmıştır.

2- Özellikle gebelik, loğusalık ve doğum sonrası dönem ile ilgili olarak kadının korunmasına ilişkin hükümler, bu Maddede belirtildiği biçimde ayrımcılık sayılmaz.

3- Bu Madde, fiili eşitsizliklerin giderilmesini amaçlayan özel önlemlerin alınmasını engellemez.

4- Nitelikleri ya da yerine getirilme koşulları nedeniyle yalnızca belli bir cinsiyetten olan kişilere ayrılabilecek mesleki etkinlikler bu Maddenin ya da bu Maddenin bazı hükümlerinin kapsamı dışında tutulabilir. Bu hüküm Tarafların, yasalar ya da düzenleyici işlemlerle, nitelikleri ya da yerine getirilme koşulları nedeniyle belli bir cinsiyetten

olanlara özgülenebilecek bir meslekler listesi oluşturmaları gerektiği biçiminde yorumlanamaz.

Madde 21 ve 22

1- Bu maddelerin uygulanmasında, "çalışanların temsilcileri" terimi, ulusal mevzuat ya da uygulama tarafından böyle nitelendirilen kişiler anlamına gelir.

2- "Ulusal mevzuat ve uygulama" terimi, duruma göre, yasaların ve yönetmeliklerin yanı sıra toplu iş sözleşmelerini, işverenler ve çalışanların temsilcileri arasındaki diğer anlaşmaları, gelenekleri ve ilgili yargı kararlarını kapsar.

3- Bu maddelerin uygulanmasında, "işletme" terimi, tüzel kişiliği olan ya da olmayan, maddi kazanç elde etmek üzere hizmet sağlamak veya mal üretmek için oluşturulmuş ve kendi pazar politikasını belirleme gücü olan maddi ve maddi olmayan bileşenler bütününü belirtir biçimde anlaşılır.

4- Dinsel toplulukların ve bunların kurumlarının, bu kurumlar 3 fıkrada belirtilen anlamda işletme olsalar bile, bu maddelerin uygulanma alanının dışında bırakılabilecekleri anlaşılır. Ulusal mevzuatın koruduğu bazı ideallerden esinlenen ya da bazı ahlaki kavramların yönlendirdiği etkinliklerde bulunan kuruluşlar, işletmenin doğrultusunun korunmasının gerektirdiği ölçüde bu maddelerin uygulama alanı dışında bırakılabilirler.

5- Bir Devlette, bu Maddelerde yer alan haklar işletmenin çeşitli kuruluşlarında kullanıldığı zaman, ilgili Tarafın bu hükümlerden doğan yükümlülükleri yerine getirmiş olduğu anlaşılır.

6- Taraflar, ulusal mevzuat ya da uygulama tarafından belirlenen, belirli bir sayıdan daha az çalışanı istihdam eden işletmeleri bu Maddelerin uygulanma alanı dışında tutabilirler.

Madde 22

1- Bu hüküm, ne Devletlerin işyerlerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili yönetmelikler yapma yükümlülüğü ve yetkisini ne de bunların uygulanmasını izlemekle görevli organların yetki ve sorumluluklarını etkiler.

2- "Sosyal ve sosyo-kültürel hizmet ve imkanlar" terimleri, bazı işletmelerin çalışanlara sağladığı sosyal yardım, spor alanları, emzirme odaları, kütüphaneler,

çocuklar için tatil kampları vb. gibi sosyal ve/veya kültürel olanakları belirtir biçimde anlaşılır.

Madde 23. Fıkra 1

Bu fıkranın uygulanmasında, "olabildiğince uzun bir süre" terimi, yaşlı kişinin fiziksel, ruhsal ve zihinsel yeteneklerine ilişkindir.

Madde 24

1- Bu madde bakımından "iş akdinin sona ermesi" ve "sona erme" terimleri, iş akdinin işverenin inisiyatifiyle sona erdirilmesi anlamına gelir.

2- Bu madde bütün çalışanları kapsar ancak bir Taraf, aşağıdaki türlerde istihdam edilen kişileri bu maddedeki güvencelerin bazısının ya da tümünün kapsamı dışında bırakabilir:

a- belirli süreli ya da belirli bir iş için yapılan istihdam sözleşmesiyle çalışanlar;

b- önceden belirlenmesi ve makul bir süresinin olması koşuluyla, staj dönemi ya da deneme döneminde olan çalışanlar;

c- geçici olarak kısa bir süre için çalışanlar.

