İNSAN HAKLARI AÇISINDAN KADININ ÇALIŞMA HAKKI: TÜRKİYE ÖRNEĞİ ÜZERİNDEN BİR İNCELEME

Mirace Zeynep SUVARİ

201128103

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Disiplinlerarası İnsan Hakları Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Programı

Danışman: Prof. Dr. Hülya ŞİMGA

İstanbul

T.C. Maltepe Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Şubat, 2022

İNSAN HAKLARI AÇISINDAN KADININ ÇALIŞMA HAKKI: TÜRKİYE ÖRNEĞİ ÜZERİNDEN BİR İNCELEME

Mirace Zeynep SUVARİ

201128103

Orcid: 0000-0001-8357-5528

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Disiplinlerarası İnsan Hakları Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Programı

Danışman: Prof. Dr. Hülya ŞİMGA

İstanbul

T.C. Maltepe Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Şubat, 2022



JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli "*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*" ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli "*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*" ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

TEŞEKKÜR

Tez yazım sürecim boyunca bana engin bilgi birikimiyle yön gösteren, destek olan ve büyük bir hoşgörü ile her zaman yardımcı olan değerli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Hülya Şimga'ya teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim için beni yüreklendiren, en zorlandığım anlarda desteğiyle daima yanımda olan eşime, bugünlere gelmemde büyük emeği olan aileme teşekkür ederim.

M.Zeynep SUVARİ

Şubat , 2022

ÖZ

İNSAN HAKLARI AÇISINDAN KADININ ÇALIŞMA HAKKI: TÜRKİYE ÖRNEĞİ ÜZERİNDEN BİR İNCELEME

Mirace Zeynep SUVARİ
Yüksek Lisans Tezi
İnsan Hakları Anabilim Dalı
İnsan Hakları Yüksek Lisans Programı
Danışman: Prof. Dr. Hülya Şimga
Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2022

İnsan hakları her tek insanın sadece insan olduğu için sahip olduğu, insanın değer ve onuruna yaraşır şekilde muamele etmesini ve görmesini talep eden etik ilkelerdir. Bu tanımdan hareketle kadınların hiçbir ayırımcı muameleye maruz kalmadan başta çalışma hakkı gibi temel insan haklarından erkeklerle eşit oranda faydalanması gerektiği görülmektedir. Kadınlar çalışma yaşamına II. Dünya Savaşı sonrasında erkek işgücünün savaşta yer alması sebebiyle katılmış ve birtakım meslek gruplarında istihdam edilmeye başlamıştır. Günümüzde kadınlar sahip oldukları birçok rolü koruyarak istihdamda rol almaya çalışmaktadırlar. Kadınların işgücüne katılımları, toplumsal kalkınmanın önemli bir ögesidir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları erkeklere kıyasla oldukça düşüktür. Dünyada genel olarak kadın istihdamı dikkate alındığında Türkiye'nin oldukça geride kaldığı görülmektedir. Çalışmada, çalışma hakkının diğer birçok hakta söz konusu olduğu gibi "hak" ve "insan" kavramlarının üzerine inşa edildiği vurgulanacaktır. Bu kapsamda çalışma hakkı, insan hakları ve kadınların insan hakları bağlamında değerlendirilecektir. Bu tez çalışmasının amacı kadınların iş bulma ve işte yükselmede karşılaştığı sorunlar ve istihdama katılamamaları sorununu Türkiye özelinde incelemek; kadının istihdamda daha fazla rol alabilmesi için öneriler sunmaktır.

Anahtar Sözcükler: İnsan hakları, kadınların insan hakları, çalışma hakkı, Türkiye'de kadın istihdamı

ABSTRACT

THE RİGHT TO WORK OF WOMEN İN TERMS OF HUMAN RİGHTS: AN INVESTİGATİON İNTO THE CASE OF TURKEY

Mirace Zeynep SUVARİ
Master Thesis
Department of Human Rights
Human Rights Programme
Advisor: Prof. Dr. Hülya Şimga
Maltepe University Graduate School, 2022

Human rights are ethical principles that every person has just because they are human being and demand that people must be treated and must treat in a way that is worthy of their dignity. Based on this definition, it seems that women should benefit from basic human rights, such as the right to work, on an equal basis with men, without being subjected to any discriminatory treatment. Women entered working life after the World War II, due to male workforce participated in the war and began to be employed in some occupational groups. Today, women are trying to take a role in employment by preserving the many roles they have. Women's participation in the workforce is an important element of social development. The labor force participation rate of women in Turkey is quite low compared to men. Considering women's employment in the world in general, it is seen that this rate is very low in Turkey. In this thesis, it will be emphasized that the right to work, like many other rights, is built on the concepts of "right" and "human". In this context, the right to work will be evaluated in the context of human rights and women's human rights. The aim of this thesis is to examine the problems faced by women in finding and promoting employment and their inability to participate in employment in Turkey; to offer suggestions for women to take a more role in employment.

Keywords: Human rights, women’s human rights, right to work, women’s employment in Turkey

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI i
ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI ii
TEŞEKKÜR iii
ÖZ iv
ABSTRACT v
İÇİNDEKİLER ..... **vi**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **vii**
ÖZGEÇMİŞ viii
BÖLÜM 1. İNSAN HAKLARI KAVRAMI 1
1.1 İnsan Hakları ve İnsan Onuru 2
1.2 İnsan Hakları ve İnsanın Değeri 7
1.3 İnsan Hakları ve Kadının İnsan Hakları 12
BÖLÜM 2. İNSAN HAKLARI IŞIĞINDA ÇALIŞMA HAKKI 22
2.1 Dünden Bugüne Çalışma Hakkı 23
2.2 İnsan Onuru ve Değeri Kapsamında Çalışma Hakkı 31
2.3 Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları ve Çalışma Hakkı 41
BÖLÜM 3. KADINLARIN İNSAN HAKLARI VE ÇALIŞMA HAKKI 50
3.1 Çalışma Hakkı ve Kadın İstihdamı 50
3.2 Türkiye'de ve Dünyada Kadınlar İstihdamı 63
3.3 Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Öneriler 72
BÖLÜM 4.SONUÇ 79
KAYNAKÇA 81

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 Cinsiyet Eşitliği Tablosu, En iyi 10 ülke 51
Tablo 2 .Toplam İstihdam ve İşteki Duruma Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları 62
Tablo 3. Türkiye'de Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi..... 64
Tablo 4. 15 yaş üstü kadınlarda işsizlik oranı 64
Tablo 5. Kadın İstahdamının Dünya Genelinde Sektörel Dağılımı%..... 66
Tablo 6.Türkiye Geneli İşsizlik Oranı..... 67
Tablo 7.En düşük ve En Yüksek Evlenme Yaşına Sahip İlk Üç İl (Cinsiyet Dağılımı Bazlı) / 2020..... 68
Tablo 8.15 Yaş Üstü Kadınların Eğitim Seviyelerine Göre İstihdama Katılım Oranları / Türkiye 69
Tablo 9. Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler, 2019 71

ÖZGEÇMİŞ

Mirace Zeynep SUVARİ

Disiplinlerarası İnsan Hakları Anabilim Dalı

Eğitim

DereceYıl	*Üniversite, Enstitü, Anabilim/Anasanat Dalı*
Ls.	2016 Yeditepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü
Lise	2011 Ahmet Şimşek Koleji

İş/İstihdam Yıl Görev

Yıl	*Görev*
2021-	Uluslararası İlişkiler Uzmanı. Okan Üniversitesi
2021 -2021	Akreditasyon Uzmanı. Sabancı Üniversitesi
2016-2020	Bölge Planlama Koordinatörü. Tüv Rheinland Denetim A.Ş.

BÖLÜM 1. İNSAN HAKLARI KAVRAMI

Yüzyıllar boyunca insanın ne olduğu ya da neliği, felsefenin uğraşı alanlarından ve filozofların sıkça çalıştığı konulardan biri olmuştur. İnsanın neliğini ve varlıktaki konumunu en iyi açıklayan yaklaşımın felsefi antropoloji olduğunu iddia etmek pek de yanlış olmayacaktır. Felsefi antropoloji dendiğinde akla ilk gelen isimlerden olan Max Scheler (1874-1928) insanın bir akıl varlığı olduğunun ve kendi tarihselliği içinde ele alınması gerektiğini ileri sürmüştür. Bunun yanısıra, Takiyettin Mengüşoğlu, insanın "bilen bir varlık" olduğunu savunmuş, insanın tarihsellik içerisinde bilen bir varlık olarak hayatta kaldığını ifade ederken, antropolojik olarak bu durumun insanın önemli varlık koşullarından biri olduğunu öne sürmüştür (Mengüşoğlu, 1988, s. 139). Aynı şekilde, İoanna Kuçuradi, *İnsan ve Değerleri* adlı eserinde, ürünü "doğru bilgi" olan üç ana yaklaşımdan söz edilebileceğini, bunların da, gnosiolojik, ontolojik ve antropolojik yaklaşımlar olduğunu belirtir (Kuçuradi, 2003, s. 19). Kuçuradi antropolojik bakış açısıyla ilgili şu belirlemeyi yapar:

> İnsan fenomenlerinin araştırılmasında ontolojik-antropolojik yol elverişli bir yoldur. İnsana bakma ontolojik bir tarz olunca; fenomen, etkinlik ve problemlerine, bu arada kişi problemlerine de bakmanın antropolojik bir yol olması doğaldır (Kuçuradi, 2003, s. 19).

Şüphesiz ki, felsefi antropolojinin de yardımıyla, insanın olanakları daha iyi kavranabilir olacak, böylece insan hakları kavramının önemi de ortaya çıkabilecektir. Çünkü insan hakları kavramı, insanın tüm bu olanaklarını gerçekleştirebilmek için bireylere mutlaka sağlanması gereken ön koşulların tümüdür. İoanna Kuçuradi'ye göre, insan hakları "her şeyden önce bir fikirdir, insan aklının ürettiği bir düşüncedir" (Kuçuradi, 2016, s. 70). Karşılıklı muamele ilkelerine dair normları temellendiren insan hakları kavramı doğrultusunda, kişilerin olanaklarını gerçekleştirebilmelerinin en önemli şartlarından biri, değer harcanmasını önleyecek şekilde muamele etmektir.

İnsanın olanaklar varlığı olduğunu anlamamıza ışık tutan en önemli filozoflardan biri şüphesiz ki Immanuel Kant'tır. Mengüşoğlu'ya göre Kant, insanları "olanaklar

varlığı" olarak tanımlamaktadır (Mengüşoğlu, 2017, s. 67). İnsan, olanaklara sahip olan ve tüm bu olanakları neticesinde belli başarılara imza atmış bir varlıktır. Nitekim edebiyat, bilim, spor, sanat ve felsefe gibi insane has başarılar insanın olanaklarının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Geçmişten günümüze kadar gelen sürede tür olarak insanın olanaklarının gerçekleştirilebilmesine dair istemler olan insan haklarının sıklıkla ihlal edildiği görülmektedir. Dolayısıyla, insan hakları ihlallerinin önlenebilmesi için bireylerin insan hakları, etik ve felsefi antropoloji bilgisi ile eğitilmesi ve donatılması şarttır. Böylece insan hakları kavramı daha iyi tanınabilir ve bilinebilir. İnsan haklarının gerçekleşebilmesinin önündeki engellerin en önemlilerinden biri şüphesiz ki ayırımcılıktır. Farklı boyutları ile karşımıza çıkan ayırımcı tutum ve davranışların insan hakları ihlallerine sebep olduğu açıktır.

1.1 İnsan Hakları ve İnsan Onuru

İnsan değer ya da onur sahibi bir varlıktır. Uluslararası metinlere bakıldığında kaynağını Latince "*dignitas*"tan alan ve İngilizce karşılığı "*dignity*" olan insan onuru kavramı bugün bizler için "insanın değeri" anlamını taşımaktadır. İnsan hakları kavramının anlaşılabilmesi ve bugün karşılaşılan engellerin çözümenebilmesi için insanın onurunun bilincinde olmak son derece önemlidir. Günümüzde insan onuru bilincinin yaygınlaşmasında insan hakları metinlerinin büyük rol oynadığı söylenebilir. Bunlardan en önemlisi, şüphesiz ki, İkinci Dünya Savaşı sonrasında savaşın yıkımlarının tekrarlanmaması, insanlığın daha fazla zarar görmemesi adına Birleşmiş Milletler tarafından 10 Aralık 1948 yılında ortaya konulan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesidir. Nitekim İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve onu takip eden belgelerde yer alan önemli nokta, bütün insanların onurlu bir varlık olduğu için haklar bakımından eşit olduğu yönündeki vurgudur. Bildigenin 1. Maddesi insan onuru kavramına doğrudan ışık tutmaktadır: "Bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler, birbirlerine karşı kardeşlik anlayışıyla davranmalıdırlar."[1]

[1] https://www.ombudsman.gov.tr/document/mevzuat/688B1--Insan-Haklari-Evrensel-Beyannamesi.pdf /05.07.2021

Bu maddeye bakıldığında Bildirge, bütün insanların özgür yani köle olarak doğmadığına, insanların sadece insan olmalarından ötürü aynı yapıda ve eşit olduğuna vurgu yapmaktadır. Unutulmamalıdır ki, insan haklarının temelinde insan olma bakımından "aynılık" söz konusudur. Haklar bakımından eşit olmamız ve insan kimliğimiz bakımından aynı olmamız bir sonuç yaratır. O da kardeşlik ruhu içinde davranmaktır. Dolayısıyla, insan ve yapı olarak aynılığımız onur eşitliğini temellendirmektedir. Etik bir belge olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi herkese hitap eder ve insan haklarının temelini oluşturan fikre doğrudan işaret eder.

Kuçuradi'ye göre, insan onuru insanın nesnel değerinin öznel karşılığıdır (2007, s. 72). İnsan onurunun korunabilmesi için insanın değerinin bilinmesi gerektiği hususunu Kuçuradi şu şekilde açıklamaktadır:

> Bu bilgi, ona sahip olanlar için, doğal ve raslantısal özellikleri ne olursa olsun başka insanlarla, hatta bu değerin farkında olmayanlara da, bu değere uygun muamele etmeyi gerekli kılıyor. Bir kişinin, her şeyden önce bir insan olduğunun bilincine varmasını, tek ortak kimliğimiz olan insan kimliğimizin farkına varmasını sağlayan da bu bilgidir (Kuçuradi, 2007, s. 72-73).

