

Prof. Dr. Nurhan SÜRAL

Orta Doğu Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İstihdamda Cinsiyet Eşitliği

Avrupa Birliği'nin (AB) istihdamda cinsiyet eşitliğine dair düzenlemeleri

Topluluk Antlaşmasının müzakereleri sırasında, o tarihte ücret eşitliğine mevzuatında yer vermiş tek kurucu ülke olan Fransa, diğer kurucu ülkelerde düşük ücretli kadın işgücünün kendisi açısından haksız rekabet yaratabileceği endişesiyle eşit işe eşit ücret öngören 119. maddeyi antlaşma metnine koydurmuştur. 1970'li yıllara kadar süren bir atalet döneminden sonra Topluluk Antlaşmasının eşit işe eşit ücret eşitliğine dair dar kapsamlı ve iktisadi amaçlı 119. maddesi uygulamada, özellikle de Komisyonun girişimleri ve Adalet Divanının kararlarıyla, Topluluk sosyal politikalarını ateşleyen, onlara ivme kazandıran temel hüküm niteliği kazanmıştır. 10 Şubat 1975 tarihli Kadın ve Erkek İçin Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına Dair Üye Devletler Hukuklarının Uyumlaştırılması Hakkında Direktif, hem kadın – erkek eşitliği konusunda hem de sosyal alanda çıkarı-

lan ilk direktif olma özelliğini haizdir. Topluluk Antlaşmasında yer alan ve başlangıçta iktisadi amaçlı bir maddeden yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliğine, cinsiyet, din veya inanç, özürlülük, yaş, ırk veya etnik köken ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılık yapılamayacağına,¹ dezavantajlı gruplara, kısaca tüm Topluluk sosyal politikalarına uzanan bir düzenleme, eylem programı ve içtihatlar zinciri oluşmuştur. AB'de eşitlik ve ayrımcılığın yasaklanması konusunda yapılan düzenleme miktarı ve Adalet Divanının içtihat sayısı ve içtihatlarının önemi, sosyal politikanın diğer alanlarının çok üstündedir.

Lizbon Antlaşmasının (Lisbon Treaty) 1 Aralık 2009'da yürürlüğe girmesiyle birlikte AB, Avrupa Topluluğunun (AT) yerine geçmiştir. AB, iki antlaşmaya dayanmaktadır: AB Antlaşması (Treaty on European Union-TEU) ve AB'nin İşleyişine Dair Antlaşma (Treaty on the Functioning of the European Union-TFEU). AB Temel Haklar Şartı da (Charter of Fundamental Rights of the European Union) Lizbon Antlaşmasıyla birlikte bağlayıcılık kazanmıştır.² Topluluk Antlaşmasının 119. maddesi, 1997 tarihli

Amsterdam Antlaşması ile kapsamı genişletilerek 141. madde olmuştur; AB'nin İşleyişine Dair Antlaşmanın ise 157. maddesidir. Topluluk Antlaşmasının 1997 tarihli Amsterdam Antlaşması ile değişik 141. maddesi, 119. maddede öngörülen 'eşit işe eşit ücret ilkesi'nin çok daha ilerisine giderek 'eşit işe ve eşit değerde işe eşit ücret ilkesi, fırsat eşitliği, eşit muamele ilkesi ve pozitif ayrımcılığı' hükme bağlamıştır. AB'nin İşleyişine Dair Antlaşmanın 157. maddesi, Topluluk Antlaşmasının 1997 tarihli Amsterdam Antlaşması ile değişik 141. maddesini aynen tekrarlamaktadır. Tek fark, 157. maddenin 3. fıkrasında, 'Konsey' yerine 'Avrupa Parlamentosu ve Konsey' denilmesidir ki bu husus AB'deki yasama süreci ile ilgilidir.³ AB Antlaşmasının 2 ve 3. ve AB'nin İşleyişine Dair Antlaşmanın 8, 10, 19. maddeleri, eşitlik ilkesinden ve cinsiyet eşitliğinden bahseden diğer maddelerdir. AB Temel Haklar Şartı, Aralık 2000 tarihli Nice Avrupa Konseyinde kabul edildiğinde hukuki bağlayıcılığı yoktu, siyasi deklarasyon niteliğindedir. 2003-4 ve 2007 Hükümetlerarası Konferanslarda Şart'ın hukuken kabulüne yönelik uyarlamalar yapıldı. Lizbon Antlaşmasıyla birlikte bağlayıcılık kazanan AB Temel Haklar Şartı, cinsiyet eşitliğine ve cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına dair hükümler de içermektedir. AB Antlaşması, Şart'da yer alan hakların, özgürlüklerin ve ilkelerin AB tarafından tanındığını ve Şart'ın

Antlaşmalarla aynı hukuki değere sahip olduğunu belirtmektedir (m. 6/1). Fakat Şart, hukuki bağlayıcılığı haiz olmakla beraber yalnızca Avrupa mevzuatının yorumlanmasında ve üye devletlerin uygulamaya yönelik önlemler almasında yardımcı rol oynayacaktır zira AB Antlaşması, Şart'ın AB'nin Antlaşmalarla tanımlanan yetki alanında ve görevlerinde bir değişiklik yapamayacağını açıkça hükme bağlamaktadır (m. 6/1, 51/2). Bu nedenle Şart'ın cinsiyet eşitliği konusunda Antlaşmalardan farklı hükümler getirdiğini ve AB'ye yeni yetkiler tanıdığını söyleyemeyiz.⁴

AB cinsiyet eşitliği hukuku dinamik bir alandır. Yalnızca 2010 yılındaki gelişmelere bakıldığında, ebeveyn iznine ve bağımsız çalışan konumunda faaliyette bulunan kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair iki yeni direktifin çıkarıldığını, hamile, loğusa veya emzikli çalışanlara yönelik mevcut direktifi değiştiren direktif teklifinin Konsey onayını beklediğini, Avrupa Komisyonunun 5 Mart 2010'da Kadın Şartı'nı (Women's Charter) deklare ettiğini, 24 Şubat 2010'da Kadın-Erkek Eşitliği 2010 (Equality between Men and Women 2010) raporunu ve 21 Eylül 2010'da cinsiyet eşitliği hakkında önceki çalışma programlarını (Roadmap for equality between women and men 2006-2010 ve European Pact for Gender Equality)⁵ izleyen yeni bir çalışma programını (Strategy for equality between women and men

AB'nin istihdamda cinsiyet eşitliğine dair direktifleri

	Tarih	Direktif
1	19.12.1978	Sosyal güvenlik konularında kadın ve erkek için eşit muamele ilkesinin tedricen yürürlüğe konulmasına dair Konsey Direktifi (79/7/EEC) ⁷
2	11.12.1986	Tarım sektörü dahil serbest çalışan kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ve serbest çalışan kadınların hamilelik ve doğum hallerinde korunmalarına dair Konsey Direktifi (86/613/EEC) ⁸
3	19.10.1992 20.06.2007 03.10.2008	Hamile, loğusa veya emzikli çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmeyi teşvik eden önlemlerin getirilmesi Konsey Direktifi (92/85/EEC) ⁹ Üye devletlerce sunulması gereken uygulama raporlarını basitleştiren ve rasyonalize eden Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi (2007/30/EC) ile yapılan değişiklik ¹⁰ Hamile, loğusa veya emzikli çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmeyi teşvik eden önlemlerin getirilmesi Konseyi Direktifini değiştiren Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktif Teklifi (COM(2008) 637 final). ¹¹
4	13.12.2004	Mal ve hizmetlerin sağlanmasında ve erişiminde kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair Konsey Direktifi (2004/113/EC) ¹²
5	05.07.2006	İstihdam ve işe dair hususlarda kadın ve erkeğe eşit fırsat ve eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi (Çatı Direktif) (2006/54/EC) ¹³
6	08.03.2010	96/34/EC sayılı Direktifi ¹⁴ kaldıran ve BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC tarafından akdolan revize ebeveyn izni sözleşmesinin uygulanmasına dair Konsey Direktifi (2010/18/EU) ¹⁵
7	07.07.2010	86/613/EEC sayılı Direktifi ¹⁶ kaldıran ve bağımsız çalışan konumunda faaliyette bulunan kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi (2010/41/EU) ¹⁷

for 2010–2015)⁶ yayınladığını görmekteyiz. Bu makalede, AB'nin istihdamda cinsiyet eşitliğine dair düzenlemeleri, özellikle de direktifleri çerçevesinde iş mevzuatımızın değerlendirilmesi yapılacaktır.