3- Bu madde açısından, özellikle, aşağıda belirtilen hususlar iş akdinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden oluşturmaz:

a- sendika üyeliği ya da çalışma saatleri dışında ya da işverenin izniyle çalışma saatlerinde sendika etkinliklerine katılma;

b- çalışanların temsilcisi olarak görev almayı istemek, bu sıfatı taşımak ya da taşımış olmak;

c- yasaları ya da yönetmelikleri ihlal ettiği iddiasıyla bir işveren hakkında şikayette bulunmak ya da yürütülen yargılamaya katılmak ya da yetkili idari makamlara başvurmak;

d- ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, ailevi sorumluluk, hamilelik, din, siyasal görüş, ulusal ya da sosyal köken;

e- annelik ya da aile izni;

f- hastalık ya da yaralanma nedeniyle geçici olarak işe gelememe;

4- Geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen iş akitlerinden, çalışanların tazminat ya da diğer uygun yardımlar almaları, ulusal yasalar ya da yönetmelikler, toplu sözleşmeler ya da ulusal koşullara uygun diğer araçlarla tayin edileceği anlaşılır.

Madde 25

1- Yetkili ulusal makam, istisnai olarak ve işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danıştıktan sonra, istihdam ilişkilerinin özel niteliği gereği çalışanlar gruplarından bazılarını bu hükmün sağladığı koruma dışına çıkarabileceği anlaşılır.

2- "Aciz hali" tanımının, ulusal mevzuat (hukuk) ve uygulama tarafından yapılması gerektiği anlaşılır.

3- Bu hükmün kapsamına aldığı çalışanların alacak talepleri en azından şunları içerir:

a- çalışanların aciz halinden ya da iş akdinin sona ermesinden önceki, bu dönem üç aydan az olmamak üzere imtiyazlı alacak ve sekiz haftadan az olmamak üzere garanti edilmiş alacak niteliğinde olmak üzere, öngörülen bir döneme ilişkin ücret alacakları talepleri;

b- çalışanların, aciz halinin ya da iş akdinin sona ermesinin gerçekleştiği yıl boyunca yapılan çalışmaların sonucu olarak ödenmesi gereken tatil ödemesi talepleri;

c- çalışanların aciz halinden ya da iş akdinin sona ermesinden önceki, bu dönem üç aydan az olmamak üzere imtiyazlı alacak ve sekiz haftadan az olmamak üzere garanti edilmiş alacak niteliğinde olmak üzere, belirlenen bir döneme ilişkin ödenmesi gereken diğer ücretli izinler için alacak talepleri.

4- Ulusal yasalar ya da yönetmelikler çalışanların alacak taleplerinin korunmasını, sosyal açıdan kabul edilebilecek bir düzeyde olmak koşuluyla, belirlenen bir miktarla sınırlayabilir.

Madde 26

Bu madde, Taraflarca kanun çıkartılmasını gerektirmez şeklinde anlaşılır. 2. fıkranın, cinsel tacizi kapsamadığı anlaşılır.

Madde 27

Bu maddenin, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlara, bu sorumlulukları ekonomiye ilişkin faaliyetlere hazırlanmalarını, katılmalarını veya bu faaliyetlerde ilerlemelerini engellediği durumlarda, onlara bağımlı olan çocukları ve onların bakım ve desteğine muhtaç yakın aile fertleri açısından uygulandığı anlaşılır.

"Bakmakla yükümlü oldukları çocukları" ve "onların bakımına ve desteğine muhtaç olan yakın aile fertleri" terimleri, ilgili Tarafın ulusal mevzuatının böyle tanımladığı kişiler anlamına gelir.

Madde 28 ve 29

Bu maddelerin uygulanmasında, "çalışanların temsilcileri" terimi, ulusal mevzuat ya da uygulama tarafından böyle nitelendirilen kişiler anlamına gelir.

BÖLÜM III

Şartın, uluslararası nitelikte hukuksal yükümlülükler içerdiği ve bunların uygulanmasının yalnızca IV. Bölümde belirtilen denetime bağlı olduğu anlaşılır.