Bu anlamda insanın değerinin farkındalığı olan insan onuru kavramı her insanın kendisi ile alakalı ve insan olmayı gerçekleştirmenin bir ön koşuludur. İnsan gibi davranmak ve insan olarak kalabilmek anlamını taşıyan insan onurunun anlamını kavramak insan haklarının korunması açısından son derece önemlidir. Bu nedenle insan haklarını tanımada ve korumada insan onuru bilgisi olmadan yola çıkmak neredeyse imkansızdır.

Rönesans düşünürlerinden Pico Della Mirandola'nın insan onuru hakkında düşünceleri o dönemin insanlarının ve düşünürlerinin bu konu üzerine yoğunlaşmasına ve aydınlanmasına yardımcı olmuştur. Bu durum aynı zamanda bizlere Ortaçağ'ın skolastik düşünce sistemine karşı eski Yunan kültüründe insan sevgisi ve insan değeri ile bütünleşmiş olan felsefe, bilim, sanat, edebiyatta kat edilen ilerlemeleri göstermektedir:

> Seni dünyanın tam ortasına koyduk, baktığın yerden dünyadaki her şeyi daha kolay görebilesin diye. Seni ne yersel, ne göksel, ne ölümlü ne ölümsüz olarak yarattık; özgür, olağandışı bir yontucu gibi kendini, kendi seçiminle biçimleyebilesin diye. Aşağıya, yaşamın kaba biçimlerine inmek de tanrısal yaşam sürenlerin düzenine çıkmak da senin elinde (Mirandola, 2006, s. 17).

18. yüzyılda ise bu kavramı daha da öne çıkaran Kant'ın bakış açısına göre insanı amaç olarak görmek insanı sahip olduğu değeri ve onuru görebilmektir. Kant insanın bir araç değil, bir amaç olduğunu ileri sürmüş ve geliştirdiği ahlak felsefesi ile bunu temellendirmeye yönelmiştir. Kant belirlemiş olduğu pratik buyrukta şöyle der: "Her defasında insanlığa, kendi kişinde olduğu kadar başka herkesin kişisinde de, sırf araç olarak değil, aynı zamanda amaç olarak davranacak biçimde eylemde bulun" (Kant, 2009, s. 46). Tüm insanların değer bakımından aynılığı fikrini içinde barındıran bu anlayış, insan haklarının temeli ve insanın yapıp etmelerini belirleyen ilk amaç olarak görülebilir.

Kuçuradi İngilizce'deki "*dignity*" kavramının Türkçe'deki haysiyet, şeref ve gurur kavramları ile karıştırıldığından bahseder. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, insan onuru kavramını "haysiyet" olarak ele alırken, Türkçe'de onur, haysiyet, gurur ve şeref kavramları birbirine sıklıkla karıştırılmaktadır. Gurur, daha çok psikolojk bir olgu olup haysiyet ve onur ile alakalı değilken, şeref de aynı şekilde kişinin kendi gözündeki imgesine işaret etmektedir. Kuçuradi, gururun kişinin kendi imgesine uygun davranıldığında yaşadığı bir duygu olduğunu belirtmektedir (Kuçuradi, 2007, s.74). Yine Türkçe'de şeref ve namus kavramlarının anlamları birbiriyle iç içe geçmiştir. Bu ayrımların doğru yapılabilmesi, insan onuru kavramının aydınlatılması ve doğru anlaşılması açısından önemlidir. Bununla birlikte farklı kültürlerde farklı onur anlayışları olduğu ifadesi doğru değildir. Kültürden kültüre değişen anlayış, şeref ve namus anlayışıdır. "İnsan onuru" kültürden kültüre değişseydi, insanlar onur bakımından nasıl eşit olabilirdi? İnsan hakları bir bütündür, evrenseldir ve devredilemez niteliktedir. İnsan onurunun kültürden kültüre değişmemesi durumu bu yargı ile doğrudan bağlantılıdır. Çünkü insan haklarının evrensel olması tüm insanlar ile ilgili olduğunu göstermektedir. İnsan olan herkese aynı şekilde muamele etmeyi gerektirmesi

tün insanların onur sahibi varlıklar olduğu kabulü üzerine temellenir. İnsan haklarının evrenselliğini temellendiren de budur.

Görüldüğü gibi insan onuruna dair filozoflar tarafından her çağda belli tanımlamalar yapılmış ve insan onurunun insan haklarının temelini oluşturduğuna dair bilgiler aktarılmıştır. Modern çağda yaşanan sıkıntılar kapsamında görülmektedir ki hak ihlallerinin temelinde insan onurununa aykırı davranışlar yatmaktadır. Hayat içerisinde insan onuruna yakışmayan veya insan onurunu zedeleyen muameleler yer almaktadır. Bunun sebeplerinden birinin genel anlamda yaşanan teknoloji çağı ve insan ilişkilerinin soyutlaşması olduğunu düşünenlerin sayısı az değildir. Örneğin Betül Çotuksöken, bunu sanayileşmiş toplumlarda değişen bilgi hızına bağlamaktadır. Ona göre, küreselleşme ile beraber insan kavramı ekonomik ilişkiler içerisinde bir araç haline gelmiştir ve böyle değerlendirilmektedir (Çotuksöken, 2002, s. 254). Böyle bir toplum içerisinde özne ekonomik kaygıların içinde yer alan bir nesneye dönüşmüş hale gelmekte ve bu durum zaman içerisinde insanın değerinin ve onurunun bilincinin zayıflamasına neden olmaktadır. Aynı şekilde, böyle bir durumda, insan sadece ekonomik toplum içerisinde var olan ve ekonomik değere sahip olan bir şey haline gelir. Ekonomik düzen içerisinde kendi değerinin unutan birey ve kendine yabancılaşan birey aynı şekilde bunu ilişkilerine de yansıtmaya başlayacaktır. "Kendine yabancılaşma" terimini Nietzsche insanın kendi varlık yapısına uymayacak şekilde araçsallaşmasına bağlamaktadır. Bunu, "insanın kendi yarattıklarının egemenliği altına girmesi sonucu insanın kendine yabancılaşması" şeklinde açıklamaktadır (aktaran Kuçuradi, 2009, s. 70).

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler hızla ivme kazanırken insanın değerinin bilincinin yitirilmesi artık olağan görülüyor gibi durmaktadır. Fakat insan onuru kavramının sosyal bir kavrama işaret ettiğinin bilinmesi gerekmektedir. İki yönlü olan insan onuru kavramı ilkin kişinin kendine olan saygısı, ikinci olarak da başkaları tarafından duyulan saygıyı ifade etmektedir. Bahsedildiği gibi birçok uluslararası metinlerin de ana maddelerini oluşturan insan onuru kavramı sosyal hayat, felsefe ve hukuk açısından büyük önem taşımaktadır. Bu belgelerden bir diğeri de Birleşmiş Milletler Antlaşmasıdır.[2] Çünkü bu anlaşmanın temelinde insan onurunun korunması ve

[2] 26 Haziran 1945 tarihinde San Francisco'da imzalanmıştır. Türkiye bu antlaşmayı 15 Ağustos 1945'te onaylamıştır.

insan hakları ihlallerinin engellenmesi ve adalet kavramının inşa edilmesi yer almaktadır.

Aynı şekilde, Avrupa Temel Haklar Şartı[3] da doğrudan insan onuruna vurgu yapmaktadır. Temelde insan onuru ile ilgili olan 1. Maddesi şu şekildedir: "İnsan saygınlığı ihlal edilemez; saygı gösterilmeli ve korunmalıdır."[4] Bilindiği gibi Avrupa Temel Haklar Şartı, Avrupa'nın bütünleşmesinde insan haklarını temel alan ve bunu somutlaştıran bir belge niteliğindedir. Günümüzde önemli insan hakları kataloglarından biri olarak kabul edilmektedir. Özgün bir biçimde oluşturulmasının yanı sıra üye devletlerin kimliklerine, Avrupa haklarının kültür farklılıklarına, bireylerin gelenek farklılıklarına saygının altını çizen, önemli bir belgedir. Bu nedenle birinci maddesinde bahsettiği saygı ifadesi insan onuru ve insan hakları kapsamında önemli bir adımı işaret etmektedir.

Uluslararası Medeni ve Siyasal Hakları Sözleşmesi ise insan onuruna 10. maddesi kapsamında yer vermiş ve insan onuru ile bireyin özgürlüğünün arasındaki bağa dikkat çekmiştir: "Özgürlüklerinden yoksun bırakılan herkese insanca ve kişinin doğuştan sahip olduğu onura saygı gösterilerek davranılır."[5] Bu hüküm kapsamında görülmektedir ki içinde bulunulan koşullar ne olursa olsun karşılıklı muamelenin temeli insan onuruna dayanmalıdır. Şüphesiz ki, insan haklarının temeli olan ve insanın değerinin bilinmesine eşdeğer olan insan onuru kavramı birçok uluslararası metinde tanınmış ve evrensel bir boyuta erişmiştir.

Yukarıdaki bilgiler ışığında görülmektedir ki insan onuru kavramı etik muamele ilkesine dayanan insan hakları kavramının temelini oluşturmaktadır. Bireyler bunun bilincinde olarak, insan onuru kavramının insanın değerine dayandığını bilerek insan ilişkileri çerçevelerini oluşturmalı ve insan hakları ilkelerini göz önünde bulundurarak davranmalıdır. Aksi halde yozlaşmış bir topluma dönüşmek ve Mümtaz Soysal'ın terimiyle insanlığın geldiği bu noktanın "Yeni Ortaçağ" diye adlandırılması kaçınılmaz olacaktır (Soysal, 1999, s. 90).

[3] "Nice Zirvesi"nde 7-8 Aralık 2000 tarihinde imzalanmıştır.
[4] https://sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Avrupa_Birligi_Temel_Haklar_Sarti%E2%80%8B.pdf / 06.07.2021
[5] https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/MedeniVeSiyasiHaklaraIliskinSozlesme.pdf/ 07.07.2021

1.2 İnsan Hakları ve İnsanın Değeri

Bir önceki bölümde de açıklandığı üzere insan onuru kavramı insanın değerinin farkındalığı üzerine temellendirilmektedir. İnsanın değerinin ya da onurunun farkındalığı insanların birbirine sadece insan oldukları için ettikleri muamelenin insan değerine uygunluğunu temellendirir. Bu nedenle Kuçuradi, insanın onurunun korunmasının insanın yapıp ettikleriyle alakalı olduğunu, başa gelenlerden bağımsız olduğunu ifade eder. Örneğin, saldırıya uğrayan birinin insan onuru zedelenmezken, o saldırıda bulunanın insan onuru zedelenmektedir. Çünkü saldırıda bulunmak ve birine şiddet uygulamak insanın değeri gözetilerek yapılması gereken muameleye ters düşmektedir (Kuçuradi, 2016, s. 72-74).

Tüm bu belirlemeleri net bir şekilde yapabilmek için öncelikle "değer" ve "insanın değeri" kavramlarının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. İnsan haklarının belirlenme sürecinde insanın değerinin farkındalığı çok büyük rol oynamaktadır. Çünkü insan hakları, tarihsel oluşum süreci içerisinde insanın varlık yapısında bulunan olanakların değerinin bilgisinden türetilmiştir. İnsanların olanaklarını gerçekleştirebilmesi için gerekli olan koşulları sağlayan insan haklarının amacı aslında insanın özel yeri ve değerinin farkındalığının korunmasını sağlamaktır (Kuçuradi, 2006, s. 105). Değer kavramı genel olarak bir şeye verilen kıymet, önem ve gereklilik anlamına gelirken, felsefi söylem açısından kullanılan anlamı daha başkadır. Kuçuradi, "değer" kavramının dilimize iktisattan geçmiş olduğunu, değer ile kastedilenin daha çok bir emeğin karşılığı olan ve nesnelerle veya parayla ilgili olduğunu belirtir. Bu anlamda değer kelimesinin daha çok "değiş tokuş ve kullanım değeri" olarak anlaşıldığını belirtir (Kuçuradi, 2010, s. 38).

Bu çalışmada kullanılan değer ve insanın değeri kavramları ise iktisatta ifade edilen değer kavramından oldukça farklıdır. Felsefi düşünce tarihinde ifade edilen değer kavramına paralel olarak çalışmamızda yer alan insanın değeri kavramı ile insanın tür olarak diğer varlıklar ile (insan olan veya olmayan her şey) ilgisi bakımından özel durumu ve bu durum sebebiyle kişilerin ilişkilerinde sahip olduğu haklar ve özel yeridir (Kuçuradi, 2010, s. 40). Dahası, Kuçuradi, insanın sahip olduğu tüm olanakların ve başarıların insanın bu özel yerini oluşturduğunu ifade eder (Kuçuradi, 2007, s. 2).

Bilindiği gibi insan bilen, yapıp-eden bir varlıktır. Tüm bu olanakları doğrultusunda hayatta karşılamalar, karşılaşmalar ve karşılaştırmalar yapar. Mengüşoğlu insanın fenomenleri adını verdiği varlık koşulları hakkında şöyle der:

> Bu fenomenler insanın bilen, yapıp-eden, değerlerin sesini duyan, tavır takınan, önceden gören ve önceden belirleyen, isteyen, özgür hareketleri olan, tarihsel olan, ideleştiren, kendisini bir şeye veren, seven, çalışan, eğiten ve eğitilen, devlet kuran, inanan, sanat ve tekniğin yaratıcısı olan, konuşan, biyopsişik bir yapıya sahip olan bir varlık olduğunu gösteriyorlar (Mengüşoğlu, 2017, s. 19).

Mengüşoğlu'nun yukarıdaki tanımı doğrultusunda insanlık var oldukça bu fenomenlerin de devam edeceğini anlamak mümkündür. Çünkü insan hayatı aktiftir, insan hayatında duraklama ve dinme yoktur. Aktif olmayı bilen, pasif olmayan ve olanaklarla donatılmış insan hayatı etkinlikler ile doludur. O halde söylenebilir ki, insanın etkinlikleri ve ürünleri insanın olanaklar varlığı olması üzerie temellenir. Bunun sonucunda insanın değerli bir varlık olması ise insanca muamele görmeye layık olduğunun göstergesidir. Diğer canlılardan farkı insanın değerini oluşturduğuna göre, bilinmesi gerekir ki bunun farkında olan kişi insan onurunu taşıyor demektir. Böylece insan onuru, insanın değeri ile bağlantısı kapsamında insan hakları kavramı daha da açığa çıkmaktadır.