1982 Anayasası'nda kanun önünde eşitlik ilkesi

1982 Anayasası'nın¹⁸ kanun önünde eşitlik ilkesini düzenleyen 10. maddesinin ilk fıkrasına göre, 'Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.' 5170 sayılı Kanun¹⁹ ile 2004 yılında 10. maddeye bu ilk fıkradan sonra gelmek üzere yeni bir fıkra eklenmiştir: 'Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.' Bu ek fıkraya, diğer Anayasa değişiklikleri ile birlikte halkoylamasına sunulmak üzere 5982 sayılı Kanun²⁰ ile ek cümle getirilmiştir. Yüksek Seçim Kurulu (YSK), 5982 sayılı Kanuna ilişkin halkoylamasının 12 Eylül 2010 tarihinde yapılmasına karar vermiş ve bu Kanun halkoylaması sonuçlarına dair YSK kararının 23 Eylül 2010 tarih ve 27708 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmasıyla yürürlüğe girmiştir. Anılan ek cümle pozitif ayrımcılığa cevaz vermektedir: 'Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.' Ek cümle, Topluluk Antlaşmasının 141. ve Lizbon Antlaşmasıyla Topluluk Antlaşmasının yerine geçen AB'nin İşleyişine Dair Antlaşmanın 157. maddesi ile uyumludur. Nitekim pozitif ayrımcılığın anayasa düzeyinde kabulü, AB'nin Ekim 2009-Ekim 2010 dönemini kapsayan 9 Kasım 2010 tarihli Türkiye İlerleme Raporunda da ifadesini bulmuştur.²¹ Rapor, Anayasa değişikliklerini olumlu yönde atılmış bir adım olarak değerlendirmektedir.²²

Halkoylamasına sunulan 5982 sayılı Kanun, pozitif ayrımcılığı diğer bazı dezavantajlı gruplar (çocuklar, yaşlılar, özürllüleri, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler) açısından da kabul etmektedir (m. 10/3). Anayasanın 10. maddesinin son iki fıkrası uyarınca, 'Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde

eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.' 'Bütün işlemlerinden' ibaresinden sonra gelmek üzere 2008 yılında eklenen 've her türlü kamu hizmetinden yararlanılmasında' ibaresi ile Anayasa'nın 42. maddesine eklenen 'Kanunda açıkça yazılı olmayan herhangi bir sebeple kimse yükseköğrenim hakkını kullanmaktan mahrum edilemez. Bu hakkın kullanımının sınırları kanunla belirlenir' fıkrası²³ Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.²⁴ Anayasa Mahkemesi'nin, hukuken var olmayan fakat fiilen var olan üniversitelerde türban yasağının sürmesi amaçlı iptal kararı, AB'nin 'Mal ve Hizmetlerin Sağlanması ve Erişiminde Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair Konsey Direktifine'²⁵ de aykırıdır.

İş Kanunumuzun konuya dair düzenlemelerinin değerlendirilmesi

1987 yılında tam üyelik için adaylık başvurusunda bulunan Türkiye'nin adaylık statüsü, 10-11 Aralık 1999'da yapılan Helsinki Zirvesi sonrasında tescil edildi. Aday ülke statüsü kazanan Türkiye, katılım öncesi stratejiye dahil edilmekle diğer aday ülkelerle eşit konuma geldi. Zirve sonuç bildirisinde, AB tarafından katılım ortaklığı belgesi hazırlanması da öngörülmekteydi. Türkiye de Ulusal Programı hazırlayacaktı. 29 Nisan 2000'de Türkiye-Avrupa Topluluğu Ortaklık Konseyi, Lüksemburg'da toplandı. Komisyon tarafından hazırlanan Katılım Ortaklığı Belgesi ile Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesi Üzerine 2000 Düzenli Raporu 8 Kasım 2000'de açıklandı. Katılım Ortaklığı Belgesi, 4 Aralık 2000'de Bakanlar Konseyi tarafından kabul edildi. AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı, 19 Mart 2001'de Bakanlar Kurulunca kabul edildi ve 24 Mart 2001 tarih ve 24352 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlandı. Bunu 2003 ve 2008 tarihli iki ulusal program daha izledi. AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı ile AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar, 24 Temmuz 2003 tarih ve

25178 mükerrer sayılı Resmi Gazete'de yayımlandı. 16/17 Aralık 2004 tarihli Brüksel Avrupa Konseyi, Türkiye'nin Kopenhag siyasi kriterlerini müzakereleri açmak için yeterli ölçüde karşıladığına ve müzakerelerin 3 Ekim 2005'de başlatılmasına karar verdi. AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı ile AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Kararın kabulü; Dışişleri Bakanlığının 10.11.2008 tarihli ve 2408 sayılı yazısı üzerine, Bakanlar Kurulunca 10.11.2008 tarihinde kararlaştırıldı.²⁶

AB müktesebatı, 22.5.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunumuzun hazırlanması aşamasında yalnızca konumuza dair düzenlemelerde değil, tüm düzenlemelerde dikkate alınmıştır.

Eşit davranma ilkesi (İK m. 5): İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz (m. 5/1). İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (m. 5/3-5).

Cinsiyet temelinde ayrımcılığın ispatında ispat yükü hangi tarafa ait olacaktır? İşçi, bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda (prima facie case of discrimination), işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur (m. 5/7). İşçi, cinsiyet temelinde ayrımcılık iddiasını güçlü emarelere dayandırdığında, (ak-sini) ispat yükü işverene geçecektir.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde cinsiyet temelinde ayrımcılık yapıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi hükümleri saklıdır (m. 5/6).

Türk Ceza Kanunu (TCK),²⁷ ayrımcılığı yaptırıma bağlamıştır: Kişiler arasında dil, ırk,

renk, cinsiyet, özürlülük, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak bir kişinin işe alınmasını veya alınmamasını bu hallerden birine bağlayan kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir (m. 122).

İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesi başlığı altında belirtilen bu hususlar, 5 Temmuz 2006 tarih ve 2006/54/EC sayılı İstihdam ve İşe Dair Hususlarda Kadın ve Erkeğe Eşit Fırsat ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifinin (Çatı Direktif) ilgili hükümleri ile karşılaştırıldığında şu eksikliklerin giderilmesi gerekmektedir:

- Yaş, özürlülük,²⁸ ırk veya etnik köken, cinsel yönelim temelinde de ayrımcılığın yasaklanması;

- Eşit muamele ilkesine yalnızca iş ilişkisinde değil, işe ve mesleki eğitime başvuru, terfi, çalışma koşulları, mesleki rehberliğin her çeşidi ve düzeyi, staj dahil olmak üzere meslek eğitimi ve yeniden eğitim hususlarında yer verilmesi;

- Doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımlanması;

- Ayrımcılığa uğrayan kişinin yanısıra onu savunan veya onun lehine tanıklık eden kişi(ler)in de aynı korumadan yararlanması;

- Daha etkin bir koruma sağlamak amacıyla derneklerin, organizasyonların ve diğer tüzel kişilerin ilişkin idari ve yargısal usullerin uygulanması sürecine dahil edilmesi;

- Sosyal ortakların işyerinde cinsiyet temelinde ayrımcılık biçimlerini belirleyerek ayrımcılıkla mücadele konusunda sosyal diyalog geliştirmelerinin teşviki;

- Eşit muamele ilkesini destekleme, gözetleme, analiz etme, teşvik etmeyle görevli kurum veya kurumların oluşturulması.

2010 yılının Mart ayında Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurulu Kanun Tasarısı Taslağı tartışmaya açılmıştır. Görüşleri alınmak üzere çeşitli kurumlara gönderilen 21 maddelik taslak, 'cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, etnik köken, cinsel kimlik, felsefi ve siyasi görüş, sosyal statü, medeni hal, sağlık durumu, engellilik, yaş ve benzeri temellere dayalı ayrımcılığın yasaklanmasını' öngörmektedir. Bu Kanun ve ayrımcılıkla ilgili diğer mevzuatla verilecek

görevleri yerine getirmek üzere kamu tüzel kişiliğine, idari ve mali özerkliğe sahip 'Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurulu' kurulacaktır. Kurulun, ayrımcılığın önlenmesi ve ortadan kaldırılması bilincini oluşturmaya yönelik her türlü eğitim, toplantı ve benzeri faaliyetlerde bulunmak, bu tür faaliyetlere destek vermek, resen ya da başvuru üzerine ayrımcılık iddialarını incelemek veya sonuçlandırmak, ayrımcılığa uğradığını iddia edenlere yardımda bulunmak, ayrımcılık iddiaları üzerine gerektiğinde uzlaştırma süreci yürütmek, talep üzerine yargı organlarına, kamu kurum ve kuruluşlarıyla özel kişilere görüş bildirmek, kanunda öngörülen durumlarda idari para cezası vermek, ayrımcılıkla ilgili yargı kararlarının gereği gibi uygulanmasını denetlemek, yıllık ayrımcılık raporu hazırlamak, ulusal ya da uluslararası düzeydeki benzer kuruluşlarla işbirliği yapmak gibi görevleri bulunacaktır. Ayrımcılık iddiasıyla kurula, adli veya idari yargı organlarına yapılan başvurulara ilişkin idari ve yargısal usullerin uygulanmasında ispat yükü, iddianın açıkça dayanaktan yoksun bulunduğu veya başvuru hakkının kötüye kullanıldığı haller dışında, ayrımcılık yaptığı iddia edilen tarafa ait olacaktır. Ayrımcılık iddiasına dayanan uyuşmazlıklarda yargı yerlerinin Kurulun görüşüne başvurması zorunlu olacak ve Kurulun görüşü, bilirkişi raporu niteliğinde kabul görecektir. Kurulun bireysel ayrımcılık iddialarına ilişkin kararları ile kurumsallaşmış ayrımcılığa ilişkin saptama ve önerilerini içeren kararları gerekçeli olarak, Resmi Gazete'de yayımlanacaktır. Kurula üyelik için Türk vatandaşı olmak, kamu haklarından mahrum bulunmamak, herhangi bir siyasi partinin yönetim ve denetim organlarında halen görevde olmamak, en az lisans düzeyinde yükseköğretim yapmak, insan hakları, ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik alanındaki çalışmalarıyla temayüz etmiş olmak gibi şartlar aranacaktır. Kurul, biri başkan, biri başkan vekili onbeş üyeden oluşacaktır. Üyelerin yedisini Bakanlar Kurulu, üçünü TBMM, ikisini Cumhurbaşkanı seçecek, kalan üç üye ise ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik alanlarında çalışma yapan sivil toplum kuruluşları üyeleri arasından belirlenecektir. Kurul, haftada en az bir kez toplanacak ve toplantıya katılanla-

rın salt çoğunluğuyla karar alacak olan kurul üyeleri altı yıl görev yapacak ve görev süresi bitenler yeniden seçilemeyecektir.