Madde A, Fıkra 1

Numaralanmış fıkraların, yalnızca bir fıkradan oluşan maddeleri de kapsayabileceği anlaşılır.

Madde B, Fıkra 2

B maddesinin 2 nci fıkrası için, değiştirilmiş Şart hükümleri, aşağıdaki istisnalarla, aynı madde ya da fıkra numarasını taşıyan Şart hükümlerine karşılık gelmektedir:

a- Şartın 3 üncü maddesinin 1. ve 3 üncü fıkralarına karşılık gelen, değiştirilmiş Şartın 3 üncü maddesinin 2 nci fıkrası;

b- Şartın 3 üncü maddesinin 2. ve 3 üncü fıkralarına karşılık gelen, değiştirilmiş Şartın 3 üncü maddesinin 3 üncü fıkrası;

c- Şartın 10 uncu maddesinin 4 üncü fıkrasına karşılık gelen, değiştirilmiş Şartın 10 uncu maddesinin 5 inci fıkrası;

d- Şartın 17 nci maddesine karşılık gelen, değiştirilmiş Şartın 17 nci maddesinin 1 inci fıkrası.

BÖLÜM V

Madde E

Nesnel ve makul bir gerekçeye dayanan farklı uygulamalar ayrımcılık sayılmayacaktır.

Madde F

"Savaş ve diğer olağanüstü hallerde" terimleri, savaş tehdidini de kapsayacak biçimde anlaşılır.

Madde I

21 ve 22 Maddelerin eki uyarınca kapsam dışı bırakılan çalışanlar, ilgili çalışanların sayısının saptanmasında hesaba katılmaz şeklinde anlaşılır.

Madde J

"Değişiklik" terimi, Şarta yeni maddelerin eklenmesini de kapsayacak biçimde genişletilecektir.

Bu andlaşmanın İngilizce dilindeki metni 9/4/2007 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

Kaynak: http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm Erişim Tarihi: 07.02.2018

<u>EK 2:</u> Gönüllü Katılım Formu & Görüşme Formu Örneği

ARAŞTIRMA GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Bu çalışma, *Dilara ÜNÜVAR ÜNLÜOĞLU* tarafından yürütülmekte olan ve *Avrupa Sosyal Şartı Çerçevesinde Türkiye'de Kadın İşgücünün Değerlendirilmesi: Eskişehir Özel Sağlık Sektörü Örneği* başlıklı bir araştırma çalışması olup, Türkiye'de kadın işgücünün bulunduğu konumu ve nitelikleri Eskişehir yerelinde sağlık sektöründe özel kesim çalışanları üzerinden ele alarak ortaya koymaya çalışma, mevcut problemlerin tespiti ve giderilmesi için gereklilikleri ASŞ çerçevesinde analiz ederek nelerin yapılabileceği konusunda gerekliliklere ışık tutma amacını taşımaktadır.

*Cevaplarınız tamimiyle gizli tutulacak ve araştırma kapsamında veriler görüşme formu formu aracılığı ile toplanacak olup toplanan veriler sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacaktır.

*Araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır. İsminizi yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz.

*Araştırma kapsamında 'Çalışma Hayatında Taciz' konusuna ilişkin de sorular yöneltilecek olup katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz çalışmadan ayrılabilirsiniz.

*Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir. İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyelerinden çalışmanın danışmanı Doç.Dr.Zerrin SUNGUR TAŞDEMİR ile (Tel: 0222 335 05 80; E-posta: zsungur@anadolu.edu.tr) ya da tez yazarı Dilara ÜNÜVAR ÜNLÜOĞLU ile iletişim kurabilirsiniz.

Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Araştırmacı Adı: Dilara ÜNÜVAR ÜNLÜOĞLU

Email: <u>dilaraunuvar@yahoo.com</u> Cep Tel: 0506 558 99 06

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda kesip çıkabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

Katılımcı Ad ve Soyadı:

Tarih & İmza:

AVRUPA SOSYAL ŞARTI ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ: ESKİŞEHİR ÖZEL SAĞLIK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Bu görüşme formu, Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri anabilim dalı doktora öğrencisi Dilara ÜNÜVAR ÜNLÜOĞLU tarafından **Avrupa Sosyal Şartı Çerçevesinde (ASŞ) Kadın İşgücünün konumunu ortaya koymak** amacıyla yürütülen doktora çalışması amacıyla uygulanmaktadır.