İnsanın özel bir varlık olduğuna dair bir başka görüş ise Max Scheler'a aittir. O'na göre, diğer varlıklardan farklı olarak insan dünyaya açık bir varlıktır. Bu nedenle çevre ile bağlarını koparmıştır, bu bağlardan kurtulmuştur (Scheler, 2015, s. 67). Scheler'a göre, insan yetenekleri doğrultusunda dünyanın her yerinde yaşabilme kapasitesine sahipken, hayvanlar çevrelerine bağlıdır ve insanın sahip olduğu bu yetenekten yoksundur. Böylece Scheler, insanın dünyada sahip olduğu bu özel konumunu ve değerini, insanın bu tarz yeteneklerine bağlamaktadır.

Felsefi antropoloji açısından bakıldığında da insanın bu durumunu açıklayabilmek mümkündür. İnsan bilen ve yapıp-eden bir varlık olarak her türlü güç koşullara rağmen hayatta kalmayı becerebilmenin yanı sıra, hayat içinde bilim, edebiyat, felsefe gibi türlü ürünler verebilen bir varlıktır. Daha önce de belirtildiği gibi tüm bu fenomenler doğrultusunda felsefi antropoloji insanı değerli bir varlık olarak kurmaktadır. Bu anlamda insanın değerli bir varlık olması bazı haklara sahip olduğu gerçeğini de

beraberinde getirmektedir. Bir önceki bölümde de bahsedildiği üzere, Kuçuradi'nin insan haklarını kavramsallaştırmasında insanın değerli bir varlık olmasının merkezi bir önemi vardır.

Kuçuradi, felsefi söylem içerisinde kullanılan değer kavramının iktisatta belirlenmiş olan değer kavramından farklı olduğu yönünde bazı belirlemeler yapar. Değer çoğu zaman öznel bir şeymiş gibi algılanmakta, değerlendirme yapılma aşamasında da değerin, bununla birlikte de insan değerinin göreli olduğu ileri sürülmektedir (Kuçuradi, 2003, s. 11). Eğer değer bu şekilde göreli olsaydı, insan haklarının temeli sağlam olmazdı. Sürekli değişen ve kişiden kişiye farklılaşan bir olgunun insan haklarının temeli olarak belirlenmesi imkansız hale gelirdi. O nedenle insanın değerinin bilgisel olarak temellendirilebilecek kabullere dayandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Kuçuradi'ye göre, değerin göreli olduğunu yanılgısının temelinde ise değerlendirmelerin farklı kişilerce farklı koşullarda ve şekillerde gerçekleştirilmesinin payı vardır. Bununla birlikte değer ve değerler kavramının ayrımının da bilinmemesi bu yanılgıya sebebiyet vermektedir (Kuçuradi, 2003, s. 39). Kuçuradi, değerlendirme aşamasında üç farklı tipte değerlendirmelerin olduğundan bahseder. Bunları, "değer biçme", "değer atfetme" ve "doğru/yanlış değerlendirme" olarak adlandırır (Kuçuradi, 2003, s. 26). Kuçuradi, bu üç değerlendirme tarzının temelinde bazılarının bir şeyin değerli, bazılarının ise bir şeyin değersiz olarak nitelendirmesi olduğundan bahseder. Bunlardan "değer biçme", değerlendirilen şeyin belli bir dönemde, belirli birtakım norm ya da kurallara göre veya modaya göre iyi-kötü, güzel-çirkin, doğru-yanlış olarak nitelendirilmesidir (Kuçuradi, 2003, s. 28). Bu anlamda, değer biçmelerin kişiden kişiye, dönemden döneme veya belli koşullara göre değiştiğini söylemek mümkündür. Bu durum şüphesiz ki, değerlendiren kişiyi doğru değerlendirmelerden uzaklaştıracaktır. Değer atfetme ise değerlendiren kişinin bir şeyin değerli olması ile önemli olmasını birbirine karıştırma durumuna karşılık gelmektedir (Kuçuradi, 2003, s. 26).

Yani burada kişinin neye önem verdiğinin büyük rol oynadığından bahsetmektedir. Doğru değerlendirme ise değerlendiren kişinin değerlendirilen şeyin ana hatlarını görebilmesi ve belirleyebilmesi; bununla beraber o şeyin kendi alanındaki yerini saptayabilmektir (Kuçuradi, 2003, s. 29). Bu anlamda doğru değerlendirme

yapılabilmesinin insanın değerini belirleyebilmedeki rolü oldukça büyüktür. Kuçuradi bu aradaki bağı ifade ederken, insanın değerinin "kendisi ile aynı türden olan şeyler arasındaki yerinden dolayı insanla olan özel ilgisi, insan için taşıdığı özel anlamdır" der (Kuçuradi, 2003, s. 41-42). İnsanın ne kadar değerli bir varlık olduğunu insanın bugüne kadar gerçekleştirdiği başarılarından anlamak mümkündür. Bu nedenle, doğru değerlendirme ve insanın değeri kavramının doğru bir şekilde ifade edilmesi, insan hakları kavramının da içinin doğru bir şekilde doldurulmasına imkan verecektir. Dolayısıyla, Kuçuradi bizi "değer" ve "değerler" kavramlarının birbirinden farklı olduğunu, karıştırılmaması gerektiğin konusunda uyarır. "Değer" bir şeyin değeri, yani onun özelliği anlamına gelirken, "değerler" kavramının var olan şeyleri ifade ettiğini belirtmektedir (Kuçuradi, 2003, s. 40).

Mengüşoğlu, "değerler"i ana hatlarıyla üç gruba ayırmaktadır. Bunlar: davranış değerleri, amaç değerler ve araç değerlerdir. Mengüşoğlu'ya göre, değerler insan hayatını yönetme konusunda oldukça büyük bir role sahiptir. Sınıflandırmayı şu şekilde yapar:

> Davranış değerleri grubunu modayı, gelenekleri, görenekleri, insanın otomatik hareketleri, sosyal davranışları yöneten değerler oluşturur. Yüksek değerler olarak belirttiği grubu sevgi, nefret, kıskançlık, saygı, masumluk, güven, söz verme, adalet gibi değer grupları oluşturur. Araç değerleri ise içinde çıkar ilişkilerinin olduğu maddesel değerlerin yanı sıra çekememezlik, çıkar duygusu ve kıskançlığı gibi değerlerin oluşturduğundan bahseder (Mengüşoğlu, 1988, s. 102).

Toplumda kabul gören "değerler" kavramına felsefi bakış açısı başka bir gözle bakmaktadır. Toplumca "değerler" kavramı daha çok sosyal ve kültürel olanla ilişkilidir. Bunun yanı sıra felsefi bakış açısı bunun "değerler" değil, daha çok "değer yargıları" olduğuna işaret eder. Çünkü felsefi bakış açısı "değerlerin" kültürel normlardan ve toplumsal normlardan farklı olduğunu tespit etmiştir. Bu ayrımın bilinmesi insan hakları kavramının aydınlatılması açısından faydalı olacaktır.

Karşılıklı muamele etme ve muamele görme ilkeleri olan insan hakları ilkeleri her tek kişi için korunmalıdır. Bu da, insanın değerinin her tek kişi kapsamında korunması anlamına gelmektedir. Kişiler, sırf insan olmalarından dolayı haklarının

korunmasını hak eder ve olanaklarını gerçekleştirebilmek için buna ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle söylenebilir ki, her bir insanın değerinin bilgisi ve bu bilginin doğru değerlendirilmesi, bizleri her insan hakkının değer ile bağını doğru kurmaya yöneltir. Birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü kuşak olarak adlandırılan insan hakları temelde insanın değeri ile doğrudan bağlantılıdır ve korunabilmesi için de bu bilginin doğru değerlendirilmesi gerekir.

İnsanın değeri konusunda çalışmaları olan Bahri Savcı'ya göre insan, evren içerisinde biyolojik ve entellektüel olarak özel bir yere sahiptir. Böyle bir varlığa öncelikle yaşam hakkının tam anlamıyla tanınması gerektiğini belirten Savcı, bu hakkın gerek sosyal gerek ekonomik olarak hiçbir sınır tanımadan insanlara verilmesi gerektiği ileri sürer. Diğer haklardan ziyade önceliği yaşam hakkına tanıyan Savcı'ya göre yaşam hakkı hem devlete hem de bireylere büyük sorumluluk yüklemektedir. Çünkü insan, insan değerine layık bir şekilde doğmalı, yetişmeli, yaşamalı ve gelişmelidir (Savcı, 2009, s. 85-86). Literatüre bakıldığında, Savcı'nın insanın olanaklarını gerçekleştirebilmesi bağlamında öncelik verdiği yaşama hakkının, "kişilerin psişik, ruhsal, fiziksel ve biyopsişik varlığına dokunmamak" olarak tanımlandığı görülür(Savcı, 2009, s. 87). Dolayısıyla, başta yaşama hakkı olmak üzere sağlık hakkı, eğitim hakkı gibi temel insan hakları insanın değeri temelli haklardır. Bahri Savcı bu konuda, insan haklarının kaynağında insanın değeri bilgisinin olduğunu ve bu öğretinin insandan yola çıkığını belirtir. Savcı'ya göre insan onur sahibi bir varlıktır, insanın insan onuruna layık bir yaşam sürmesi, hakların gerçeklik kazandığına işaret eder (Savcı, 2009, s. 87).

Savcı, insanın değerli bir varlık olmasından yola çıkarak yaşama hakkını en temel hak olarak görürken, Henry Shue, sağlık hakkını öncüllemektedir. Shue'ya göre yapılması gereken, hakların kullanılması için eğer varsa, önce o engelleri aşmaktır. Çünkü insan toplumsal bir varlıktır ve hakların kullanılması açısından toplumsal bazı engellere takılabilir. Bu anlamda ilk olarak yapılması gereken insanın varlık koşullarını ve olanaklarını sürdürebilmek için ona sağlık hakkının tanınmasıdır (Shue, 2009, s. 53). Çünkü Shue'ya, göre bir insan olanaklarını geliştirebilmek için sağlıklı bir yaşam süremiyorsa ve bundan yoksunsa, her ne kadar diğer hakları toplum tarafından korusunsa bile bu haklardan tam olarak yararlanamaz (Shue, 2009, s. 53-54).

Shue, insan hakları sınıflandırması yaparken bunu temel hak olanlar ve temel hak olmayanlar şeklinde yapmaktadır. Bunun sebebi olarak ise, temel hakların diğer haklardan yararlanabilmek için öncelikle korunması gerektiğini göstermektedir. Yani temel hakların korunmadığı şartlarda diğer haklardan da söz edilemeyeceğinden bahseder (Shue, 2009, s. 47). Shue'ya göre varlığını sürdürebilme hakkı ve güvenlik hakları en temel haklardır. Güvenlik haklarına öldürülmeme, sakatlanmama, işkenceye maruz kalmama, ırza geçilmeme gibi durumlar örnek verilebilirken; varlığını sürdürebilme koşullarına da kirli olmayan hava ve su, temiz yiyecek, barınak gibi koşullar örnek verilebilir. Shue'nun doktrininden de yola çıkarak insan hakları kavramı üzerindeki bütünlük anlayışı bugüne kadar süregelen tartışma konularından biri olmuştur. Bazı filozoflar insan haklarının bir bütün olduğuna ve bir hakkın diğerine önceliği olmadığına vurgu yaparken, uluslararası birçok sözleşme insan haklarının bazılarına öncelik vermektedir. Bakıldığında insanın değer sahibi ve onur sahibi bir varlık olarak insan haklarına bir bütün olarak sahip olması ve tüm bu hakların korunmaya ihtiyaç duyulması bir gerçektir.

İnsan haklarını tek bir kişide korumak her bir kişide korumak anlamına geldiğinden, kişinin sadece insan olduğundan ötürü hakları korunmalı ve ihlallere izin verilmemelidir. Aynı zamanda belli olanaklara sahip olan insanın değerli bir varlık olması bu olanaklar kapsamında herhangi bir ayırımcılığa uğramamasını da gerektirmektedir. Bu tezin çalışma konusu olan çalışma hakkı da bu şekildedir. Karl Marx'a göre çalışma, insanın insanlaşabilmesi için gereklidir (Özcan, 2006, s. 426). Bununla beraber çalışma hakkı, herhangi bir ayırımcı muameleye maruz kalmaksızın herkese tanınması gereken ve çalışıp çalışmama tercihinin bireyde olduğu bir haktır. Bu tez çalışması, kadının çalışma hakkını insan hakları perspektifinden ele almayı hedeflemektedir.

1.3 İnsan Hakları ve Kadının İnsan Hakları

İnsan haklarından eşit olarak faydalanabilmek, bununla beraber ırk, din, dil, renk, siyasi bakış açısı ayırımı olmadan herkesin eşit muamele gördüğü bir düzen insanlığın en büyük özlemlerinden biri olmuştur. "Hak" ve "insan" kavramları üzerine inşa edilmiş olan insan haklarının öznesi insandır. Herhangi bir cinsiyet ayırımı

olmadan insan olgusunun üzerine temellendirilmiş olan insan hakları kavramı doğrudan insanın onuru veya değeri ile bağlantılıdır. Bir insanın doğumu itibariyle başlayan bu haklar kümesi, insanın ölümüne kadar devam eder. Herhangi bir ayırımcı muamele olmadan tüm insanlara tanınması gereken insan haklarının evrenselliği bu kapsamda oldukça önemlidir. Çünkü insan haklarında "evrensellik" kavramı, nerede bir insan var ise orada insan hakkının da olması gerektiğine işaret eder. Tüm insanlara tanınması gereken haklar olması sebebiyle insan hakları "olan" değil "olması gereken" haklardır (Gözübüyük ve Gölcüklü, 1996, s.2).

Evrensel nitelikte ve bir bütün olan insan hakları, diğer ayırımcılığa neden olan unsurların yanında, cinsiyet de gözetilmeden insanlara eşit olarak tanınmalıdır. Feride Acar, insan haklarının kalıplaşmış yargı ve cinsiyet ayırımcılığı karşısında bir bütün olarak insanlara tanınması gerektiği hususunda şöyle demektedir:

> Kadınların insan haklarının korunması, bütün insan haklarının kadınlar için erkeklerle aynı biçimde tanınması, korunması ve ihlallerin önlenip cezalandırılması demektir. Bu anlayış yalnızca, kadınlara karşı şiddeti değil, kadınlara karşı toplumun ekonomik, siyasal ve sosyal tüm alanlarında yapılan ayrımcılığa karşı durmayı gerektirir. Kadınlara karşı şiddeti, tekil ya da bağımsız bir toplumsal sorun olarak değil de kadınlara karşı uygulanan ekonomik, sosyal, siyasal ayırımcılığın bir tezahürü, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir yansıması olarak görmeyi gerektirir (Acar, 2009, s. 37).