25 Mayıs 2010 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 2010/14 sayılı Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi,²⁹ kadın-erkek fırsat eşitliğinin ve eşitliğin dahilî politikasının (gender mainstreaming) sağlanmasına yönelik bir dizi etkin önlem getirmektedir. Genelgede yer alan önlemler, İş Kanunumuzun 5. maddesinde hükme bağlanan eşit davranma ilkesini ve bu ilkenin uygulanmasını yakından ilgilendirmektedir:

- Kadının istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak üzere, 'Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu' oluşturulacaktır. Kurul, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı başkanlığında; Adalet, İçişleri, Milli Eğitim, Sağlık, Tarım ve Köyişleri, Sanayi ve Ticaret Bakanlıklarından ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından müsteşar yardımcısı; Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve Türkiye İstatistik Kurumundan Başkan veya Genel Müdür; TOBB, TESK, memur, işçi ve işveren konfederasyonları temsilcileri ile Kurul tarafından bir yıl süre için tespit edilecek kadın istihdamı konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ve üniversite temsilcilerinden oluşacaktır. Kurulun çalışma usul ve esasları ilk toplantıda Kurul tarafından belirlenecektir.

- Öncelikle kamuda kadın istihdamına ilişkin fırsat eşitliğini ve bu konuda çıkarılan kanun, yönetmelik ve diğer düzenlemelerin uygulanmasını izlemek üzere tüm Bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılacak, ayrıca bir birime 'kadın-erkek fırsat eşitliği'ne ilişkin görev verilecektir.

- Gerek kamu gerekse özel sektör iş yerlerine yönelik yapılan her türlü denetimde 4857

sayılı İş Kanununun 5. maddesinde ifade edilen cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlere uyulup uyulmadığı hususlarına denetim raporunda yer verilecektir.

- Kamu kurum ve kuruluşları ve yerel yönetimler hazırlayacakları stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarına kadın-erkek eşitliği yaklaşımını dahil edecekler, bu metinlerde istatistiksel veriler ile bilimsel araştırmalar ve bunlar için kullanılacak ödeneklere yer verilecektir.

- Kamu kurumlarınca mevzuat taslakları hazırlanırken, fırsat eşitliği etki değerlendirmesi yapılarak taslakların ekinde sunulacaktır.

- Kamu kurum ve kuruluşlarında işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım, görevde ve unvanda yükselme (terfi), üst yönetim kademelerinde görev alma hususlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmayacak, kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesi gözetilecektir.

- Tüm kamu kurum ve kuruluşları, hizmet içi eğitim programlarında 'kadın-erkek fırsat eşitliği' konusuna yer vereceklerdir.

- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları çalışmalarında kadın-erkek fırsat eşitliğini gözetecek ve bu kurullara 'kadın' konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarından bir temsilcinin katılımı sağlanacaktır.

- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları tarafından iller bazında yapılacak iş piyasası analizlerinden hareketle kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlerle yönelik mesleki beceri eğitimlerine ağırlık verilecektir. Konuya ilişkin faaliyetler ve sonuçlarını içeren raporlar her yıl ocak ayında Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kuruluna gönderilecektir.

- Halk Eğitim Merkezleri, Toplum Merkezleri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve yerel yönetimler tarafından yürütülen tüm yaygın eğitim faaliyetleri ve mesleki eğitim programları, sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği sağlanarak kadının insan hakları, eğitim ve istihdam olanakları, iş arama süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine ilişkin konuları da içerecek şekilde planlanacaktır.

- Kadın konukevlerindeki şiddet mağduru kadınlar ile tahliyesine bir yıldan az kalmış olan cezaevindeki kadınlar ve kocası ölmüş veya boşanmış kadınların sosyal yaşama katı-

lımlarının sağlanması amacıyla gerçekleştirilecek projelere öncelik tanınacaktır.

- Çalışma yaşamına ilişkin istatistikler cinsiyet temelinde toplanacaktır. Ayrıca ev eksenli çalışan kadınlara ilişkin düzenli ve sistemli istatistikler toplanacak, araştırmalar yapılacaktır.

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili hükümleri gereği kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanacak ve denetlenecektir.

Yer ve su altında çalıştırma yasağı (İK m. 72): Madde uyarınca, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

Sonradan Çatı Direktif kapsamına alınarak yürürlükten kaldırılan 23 Eylül 2002 tarih ve 2002/73/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi ile değişik İşe Başvuruda, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktif (76/207/EEC), herhangi bir sektörde işe başvuruda, işte yükselmeye ve işten çıkarmalar dahil çalışma koşullarında başlangıçta "koruma" amacıyla benimsenen fakat bu amacın değerini yitirmesiyle eşit muamele ilkesiyle çelişen nitelik kazanan yasaların, tüzüklerin, idari kurulların gözden geçirilmesini ve toplu iş sözleşmelerinde yer alan benzeri kurulların sosyal ortaklarca gözden geçirilmelerinin sağlanmasını amirdi (m. 3/2c, 5/2c). 26.5.1987 tarihli Avrupa Topluluğu üyesi devletlerde kadınlar için koruyucu mevzuat Konsey Sonuç Bildirisi de koruyucu mevzuatın kadınlar için fırsat eşitliğinin geliştirilmesine zarar verdiği hallerde mutlaka düzeltilmesini öngörmektedir. Ülkemizin de taraf olduğu Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi de kadınlara karşı ayrımcılık teşkil eden mevcut yasa, yönetmelik, adet ve uygulamaları, tadil veya feshetmek için yasal düzenlemeler de dahil gerekli bütün uygun önlemlerin alınmasını öngörmektedir (m. 2f). Bu nedenle, ülkemizde kadınlara yasak olan işlerin devrevi olarak değerlendirilerek yasakların kaldırılıp kaldırılmamasının ele alınması gerekmektedir.

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışma (İK m. 85): İş Kanunu'nun 85. maddesine dayanılarak hazırlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği,³⁰ hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağını, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceklerini düzenlemektedir. Yönetmeliğin ekli çizelgesinde, karışısında (K) harfi bulunmayan işlerde kadınlar ve (Gİ) harfleri bulunmayan işlerde de 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler çalıştırılmaz. Ancak, ihtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu işi meslek edinmiş kadınlar, ihtisas ve mesleklerine uygun ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilir.

Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçiler ile 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş işçilerin işe girişlerinde, işin niteliğine ve şartlarına göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının fizik muayene ve gerektiğinde laboratuvar bulgularına dayanılarak hazırlanan hekim raporu ile belirlenmesi zorunludur. İşin devamı süresince de bu işlerde çalıştırılmalarında bir sakınca olmadığının 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler için en az altı ayda bir, diğerleri için de en az yılda bir defa hekim raporu ile tespiti zorunludur (m. 5). Kadınlar, ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı beş gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir (m. 6).

7 Mart 2010 tarihli Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikte,³¹ çağdaş gelişmeler dikkate alınarak, önemli değişiklikler yapılmıştır. Kırkiki iş, ağır ve tehlikeli iş olmaktan çıkarılmış, ağır ve tehlikeli işlere ait çizelgede yer alan bazı işlerin de kapsamı daraltılmıştır. Bu değişiklikler, hem işletmelerin rekabet gücünün artırılması hem de kadınlar ve gençler için kimi istihdam sınırlandırılmalarının kaldırılması anlamında olup olumludur.

Kadınlarmın gece çalışması (İK m. 73): 1475 sayılı İş Kanunumuz sanayie ait işlerde kadınlar için gece çalışması yasağı (m. 69) getirmekteydi. Bu yasağın kaldırılması, Sonradan Çatı Direktif kapsamına alınarak yürürlükten kaldırılan,

doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı yasaklayan 23 Eylül 2002 tarih ve 2002/73/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi ile değişik İşe Başvuruda, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmede ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktif (76/207/EEC) çerçevesinde verilmiş olan Adalet Divanı kararları uyarınca, gece çalışmasının kadınlara yasaklanması dolaylı ayrımcılığı oluşturur.

Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik,³² on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir. Kadın işçiler, gece postasında 7,5 saatten fazla çalıştırılmazlar (m. 5).

Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Direktifini (92/85/EEC) temel alan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik³³ uyarınca, kadın işçiler, hamile olduklarının hekim raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. Emziren işçinin doğumu izleyen altı ay boyunca da gece çalıştırılması yasaktır.³⁴ Yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda, emziren işçinin ise, altı aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılması yasaktır (m. 9). Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, altı aylık gece çalışma yasağının doktor raporuyla bir yıla uzatılabileceğini amirdir. Kadın memurların ise hamileliklerinin 26. haftasından doğumu izleyen bir yılın hitamına kadar gece çalıştırılmaları yasaktır. Mutlak bir gece çalışma yasağı, AB müktesebatıyla bağdaşmamaktadır. AB Komisyonu, hamile, loğusa veya emzikli çalışanlar için peşinen mutlak bir gece çalışması yasağının getirilmesine karşıdır, önemli olan bu durumdaki bir çalışanın gece çalışması yapmaya zorlanamamasıdır.