Bu görüşme formundaki sorular demografik, mesleki, sosyal ve ekonomik koşullarınıza ilişkin ve çalışma yaşamında kadına dair düşüncelerinize yöneliktir. Bu sorular kadınların çalışma yaşamındaki konumunu ve çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları belirlemeye yöneliktir. Bütün soruların cevaplandırılması değerlendirmenin sağlıklı yapılabilmesi için büyük önem arz etmektedir.

Katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarız.

BİRİNCİ BÖLÜM

Demografik Ve Toplumsal Köken Özellikleri

1. Yaşınız: .....

2. Cinsiyetiniz: ( )Kadın ( )Erkek

3. Medeni Durumunuz:( ) Evli ( )Boşanmış ( ) Dul ( )Bekâr ( )Ayrı yaşıyor

4. Yaşamınızın çoğunu geçirdiğiniz yer: ……( )Köy ( )İlçe ( )Kent Merkezi

5. En son mezun olduğunuz okul: ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Önlisans ( )Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

6.Annenizin eğitim durumu: ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Önlisans ( )Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

7.Babanızın eğitim durumu: ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Önlisans ( )Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

8. Eşinizin eğitim durumu: ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Önlisans ( )Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

9. Çocuğunuz var mı? : ( )Evet ( ) Hayır Evet ise kaç tane;…… Yaşları; ……..

İKİNCİ BÖLÜM

Mesleki, Sosyal Ve Ekonomik Koşullar İle İşgücü Piyasalarındaki Konum

1. Mesleğiniz: ( )Hekim ( )Hemşire ( )Ebe

( )İdari Personel ( )Sağlık Memuru

( )Sağlık Teknisyeni/Teknikeri

( )Yardımcı Hizmetler (Şoför, Aşçı, Hizmetli, Bekçi, Güvenlik Gör., Bahçıvan vb.)

( ) Diğer (lütfen yazınız)…….

2.İstihdam şekline göre; ( )Kadrolu ( )Sözleşmeli ( )Yevmiyeli (gündelik) çalışanlar ( )Taşeron

3.Kaç yaşında ücretli/maaşlı bir işte çalışmaya başladınız? ……...Yaşında.

4.Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz? ……. Yıldır.

5.Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz? …….Yıldır.

6.Çalışma hayatınıza hiç ara verdiniz mi? ( )Evet ( )Hayır

Evet ise ne kadar bir süre ara verdiniz?.....

Nedeni (lütfen yazınız);…….

……

……

7.Çalışma süreniz; Haftada ……..….gün. / Günde …….. saat.

8.Nöbet tutuyor musunuz? ( ) Evet ( ) Hayır Evet ise haftada kaç saat;……..

9. İş yerinizde sizinle aynı işi yapan aynı statüdeki karşı cins çalışanla aynı ücreti/maaşı mı alıyorsunuz?

( )Evet, aynı ücreti/maaşı alıyorum. ( )Bilmiyorum.

( )Hayır, daha az bir ücret/maaş alıyorum. ( )Hayır, daha yüksek bir ücret/maaş alıyorum.

10. Sizce ev işi mi daha önemli yoksa ücretli/maaşlı olarak çalıştığınız iş mi?

( )Ev İşi ( ) İkisi de eşit ( )Ücretli/maaşlı olarak yaptığım iş

11.Ek iş yapıyor musunuz? ( ) Evet ( ) Hayır

Evet ise; ne iş yapıyorsunuz;

……..……

12.Ek geliriniz var mı? (kira, tarla, aileden yardım vb..): ( ) Evet ( ) Hayır

Evet ise; nereden?

…….……

13.(Eğer evliyseniz) eşiniz çalışıyor mu? (Evli değilseniz lütfen cevaplamayınız.)

( ) Evet ( ) Hayır

Evet ise; ne iş yapıyor?

…….……

14.İhtiyaçlarınızın büyük bir kısmını hangi gelirle karşılıyorsunuz?

( )Kendi maaşım. ( ) Eşimin geliri. ( )Ek gelirim**.**

15. Aldığınız ücreti/maaşı kim muhafaza ediyor?

( )Bende durur. ( )Eşime veririm. ( ) Bir kısmı bende durur, bir kısmını da eşime veririm.