İçişleri Bakanlığı'nın 656 no'lu yönetmelik dikkate alındığında, insan hakları muamelelerinde kadınlara karşı yapılan herhangi bir ayırımcılığın toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir yansıması olduğunu ifade eden Acar, kadınların insan haklarının korunmasının ne kadar önemli olduğuna vurgu yapmıştır. Şunu söylemek mümkündür ki, eğer insan hakları muameleleri cinsiyet ayırımcılığına takılıyorsa, o noktada kişilerin etik bilgisi ve doğru değerlendirme yapma bilgisi sorgulanmalı ve irdelenmelidir. Bir önceki bölümde de aktarıldığı üzere, kişilerin doğru değerlendirme yapabilmesi, felsefi ve etik bilgi ile donatılması, her tek durum için insan haklarını koruyabilmek adına oldukça önemlidir.

İfade olarak "kadın hakları" mı yoksa "kadının insan hakları" mı denmesi gerektiği sıkça tartışılan bir konudur. Bu konuya geçmeden önce tarihsel bağlama

değinilirse, kadın emeğine dair farkındalığın Endüstri Devrimi ile başladığını söylemek pek de yanlış olmayacaktır. Endüstri Devrimi ile beraber kadınlar başta fabrikalarda olmak üzere işgücüne katılımaya başlamış ve dolayısıyla kadınlar, ilk başta ekonomik anlamda belli hak arayışlarına girmişlerdir. Yıllar içerisinde ise cinsiyete dayalı ayırımcı politikaların ve davranışların kadınların hayatlarının her alanına yayılmış olduğunun farkındalığı oluşmuş ve "kadının insan hakları" kavramı yaygınlık kazanmaya başlamıştır.

"Kadının insan hakları" deyimi, insan haklarının kategorileştirildiği dair yanlış varsayıma yol açabilir. Kadınların insansal özelliklerine vurgu yapan bu kavram yıllar içerisinde kadının ayırımcılığa uğramasından doğmuştur. Kadının insan hakları konusunda önemli çalışmalar yapan Acar, kadının insan haklarının başta ekonomik olmak üzere, siyasal, sosyal ve kültürel hakların tamamını kapsadığını belirtmiştir (Acar, 1998, s.18). Konu hakkında benzer çalışmalar yapan Nazan Moroğlu da, kadın haklarının insan hakları olgusunun somut içeriğini oluşturduğunu ve bu nedenle Kadın Araştırmaları Anabilim Dalı'nda "kadının insan hakları" kavramının kullanıldığını belirtmektedir (Moroğlu, 2009, s. 5).

Hülya Şimga ise toplum içerisinde kadınların yıllardan beri cinsiyetçilik nedeniyle mağduriyet yaşadıklarını ifade eder. Şimga'ya göre, insan hakları bütün insanları kapsıyor olsa dahi kadınlar toplumsal düzen içerisinde her zaman bu haklara sahip olamamaktadır. Bu nedenle Şimga, kadınların insan haklarının eşitlik isteyen ve tamamlayıcı haklar olduğunu ifade eder. Şimga, cinsiyetçiliğin insan adına yıkılması gerektiğini; "insan"ın kadını erkeği olmadığını" belirtir (Şimga, 2014, s. 9).

Endüstri Devrimi ile çalışma hayatına başlayan kadınların erkekler karşısında hak talepleri ilk olarak ekonomik bağlamda olmuştur. Bu yolda her zaman zorlu mücadeleler vermek zorunda kalan kadınların talep ettikleri haklara kavuşmaları kolay olmamıştır. Şüphesiz ki 8 Mart 1857 yılında New York'ta düşük ücrete çalışan ve yangında hayatını kaybeden kadınlar adına yapılan grev dönüm noktalarından biridir. Erkeklerle eşit ücret kazanma talebinde bulunan kadınların o zamanlardan beri hak arayışlarının devam ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Tarihsel süreç içerisinde, kadının insan haklarına yönelik evrenselci ve kültürcü olarak iki tür yaklaşımdan bahsetmek mümkündür. Evrenselci yaklaşım bugün insan haklarının da temelini oluşturan bir bakış açısı ile konuyu ele alır ve insan haklarının herkese her şartta tanınmasının zorunluluğundan bahseder. Bu yaklaşıma göre nerede insan var ise, orada tanınması zorunlu haklar vardır. Kültürcü yaklaşım ise değer yargılarını temel alan ve kültürden kültüre değişen normlardan bahseder. Bu yaklaşıma göre kadının insan hakları belli kültürelere göre yok sayılabilir niteliktedir (Berktay, 2000, s.363-364). Bu iki yaklaşımın ışığında bugün birçok toplumda görülen gerek ataerkil yapı gerekse kırılamayan değer yargıları ve önyargılara göre oluşturulmuş toplum düzenlerinin sebebini kültürcü yaklaşımda aramak mümkündür. Serap Suğur ise yukarıdaki iki yaklaşımın ötesinde bir de feminist bakış açısının olduğunu ileri sürer. Feminist yaklaşım, evrenselci yaklaşımın tersi bir öneri sunmaktadır. Feminist yaklaşıma göre kadın hakları evrensel insan haklarından ayrı ele alınmalıdır. Çünkü Suğur'a göre, kadına özgü sorunlar ve problemler daha farklıdır. Kadın hakları ayrı ele alınarak değerlendirilmelidir (Suğur, 2009, s. 137).

Şüphesiz ki tüm bu yaklaşımların ışığında kadının insan haklarının neden oluştuğunu ve üzerine neden çalışılması gerektiğini anlayabilmek mümkündür. Kadının insan hakları toplumsal yaşam içerisinde her zaman sorunlu bir alan olmuştur. Şimga'nın da belirttiği gibi kadının insan hakları toplumda gerçeklik kazanamamış bir duruma işaret etmektedir. İleriki bölümlerde de ele alınacağı üzere, özellikle cinsiyetçi ayırımlar sebebiyle kadınların yaşadığı olumsuz sosyo-ekonomik koşullar kadının insan haklarının aydınlatılmasına ne kadar ihtiyaç duyulduğunu gözler önüne sermektedir.

Günümüzde kadınların insan haklarının önündeki en büyük engel ayırımcılık olarak görünmektedir. Harun Tepe, ayırımcılığı aynı olan veya aynı özellikleri taşıyan herhangi bir şeyin, bir diğerine göre üstün muamele görmesi veya bu muameleye layık görülmesi olarak adlandırmaktadır. Bu tanıma göre, ayırımcılığa tabi tutulan şey bir diğerine göre daha değersiz bir muamele görmektedir. Bu nedenle Tepe'ye göre ayırımcılık bir değer sorunudur. Bu ayırımcı muamele her türden olabilir, örneğin, cinsiyet, etnik köken, inanç gibi nedenlere bağlı olabilir (Tepe, 2006, s. 32-33). Bunun yanı sıra "pozitif ayırımcılık" kavramı ise engelli, çocuk, yaşlı kadınlar veya azınlık grupların toplumsal alanlarda yer bulabilmesi adına yapılandırılmış uygulamalar

anlamına gelmektedir. Tepe'ye göre, pozitif ayırımcılığın diğer ayırımcı muamemelerden farkı etik bilgisi ile temellendirilmesidir. Örneğin bir işyerinde yeni doğum yapmış ve bebek sahibi olan bir kadının süt izinlerini kendi lehine kullanmasına izin verilmesi bir pozitif ayırımcılık örneğidir. Burada bir iyi niyet ve etik söz konusudur.

Toplumlarda ayırımcı muamemeler farklı çeşitlerde olabilmektedir. Bir sonraki bölümde detaylı açıklanacağı üzere bu tez çalışmasının ele alacağı konu ise kadının çalışma hayatı içerisinde uğradığı ayırımcı muameleler olacaktır.

Kadınların insan haklarının tarihsel süreç içerisinde ortaya çıkış aşamalarına bakıldığında kitlesel olarak ayırımcılığa karşı ilk hareketin Fransız Devrimi olduğu görülmektedir. Devrim ile beraber "yurttaş" ve "insan" kavramı içerisinde kendine yer edinemeyen kadınların düşünsel temelde mücadeleleri bu dönemde başlamıştır. Bu döneme denk gelen ve bu alanda atılmış en önemli adımlardan birisi şüphesiz ki Olympe de Gouges'un 1791 yılında yurttaş ve insan haklarından erkeklerin faydalandığı kadar kadınların da faydalanması gerektiğini savunmasının ardından Kadın ve Yurttaş Hakları Bildirgesi'ni ilan etmesi olmuştur. Bildirgeye bakıldığında ilk maddeden itibaren erkeklerin kadınlardan bir farkı olmadığına ve kadınların da erkeklerle eşit olduğuna dair ifadeler dikkat çekmektedir. Buna göre 1. Madde şu şekildedir: "Kadın özgür doğar ve erkeklerle eşit haklara sahiptir. Toplumsal farklılıklar yalnızca genel fayda üzerine kabul edilebilir."[6]

Fransız Devrimi ve bildirgenin ardından, Fransa ve İngiltere başta olmak üzere bazı başka ülkelerde kadının insan hakları talepleri artmış ve feminist söylem güç kazanmaya başlamıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine vurgu yaparak erkek egemen anlayışı reddeden feminizm politik bir hareket olarak ortaya çıkmıştır (Doğan, 2008, s. 32). Feminizm tarihi süreç içerisinde birinci, ikinci ve üçüncü dalga olarak belli periodlara ayrılmıştır. Aslında bir metafor olarak düşünülmesi gereken bu "dalgalar", feminizimin çerçevesini anlayabilmek için oldukça önemlidir.

Feminizmde birinci dalga olarak adlandırılan ilk hareketler esasen köleliğin kaldırılması düşüncesi ile başlamış ve kadınlar erkeklerin sahip olduğu fakat

[6] https://fksd.org.tr/2020/05/06/kadinin-ve-kadin-yurttasin-haklar-bildirgesi/yazilar/ 11.08.2021

kendilerinin sahip olmadığı haklar için mücadele etmeleri ile ivme kazanmıştır. Ardından yaklaşık 200 kadının New York'ta bir kilisede toplanıp "sosyal, medeni, dini" haklarını konuştukları sırada oy haklarını talep etmeleri ile feminizmin birinci dalgası şekillenmiştir. Döneme damga vuran çıkışlardan biri Olympe de Gouges'un "Kadınların giyotine gitme hakları varsa, kürsüye de çıkma hakları vardır." sözü olmuştur. Gouge ve benzeri öncü figürlerden destek alan kadınlar bu dönem içerisinde erkeklerle eşit haklara kavuşabilmek için mücadele etmişlerdir. Olympe de Gouges ise giyotine gönderilmiştir (Rulman, 1996, s.260). Bu anlamda, feminizmin birinci dalgasının çoğunlukla kadınların siyasi mücadeleleri ile geçtiğini söylemek doğru olacaktır. Özetle, birinci dalgaya damgasını vuran, eşitlik talebidir.

İkinci dalga feminizme bakarsak, bu döneme denk gelen süreçte feminizm savunucuları artmış, belli siyasi haklar kazanmalarına rağmen kadın-erkek arasındaki eşitsizliğin devam ettiğini fark edilmiştir. Erkeklerle eşitlikten ziyade, "özgürlük" ve "farklılık" ikinci dalga feminizmin ana temalarını oluşturmuştur. Örneğin, kadınlar bedenle özleştirilmelerini ve en geniş anlamıyla baskı altında bırakılmış olmalarını daha fazla tartışır olmuş ve bu baskılara karşı çıkmışlardır. Tüm bunların yanı sıra, ikinci dalga feminizmde, kamusal alan-özel alan ayırımı sorgulanmaya başlanmış, kadınlar, ev-içi işbölümü ve çocuk bakımı gibi konuları da ele almışlardır (Adaçay, 2009, s.76).

1990lı yıllar itibariyle başlayan feminizmin üçüncü dalgasında ise "kadın kimliği" bilinci güçlenmiş ve cinsiyet rollerinin yıkılmasına yönelik mücadeleler başlamıştır. Bu süreçte farklı kimliklere saygının gereği de tartışılmaya başlanmıştır. Bu dönemde başlayan ve günümüze kadar ulaşan temel arzu kadın hareketlerinin geniş tabana yayılabilmesini sağlamak olmuştur. "Kadının insan hakları" kavramının oluşması ve geniş kitlelerce kabulünün sağlanabilmesi süreci içerisinde feminist hareketlerin rolü azımsanamayacak kadar büyüktür. Toplumsal gelişmeyi sağlayacak bilincin oluşturulabilmesinin altında zorlu mücadeleler yatmaktadır.