Ailevi ve iş sorumluluklarının bağdaştırılması: Doğum izni, ebeveyn izni, çocuk bakım hizmetleri, ailevi ve iş sorumluluklarının bağdaştırılması kapsamındadır.

Doğum izni, ek izin ve süt izni (İK m. 74): Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Direktifi (92/85/EEC), Avrupa Konseyinin 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı³⁵ ve ILO'nun 7 Şubat 2002'de yürürlüğe giren 2000 tarih ve 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi, doğum iznini ondört hafta olarak belirlemektedir. Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Direktifi (92/85/EEC), ondört haftalık doğum izninin iki haftalık bölümünü zorunlu kılmaktadır. Yeni İş Kanunumuzun taslağında da bu uluslararası düzenlemelere paralel olarak doğum izni ondört hafta olarak belirtilmişken Meclisteki görüşmeler sırasında bu süre tamamının kullanılması zorunlu olmak üzere onaltı haftaya çıkarılmıştır. Çalışan kadını 'koruma' amaçlı bu hüküm, doğum izni, ek izin ve emzirme izni sürelerinin uzunluğu nedeniyle sonuçta kadının işgücü piyasasına girmesini zorlaştıracaktır. Evlenen kadın işçinin evlenme nedeniyle işten ayrılması durumunda hem kıdem tazminatını hem de o ana kadar ödemiş olduğu uzun dönemli sigorta (yaşlılık, ölüm ve maluliyet) primlerini toptan ödeme olarak alabilmesi de kadın işçiyi işgücü piyasasından ayrılmaya teşvik eder niteliktedir.

Kadın işçiye hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hamile kadın işçi, hekim raporu ile gerekli görülmesi halinde, ücretinde bir indirim yapılmaksızın, daha hafif işlerde çalıştırılır. Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır (m. 74). Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Bu süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse hekim raporu ile artırılabilir. Doğum izni süreleri mutlak emredici niteliktedir, tamamen veya kısmen kullanılma-

ması mümkün değildir (m. 104). Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için, çalışma süresinden sayılmak üzere, günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra 74. madde gereğince çalıştırılmadıkları süreler, yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılır (m. 55b). İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği,³⁶ hamile, loğusa veya emzikli çalışanları fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler arasında saymaktadır (m. 8d).

29 Haziran 2000 tarihli kadın ve erkeğin aile ve çalışma yaşamına dengeli katılımı Konsey ve Konsey bünyesinde toplanan çalışma ve sosyal politika bakanları Sonuç Kararı,³⁷ babalık izni verilir verilmemesi hususunu üye devletlerin takdirine bırakmaktadır. İş Kanunumuzda doğum izni, yalnızca doğum yapan kadına tanınmıştır; eşi doğum yapan erkek işçiye tanınacak izin toplu iş sözleşmeleriyle belirlenecektir. Devlet Memurları Kanunu'nun 104/C-Ç maddesine göre, memura isteği üzerine, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, anne, baba, eş, çocuk veya kardeşinin ölümünde beş gün izin verilir. AB müktesebatı çerçevesinde evlat edinene de evlat edinme izni verilmesi gerekmektedir.

İş Kanunu'na göre, isteği halinde kadın işçiye, onaltı veya onsekiz haftanın tamamlanmasından sonra altı aya kadar (kadın memura bir yıl) ücretsiz izin verilir (m. 74). Doğum izni ve bu ek izin yalnızca kadına verilir, kocaya tanınmaz. Avrupa Adalet Divanı, üye devletin ulusal mevzuatında ek doğum izninin ve evlat edinme izninin yalnızca kadına tanınmış olmasını kadın-erkek eşitliği ilkesine aykırı bulmamıştır.³⁸

19 Ekim 1992 tarihli Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Konsey Direktifi yerine kaim olmak üzere bu konuda yeni bir direktif teklifi hazırlanmıştır. Yeni direktif kabul edildiğinde, doğum izni 14 haftadan 18 haftaya çıkacaktır. 18 haftalık doğum izninin doğumu izleyen 6 haftalık kısmının kullanılması zorunlu; 12 haftalık kısmının kullanılması ise ihtiyari olacaktır. Hamile çalışan, doğum izninin bir bölümünü öncesi kullanmaya zorlanamayacaktır. Geç doğum halinde doğum öncesi iznin uzaması, doğum son-

rası izin süresini etkilemeyecektir. Prematüre doğum, doğan bebeğin hastaneye yatırılması, çoğul doğum, çocuğun özürlü doğması durumlarında doğum izni üye devletlerin öngöreceği sürelerle uzatılacaktır. Kadın çalışan, doğum izni sırasında istisnai durumlar dışında işten çıkarılmayacak; doğum izninin hitamında aynı veya benzer koşullarda işe dönme güvencesini haiz olacaktır. Doğum izni süresince, kural olarak, ücretlerine eşit bir ödeme alacaklar fakat bir üst sınır getirmek isteyen üye devlet, hastalık izninde ödenen miktarı, tavan olarak belirleyebilecektir. İşverenler, doğum izninden dönen çalışanların çalışma saatlerinde veya çalışma biçiminde değişiklik taleplerini dikkate alacaklardır. Direktifin ihlali, ayrımcılık addolunarak ispat yükünde prima facie case of discrimination kuralı geçerli olacaktır.

Ebeveyn izni: 3 Haziran 1996 tarih ve 96/34/EC sayılı UNICE, CEEP ve ETUC tarafından akdolan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair Direktif, Avrupa düzeyinde sosyal diyalog yoluyla varılan ilk sözleşmeyi içermiştir. Bu Direktif, 8 Mart 2010 tarihli yeni Ebeveyn İzni Direktifi tarafından kaldırılmıştır. Üye devletlerin 8 Mart 2002 tarihine kadar iç hukuklarına aktarmaları gereken yeni direktifte, kadın ve erkek çalışanlara, doğum veya evlat edinme nedeniyle çocuğa bakabilmeleri amacıyla üye devletler veya sosyal ortaklarca belirlenecek sekiz yaşa kadarki bir yaş döneminde en az dört (önceki üç) ay ebeveyn izni tanınmaktadır (Sözleşme, m. 2). Ebeveyn izninin devredilememesi esas olmakla beraber eşler, dört ayın üç aylık kısmını kendi aralarında devredebilirler, bir aylık kısmın devri ise yasaklanmıştır. Ebeveyn iznine başvuru koşulları ve ebeveyn izninin uygulanmasına dair kurallar, bu Sözleşmedeki asgari hükümler gözetilmek üzere, üye devlet mevzuatı veya toplu sözleşme ile belirlenir. Çalışanların ebeveyn izni hakkını kullanmalarını temin etmek üzere üye devletler veya sosyal taraflar, ulusal mevzuata, toplu sözleşmelere veya uygulamalara uygun olarak başvurulmuş veya kullanılan izin gerekçesiyle işten çıkarılmaya karşı çalışanları koruyacak gerekli önlemleri alırlar. Ebeveyn izninin sonunda çalışanın, aynı işe veya bu mümkün değilse, hizmet sözleşmesine veya hizmet ilişkisine uygun

eşit veya benzer işe dönme hakkı bulunmalıdır (Sözleşme, m. 5/1). Ebeveyn iznine çıkıldığı tarihte kazanılmış bulunulan haklar veya kazanılma süreci başlamış haklar saklı kalır (Sözleşme, m. 5-6). Ebeveyn izni sırasında hizmet sözleşmesinin veya hizmet ilişkisinin durumu üye devlet veya sosyal ortaklarca belirlenir. Üye devletler, bu Sözleşmeye ilişkin sosyal güvenlikle ilgili hususları, sosyal güvenlik haklarının sürekliliğinin önemini dikkate alarak gözetmek ve düzenlemek durumundadırlar. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, çalışanın başında bulunmasını elzem kılan hastalık veya kaza hallerinde acil ailevi zorunluluk nedeniyle iş gelmekten muaf olmalarını sağlayacak gerekli önlemleri ulusal mevzuata, toplu sözleşmeye ve/veya uygulamaya uygun olarak alırlar (Sözleşme, m. 7). Başvuru ve uygulama koşulları, üye devlet veya sosyal ortaklarca belirlenir ve her bir yıl ve/veya durum için süre sınırlaması getirilebilir.

Doğum veya evlat edinme sonrası ebeveyn izni, İş Kanunumuzda düzenlenmemiştir; bu konuda bir kanun taslağı Meclis gündeminindedir.

Çocuk bakım hizmetleri: Evlilik, çocuk bakımı, bir aile ferdinin veya yakının bakıma muhtaç olması, kadının işgücüne katılımını ve çalışma yaşamındaki başarısını etkilemektedir. Kadın, özellikle doğum nedeniyle işgücü piyasasından çekilmekte, çocuk belli bir yaşa geldiğinde yeniden çalışma yaşamına girmek istediğinde zorluklarla karşılaştığı gibi isteyerek veya istemeyerek esnek çalışma modellerini tercih etmektedir.