16. Kazandığınız paranın nereye/nasıl harcanacağına dair kararı kim veriyor?

( ) Sadece ben. ( ) Sadece eşim. ( )Eşimle ortak karar veriyoruz. ( )Aile büyükleri

17. Herhangi bir Sivil Toplum Kuruluşuna üye misiniz?: ( )Evet ( )Hayır

Evet ise kuruluşu belirtiniz;……

18. Sosyal güvenceniz: ( )SSK ( )Bağ-Kur ( )Emekli Sandığı ( )Yok

19. Avrupa Sosyal Şartı nedir biliyor musunuz?: ( ) Evet ( ) Hayır

Evet ise açıklayınız;……

……

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çalışma Yaşamında Kadın

1. Aşağıdaki olguları, kadınların işyerlerinde yaşadıklarını düşündüğünüz sıklık derecesine göre doldurunuz;

Olgu / Sıklık	Asla	Nadiren	Ara sıra	Sık Sık	Her Zaman
1.Kadın oldukları için terfi ettirilmemeleri					
2.Kadın oldukları için aynı işi yapıyor olmasına rağmen erkek çalışandan daha az ücret/maaş alması					
3.İşyerince cinsel tacize maruz kalması					
4.İşyerince sözlü tacize maruz kalması					
5.İşe kabul edilirken, erkek adaya oranla kadın olduğu için daha az tercih edilmesi					
6.Annelikle alakalı izin ve haklarının kadın çalışanların işlerinin kaybetmesine sebep olması					
7.İşveren tarafından mesleki eğitimlerde kadın çalışanların erkek çalışanlara göre ikinci planda tutulması					

2. Aşağıdaki çalışan kadınlarla ilgili olguları sizin için önem derecesine göre 1 en az önemli, 5 en çok önemli olmak üzere 1'den 5'e sıralayınız;

Öncelikler	Sıra
1.Başarılı bir kariyer sahibi olmak ve işyerinde sürekli yükselmek	
2.Kendini geçindirecek kadar para kazanmak	
3.Evi geçindirecek kadar para kazanmak	
4.Ev işlerini yerine getirememek	
5.Çocuk bakımı yükümlülükleri yerine getirememek	

3. Aşağıdaki ifadelere, 'Katılıp- Katılmadığınızı' kendinize en yakın seçeneği işaretleyerek belirtiniz;

	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum
1. Ülkemizde kadın dilediği işe/mesleğe kolayca sahip olabilir.			
2. Çalışmak kadının ev ve çocuk üzerindeki sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştırır.			
3. Annelerinin çalışıyor olması çocukları üzerinde olumsuz etkiye sebep olur.			
4. Çalışan kadınlara karşı erkeklerin algısı olumludur.			
5. İşyerinde kadın ve erkek işe alınma konusunda eşit şansa sahiptir.			
6. Aynı işi yapan kadın ve erkek ücretleri/ maaşları eşittir.			
7.İşyerleri, kreş vb. gibi imkânlar sağlayarak kadın çalışan sayısını arttırabilir.			
8. Devlet, kadının istihdam edilmesi noktasında yaptırıcı adımlar atmalıdır.			
9. Kadının çalışmasından ziyade evde kalıp, ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları yerine getirmesi toplumun kalkınmasında daha önemlidir.			
10.Çalışan kadın çocuk sahibi olduğunda işten ayrılması daha iyidir.			
11. Çalışan kadının doğum veya süt izni gibi annelik hakları, işini kaybetme riski oluşturur.			
12. Çalışan kadınlar sendika üyeliği konusunda erkek çalışanlar kadar aktif değildir.			
13. Kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre işyerinde psikolojik ve fiziksel şiddete daha fazla maruz kalıyorlar.			

4. Dışarıda ücretli/maaşlı bir işte çalışma nedeniniz nedir?

……

……

……

5. Neden özel sektörü tercih ettiniz?

……

……

……

6. Devlet sektöründe çalışmak ister miydiniz? ( ) Evet ( ) Hayır

Neden?……

……

7. Çalışma saatlerinizde ev işlerinizi yapan biri var mı? ( ) Evet ( ) Hayır

Yardımcı varsa, kimler?

……..……...

8. Çalışma saatlerinizde çocuğunuza/çocuklarınıza bakan biri var mı?