Bugün daha somut bir perspektif ile bakıldığında kadınların insan haklarının dört ana kategoriye ayrıldığını görebilmek mümkündür. Bunlar: kadının evlilik ile ilgili hakları, kadının bedeni ile ilgili hakları, kadının boşanma ile ilgili hakları ve kadının kamu yaşamındaki haklarıdır. Kadının evlilik ile ilgili hakları içerisine istediği kişi ile evlenebilme, evlilik süresince cinsel birleşmeyi reddetme hakkı, şiddet görmeme hakkı,

eşit miras hakkı, kumayı reddetme hakkı, resmi nikah hakkı gibi haklar girmektedir. Kadının bedeni ile ilgili haklar içerisine ise tecavüzsüz, tacizsiz, enseste maruz kalmadan yaşama hakkı, kendi cinselliğini kendisinin yaşayabilme hakkı, doğum kontrolü üzerinde kendi inisiyatifini kullanabilme hakkı, kadının bedeninin yalnızca kendine ait olması gibi haklar dahil olmaktadır. Bununla beraber kadının boşanma ile ilgili haklarına, boşanabilmek için mahkemeye şahsi başvuru yapabilme hakkı, nafaka alma hakkı, çocuklarının velayetini alabilme hakkı, kendi evini tutarak ayrı yaşayabilme hakkı girmektedir. Son olarak kadının kamu hayatındaki haklarına ise kocasından izin alma zorunluluğu olmadan istediği zaman istediği işte çalışabilme hakkı, eşit eğitim görme ve eşit ücret alma hakkı, istediği partiye oy verme hakkı, siyasi yaşama katılabilme hakkı, dini yaşam içerisine katılma veya dahil olmama hakkı, tarım işçisi veya ev kadını olarak çalışsa bile sigortalı olma hakları örnek verilebilir.[7]

Kadının insan hakları bilincinin küresel anlamda yerleşmesi ve saygınlık kazanabilmesi için uluslararası platformda çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Türkiye her ne kadar birçok Avrupa ülkesine nazaran kadının insan haklarına ilişkin aşamalarda yavaş ilerliyor olsa da, feminist cephede kadının insan haklarına ilişkin mücadeleler hız kesmeden devam etmektedir. Bu anlamda uluslararası platformda kat edilen en önemli başarılardan biri şüphesiz ki Birleşmiş Milletler öncülüğünde kadının insan haklarının korunabilmesi ve cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi, böylece de kadınların kamusal alanda eşit muamele görebilmesi için imzaya sunulan "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)'dir. Bu sözleşmenin en önemli boyutu kadına karşı yapılan ayırımcılığın yalnızca yasal boyutunu ele almakla sınırlı kalmaması kültürel boyutunu da vurgu yapmasıdır. Bugün bakıldığında CEDAW, kadınların insan haklarını gözeten ve cinsiyet eşitliğini odağına alan tek Birleşmiş Milletler sözleşmesidir.[8] Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1979'da kabul edilen sözleşme, Türkiye tarafından ise 1985 yılında imzalanmıştır. Düzenli ve sürekli denetlemeyi ana ilkesi haline getiren CEDAW, üye devletlerden belli zaman dilimleri aralığında kadınların insan haklarını geliştirme yönündeki somut uygulamaların raporunu istemektedir. Şüphe yok ki sözleşmenin böyle bir denetleme mekanizmasına

[7] https://kadinininsanhaklari.org/kadinin-insan-haklari/ 12.08.2021
[8] https://kadinininsanhaklari.org/savunuculuk/uluslararasi-sozlesmeler-ve-mekanizmalar/cedaw/ 12.08.2021

sahip olması, kadınların insan haklarının korunması yönünde oldukça güven vericidir. Sözleşme, 1. maddesi itibariyle kadına karşı ayırımcılığın tanımını belirlemiştir. Buna göre:

> Kadınlara karşı ayırımcılığın terimi siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumu ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme amacı taşıyan cinsiyete dayalı herhangi bir ayrım ve kısıtlama anlamına gelir.[9]

Kadınlara karşı ayırımcılığın çok boyutlu olduğunu ve yıllardan beri kadınlara kültürel, ekonomik ve sosyal yönden oldukça zarar verdiğini görmesi ve merceğe alması bakımından CEDAW, uluslararası platformda çok önemli bir sözleşmedir.

CEDAW ile başlayan kadının insan haklarının küresel boyutta öneminin tartışılma süreci 20. yüzyılın sonlarına doğru Dünya İnsan Hakları Konferansı ile hız kazanmıştır. Konferans, Soğuk Savaş'ın sona ermesi ile beraber düzenlenmiş olan ilk kadın hakları konferansı olması yönüyle oldukça önemlidir. Konferans süresince kadınların toplumsal ve kamusal alanlarda maruz kaldığı ayırımcılıklar tartışılmış, bu duruma nasıl çareler üretileceği konuşulmuştur. Ardından Viyana Konferansı ile beraber Viyana Dekralasyonu ve Eylem Planı kabul edilmiştir. Böylece kadının insan haklarına dair bir aksiyon daha resmi belgelere işlenmiştir.

Ardından 4-15 Eylül 1995 yılında Pekin'de Dördüncü Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiş, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu hayata geçirilmiştir. Birleşmiş Milletler önderliğinde Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'na katılan ülkeler bütün kadınların sesine kulak vermeyi, kadın erkek arasındaki eşitsizliği görüp engellemeyi ve dünyadaki bütün kadınların güçlenmesi için çabalamayı taahhüt etmişlerdir. Katılan hükümetlerin taahhütlerine istinaden deklarasyonda yer alan aşağıdaki madde kadınların insan hakları açısından oldukça önemlidir:

> Düşünce, vicdan, din ve inanç özgürlüğü dahil kadınların güçlendirilmesi ve ilerlemesini ve böylece bireysel olarak ya da toplumda diğerleriyle birlikte kadın ve erkeklerin manevi, ahlaki, ruhsal ve zihinselihtiyaçlarına katkıda bulunmayı ve bu yolla onlara toplumdaki tüm

[9] https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf/ 12.08.2021

> potansiyellerinin farkına varmaları ve kendi hayatlarını, kendi arzularına göre biçimlendirmeleri fırsatını garanti etmeyi taahhüt ediyoruz.[10]

Pekin'de 1995 yılında gerçekleştirilen bu konferanstan beş sene sonra 2000 yılında, aradan geçen süre zarfında nelerin gerçekleştirildiği ve hangi aksiyonların alındığına dair bir değerlendirme yapılmış ve bu değerlendirme hükümetler tarafından izlenmiştir. Bu süreç "Pekin+5" olarak bilinmektedir. Burada önemli olan nokta şüphesiz ki bahsedilen tarihlerde kadının insan haklarına verilen değer ve bu alanda alınan aksiyonların önemsenmiş olmasıdır.

Günümüzde kadının insan hakları alanında alınan aksiyonlara bakıldığında İstanbul Sözleşmesi'nden de bahsetmek gerekmektedir. Kısaca İstanbul Sözleşmesi olarak bilinen "Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadele Hakkındaki Avrupa Konseyi Sözleşmesi" 11 Mayıs 2011 yılında İstanbul'da imzaya açılmıştır. Birinci adımın kadın ve erkek arasındaki hukuki ve fiili cinsiyet eşitliğini sağlamanması olduğu belirtilen sözleşme kadınlara yönelik her türlü ayırımcı muameleyi yasaklamaktadır.[11] Sözleşme gerek kamusal alanda gerekse özel alandaki şiddeti yasaklarken, toplumsal cinsiyete dayalı muameleleri de ayırımcı hareket olarak nitelendirmektedir. Ayrıca sözleşme, "ekonomik şiddet" tanımını da yapmaktadır. Cinsiyet eşitliğini temel alan İstanbul Sözleşmesi yalnızca kadınların değil; aynı zamanda erkeklerin ve çocukların da ev içi şiddet görmesine karşı maddeler içermektedir.

İstanbul Sözleşmesi'nin içerdiği maddeler kapsamında getirdiği yükümlülükler devletlere yöneliktir. Kadına karşı şiddetin önlenememesi, buna göz yumulması, şiddeti uygulayanların ceza almaması veya sorgulanmaması gibi hukuki sorumsuzluklarda devletlerin sorgulanması sözleşme kapsamında belirlenmiştir. Bu anlamda sözleşmeye göre belli sorumluluklar yerine getirilmediğinde bunun sorumlusu devlettir (Mavili, 2014, s.132). Bu nedenle gerekli denetim mekanizmasının işlemesi için sözleşme kapsamında kısaca ismi "GREVIO" olan "Kadınlara Karşı Şiddet ve Ev İçi Şiddete Karşı Uzman Eylem Grubu" kurulmuştur. 10 üyeden oluşan bu komisyonun ana görevi

[10] https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf / 17.08.2021
[11] http://www.turkkadinlarbirligi.org/tr/kurumsal/5/%C4%B0stanbul+S%C3%B6zle%C5%9Fmesi / 19.08.2021

denetimleri sağlamak ve taraf devletlerin raporlandırmalarını takip etmektir. İstanbul Sözleşmesi küresel değil; Avrupa Konseyi'nin desteği doğrultusunda oluşturulmuş bir sözleşmedir. Bu durum da sözleşmenin ne kadar güçlü olduğunu doğrulamaktadır. Türkiye ise İstanbul Sözleşmesi'ni 2011 yılında imzalanmış; fakat 2021 yılında sözleşmeden çekilmeye yönelik adımlar atmıştır. Türkiye açısından bakıldığında toplumsal cinsiyet eşitliğini bu derece önemseyen, yalnızca kadınların değil, aynı zamanda erkeklerin ve çocukların da hakkını gözeten böyle bir sözleşmeden çekilme kararı almanın insan hakları bakımından sakıncalı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Hiç şüphesiz, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ülkelerin gelişimi ve o ülkede yaşayan vatandaşların refahı açısından çok önemlidir. Çünkü toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsiyetler arasında ayrım yapmadan herkesin toplumsal, kamusal ve özel alanda eşitliğine işaret etmektedir. İnsan hakları açısından her tek insanın hakkının korunmasını oldukça önemlidir. Bireylerin insan haklarından faydalanabilmesi için toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ve bu ayırımcı muamemelerin sona ermesi gerekmektedir. Sare Yılmaz, kadın ve erkek arasındaki tek farkın biyolojik olduğunu ve biyolojik farklılıkların herhangi bir şeyin üstünlüğü olmadığı gibi zayıflığı da olmadığını ifade etmektedir (Yılmaz S. , 2015, s. 112). Yılmaz'a göre insan, kadın ve erkekten bağımsız olarak insandır. O nedenle herhangi bir insan hakkını gerçekleştirebilmenin önünde cinsiyetçi bir ayırım engeli olması söz konusu bile olmamalıdır. Toplumların bu kavramı içselleştirebilmesi için insan haklarının bir bütün olduğunun bilincinde olmaları gerekmektedir. Bu tez çalışması kadının çalışma hakkı ile ilgili olduğundan dolayı diğer temel haklar gibi çalışma hakkının da insan hakları ışığında incelenmesi oldukça önemlidir.

BÖLÜM 2. İNSAN HAKLARI IŞIĞINDA ÇALIŞMA HAKKI

En temel insan haklarından biri olan çalışma hakkı, kişilerin diğer bazı haklarını gerçekleştirebilmesi için vazgeçilmez nitelikte olup, insanın onuru ve değeri ile sıkı bir ilişki içindedir. İnsan hakları açısından bakıldığında çalışma hakkının cinsiyet, renk, dil, din gibi ayırımlar gözetmeden herkese tanınması gerekir. Bu noktada devletin önemli görevlerinden biri bu hakkın uygulanmasındaki aksaklılıkları önlemektir. Çalışma hakkı tek bir hakkı ifade ediyor gibi görünse de aslında belli koşullara sahip olmayı da öngörmektedir. Dolayısıyla işyerlerinin sağlıklı koşullara sahip olmasını isteme hakkı, iş güvenliği hakkı, çalışma sürelerinin uygunluğu hakkı, süt izni hakkı, adil ücret talep etme hakkı gibi haklar göz önünde bulundurulmadan çalışma hakkından bahsetmek pek de mümkün değildir (Kaboğlu, 2002, s.464).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23. maddesi, çalışma hakkını insan hakları perspektifinden ele alan başlıca önemli maddelerden birisidir. Buna göre:

> Madde 23
> 1.Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.
> 2.Herkesin, herhangi bir ayrım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.
> 3.Çalışan herkesin, kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlayacak düzeyde, adil ve elverişli ücretlendirilmeye hakkı vardır; bu, gerekirse, başka toplumsal korunma yollarıyla desteklenmelidir.
> 4.Herkesin, çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır.[12]

İnsan onuru ile doğrudan ilişkili olan çalışma hakkı devletlere hukuksal sorumluluklar yükleyen bir haktır. Çünkü diğer hakların kullanılabilmesi için adeta bir ön koşul niteliğinde olan çalışma hakkı insanların doğal ve sosyal konumunu koruyan bir haktır (Gülmez, 2014, s.95). Bu durumun getirdiği sonuçlardan birisi bireylerin bu hakkı kullanıp kullanmama konusunda serbest olmasıdır. Diğeri ise, çalışma hakkının bizzat bireyin kendisi tarafından yerine getirilmesidir (Demir, 2014, s. 148-149).

[12] https://www.ihd.org.tr/insan-haklari-evrensel-beyannames/ 09.09.2021

2.1 Dünden Bugüne Çalışma Hakkı

Temel bir insan hakkı olan çalışma hakkı, insanların istediği bir işte, insan onurunu koruyacak bir gelir ile hayatlarını sürdürmelerini garanti altına alan bir haktır. İnsanlar olanaklarını geliştirebilmek için ve yaşamlarını idame ettirebilmeleri için çalışmak zorundadırlar. Fakat çalışma hakkı hangi koşulda olursa olsun bir iş hayatında olmak demek değildir. Aksi halde karşımıza kölelik ve baskıcı çalışma biçimleri çıkar. Çalışma hakkı belirli birtakım ön koşullara sahip olmayı gerektirmektedir. Diğer anlamda, çalışma koşulları ve çalışma ortamı insana yakışır vaziyette olmalıdır. Sosyal devletin başlıca görevleri arasında ise çalışma hakkının kullanılabilmesini ve bireylerin bu haktan eşit olarak faydalanabilmelerini sağlamaktır. Anayasanın 49. maddesi bu durumu destekler niteliktedir. Buna göre:

> Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır. [13]

İlgili madde çalışma hakkının kullanılabilmesinin hak öznesinin dışında da belli etmenlere bağlı olduğunu gözler önüne sermektedir (Kaboğlu, 2002, s 462). Bu anlamda, insana yakışır bir çalışma ortamını yaratmak ve bunun kontrolünü sağlama yetki ve ödevi ise anayasa tarafından devlete verilmiştir. 1982 Anayasası'nın ilgili 49. maddesi "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" kategorisi altında yer almaktadır. Bu kategori altında düzenlenmiş olan diğer şartlar ise çalışma şartları ve dinlenme haklarına yöneliktir. Anayasa'nın 50. maddesi çalışma koşullarına yöneliktir. Buna göre:

> Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.[14]

[13] https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5/ 15.09.2021

[14] https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5 / 15.09.2021

Bilindiği gibi çalışma alanları ve işyerleri birçok olumsuzlukların ve mağduriyetlerin yaşanabileceği ortamların başında gelmektedir. O nedenle anayasa başta olmak üzere belli sözleşmeler ile çalışma hakkı güvence altına alınmaya çalışılmaktadır. Tüm bu süreçlerden önce bireylerin çalışma hayatlarına giriş aşamalarını özetlemek doğru olacaktır.