1989 tarihli Çalışanların Temel Sosyal Hakları Avrupa Topluluğu Şartının³⁹ 16. maddesi, kadın ve erkeğin ailevi ve iş sorumluluklarını bağdaştırmalarını sağlamak amacıyla önlemlerin geliştirilmesini öngörmüştür. Geleneksel rol ayrımının kadın için çalışma yaşamında fırsat eşitliğinin önünde önemli bir engel olduğu, kadının işgücüne katılımını engellediği gibi çalışmakta olan kadının da etkin katılımını olumsuz etkilediği, kadınların beceri ve kabiliyetlerini sergileyemedikleri, halbuki ailevi sorumlulukların yalnızca kadına değil, hem kadına hem erkeğe ait olduğu çeşitli AB düzenlemelerinde dile getirilmiştir. 31.3.1992 tarihli Çocuk Ba-

kımına Dair Konsey Tavsiye Kararı, 29.6.2000 tarihli Kadın ve Erkeğin Aile ve Çalışma Yaşamına Dengeli Katılımı Konsey ve Konsey Bünyesinde Toplanan Çalışma ve Sosyal Politika Bakanları Sonuç Kararı ve 13.3.2000 tarihli Üye Devletlerin 2000 Yılı İstihdam Politikaları İçin Tavsiyeler Konsey Kararı, bu konudaki başlıca düzenlemelerdir. 5.10.1995 tarihli Kadın ve Erkeğin Reklam ve Medyadaki İmajı Konsey ve Konsey Bünyesinde Toplanan Üye Devletler Hükümetlerinin Temsilcileri Sonuç Kararı, sorumlulukların eşit paylaşımında medyanın ve reklamların önemine değinmektedir. 16 Aralık 1988 tarihli Kadınların Çalışma Yaşamına Yeniden Entegrasyonu ve Geç Entegrasyonu Konsey Sonuç Kararı da aile ve çalışma yaşamının bağdaştırılmasının zorluğu sebebiyle kadınların işgücü piyasasına geç girdiklerine veya girip evlenme veya çocuk sahibi olma nedenleriyle ayrılıp sonra yeniden girdiklerine işaret etmektedir. Kadının çalışma yaşamına entegrasyonu veya yeniden entegrasyonu amacıyla, Barcelona Avrupa Konseyinde (2002) belirlenen hedefler arasında üye devletlerin 2010 yılına kadar üç yaş ile zorunlu okul çağı arasındaki çocukların %90'ına, üç yaşın altındaki çocukların ise %33'üne bakım hizmetleri sağlanması bulunmaktaydı.⁴⁰

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, işyerlerindeki gebe, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin işteki güvenlik ve sağlığının sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemler uygulamak ve bu işçilerin hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını, emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının (kreş) nasıl kurulacağını ve hangi şartları taşıyacağını belirlemektedir (m. 1). Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşında-

ki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınır (m. 15). Oda ve yurtların bina, kuruluş, döşeme, araç, gereç, taşıt, beslenme ve benzeri giderlerinin tamamı işverenlerce karşılanır (m. 24). Oda ve yurtlar birden fazla işveren tarafından kurulduğu takdirde, bu işverenler veya işveren vekilleri, ayda en az bir defa toplanarak bu yerlerin yönetimine dair kararları alırlar ve uygulanmasını sağlarlar (m. 25). Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde ana sınıfı da açmak zorunda idiler. İşverenler için getirilen bu tür yükümlülükler istihdamı olumsuz etkilemektedir. İşyerleri hayır kuruluşları değildir, kazanç amaçlı organizasyonlardır. İşverenlerin hukuki yükümlülükleri tabii ki olacaktır fakat bunların kapsamının, işverenleri yatırım yapmaktan veya yatırımı büyütmekten, istihdam yaratmaktan kaçırarak, işletmelerin rekabet gücünü azaltacak boyutlara varmaması gerekir. Kamuoyunda 'İstihdam Paketi' olarak bilinen İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun,⁴¹ sosyal korumadan istihdamın teşvikine doğru atılan önemli bir adım olmuştur. İşverenlerin ana sınıfı kurma yükümlülükleri kaldırılmış, kreş hizmetinin ise hizmet alımı yoluyla da yapılabileceği hükme bağlanmıştır (m. 6, 37).

İş güvencesi (İK m. 17-21): Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Direktifi (92/85/EEC) uyarınca, üye devletler, hamile, loğusa veya emzikli çalışanların, durumlarıyla bağlantılı olmayan ve ulusal mevzuat ve/veya uygulamanın cevaz verdiği ve uygulanabilir olduğunda yetkili mercinin onayının da alınması koşuluyla istisnai haller hariç, hamileliğin başlangıcından doğum izninin sona ermesine kadarki dönemde işten çıkarılmalarını yasaklayan gerekli önlemleri alacaklardır

(m. 10/1). Çalışanın bu dönemde işten çıkarılması halinde çıkarma nedenleri işveren tarafından açık ve kesin olarak yazılı bildirilmelidir (m. 10/2). Üye devletler, çıkarmanın kanunsuz olduğu hallerde çalışanı koruyacak gerekli önlemleri alacaklardır (m. 10/3).

Ülkemizde iş güvencesinin derecesi, işyerinde istihdam olunan işçi sayısına göre değişmektedir. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile 1-29 işçi istihdam olunan işyerlerinde çalışan işçiler normal iş güvencesinden, 30 (tarım ve orman işlerinde 51) ve daha fazla işçi istihdam olunan işyerlerinde çalışan işçiler artırılmış iş güvencesinden yararlanırlar.

Normal iş güvencesi kapsamında olan kadın işçi, hamilelik veya doğum nedeniyle fesih ihbarla fesih (bildirimli fesih) yoluyla işten çıkarılırsa, bu durum fesih hakkının kötüye kullanılmasını oluşturur ve kadın işçi kötüniyet tazminatına, bildirim sürelerine uyulmaması halinde ihbar tazminatına ve o işyerinde en az bir yıldan beri çalışıyor ise kıdem tazminatına hak kazanır (m. 17).

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (m. 18/1). Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler (m. 18/3d) ile kadın işçilerin hamilelik ve doğum nedeniyle çalışmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemeleri (m. 18/3e) fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz. İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hake-me götürülebilir (m. 20/1). İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık üç-

ret tutarında iş güvencesi tazminatı ödemekle yükümlü olur (m. 21/1).

Belirli veya belirsiz iş sözleşmesi ile çalışan kadın işçinin hamilelik ve doğum iznini kullandıktan sonra hamilelik ve doğumdan kaynaklanan sağlık nedenleriyle bildirim süresi artı altı hafta süreyle işine gidememesi durumunda işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı doğar (m. 25/I). Bu durum, Avrupa Adalet Divanının Hertz,⁴² Larsson,⁴³ ve Brown⁴⁴ davaları kararlarıyla uyumludur.

İşyerinde cinsel taciz (İK m. 24/II d, 25/II c): 13.12.1984 tarih ve 84/635/EEC sayılı Kadınlar İçin Olumlu Eylemin Geliştirilmesi Konsey Tavsiye Kararı, Avrupa Parlamentosunun 11.6.1986 tarihli Kadınlara Karşı Şiddet Hakkında Kararı, 29.5.1990 tarihli İşte Kadın ve Erkeğin Haysiyetinin Korunması Konsey Sonuç Kararı, 27.11.1991 tarihli İşte Kadın ve Erkeğin Haysiyetinin Korunması Komisyon Tavsiye Kararı ve Uygulama Kodu, 27.11.2000 tarihli İstihdamda ve İşte Eşit Muamele İçin Genel Çerçeve Direktifi, 5.7.2006 tarih ve 2006/54/EC sayılı Çatı Direktif, işyerinde taciz ve cinsel taciz konusundaki başlıca düzenlemelerdir. Konuyla ilgili açıklamalar, tarih itibarıyla en yeni olan Çatı Direktif çerçevesinde yapılacaktır. Çatı Direktife göre, taciz ve cinsel taciz kadın ve erkeğe eşit davranma temel ilkesine aykırıdır ve cinsiyet temelinde yapılan ayrımcılıktır (m. 2/1(2)). Cinsiyet değiştirme nedeniyle yapılan ayrımcılık da bu kapsamdadır. Taciz, kişinin cinsiyeti ile ilgili onur kırma amaçlı veya böyle bir etkiyi haiz, aşağılayıcı, küçültücü, hasmane ve tehditkar ortam yaratan istenmeyen tutumdur. Cinsel taciz ise, cinsel nitelikli, sözlü veya sözsüz veya fiziki, kişinin onurunu kırma amaçlı veya böyle bir etkiyi haiz, aşağılayıcı, küçültücü, hasmane ve tehditkar ortam yaratan istenmeyen tutumdur (m. 2/1(1)). 'Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık,' 'cinsel taciz,' İş Kanunumuzda kullanılan fakat tanımlanmayan kavramlardır. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, İş Kanununun revize edilerek toplumsal cinsiyet kavramlarının Kanuna dahil edilerek tanımlanmasını, işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi eylem stratejileri arasında saymaktadır.

İşyerinde cinsel taciz, 1475 sayılı eski İş Ka-

nunumuzda bu ad altında mevcut değildi. Fakat bu kavram dahilindeki davranışlar, bildirim-siz feshi (haklı nedenle fesih) düzenleyen 16 ve 17. maddelerde belirtilen 'ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri' başlıklı durumlar çerçevesinde değerlendirilmekteydi. Yeni İş Kanunumuz, bildirim-siz feshi dair düzenlemelerde işyerinde cinsel taciz kavramına yer vermektedir. İşveren, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa, işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar (m. 24/IIb). İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmadığı durumlarda yine işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar (m. 24/IIc). İşçinin işverenin bir başka işçisine cinsel tacizde bulunması (m. 25/IIc) ve işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine sataşması (m. 25/IIc) durumlarında ise işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğar.