( ) Evet ( ) Hayır Yardımcı varsa, kimler?

……..……..

9. Çocuğunuz olduğunda doğum izninizi rahat bir şekilde kullandınız mı (ya da çocuğunuz olursa doğum izninizi rahat bir şekilde kullanabileceğinizi düşünüyor musunuz)? (Erkek çalışan iseniz lütfen yanıtlamayınız.)

( ) Evet, olması gerektiği şekilde problemsiz olarak kullandım/kullanabileceğime inanıyorum.

( ) Kullandım ancak iş yeriyle problem yaşamamak adına yarıda kesmek durumunda kaldım/kalacağımı düşünüyorum.

( ) Hayır, işimi kaybetme ihtimali sebebiyle kullanamadım/ kullanamayabileceğimi düşünüyorum.

10. Çocuğunuz olduğunda süt izninizi rahat bir şekilde kullandınız mı (ya da çocuğunuz olursa süt izninizi rahat bir şekilde kullanabileceğinizi düşünüyor musunuz)? (Erkek çalışan iseniz lütfen yanıtlamayınız.)

( ) Evet, olması gerektiği şekilde problemsiz kullandım/kullanabileceğime inanıyorum.

( ) Kullandım ancak iş yeriyle problem yaşamamak adına yarıda kesmek durumunda kaldım/kalacağımı düşünüyorum.

( ) Hayır, işimi kaybetme ihtimali sebebiyle kullanamadım/ kullanamayabileceğimi düşünüyorum.

11. (Eğer evli iseniz) eşiniz çalışmanıza karşı çıktı mı? (Evli değilseniz lütfen yanıtlamayınız.) ( ) Evet ( ) Hayır

Evet ise nasıl ikna oldu kısaca bahseder misiniz;

……

……

12. Eşiniz çok para kazansa çalışmayı bırakır mıydınız?

( ) Evet Neden:

……

……

( ) Hayır Neden

……

……

13. Çalışma dışı geliriniz olsa çalışmayı bırakır mıydınız?

( ) Evet Neden:

……

……

( ) Hayır Neden;

……

……

14. Sizce kadınlar ücretli/maaşlı bir işte çalışmalı mı?

( ) Evet Neden:

……

……

( ) Hayır Neden

……

……

15.Çalışma hayatınızda hiç adaletsizliğe uğradığınızı hissettiniz mi?

( ) Evet ( ) Hayır

Evet ise; hangi konuda olduğunu lütfen yazınız;

……

……

16.Çalışma hayatınızda hiç tacize uğradınız mı?

( ) Evet ( ) Hayır

Evet ise; hangi konuda olduğunu lütfen yazınız;

……

……

17.Çalışma hayatınızda hiç mesleki eğitim aldınız mı? ( ) Evet ( )Hayır

Evet ise; hangi konuda olduğunu lütfen yazınız;

……..

18.Dışarda ücretli/maaşlı bir işte çalışmanın kadınlar için <u>olumlu</u> tarafları nelerdir?

……

……

……

19. Dışarda ücretli/maaşlı bir işte çalışmanın kadınlar için <u>olumsuz</u> tarafları nelerdir?

……

……

……

20. Erkekler ile kadınların çalışma koşulları arasında bir fark görüyor musunuz?

( ) Evet ( ) Hayır

Evet ise ne gibi farklar;

…….

……

……

21. Kızınızın veya oğlunuzun ilerde aynı sektörde çalışmasını ister miydiniz?

Kızım için; ( ) Evet ( ) Hayır

Oğlum için; ( ) Evet ( ) Hayır

Neden;……

……

……

22.Sizce Türkiye'de çalışan kadınların <u>en önemli</u> sorunu nedir?

……

……

……

23.Sizce çalışma hayatınızda bugüne dek karşılaştığınız <u>en önemli</u> problem neydi?