Bugünkü anlamıyla "çalışma hayatı"nın Sanayi Devrimi ile ortaya çıktığını söylemek yanlış olmaz. Çünkü Sanayi Devrimi'nden önce modern anlamda iş yerleri veya fabrikalar yoktu. O dönem çalışma hayatı genel anlamda alt tabakanın üst tabakaya hizmeti şeklinde gerçekleşiyordu. Sanayi Devrimi sonrasında kurulan fabrikalarda çalışan insanlar ile beraber çalışma sistemleri oluşmaya başlamıştır. Sanayi Devrimi öncesinde insanların çalışma amaçları sadece günlük ihtiyaçlarını gidermeye yönelikti. Özellikle bu dönemden önce insanlar genellikle kendi tarlalarını ekip biçmiş ve gündelik işlerle meşgul olmuşlardır. Sanayi Devrimi ile başlayan makineleşme süreci ile çalışma koşulları değişmiş; insan emeğinin yerini makineleşme almıştır. Bununla beraber ise insanların hayat koşulları bu sisteme bağımlı olarak değişmeye başlamıştır. Bir başka deyiş ile bu dönemde insan hayatı tabii bir düzenden suni bir düzene geçiş yapmıştır (Watson Tony J., 2004, s.1).

Tüm bu süreçler ışığında 18. yy sonrasında Sanayi Devrimi ile beraber çalışma olgusu düzenli bir işte çalışma ve istihdam edilme olarak anlaşılmaya başlamıştır. İstihdam edilme ile beraber ise insanların emeklerinin karşılığının ücret ile ödenmeye başlaması yine bu dönem ile ortaya çıkmıştır. Küreselleşme ile beraber ise çalışma kavramı çok boyutlu bir hale gelerek; fiziksel çalışmanın yanı sıra zihinsel çalışmanın da emek ve işgücü olarak kabul edildiği bir dönemden bahsedebilmesine geçilmiştir.

Çalışma kavramının tarihçesine bakılacak olursa, kavramın Eski Yunan döneminde karşılığı "acı, zahmet, işkence" olarak karşımıza çıkmaktadır (Lordoğlu ve diğerleri, 1999, s.1). Bugün ise bu kavramın adeta evrim geçirerek karşımıza sosyalleşme ve bir emek ortaya çıkarmak gibi anlamlara bürünmesi oldukça önemlidir. Günümüzde çalışma hayatı insanların günlük hayatlarının büyük bir kısmını kapsamakta ve kişilerin sosyal konumlarına işaret etmektedir. Bugün bakıldığında, kişilerin toplumsal statüleri iş hayatlarındaki konumları ile ölçülmektedir. Şüphesiz ki bu durum nedeniyle çalışma kavramının sosyo-psikolojik açından incelenmesi de önem

arz etmektedir. Çalışma hakkının korunabilmesi, gerek çalışma hayatını insanı tatmin eden uğraşların bütünü olarak görmek gerekse insan onurunu koruyacak şekilde yaşamı idame ettirebilme olanağı olarak görmek için şarttır. Çalışma hakkının bugün korunabilmesi ve bu alanda yapılan gelişmelerin temelini iyi anlayabilmek için Avrupa Sosyal Şartını incelemek gerekmektedir.

18 Ekim 1961 yılında Torino'da imzalanmış olan Avrupa Sosyal Şartı, 26 Şubat 1965 yılında yürürlüğe girmiştir.[15] Türkiye ise bu sözleşmeyi 16 Haziran 1989 senesinde onaylamıştır. Bu şartı onaylayan Avrupa Konseyi üyesi devletler, üyeler arasında daha güçlü bir birliğin sağlanması ve özellikle sosyal ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda insan haklarını temel almayı hedeflemişlerdir.[16] Avrupa Sosyal Şartı, insan haklarını ve temel özgürlükleri göz önünde bulundurarak bireylerin hiçbir şekilde ırk, din, dil, cinsiyet, renk, siyasi görüş, sosyal konum ayırımı olmadan sosyal haklardan eşit yararlanabilmesi gerektiğinin önemini vurgulamıştır. Bununla birlikte gerekli faaliyetler kapsamında kırsal kesimlerin kalkınması ve sosyal refahın artması için birtakım aksiyonlarda bulunmayı hedeflemiştir.

Avrupa Sosyal Şartının özellikle 2. bölümünün 2. maddesi doğrudan çalışma hakkı ile alakalıdır. Madde kapsamında bireylerin çalışma hayatlarının yanı sıra kendilerini geliştirebilmelerinin de gerekliliğini savunan Avrupa Sosyal Şartının hedefleri ayrıntılı olarak belirtmiştir:

> 1. Tam istihdamı gerçekleştirmek üzere olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklardan biri saymayı;
> 2. Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkin biçimde korumayı;
> 3. Tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini sağlamayı veya korumayı;
> 4. Uygun mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı veya geliştirmeyi taahhüt eder.[17]

Avrupa Sosyal Şartı aynı zamanda adil çalışma koşulları hakkı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, adil bir ücret hakkı, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı, çocukların ve gençlerin korunma hakkı, mesleğe yöneltme hakkı, mesleki eğitim

[15] https://www.ihd.org.tr/avrupa-sosyal-rti/ 20.09.2021
[16] https://www.ihd.org.tr/avrupa-sosyal-rti/ 20.09.2021
[17] https://www.ihd.org.tr/avrupa-sosyal-rti/ 20.09.2021

hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sağlık ve sosyal yardım hakkı gibi haklara da Şart'ın 2. bölümünde yer vermiştir.

Bu tez çalışmasının amacı kadının insan hakları açısından çalışma hakkını detaylandırmak olduğu için Avrupa Sosyal Şartının "Çalışan Kadınların Korunma Hakkı" başlıklı 8. maddesini açıklamak faydalı olacaktır. İlgili madde aşağıdaki gibidir:

> Akit Taraflar, çalışan kadınların korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:
>
> 1 Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam en az 12 haftalık izin sağlamayı;
> 2 Çalıştıranın, bir kadına doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmasını veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona derece bir bildirimde bulunmasını yasa dışı saymayı;
> 3 Emzirme döneminde analara, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakki sağlamayı;
> 4a)Endüstride çalışan kadınların gece işlerinde çalışmalarını düzenlemeyi ve
> 4b)Çalışan kadınların yeraltı madenlerinde ve gerektiğinde tehlikeli, sağlığa aykırı ve ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen tüm öteki işlerde çalışmalarını yasaklamayı;
> taahhüt ederler.[18]

Avrupa Sosyal Şartı çerçevesinde bakıldığında şüphesiz ki işgücü piyasasında yaşanan eşitsizliklerin önüne geçilmek istenmiş ve birtakım etik normların evrenselleştirilmesi hedeflenmiştir. Bu sayede kadınların çalışma hakkı korunarak istihdamın artırılması amaçlanmıştır.

Bilinmesi gerekir ki aslında Avrupa Sosyal Şartı çalışma hakkı kavramına net olarak bir tanım koymamıştır. Fakat çalışma hakkının tamamlayıcı koşullarını belirtmenin bu hakkın devletler tarafından vatandaşlara sağlanabilmesi için gerekli olduğunu vurgulamıştır.

[18] https://www.ihd.org.tr/avrupa-sosyal-rti/ 22.09.2021

Çalışma hakkının anayasal konumu incelendiğinde ilk olarak bu hakkın sosyal devlet anlayışı ile ne kadar iç içe olduğu fark edilecektir. Sosyal devlet, sosyal barışı ve adaleti sağlamak amacıyla sosyo-ekonomik hayata aktif bir şekilde katılımı meşru olarak kabul eden bir devlet anlayışıdır (Özbudun, 1995, s.22). Bu tanıma bakıldığında sosyal devletin iş yaşamında önemli görev ve sorumluluklar üstlendiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Aynı şekilde Anayasa Mahkemesi'nin 26 Ekim 1988 tarihli 19/33 sayılı kararında ise şu ibare yer almaktadır: "sosyal devlet güçlülerin karşısında güçsüzleri savunarak sosyal adaleti sağlayan ve toplumsal dengeyi kuran devlettir." Bu cümle ışığında sosyal devletin başlıca görevleri arasında sosyal adaleti sağlamak ve insan onuruna yaraşır bir hayat için asgari düzeni kurmak gibi işlevlerden bahsetmek yanlış olmayacaktır.

Ekonomik haklar genel anlamda devletin ekonomik ve sosyal yaşam için öngördüğü birtakım düzenlemeleri içerir. Çalışma hakkı da, aynı şekilde, işsiz kalanların iş bulmalarını kolaylaştırılması veya zorunlu iş alanları yaratmak gibi devlet tarafından alınması gereken önlemleri de içermektedir (Şen, 2013, s.19). Bu yargıyı destekler nitelikte olan Anayasa'nın 49. maddesi, devletin işsizleri koruma ve çalışmayı destekleme görevlerinden bahsetmektedir.

Anayasanın 18. maddesi ise çalışma hakkının kullanılmasının bireylerin istekleri doğrultusunda olduğundan bahsetmektedir. İlgili madde zorla çalıştırılmanın yasak olduğunu belirtmektedir:

Madde 18 - Hiç kimse zorla çalıştırılamaz. Angarya yasaktır.[19]

Yukarıdaki maddede yer alan "Angarya yasaktır." ibaresi çalışma hakkının ücretsiz veya karşılıksız olarak işveren tarafından kullanılmasını yasaklayıcı bir anlam taşımaktadır.

Çalışma hakkı devletten bireylerin kendilerine iş olanakları yaratmalarını talep etmelerini de içermektedir. Çünkü kişinin çalışma hakkının olması aynı şekilde çalışacak bir işinin olması ve bunun hiçbir şekilde engellenmemesi anlamına da gelmektedir (Tiryaki, 2008, s. 154).

[19] https://www.anayasa.gen.tr/1982ay.htm / 27.09.2021

Tüm bunların yanı sıra kişilerin çalışma haklarını kullanabilmeleri için iş güvencesinin de son derece önemli olduğunu belirtmekte fayda var. Bu anlamda yasal iş güvencesi 4773 sayılı kanunla garanti altına alınmış olup gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Kanunun amacı, iş güvencesinin sağlanması ve işçinin korunmasıdır. Anayasa mahkemesi "iş güvencesi"ni şu şekilde açıklamıştır: "İş güvencesi bireylerin işe girdikten sonra koşulların, işveren tarafından keyfi olarak değiştirilmesini önleyici mekanizlamalar içermektedir" (Kar, 2017, s.25).

İş güvencesi kapsamında Anayasa'nın 50. maddesi çalışma hakkına pozitif ayırımcılık öngörmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, çalışma hakkı herkesin kullanabilmesi gereken temel bir haktır. Irk, cinsiyet, vatandaşlık, renk, din gibi ayırımlar yapılmadan herkese tanınması zorunludur. Pozitif ayırımcılık kapsamında bakıldığında ise ilgili madde şöyle der:

Madde 50 – Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.[20]

Yukarıdaki madde ışığında çalışma hakkının kişiye bağlı bir hak olduğu ve bireylerin sosyal durumunu koruyan bir hak olduğunu söylemek doğru olacaktır (Şen, 2013, s.21).

Çalışma hakkının standartlarının oluşturulma sürecinden bahsederken şüphesiz ki Uluslararası Çalışma Örgütüne de değinmek gerekmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler'in insan hakları alanındaki önemli kuruluşlarından biridir. 1919 yılında Versailles Antlaşması ile kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel amaçları arasında sosyal adaleti sağlamak ve doğru çalışma standartlarını oluşturararak hem işçiyi hem de işvereni eşit olarak korumak yer almaktadır. Bu örgütün en önemli özelliği üçlü yapıya sahip olan tek Birlemiş Milletler kuruluşu olmasıdır. Bu üçlü yapıyı oluşturan taraflar ise ILO, hükümet, işçi ve işveren temsilcileridir.[21]

[20] http://www.mevzuat.gov.tr / 01.10.2021
[21] https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372875/lang--tr/index.htm/ 05.10.2021

185 üye devleti bulunan Uluslararası Çalışma Örgütüne Türkiye 1932 yılında üye olmuştur. 2015 yılı itibariyle Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütüne bağlı 59 sözleşmeyi onaylamıştır. Onaylanan bu sözleşmelerin 53'ü hala yürürlüktedir.[22] Sözleşmeyi onaylayan devletler hem çalışma standartlarına getirilen hükümleri kabul etmiş hem de bu yükümlülükleri izleyen denetim mekanizmaları tarafından denetlenmeyi kabul etmiş sayılmaktadırlar (Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 2017, s.10).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nü daha iyi anlayabilmek için örgütün 4 stratejik hedefini bilmek önemlidir. Bunlar:

1. Çalışma yaşamında doğru stratejilerin belirlenmesi, yaygınlaştırılması ve hayata geçirilmesi,
2. Kadın ve erkeklerin insana yakışır bir işte çalışabilmeleri ve insana yakışır bir ücretlendirmeye tabi tutulabilmeleri için fırsat sağlanması,
3. Sosyal koruma kapsamının herkes için sağlanması ve genişletilmesi,
4. Temel ilke olan üç taraflılığın hiç bozulmadan devam etmesidir.[23]

Uluslararası Çalışma Örgütü, yukarıdaki hedeflere ulaşabilmek için kurulduğundan itibaren uzman kadrosundan destek alarak ilerlediğini daima belirtmektedir. Şüphesiz ki, değişen hayat koşulları sebebiyle sürecin daimi olabilmesi için eğitim ve araştırmaların devam etmesi gerekmektedir.