Türk Ceza Kanunu, 'Cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar' başlığı altında, dört ayrı suç hükme bağlanmıştır: Cinsel saldırı, çocukların cinsel istismarı, reşit olmayanla cinsel ilişki ve cinsel taciz. TCK'da 'Cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar' başlığı altında düzenlenen farklı suçların hepsi, Çatı Direktifdeki 'cinsel taciz' kapsamındadır. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), TCK'da yaptırıma bağlanmamıştır.

Cinsel taciz suçu TCK'nın 105. maddesinde hükme bağlanmıştır. Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur (m 105/1). Hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılarak ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak bu suçun işlenmesi, ceza artırıcı nedendir: 'Bu fiiller; hiyerarşi, hizmet veya eğitim veya öğretim ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde 1. fıkraya göre verilecek ceza, yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak

zorunda kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz' (m. 105/2). Mağdur faille farklı cinsten olabileceği gibi, aynı cinsten de olabilir. Fail ve mağdurun evli veya bekar olması arasında da herhangi bir fark bulunmamaktadır.⁴⁵

5237 sayılı TCK'nın 105. maddesi, cinsel tacizi tanımlamamaktadır. Madde gerekçesinde cinsel tacizin, kişinin vücut dokunulmazlığının ihlali niteliği taşımayan cinsel davranışlarla gerçekleştirilebileceği ve kişinin cinsel yönden ahlak temizliğine aykırı olarak mağdurun rahatsız edilmesi olduğu belirtilmiş, ancak hangi tür hareket veya sözlerin bu madde kapsamında olduğu açık ve net bir biçimde açıklanmamıştır. Kırklareli Sulh Ceza Mahkemesi, madde 105/1'in Anayasanın 2. ve 38. maddelerine aykırılığı savıyla iptali isteminde bulunmuştur. Mahkeme, başvuru gerekçesinde, cinsel taciz suçunun tanımlanmamış olması nedeniyle hangi eylemleri suç olarak öngördüğü, hangi eylemlerin bu madde kapsamında değerlendirilerek faillerine ceza verileceği hususunda, gerek öğretide ve gerekse de mahkemeler ile Yargıtay uygulamalarında farklılıklar bulunduğunu belirtmiştir. Anayasa Mahkemesi ise, 'İtiraz konusu kuralda hangi tür davranışların 'cinsel taciz' sayılacağı açıklanmamış ise de, 5237 sayılı TCK'nın 'Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar' başlıklı Altıncı Bölümünde yer alan 102. maddesinde cinsel saldırı, 103. maddesinde de çocukların cinsel istismarı düzenlenmiştir. Anılan maddeler ile birlikte 105. maddenin değerlendirilmesinden cinsel taciz suçunun, cinsel saldırı ve cinsel istismar boyutuna ulaşmayan, cinsel amaçlı rahatsız etme fiilleri olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca maddenin gerekçesi ve her olayın kendine özgü şartlarının mahkemece değerlendirileceği açık olduğundan itiraz konusu kuralın belirsizliğinden söz edilemez' diyerek anayasaya aykırılık itirazını reddetmiştir. Anayasa Mahkemesinin kararına göre, cinsel taciz kapsamındaki davranışların cinsel saldırı boyutuna ulaşmamış olması gereklidir.⁴⁶ Sözel veya sözel olmayan laf atma, cinsel teklifler, görünüm üzerine cinsel yorumlar, e-posta, telefon yoluyla rahatsız etme, ıslık çalma, teşhir gibi davranışlar, cinsel taciz oluşturur. Cinsel taciz suçunda fiziki temas yoktur. Fiziki temas halinde (765 sayılı

önceki TCK anlamında fiili sarkıntılık veya ırza tasaddi) fail, cinsel tacizden değil, cinsel saldırı suçundan cezalandırılacaktır.

Çatı Direktif, işverenlerin işyerinde, işe baş vuruda, mesleki eğitimde ve terfide tacizi ve cinsel tacizi önlemeye yönelik tedbirler alma ya teşvik olunmaları gereğini belirtmektedir (m. 26). Direktif, işverenler açısından hukuki bir yükümlülükten değil, teşvik olunmaktan bahsetmektedir: İşverenlerin onur kırıcı, aşağılayıcı, küçültücü, hasmane ve tehditkâr ortamın oluşmasını önlemeleri teşvik olunmalıdır. İş Kanunumuzda önleyici tedbirlere dair bir hüküm bulunmamaktadır. Borçlar Kanunu Taslağının 416. maddesinde, 'İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla, özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür' denilmektedir. Madde kapsamına işyerinin yanısıra işe başvuru, mesleki eğitim ve terfide de tacizin ve cinsel tacizin önlenmesine yönelik tedbirler alınması için işverenlerin teşvik olunmasının ve psikolojik tacizin eklenmesi gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunumuz işyerinde psikolojik tacizden bahsetmemekteyse de teori ve uygulamada bu durum, işverenin 'çalışanı koruma

borcu' veya 'iş sağlığı ve güvenliği' kapsamında değerlendirilmektedir.⁴⁷ İş Kanunu'nun derhal fesih hakkı veren 'ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri' başlıklı 24/II ve 25/II maddelerinde sayılan haller sınırlı değildir; bu nedenle, işyerinde psikolojik taciz, 'cinsel taciz' veya 'sataşma' veya 'şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler, davranışlar'a benzer haller kapsamında da ele alınabilir.⁴⁸

Kadın istihdamını artırmaya yönelik düzenlemeler, plan, program ve projeler: Ülkemiz OECD üyesi ülkeler arasında istihdam ve kadın istihdamı açısından en düşük oranlara sahiptir.⁴⁹ Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası'nın 'Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımı: Yönelimler, Faktörler ve Politika Çerçevesi' ortak raporuna⁵⁰ göre, 2008 yılında çalışan ve iş arayan kadın oranı Türkiye'de %22 iken, OECD ortalaması %62 ve benzer ekonomik gelişim gösteren bir grup seçilmiş ülke ortalaması %33 idi. Rapora göre, hamilelik ve çocuk bakımı, kadın istihdamını sınırlayan başlıca nedenlerdendir. İstanbul'da kendileriyle görüşme yapılan kadınlar, çalışmalarını halinde çocuk bakımı için 500-600 TL civarında para ödeyeceklerini, ev hizmetlerinde yardımcı kullanılmasının bu miktarı daha da artıracağını ve bu miktarların kendi kazançlarının çoğunu alıp götüreceğini belirtmişlerdir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013), 'kırsal kesimden kente göç, düşük eğitim düzeyi ve buna bağlı

Türkiye'de işgücü piyasası ana göstergeleri (1988-2009)⁵²

	1988	2000	2006	Ocak 2008	Ocak 2009	OECD (Stat extracts 2007)	AB-19 (EUROSTAT 2007)
İstihdam oranı							
Erkek	%75,1	%68,9	%64,5	%60,3	%58,3	%79,0	%74,4
Kadın	%30,6	%24,9	%22,3	%19,0	%19,9	%59,4	%59,2
Toplam	%52,6	%46,7	%43,2	%39,3	%38,7	%69,1	%66,8
İşsizlik oranı							
Erkek	%7,5	%6,6	%9,7	%11,5	%15,6	%7,5	%6,6
Kadın	%8,4	%6,3	%10,3	%11,8	%15,2	%7,1	%8,0
Toplam	%8,4	%6,5	%9,9	%11,6	%15,5	%7,3	%7,2
İşgücüne katılım oranı							
Erkek	%81,2	%73,7	%71,5	%68,1	%69,1	%80,5	%79,7
Kadın	%34,3	%26,6	%24,9	%21,6	%23,5	%61,2	%64,3
Toplam	%57,5	%49,9	%48,0	%44,4	%45,8	%70,7	%72,0

olarak ücretlerin düşüklüğü, yeterli vasfı haiz olmama, çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği, ailede bakım gerektiren yaşlılar ve özürllüer, kadının rolü ve sorumlulukları hakkında gele-neksel düşünce kalıpları'nı kadın istihdamının azlığı nedenleri arasında saymıştır.⁵¹

Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda⁵³ kadınların işgücüne katılma oranının 2013 yılına kadar %29,6 olması hedeflenmektedir.⁵⁴ Personel alımlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasını öngören 'Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Başbakanlık Genelgesi,' 22 Ocak 2004 tarih ve 25347 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. İŞ-KUR, 25 Mayıs 2006 tarih ve 9644 sayılı talimat ile, işe alım ilanlarında özel sektör işverenlerinin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça cinsiyete dayalı ayrımcılık yapamayacakları duyurmuştur. 2007 yılında Gelir Vergisi Kanununda yapılan değişiklikle⁵⁵ kadınların hane içi ürettikleri ürünleri kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satmalarından elde edecekleri gelirler vergiden muaf tutulmuştur. Gelir vergisinden muaf tutulan bu kadınlar, isteğe bağlı sigortalı olmaları halinde indirimli prim öderler; örneğin, 2010 yılı için 17 gün prim ödenilecek (132,19 TL) ve 30 gün ödenmiş gibi değerlendirilecektir.⁵⁶ Sosyal güvenlik hukuku alanında da doğum borçlanması⁵⁷ ve özürllü çocuğu olan kadınlara avantaj getirilmiştir.⁵⁸ İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (İstihdam Paketi) istihdam zorunluluğunun değil, istihdamın teşviki anlayışının egemen olduğu bir düzenlemedir. İstihdam Paketi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa⁵⁹ eklenen geçici 7. maddeye göre, 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınlardan işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin ilk yıl için %100'ü, ikinci yılı için % 80'i, üçüncü yıl için % 60'ı, dördüncü yıl için % 40'ı ve beşinci yıl için %20'si, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. KOSGEB tarafından yürütülen 'İş Merkezleri Yoluyla Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi,' 'İmalatçı Esnaf

ve Sanatkar İşletme Destek Programı (Cansuyu Kredisi),' 'Yeni Kredi Destek Paketi' ve 'İstihdam Endeksli İmalatçı Esnaf Sanatkar ve KOBİ Destek Kredisi,' bankaların kadın girişimcilere yönelik özel destek paketleri, kadın istihdamını ve girişimciliğini destekleyen uygulamalardır. Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi,⁶⁰ 'Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkanının sağlanması şarttır' demekte ve 'Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu' kurulması dahil olmak üzere bir dizi önlem getirmektedir. Bu makalenin yayınlanmak üzere teslim edildiği tarihte de (Aralık 2010) kadın istihdamını ve kadın girişimciliğini destekleyen hükümler de içeren yeni bir istihdam paketi tasarısı mevcuttur.

Eylül 2004'de toplanan Dokuzuncu Çalışma Meclisine sunulan Türkiye'de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması adlı çalışma raporunda, çağdaş ve esnek çalışma yöntemlerinden yeterince yararlanılamaması, istihdamın önündeki engellerden biri olarak değerlendirilmiştir.⁶¹ AB istihdam politikalarında esnekliğin önemle vurgulanmasının temel nedenlerinden biri de esneklik yoluyla kadınlar, ilk kez işe girecek olan genç işsizler, özürllüer, yaşlılar gibi işgücü piyasasına dahil olmada zorluklarla karşılaşabilecek kesimlerin istihdamının teşvik edilmesi bulunmaktadır. OECD, ülkemizde belirsiz süreli sürekli çalışanların işten çıkarılmalarına dair hukuk kurallarının ve yargı kararlarının rekabet edebilir ekonominin gereklerine ters düştüğünü, belirli süreli hizmet sözleşmesi ve dönemsel çalışma üzerindeki sınırlamaların, bu çalışma biçimlerine gerek olan alanlarda iş yaratılamamasına neden olduğunu belirtmektedir.⁶² OECD'nin reform yapılmasını önerdiği hususlar arasında, belirsiz süreli sürekli hizmet sözleşmelerinin katı iş güvencesi hükümleri azaltılarak esnekleştirilmesi ve belirli süreli ve dönemsel çalışmalarda daha fazla esnekliğe gidilmesi bulunmaktadır. Esnekliğin reddi, kayıt dışılığın

desteklenmesidir. Esneklik konusunun teknik bilgi temelinde rasyonel bir yaklaşımla ele alınmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Sonuç

AB müktesebatı statik değildir, Topluluk Antlaşmasının 1957'de akdedilmesinden günümüze sürekli bir devinim göstermiştir. 1 Aralık 2009'da Lizbon Antlaşması ve Temel Haklar Şartı yürürlüğe girmiş, AB Antlaşması ve AB'nin İşleyişine Dair Antlaşma, AB'nin dayandığı temel antlaşmalar olmuştur. Konumuzla ilgili olarak son gelişmelere baktığımızda, Çatı Direktif 2006 yılında kabul edilmiş; Avrupa Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü (European Institute for Gender Equality – EIGE), 16 Aralık 2009'da resmen göreve başlamış; ebeveyn iznine ve bağımsız çalışan konumunda faaliyette bulunan kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair direktifler ile Avrupa Komisyonunun cinsiyet eşitliği hakkında yeni çalışma programı, 2010 yılında kabul edilmiştir. Hamile, loğusa veya emzikli çalışanlara yönelik mevcut direktifi değiştiren direktif teklifi, Konsey onayı beklemektedir. AB cinsiyet eşitliği hukukunun böylesine dinamik bir alan olması, AB üyesi devletler ile aday ülkelerde sürekli bir uyumlaştırma çabasını gerektirmektedir. Uyumlaştırma çabaları, AB'ye üyelik müzakereleri aşamasında bulunan ülkemiz için de söz konusudur. Ülkemizin AB müktesebatına uyum sağlama yönünde güçlü bir iradesi vardır. Yeni İş Kanunumuz hazırlanırken AB müktesebatı dikkate alınarak düzenlemeler yapılmıştır.

Ülkemizde de kadın-erkek eşitliği ve kadın istihdamı konularında değişiklikler ve gelişmeler yaşanmaktadır. Kadının statüsünde reform niteliğinde önemli değişiklikler, ilki 1920'li yıllar, ikincisi ise 2001 sonrası dönem olmak üzere iki dönemde gerçekleştirilmiştir.⁶³ 2001 sonrasında Anayasa, Medeni Kanun, Ceza Kanunu ve İş Kanunu'nda yapılan değişiklikler, aile mahkemelerinin kurulması, aile içi şiddetin önlenmesine ve kız çocukların daha iyi eğitim almalarına yönelik düzenlemeler ve önlemler ile ülkemiz modern toplum mevzuatını haiz bir konuma gelmiştir.⁶⁴ Konumuzla ilgili olarak günümüz itibarıyla saptadığımız hukuki eksik-

likler, kolayca giderilebilecek niteliktedir. Hukuki eksikliklerin temel nedeni, değişen ve gelişen uluslararası düzenlemeler, özellikle de AB mevzuatının dinamizmidir. Hukuki kuralların uygulama ile de pekiştirilmesi gerekmektedir. Kadının işgücüne katılma oranının ve istihdam oranının düşüklüğü endişe verici boyuttadır. Ekim 2009 rakamlarıyla memurların 1/3'ü kadındır (1.052.187 erkek memur, 512.921 kadın memur); sigortalı çalışan 6.603.000 erkeğe karşılık 1.901.000 kadın bulunmaktadır. Dokuzuncu Kalkınma Planında kadınların işgücüne katılma oranının 2013 yılına kadar %29,6 olması hedeflenmektedir. Kadın istihdamını artırma amaçlı bir dizi düzenleme yapılmakta, plan, program ve proje uygulanmaktadır. Ülkemiz, kadın istihdamını da olumlu etkileyebilecek esneklik konusunda sloganların, polemiklerin, retoriklerin ilerisine geçememektedir. Esneklik konusundaki kültürel zafiyetimizin aşılması gerekmektedir. Esneklikle ilgili hükümler yeniden değerlendirilmeli; ILO'nun 1997 tarih ve 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi⁶⁵ ve AB'nin 2009/104 sayılı Dönemsel Çalışma Direktifi⁶⁶ esas alarak dönemsel çalışma düzenlenmelidir. İşgücüne kadının katılımının artırılması, yalnızca Devletin sorumluluğu çerçevesinde ele alınmamalıdır. Devletin ve yerel yönetimlerin yanısıra, sendikalar, işletmeler, üniversiteler ve sivil toplum örgütleri de bu amaca yönelik adımlara yenilerinin eklenmesine önderlik etmelidirler.

DİPNOTLAR

- 1 AB'nin İşleyişine Dair Antlaşmanın 10. maddesi, AB'nin politikalarını ve faaliyetlerini belirlerken ve uygularken cinsiyet, din veya inanç, özürüllük, yaş, ırk veya etnik köken ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılık ile mücadeleyi amaç edinmesini amirdir.
- 2 Antlaşmaların ve AB Temel Haklar Şartının metinleri için bkz.: OJ C 83, 30.03.2010.
- 3 Evelyn Ellis, 'The Impact of the Lisbon Treaty on Gender Equality,' European Gender Equality Law Review, No. 1/2010, s. 7-13, s. 9.
- 4 Aynı yer, s. 11. Ayrıca bkz.: Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos, 'The Lisbon Treaty and the Charter of Fundamental Rights: maintaining and developing the acquis in gender equality,' European Gender Equality Law Review, No. 1/2008, s. 15-23, s. 9.
- 5 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=en>