……

……

……

24. Kadınların işyerlerinde karşılaştıkları sorunların çözümüne ilişkin önerileriniz nelerdir?

……

……

……

EK 3: Araştırma Uygulama İzni

Sağlık Bakanlığı	ESKİŞEHİR İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ BİLİMSEL ARAŞTIRMA TALEPLERİ DEĞERLENDİRME FORMU	Doküman No	EGT.FR. 18
		Yayın Tarihi	02.05.2014
		Revizyon Tarihi	01.12.2017
		Revizyon No	01
		Sayfa No/Sayfa Sayısı	1/1

Araştırma Sahibinin	Adı-Soyadı	Dilara ÜNÜVAR ÜNLÜOĞLU
	Kurumu	Anadolu Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü
Araştırma Yapılacak İl/İlçeler		Eskişehir
Araştırmanın Yapılacağı Sağlık Tesisi		Özel Ümit Hastaneleri, Özel Eskişehir Anadolu Hastanesi, Özel Oldcitydent Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi
Araştırmanın Konusu		"Avrupa Sosyal Şartı Çerçevesinde Türkiye'de Kadın İşgücü; Özel Kesim Sağlık Sektörü Eskişehir Örneği"
Araştırmanın Statüsü		Doktora Tezi
Ön İzin Formu		(X) Var / ( ) Yok
Başvuru Evrakları		Kurum Talep Yazısı : (X) Var / ( ) Yok Başvuru Formu : (X) Var / ( ) Yok Araştırma Yöntemi Örneği: (X) Var / ( ) Yok Araştırma Detay Formu : (X) Var / ( ) Yok Etik Kurul Kararı : (X) Var / ( ) Yok Kurumsal Kimlik Belgesi : (X) Var / ( ) Yok
Araştırmanın Evreni/Örneklemi		Eskişehir sağlık sektörü özel kesim çalışanları (Özel hastane çalışanları) içerisinden kurum bazlı kadın ve erkek olmak üzere; tüm idari personel, sağlık personeli ve yardımcı personel miktarlarına göre kota örneklemesi yöntemiyle tespit edilecektir.
Veri Toplama Yöntemleri		Hem hukuki mevzuata (yazılı ve doküman kaynaklara) hem de kişisel dokümanlara (anket verilerine) başvurulması planlanmaktadır. Araştırma, nicel yöntemin yanı sıra, yarı yapılandırılmış bir anket formu ile açık uçlu sorularla nitel veriler de toplamayı amaçlamaktadır. Doktora tezi olması sebebiyle minimum 300 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir.
Araştırmanın Yapılacağı Tarih Aralığı		Ocak-Nisan 2018
Görüş İstenilen Birimler		
KOMİSYON GÖRÜŞÜ		
Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğü ve Araştırma Sahibi Dilara ÜNÜVAR ÜNLÜOĞLU arasında "Araştırmanın Yürütülmesine İlişkin Protokol" imzalanmasını takiben araştırmanın yapılmasına müsaade edilmiştir. Araştırma sonucunun bir örneği Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğü'ne teslim edilecektir.		
Komisyon Kararı		Oybirliği / Oyçokluğu ile alınmıştır.
Muhalif Üyenin Adı ve Soyadı:		Gerekçesi:

22./01./2018

KOMİSYON

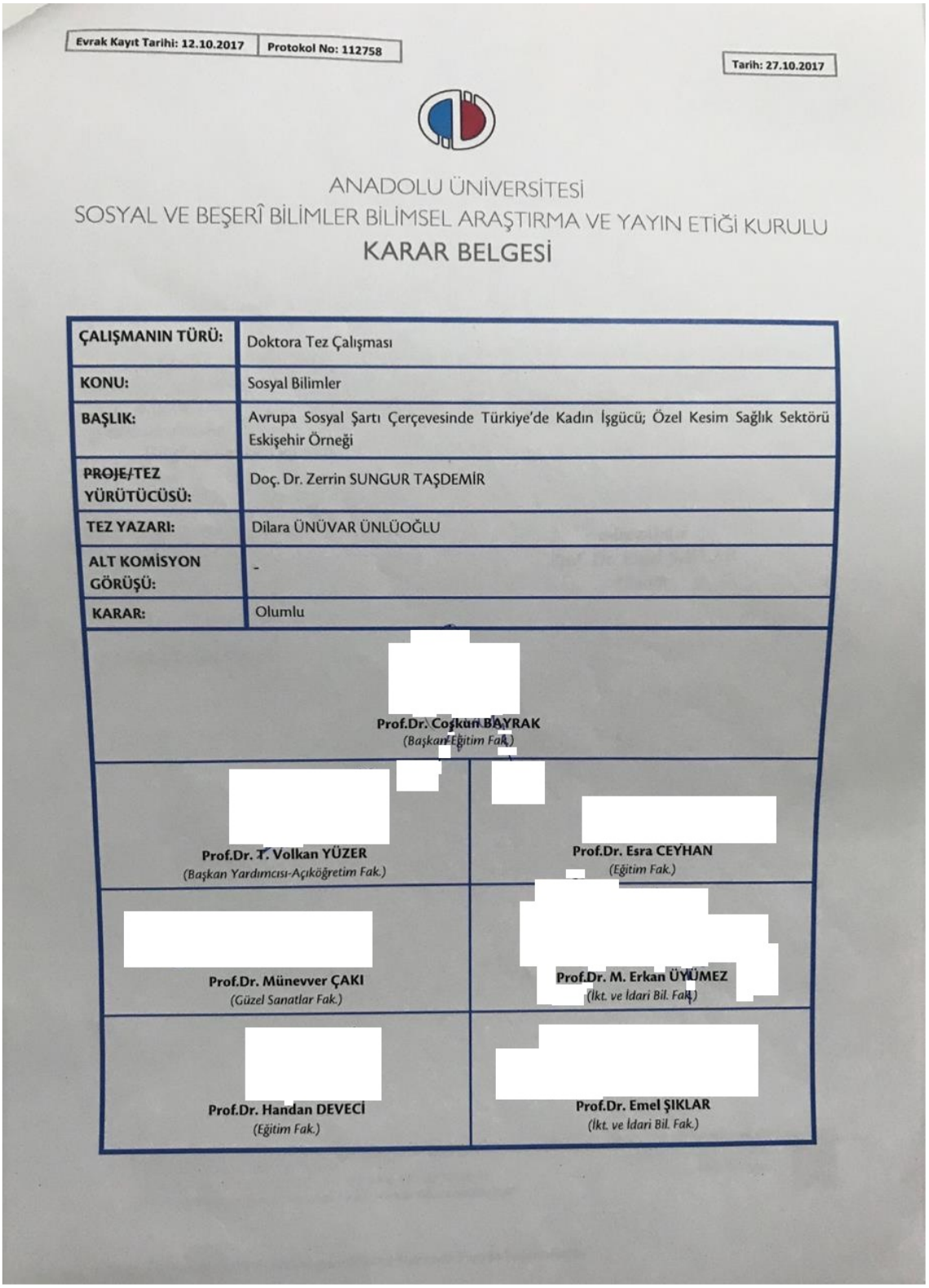
Komisyon Başkanı
Doç.Dr.Uğur BİLGE
İl Sağlık Müdürü

Üye
Dr.Gökhan ÖZBOZ
Halk Sağlığı Başkan Yardımcısı

Üye
Dr. Mina AKBAY
Sağlık Hizmetleri Başkan Yardımcısı

Üye
Uzm.Dr.M.Emin ÇANAKÇI
Kamu Hastaneleri Başkan Yardımcısı

<u>EK 4:</u> Etik Kurulu Karar Belgesi



Evrak Kayıt Tarihi: 12.10.2017 | Protokol No: 112758

Tarih: 27.10.2017

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERÎ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Doktora Tez Çalışması
KONU:	Sosyal Bilimler
BAŞLIK:	Avrupa Sosyal Şartı Çerçevesinde Türkiye'de Kadın İşgücü; Özel Kesim Sağlık Sektörü Eskişehir Örneği
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Doç. Dr. Zerrin SUNGUR TAŞDEMİR
TEZ YAZARI:	Dilara ÜNÜVAR ÜNLÜOĞLU
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Olumlu

Prof.Dr. Coşkun BAYRAK
(Başkan-Eğitim Fak.)

Prof.Dr. T. Volkan YÜZER
(Başkan Yardımcısı-Açıköğretim Fak.)

Prof.Dr. Esra CEYHAN
(Eğitim Fak.)

Prof.Dr. Münevver ÇAKI
(Güzel Sanatlar Fak.)

Prof.Dr. M. Erkan ÜYÜMEZ
(İkt. ve İdari Bil. Fak.)

Prof.Dr. Handan DEVECİ
(Eğitim Fak.)

Prof.Dr. Emel ŞIKLAR
(İkt. ve İdari Bil. Fak.)