Çalışma hakkının tarihçesine bakıldığında bu hakkın gelişimine yardımcı olan unsurlardan birisi de Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi olmuştur. Bu bildirge Avrupa Birliği üye devletleri tarafından hazırlanmış olup bireylere bazı temel haklar tanımaktadır. Toplumsal hakları içeren bildirge, ekonomik ve politik hakların yanı sıra temiz çevre hakkına kadar uzanan yelpazesi geniş bir bildirgedir. Bildirgenin 23. maddesi kadın ve erkeklerin istihdamdaki rollerine ilişkindir:

> Madde 23: Erkekler ve kadınlar arasında eşitlik
> Erkekler ve kadınlar arasında eşitlik, istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere bütün alanlarda sağlanmalıdır.Eşitlik ilkesi, yeterli şekilde temsil edilmeyen cinsin lehine belirli avantajlar sağlanmasını öngören önlemlerin sürdürülmesini veya benimsenmesini engellemez.[24]

[22] https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/33-uluslararas-calsma-orgutu/ 05.10.2021
[23] https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm/ 12.10.2021
[24] https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708/ 12.10.2021

Aynı şekilde bildirgenin 31. maddesi adil ve hakkaniyete dayalı çalışma koşullarından bahsetmektedir. İnsan onurunu da çalışma hakkı kapsamında göz önüne alan ilgili madde oldukça önemlidir. Madde çalışma koşulları ile beraber işçilerin izin haklarından da bahseder:

> Madde 31 Adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşulları
> 1. Her işçi, kendi sağlığı, güvenliği ve haysiyetine saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma hakkına sahiptir.
> 2. Her işçi, azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme dönemleri ve yıllık ücretli izin hakkına sahiptir.[25]

Bilindiği gibi çalışma hakkı herkesin arzu ettiği bir işte insan onuru korunarak yaşamını sürdürecek şekilde dilediği bir işte çalışabilmesini sağlayan temel bir haktır. Bu hakkın kullanılabilmesi için ırk, renk, cinsiyet, vatandaşlık, din ve dil gibi ayırımcı muamelelerin olmaması gerekmektedir. Toplumların refahı için hem kadın hem de çocukların haklarının korunması oldukça önemlidir. Her birey temel haklardan eşit faydalanmalıdır. Aynı şekilde, çalışma hakkının kapsamına bakıldığında da çocukların korunması gerekliliği göz ardı edilmemelidir. Bu anlamda, çocuk işçi çalıştırılmasının yasak olması konusu Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi 32. maddesi ile düzenlenmektedir:

> Madde 32 Çocuk işçi çalıştırmanın yasaklanması ve çalışan gençlerin korunması
> Çocuk işçi çalıştırılması yasaktır. Gençler için daha elverişli olabilecek kurallar saklı kalmak üzere ve sınırlı istisnalar dışında istihdam edilmek için asgari yaş sınırı, zorunlu eğitimin tamamlanması için belirlenen asgari yaştan daha düşük olamaz.
> İşe alınan gençler, yaşlarına uygun çalışma koşullarında çalıştırılmalı, ekonomik sömürüye ve emniyetlerine, sağlıklarına veya fiziksel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimlerine zarar verme olasılığı bulunan veya eğitimlerini engelleyebilecek her türlü işe karşı korunmalıdır.[26]

[25] https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708/ 12.10.2021
[26] https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708 / 12.10.2021

Temel maddelerinden biri çalışma hakkı olan "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi" (ICESCR) Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından sunulmuş ve 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Çalışma hakkı ile ilgili maddelerinin olması sebebiyle oldukça önemlidir. Üye devletler sağlık hakkı, çalışma hakkı, sendikal haklar, sosyal güvenlik hakkı gibi temel hakları bireylere vermeyi taahhüt etmektedirler. Bugün itibariyle 160 ülkenin taraf olduğu sözleşmeyi Türkiye 2000 yılında imzalamıştır. Sözleşme, hiçbir şekilde zorla bir işte çalıştırılma olmamasını temellendirmekte ve her bireyin işe erişiminin güvenli olmasına yönelik bir koruma sistemi önermektedir.[27] Bu sözleşme, "düzgün iş" kavramına bir açıklama da getirmektedir. Düzgün iş kavramı sözleşmede şu şekilde ele alınmaktadır: "İnsanların temel hak ve özgürlüklerine iş güvenliği açısından saygı gösterilen, çalışanların kendi geçimlerini sağlayabilecek kazanç için olanak sağlayan iştir."[28]

Bugün Türkiye perspektifinden bakıldığında, Anayasa'nın 48. Maddesi, devletin herkese çalışma ortamı ve iş olanağı yaratması ve çalışma hayatının güvenliğini sağlayacak tedbirleri alması gerektiğinin altını önemle çizer. Çalışma hakkını tamamlayan en önemli unsur çalışma koşullarının elverişli olmasıdır. Aynı şekilde çalışma hakkının gerçekleşmesinde toplu olarak kullanılan sendikal hakların da önemi büyüktür. Bugün, çalışma hakkının kapsamı içerisinde sendikal haklar, mesai süreleri ve adil ücret hakkı, iş güvenliği hakkı, kadınların ve gençlerin korunması gibi sosyal haklar Anayasa çerçevesinde düzenlenmiştir.

Son olarak belirtmek gerekir ki sosyal haklar Anayasa Mahkemesi kararları doğrultusunda daha çok çalışma hakkı kapsamında ele alınmaya başlamıştır. Böylece sosyal güvenlik hakkına vurgu önemle yapılmaktadır.

2.2 İnsan Onuru ve Değeri Kapsamında Çalışma Hakkı

Bir önceki bölümlerde de değinildiği üzere çalışma hakkı, her bireyin arzu ettiği bir işte insan onurunu ve insan değerinin korunacağı şekilde yaşamını sürdürmeyi güvence altına alan temel bir insan hakkıdır. İnsanın değeri ve insan onuru ile sıkı bir

[27] https://kesk.org.tr/2014/11/17/calisma-hakki-temel-insan-haklarindandir/ / 13.10.2021
[28] https://kesk.org.tr/2014/11/17/calisma-hakki-temel-insan-haklarindandir/ 13.10.2021

ilişki içinde olan çalışma hakkının korunabilmesi için birçok hakkı da içinde barındırıyor olması gerekir. İş güvencesi hakkı, adil ücret hakkı, ayrımcılığa karşı korunma hakkı, iş güvenliği hakkı gibi hakların gerekliliği insan onurunun korunması açısından olmazsa olmaz niteliktedir.

İnsan onurunun korunması görevi anayasa ile bizzat devlete verilmiştir. Bir devletin insan onurunu koruması ve insanın değerine saygı göstermesi, o ülkenin anayasasının işlevselliğini ölçmede önemli bir kıstastır (Erdoğan, 2009, s.44). Önemle belirtmek gerekir ki temel bir hak olan çalışma hakkı, insan onuru ile ne kadar sıkı bir ilişki içerisinde olursa o hakkı garantilemek de o kadar imkanlı olur (Gönen, 1999, s.379). Bu nedenle "insan onuru" kavramının hukuk devletlerinin temel bir ilkesi olması gerekliliği unutulmamalıdır. Veli Özer Özbek'in de dediği gibi insan haysiyetinden yalnızca hukuk devletlerinde bahsedilebilir ve hukuk devletleri insan onurunun koruyucusudur (Özbek, 2008, s.52). Hukuk devletleri yalnızca kural koyucu devlet değildir; aynı zamanda koyduğu kurallarla kendi öz denetimini yapabilen devletlerdir. Temel bir hak olan çalışma hakkının da insan onurunu koruyarak bireylere tanınması devletin en önemli görevleri arasındadır.

Çalışma hakkının insanın değeri ve insan onuru ile olan ilişkisi açısından önemli bildirgelerden biri şüphesiz ki Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesidir. Bildirgenin 1. maddesi doğrudan insan onuru ile alakalıdır. Bu nedenle bildirgenin insan onuru kavramını temel ilke olarak benimsediğini söylemek yanlış olmayacaktır:

Madde 1 İnsanlık onuru
İnsanlık onuru, ihlal edilemez. Saygı gösterilmeli ve korunmalıdır.[29]
Aynı şekilde 31. maddenin 1. kısmı ise insan onurunun çalışma hakkı kapsamında öneminden bahsetmektedir. İlgili madde aşağıdaki gibidir:
Madde 31:

1. Her işçi, kendi sağlığı, emniyeti ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma hakkına sahiptir.[30]

Bilindiği gibi çalışma hakkı her hangi bir işte çalışmak anlamında değildir. Kişinin arzu ettiği işte çalışabilmesinin önemlinin açık olmasının yanı sıra zorla

[29] https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708 / 19.10.2021
[30] https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708/ 19.10.2021

çalıştırılmak yasaktır. Kişilere zorla yapılan muamemeler ise hem çalışma hakkı kapsamında hem de başka haklar açısından insan onuruna zarar veren muamemelerdendir. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesinin 5. maddesi zorla çalıştırma ile alakalıdır. Buna göre:

> Madde 5 Kölelik ve zorla çalıştırılma yasağı
> 1. Hiç kimse, kul ya da köle olarak tutulamaz.
> 2. Hiç kimse zorla çalıştırılamaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz.
> 3. İnsan kaçakçılığı yasaklanmıştır.[31]

Bildirgenin bütününe bakıldığında insan onurunu temel aldığı, aynı zamanda eşitlik, dayanışma ve özgürlük kavramlarını temel aldığı görülmektedir. Bu nedenle, Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi çalışma hakkının korunması açısından oldukça önemlidir.

Bu tez çalışması özellikle kadının çalışma hakkı ve kadın istihdamı üzerine yoğunlaştığından dolayı Bildirgenin 23. Maddesini incelemek gerekmektedir. Her türlü ayırımcı muamelenin insanın değerine verdiği zarar unutulmamalıdır. Bu nedenle ilgili madde kadın istihdamının değeri açısından önemle vurgulanmalıdır:

> Madde 23 Erkekler ve kadınlar arasında eşitlik
> Erkekler ve kadınlar arasında eşitlik, istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere bütün alanlarda sağlanmalıdır.
> Eşitlik ilkesi, yeterli şekilde temsil edilmeyen cinsin lehine belirli avantajlar sağlanmasını öngören önlemlerin sürdürülmesini veya benimsenmesini engellemez.[32]

Temel insan haklarından biri olan çalışma hakkı diğer hakların gerçekleşebilmesi için bir ön koşul niteliğindedir. Bununla beraber tüm bireylerin doğuştan sahip olduğu insanlık onurunun ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir (Şen, 2013, s.18). Çalışma hakkında insan onurunun korunması esastır.

Bir önceki bölümde de bahsedildiği üzere çalışma hakkından bahsedebilmek için bazı yan hakların hâlihazırda korunuyor olması gerekmektedir. İşsizliğe karşı korunma hakkı, istihdam edilmeyi isteme hakkı, iş sağlığı ve güvenliği hakkı, sendika kurma hakkı, çalışma, sözleşme özgürlüğü ve zorla çalıştırma yasağı bu yan haklara örnek

[31] https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708/ 19.10.2021
[32] https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708 / 19.10.2021

verilebilir. Çalışma hakkının bütünlüğünü koruyan tüm bu haklar insanın haysiyet ve onurunu koruyarak yaşamını sürdürmesine yardımcı olmaktadır.

Bu hakların detaylı olarak ele alınmasından önce "çalışma özgürlüğü" kavramını açıklamak doğru olacaktır. Çalışma özgürlüğü, bireyin insan onuruna zarar verilmeden ve bireylerin ayırımcı muameleye maruz kalmadan kendi seçtiği bir iş ile hayatını idame ettirebilmesi özgürlüğüdür (Kaya vd, 2016, s.76). İrade özerkliği çalışma özgürlüğünün temelinde yer alır. Çalışma hakkı kapsamında irade özgürlüğü sözleşme yapma özgürlüğünü ifade ederken; erişim hakkı ile eğitim, mesleğe yöneltme, iş bulma hizmetleri gibi iş elde etme fırsatlarını kast edilir (Kaya vd, 2016, s.76).

Çalışma hakkının bireylere tanınmasında insan onurunun korunmasının önemi oldukça büyüktür. Bazı sosyal haklar insanın onur ve değerinin korunmasına olanak sağlayabilmektedir. Bunların arasında sosyal güvenlik hakkından bahsetmek yerinde olacaktır. Çalışan kişi, çalışma hayatı sırasında bir kaza, doğum, yaşlılık gibi sebeplerden ötürü kısmen çalışamaz duruma gelebilir. Bu gibi durumlarda kişinin sağlığına kavuşabilmesi için alınacak tedbirler veya gelir eksikliğinin giderilmesi için alınacak aksiyonlar sosyal güvenlik hakları kapsamındadır. Kadir Arıcı'ya göre, sosyal güvenlik kavramı "muhtaçlığa karşı gelir güvenliği" anlamı taşırken (Arıcı, 2015, s.182); Kenan Tunçomağ'a göre ise sosyal güvenlik belirli kurum ve kuruluşlar topluluğunu ifade etmektedir. Bu topluluğun asıl amacı ise kişilere belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlanmasıdır (Tunçomağ, 1990, s.5).

Mehmet Akad, sosyal güvenliğin tanımını şu şekilde yapmaktadır: "Çağdaş devlet anlayışı ile beraber güçlenen sosyal hukuk devletinde geçerli olan sosyal gğvenlik ve sosyal adalet ilkeleri kapsamınca, toplumdaki yoksul insanlara insan onuruna yaraşır bir asgari yaşam sağlamak ve bu yaşam için belli tedbirler alınmasını isteme hakkıdır" (Akad, 1992, s.10).

Yukarıdaki tanım ışığında bakıldığında sosyal güvenlik hakkının insanın değeri ve insan onuru ile yakın ilişkili olduğu görülmektedir. Yoksulluğa karşı alınacak tedbirlerin insan onuruna yaraşır bir hayat koşulu ile uyumlu olması gerekmektedir.

Sosyal güvenlik hakkı kavramının uluslararası metinlerde ve sözleşmelerde yerini bulması 1940'lı yıllara dayanmaktadır. Bu tarihlerden önce yaşanan Birinci Dünya Savaşı, sosyal güvenliğin bir hak olarak tanınmasına sebep olacak ekonomik ve sosyal buhranlara temel hazırlamıştır. Böylece savaş ve krizlerin neden olduğu sıkıntılara sosyal güvenlik hakkı ile çözüm sağlanmaya çalışılmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında ise sosyal güvenlik hakkı en fazla ihtiyaç duyulan sosyal politikalardan birisi olmuştur (Başbuğ, 2016, s. 51).

Tarihsel süreç içerisinde sosyal güvenlik hakkı kapsamı daimi olarak genişlemiştir. Yusuf Alper, kapsamın genişliğini soyut anlamda ve somut anlamda olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Sosyal güvenlik hakkının soyut boyutu, bireylerin bugün veya gelecekte olmak üzere sosyal birtakım risklerle karşılaştığında ihtiyaçlarının her zaman karşılanacağını bilme hissinde olması anlamına gelmektedir. Böylece bireyler geleceğe daha güvenli bakabilmektedir. Somut boyutu ise, bireylerin karşılaştığı bu risklerde ihtiyaçlarının fiili olarak karşılanması anlamı taşımaktadır. Bu nedenle sosyal güvenlik somut boyutu sosyal güvenlik kurumları ile yakın ilişkilidir. Soyut ve somut boyutunun yanısıra Alper, sosyal güvenlik hakkının kapsamını, "kişiler bakımından", "sosyal riskler bakımından" ve seviye bakımından (insan onuruna yaraşır seviye)" olarak üçe ayırmaktadır. Alper'e göre, bir ülkede sosyal güvenlik hakkının bireylere ne derecede tanındığı insanın değeri ile doğrudan ilişkilidir (Alper, 2015, s.2015).