- 6 Aynı yer.
- 7 Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security (OJ L 6, 10.01.1979, s. 24–25).
- 8 Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood (OJ L 359, 19.12.1986, s. 56–58).
- 9 Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (OJ L 348, 28.11.1992, s. 1–8).
- 10 Directive as amended by Directive 2007/30/EC of the European Parliament and of the Council of 20 June 2007 amending Council Directive 89/391/EEC, its individual Directives and Council Directives 83/477/EEC, 91/383/EEC, 92/29/EEC and 94/33/EC with a view to simplifying and rationalising the reports on practical implementation (OJ L 165, 27.06.2007, s. 21 – 24).
- 11 Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council of 3 October 2008 amending Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or who are breastfeeding (COM(2008) 637 final).
- 12 Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services (OJ L 373, 21.12.2004, s. 37–43).
- 13 Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) (OJ L 204, 26.07.2006, s. 23–36). Direktif, eşit ücrete (Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women, OJ L 45, 19.02.1975, s. 19–20), eşit muameleye (Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, OJ L 269, 05.10.2002, s. 15–20), işletme sosyal güvenlik planlarına (Council Directive 96/97/EC of 20 December 1996 amending Directive 86/378/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes, OJ L 46, 17.02.1997, s. 20–24) ve ispat yüküne (Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex, OJ L 14, 20.01.1998, s. 6–8. Directive as amended by Directive 98/52/EC on the extension of Directive 97/80/EC on the burden of proof in cases of discrimination based on sex to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, OJ L 205, 22.07.1998, s. 66) dair önceki direktifleri yürürlükten kaldırmış ve tek direktif altında toplamıştır.
- 14 Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (OJ L 145, 19.06.1996, s. 4–9).
- 15 Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (OJ L 68, 18.03.2010, s. 13–19).
- 16 Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood (OJ L 359, 19.12.1986, s. 56–58).
- 17 Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC (OJ L 180, 15.07.2010, s. 1–6).
- 18 Kanun no. 2709, Resmi Gazete 09.11.1982, S. 17863.
- 19 Resmi Gazete 22.05.2004, S. 25469.
- 20 Resmi Gazete 13.05.2010, S. 27580 mükerrer.
- 21 Turkey 2010 Progress Report accompanying the Communication from the Commission to the European Parliament and the Council Enlargement Strategy and Main Challenges 2010–2011 (COM(2010) 660), s. 8, 25, 71, 79.
- 22 Aynı yer.
- 23 Kanun no. 5735, Resmi Gazete 23.02.2008, S. 26796.
- 24 Anayasa Mahkemesi 05.06.2008, E. 2008/16, K. 2008/116 (Resmi Gazete 13.06.2008, S. 26905).
- 25 Bkz.: dipnot12.
- 26 Resmi Gazete 31.12.2008, S. 27097 (5. mükerrer).
- 27 Kanun no. 5237, Resmi Gazete 12.10.2004, S. 25611.
- 28 Özürlüler Kanunu, Kanun no. 5378, Resmi Gazete 01.07.2005, S. 25868. Özürlüler Kanunu, özürlülük temelinde ayrımcılığı kesin olarak yasaklamaktadır (m. 4). Bu hususun, İş Kanununun çalışma yaşamında eşit davranma ilkesi genel maddesinde de belirtilmesi doğru olacaktır.
- 29 Resmi Gazete 25.05.2010, S. 27591.
- 30 Resmi Gazete 16.06.2004, S. 25494. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete, 23.10.2004, S. 25622.
- 31 Resmi Gazete 07.03.2010, S. 27514.
- 32 Resmi Gazete 09.08.2004, S. 25548.
- 33 Resmi Gazete 14.07.2004, S. 25522.
- 34 Başbakanlık Genelgesi 2005/14, Resmi Gazete 02.06. 2005, S. 25833.
- 35 27.09.2006 tarihli ve 5547 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının onaylanması Bakanlar Kurulunca 22.03.2007 tarihinde kararlaştırılmıştır (Resmi Gazete 09.04.2007, S. 26488).

- 36 Resmi Gazete 06.04. 2004, S. 25425.
- 37 Community Resolution of 29 June 2000 on the balanced participation of women and men in family and working life (OJ C 218, 31 Temmuz 2000, s. 5).
- 38 Bkz.: Avrupa Adalet Divanının Hofman (Case 184/83 Hofmann v Barmer Ersatzkasse [1984] ECR 3047), (European Commission, Compilation of Case Law on the Equality of Treatment between Women and Men and on Non-Discrimination in the European Union, 3. baskı, Lüksemburg 2010, s. 62-63) ve İtalya (Case 163/82 Commission v Italy [1983] ECR 3273) (aynı yer, s. 53-54) kararları.
- 39 Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers (8-9 Aralık 1989) hukuki açıdan bir siyasi deklarasyon niteliğindedir. Bu Şartın hükümleri, 7 Aralık 2000 tarihli AB Temel Haklar Şartı ile geliştirilmiştir. Başlangıçta hukuken bağlayıcı olmayan AB Temel Haklar Şartı, 12 Aralık 2007'de AB Komisyonu, Parlamentosu ve Konseyi başkanlarınca imzalanmış ve Lizbon Antlaşmasıyla birlikte bağlayıcılık kazanarak yürürlüğe girmiştir.
- 40 %33 hedefini beş (Belçika, Finlandiya, Fransa, İsveç ve Danimarka), %90 hedefini ise sekiz üye devlet (Belçika, Finlandiya, Fransa, İsveç ve Danimarka, İtalya, Almanya, İspanya) tarafından sağlanmıştır. Hedeflere en uzak üye devletler ise Yunanistan, İrlanda, Litvanya ve Polonya olmuştur (<http://www.cor.europa.eu/pesweb/barcelona.html>).
- 41 Kanun no. 5763, Resmi Gazete 26.05.2008, S. 26887.
- 42 Case C-179/88 Handels- og Kontorfunctionerernes Forbund i Danmark v Dansk Arbejds-giver-forening [1990] ECR I-3941, European Commission, Compilation of Case Law on the Equality of Treatment between Women and Men and on Non-Discrimination in the European Union, 3. baskı, Lüksemburg 2010, s. 135-136.
- 43 Case C-400/95 Handels- og Kontorfunctionerernes Forbund i Danmark, acting on behalf of Larsson v Dansk Handel & Services, acting on behalf of Fotex Supermarked A/S [1997] ECR I-2757, European Commission, Compilation of Case Law on the Equality of Treatment between Women and Men and on Non-Discrimination in the European Union, 3. baskı, Lüksemburg 2010, s. 298-299.
- 44 Case C-394/96 Brown v Rentokil Ltd. [1998] ECR I-4185, European Commission, Compilation of Case Law on the Equality of Treatment between Women and Men and on Non-Discrimination in the European Union, 3. baskı, Lüksemburg 2010, s. 324-325.
- 45 Mehmet Emin Artuk, Cinsel Taciz Suçu (TCK. m.105), Çalışma ve Toplum, 2006/4, s. 29-44.
- 46 Anayasa Mahkemesi 25.02.2010, E. 2008/55, K. 2010/41 (Resmi Gazete 22.06.2010, S. 27619).
- 47 A. Güzel ve E. Ertan, İşyerinde Psikolojik Tacize Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, Legal ISGHD 2007/14, s. 509-549; H. Ergin, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, s. 245-265.
- 48 Yargıtay 9.HD 14.03.2008, Esas no. 2008/3122, Karar no. 2008/4922 (M. Kılıçoğlu ve K. Şenocak, İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, İstanbul 2008, s.280-281).
- 49 OECD Economic Surveys Turkey, 2008/1, 04.07.2008, s. 70.
- 50 'Female Labor Force Participation in Turkey: Trends, Determinants, and Policy Framework', Report No. 48508-TR, 23 Kasım 2009, s. ix, <http://www.worldbank.org.tr>.
- 51 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013) metni için bkz.: <http://www.ksgm.gov.tr>
- 52 Aynı yer, s. 9.
- 53 Resmi Gazete 01.07.2006, S. 26215 mükerrer.
- 54 AB'nin eşitlik bakanlarının 26 Mart 2010 tarihli gayriresmi toplantısında AB'nin yeni büyüme ve işler stratejisinde kadın ve erkek istihdamı için aynı hedefin (%75) konulması görüşü belirtilmiştir ('EU Policy and Legislative Process Update,' European Gender Equality Law Review, 2010/1, s. 33).
- 55 28.03.2007 tarih ve 5615 sayılı Kanununun (Resmi Gazete 04.04.2007, S. 26483) 1. maddesi ile 31.12.1960 tarih ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun (Resmi Gazete 06.01.1961, S. 10700) 9. maddesinin 1. fıkrasının 6 numaralı bendinde yapılan değişiklik.
- 56 Geçici md. 3(4), Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği (Resmi Gazete 12.05.2010, S. 27579).
- 57 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun (Resmi Gazete 16.06.2006, S. 26200) 41. maddesi.
- 58 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanununun (Resmi Gazete 08.05.2008, S. 26870) 16. maddesi ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun (Resmi Gazete 16.06.2006, S. 26200) 28. maddesine getirilen ek fıkra.
- 59 Resmi Gazete 08.09.1999, S. 23810.
- 60 Resmi Gazete 25.05.2010, S. 27591.
- 61 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye'de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması, genel yayın no: 117, Ankara 2004, s. 125.
- 62 OECD Economic Surveys Turkey 2008, OECD 2008, s. 151-152; OECD Economic Outlook 2010/1, OECD 2010, s. 189; OECD Economic Surveys Turkey, 2010/13, OECD 2010, s. 9, 17, 109-110, 112, 122, 131, 139.
- 63 European Stability Initiative (ESI), Sex and Power in Turkey – Feminism, Islam and the Maturing of Turkish Democracy, Berlin – İstanbul 2 Haziran 2007, s. 2, 32-33 (<http://www.esiweb.org>).
- 64 Aynı yer; ayrıca bkz.: G. Marshall, Authenticating Gender Policies through Sustained-Pressure: The Strategy Behind the Success of Turkish Feminists, Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, C. 11, S. 1, Oxford University Press 2004, s. 57-85.
- 65 C181, Private Employment Agencies Convention, <http://ilo.org>.
- 66 Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, OJ L 327, 05.12.2008, s. 9 – 14.