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de sosyal güvenlik hakkının kapsamı gün geçtikçe genişlemiştir. Bu hak, ülkede yaşayan insanlar için vazgeçilmez bir hak olup, çalışma hakkı için tamamlayıcı niteliktedir. Irk, cinsiyet, din, dil, renk gibi hiçbir ayırımcı muamele, bu hakkın bireylere tanınmasının önüne geçemez.

Sosyal güvenlik hakkının uluslararası metinlerdeki en önemli örneği şüphesiz ki İnsan Hakları Evrensel Bildirgesidir. Bildirgenin 22. maddesi ve 25. maddesi doğrudan sosyal güvenlik hakkı ile ilgilidir. Buna göre:

> Madde 22
> Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, toplumsal güvenliğe hakkı vardır; ulusal çabalarla, uluslararası işbirliği yoluyla ve her Devletin örgütlenme ve kaynaklarına göre herkes insan onuru ve kişiliğin özgür gelişmesi bakımından vazgeçilmez olan ekonomik, toplumsal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir.[33]

Yukarıdaki madde dikkate alındığında insan onuru ile sosyal güvenlik hakkının yakın ilişkisi dikkat çekmektedir. Bu anlamda her birey, insan olarak, hiçbir ayırımcı muamele söz konusu olmadan bu hakka sahiptir. Aynı şekilde 25. madde aşağıdaki gibidir:

> Madde 25
> 1. Herkesin, kendisinin ve ailesinin sağlığı ve iyi yaşaması için yeterli yaşama standartlarına hakkı vardır; bu hak, beslenme, giyim, konut, tıbbi bakım ile gerekli toplumsal hizmetleri ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ya da kendi denetiminin dışındaki koşullardan kaynaklanan başka geçimini sağlayamama durumlarında güvenlik hakkını da kapsar.
> 2.Anne ve çocukların özel bakım ve yardıma hakları vardır. Tüm çocuklar, evlilik içi ya da dışı doğmuş olmalarına bakılmaksızın, aynı toplumsal korumadan yararlanır.[34]

Bireylerin insan onuruna yaraşır bir şekilde hayat sürebilmeleri için sosyal güvenlik hakkı doğrudan kişilere tanınması gereken bir haktır.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere nazaran daha düşük olması sebebiyle kadınların sosyal güvenlik hakkından erkekler kadar faydalanamadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Hiç şüphesiz, diğer bir etken de taerkil toplum düzenidir. Fakat istihdamda yer almayan evli kadınların da sosyal güvenlik hakkından eşleri üzerinden yararlanabildiğini belirtmek gerekmektedir.

İnsan onuruna zarar verilmeden bireylerin çalışma hakkından yararlanabilmesi için bir diğer yan hak ise zorla çalıştırma yasağıdır. Hemen hemen bütün insan hakları sözleşmeleri "kölelik", "zorla çalıştırma", "angarya" kavramlarını detaylandırmış ve

[33] https://www.ihd.org.tr/insan-haklari-evrensel-beyannames/ 28.10.2021
[34] https://www.ihd.org.tr/insan-haklari-evrensel-beyannames/ 28.10.2021

bunları yasaklamıştır. İnsan hakları alanında en önemli belge olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi de, aynı şekilde, 4. maddesi ile köleliği yasaklamıştır:

Madde 4

Hiç kimse, kölelik ya da kulluk altında tutulamaz; her türden kölelik ve köle ticareti yasaktır.[35]

Benzer biçimde, Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca 1966 tarihinde onaylanmış olan Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesinin 8. Maddesi de köleliğin ve zorla çalıştırmanın yasak olduğuna dair bir hüküm içermektedir:

> Madde 8
> 1. Hiç kimse köle durumunda tutulamaz; kölelik ve köle ticaretinin her şekli yasaklanacaktır.
> 2. Hiç kimse kul durumunda tutulamaz.
> 3. Hiç kimseden zorla ya da zorunlu olarak çalışması istenemez.

İnsan onurunu zedeleyen kölelik ile zorla çalıştırmaya ilişkin onaylanmış olan bu maddeler bireylerin çalışma haklarını kullanabilmeleri açısından da son derece önemlidir.

Bilindiği gibi çalışma hakkının kullanımı bireyin isteğine bağlıdır ve kişinin arzu ettiği bir işte çalışabilmesine olanak sağlamaktadır. Diğer anlamda, çalışma kavramı kişinin kendi iradesi ile bir yükümlülüğün altına girmesidir. Kişilerin bu yükümlülüklerin altına zorla sokulması hem insanların özgürlükleri ile bağdaşmaz hem de insan onuruna zarar verir. Çünkü bir süre sonra bu tarz zorlayıcı yükümlülükler kişiler için eziyet haline dönüşmektedir (İzgi ve Gören, 2002, s.172).

Christien van den Anker, Uluslararası Çalışma Örgütü "zorla çalıştırma" kavramını belirtirken, altı unsurun varlığının zorla çalıştırmaya sebebiyet gösterdiğini açıklamıştır. "Bu altı unsur şu şekildedir: işçilere yönelik tehditlerde bulunulması ve fiziksel zarar verilmesi, işyerlerinde işçileri sınırlı bir alana hapsetmek ve hareket alanlarının kısıtlanması, önceden yapılmış olan anlaşmaları bozarak ücret kesintisi yapmak ve ücretinin aşırı şekilde düşürülmesi, işçilerin iş yerinden ayrılmaması için kimlik vb. kişisel eşyalara el konulması, düzensiz göçmen statüsüne sahip olan işçilerin

[35] https://www.ihd.org.tr/insan-haklari-evrensel-beyannames/ 04.11.2021

işten ayrılmaması için gerekli merciilere bildirileceğinin tehdit olarak söylenmesi" (Anker, 2006, s.167).

Bu tarz durumların varlığında zorla çalıştırmanın köleliğe yakın bir durum olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Özellikle işçinin işten ayrılmaması için belli durumları yetkililere aktarılacağının söylenmesi bir anlamda şantaj olarak da ifade edilebilir. Tehdit ve şantaj ile insan onuruna gösterilen kötü muamele Türk Ceza Kanununun 107. Maddesi ile açıklanmaktadır. İlgili madde şantaj yapan kişinin tanımı şu şekildedir: "Hakkı olan veya yükümlü olduğu bir şeyi yapacağından veya yapmayacağından bahisle, bir kimseyi kanuna aykırı veya yükümlü olmadığı bir şeyi yapmaya veya yapmamaya ya da haksız çıkar sağlamaya zorlayan kişi…"[36]

Zorla çalıştırma ve angarya yasağının insan onurunu zedeleyeci bir durum olduğunu ifade etmek doğru olacaktır. Bu konu kapsamında 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 117. Maddesinin 2. Bendi insan onuru kavramına değinirken suçluların cezasına ilişkin hükmü de açıklamaktadır:

> Madde 117
> (1) Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikâyeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası verilir.
>
> (2) Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağlılığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adlî para cezası verilir.[37]

Yukarıda bahsedilen tamamlayıcı hakların yanısıra çalışma hakkının kollektif bir biçimde kullanılabilmesinin başında sendika kurma hakkı da yer almaktadır. Bilindiği gibi insan değerli ve onur sahibi bir varlıktır. Temel haklarını kullanabilmesi için hiçbir

[36] https://barandogan.av.tr/blog/mevzuat/tck-madde-107-santaj-sucu.html/ 04.11.2021
[37] https://barandogan.av.tr/blog/mevzuat/tck-madde-117-is-ve-calisma-hurriyetinin-ihlali-sucu.html/ 04.11.2021

ayırımcı muameleye maruz kalmamalıdır. Bu hakların kullanılabilmesi için aynı zamanda tamamlayıcı haklarından da faydalanabilmesi gerekmektedir. Bu süreçte de insan onuruna zarar verici muamelelerin yer almaması şarttır. Türk Dil Kurumu'na göre sendika, işçilerin veya işverenlerin kültürel ve toplumsal çıkarlarının yanısıra maddi kazançlarını da koruyabilmeleri ve geliştirebilmeleri için kurdukları birliktir.[38]

Sendikalar ilk olarak Avrupa'da çalışan işçiler tarafından her bakımdan daha güçlü olan işverenlere ve hükümete karşı kendi aralarında çıkarlarını korumak amacıyla kurulmuştur. O dönem itibariyle sendikalar işçi sınıfının başta ekonomik olmak üzere aynı zamanda sosyal haklarının da kazanılmasında önemli rol oynamıştır. Bu şekilde başlayan sendikalaşma süreci zorlu süreçler sonunda özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında uluslararası metinlerde yer almaya başlamıştır (Görmüş, 2012, s.3).

Sendikal örgütlenmede sınıf bilinci oldukça önemlidir. Avrupa'da başlayan sendikalaşma hareketleri zaman içerisinde hızlı bir şekilde ilerlemiştir. Osmanlı Devleti'nde sanayileşmenin diğer ülkelere göre geç başlaması sebebi ile Türkiye'de sendikalaşma hareketleri de geç başlamıştır. Ülkemizde 1870'li yıllar itibariyle çalışanlar arasında kurulan yardımlaşma dernekleri sendikalaşmanın ilk aşamaları olarak kabul edilmektedir (Tiyek, 2020, s.394). Bugün Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkeleri arasında bakıldığında Türkiye'de sendikalaşma oranının çok yüksek olmadığı görülmektedir. Bunun sebepleri arasında ülkenin ekonomik koşullarının iyi olmaması, iş kaybetme korkusu nedeniyle psikolojik kaygılar gibi faktörleri sıralamak yanlış olmayacaktır. OECD verilerine göre 2017 yılı itibariyle Türkiye'de sendikalaşma oranı %8,6'dır. 2016 yılı itibariyle toplu iş sözleşmesi kapsamı ise %7'dir. Görüldüğü üzere Türkiye bu oranlarla OECD ülkeleri arasında son sıralarda yer almaktadır.[39]

Anayasanın 51. maddesi doğrudan sendika kurma hakkı ile ilgilidir. İlgili hakkın, bireylerin sosyal ve ekonomik menfaatlerini korumaya yönelik olduğu belirtilmiştir:

Sendika Kurma Hakkı

[38] https://sozluk.gov.tr/ 05.11.2021
[39] https://www.evrensel.net/haber/375432/verilerle-turkiyede-sendikalasma-ve-isci-hareketi/ 05.11.2021

> Madde 51. - Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.[40]

Unutulmamalıdır ki, demokratik toplumlarda örgütlenme özgürlüğü ve sendika kurma özgürlüğü vazgeçilmez hakların başında gelmektedir. Bu anlamda çalışma hakkının kullanılabilmesi ve bütünlüğü açısından son derece önemlidir. Bununla birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütünün de belirlediği üzere, çalışanlar sendikalara üye olup olmama konusunda özgür olmalıdırlar.

2010 senesi Anayasa değişikliği öncesinde ilgili madde içerisinde, "Aynı zaman içerisinde ve aynı iş kolu dâhilinde birden fazla sendikaya üye olunamaz." ibaresi yer almaktayken, 2010 yılı sonrasında aynı iş kolu dâhilinde birden fazla sendikaya üye olunabilmesinin yolu açılmıştır.

Toplanma ve örgütlenme özgürlüğü sendika kurma hakkı ile yakından ilişkilidir. Çünkü bireyler barışçıl bir ortamda toplanma özgürlüğüne ve sendika kurma hakkına sahiptir. Bakıldığında bu hakların bütünü örgütlenme özgürlüğüne denk gelmektedir. Avrupa Birliği Temel Haklar Sözleşmesinin 12. maddesi toplanma ve örgütlenme özgürlüğü ile alakalıdır:

> 1. Herkes, barışçıl bir biçimde toplanma özgürlüğü ile her düzeyde, özellikle siyaset, sendika ve yurttaşlıkla ilgili konularda örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu, herkesin kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikalara girme hakkını da içerir.[41]

Hak ve insan kavramları üzerinde temellendirilmiş olan insan hakları, insan onurunun korunmasını esas alır. O nedenle tüm hakların temelinde insanın değerli bir varlık olduğu ve onur sahibi olduğu unutulmamalıdır. Çünkü insan hakları evrenseldir ve tüm ilkeleri birbiriyle bütünlük içindedir. Bu bütünlük mantığı ile bakıldığında aynı durum çalışma hakkı için de söz konusudur. Çalışma hakkından bahsedebilmek için

[40] https://www5.tbmm.gov.tr//develop/owa/tc_anayasasi.maddeler?p3=51/ 12.11.2021
[41] https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708 / 12.11.2021

birtakım yan hakların da bireylere tanınıyor olması gerekmektedir. Bu diğer tüm yan haklar aynı şekilde insan onurunu koruyor olmalıdır. Aksi halde çalışma hakkından söz edilemez. Sosyal ve ekonomik temelli olan çalışma hakkı bireylerin haysiyet ve insan onurunu koruyacak şekilde hayatını idame ettirebilmeleri için vazgeçilmez niteliktedir. Tolga Şirin'in de bahsettiği gibi ekonomik ve sosyal haklar insan onurunun doğasında vardır. Bu anlamda hem medeni hem de siyasal haklar gibi sosyal ve ekonomik haklar da insan haklarının önemli ögelerini oluşturmaktadır. Bu iki kategori birbiriyle bağımlıdır ve doğrudan insan onuru ile alakalıdır (Şirin, 2014, s.345). Unutulmamalıdır ki insan haklarının merkezinde insanın değerli bir varlık olduğu bilinci yer almaktadır. O nedenle temel haklardan biri olan çalışma hakkı için de insan onurunun korunması birincil husustur. Çalışma hakkı kapsamında bireyin onurunu koruyarak yaşamını idame ettirebilmesi gerekmektedir.

2.3 Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları ve Çalışma Hakkı

1949 yılında kurulmuş olan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), Avrupa Konseyi'ne bağlı olarak görev alan uluslararası bir platformdur. AİHM'de görev alan hâkimler sözleşmeye taraf olan devletlerin sayısı kadardır ve bugün itibariyle 47 kişidir. Mahkemede yer alan birimler idari ve yargısal birimler olarak iki kategoriye ayrılmıştır. Mahkeme Genel Kurulu ve filtraj bölümü mahkemenin idari birimlerini oluştururken; komiteler, daireler ve tek hâkim ise mahkemenin yargısal birimini oluşturmaktadır.[42]

Önceki bölümlerde de aktarıldığı üzere insan hakları evrenseldir ve bu hakların bütün insanlara ayırım gözetmeksizin tanınması şarttır. Bu haklar bir bütün olarak tüm insanları ilgilendirdiğinden ötürü uluslararası anlaşmalar ve mahkemelerce koruma altına alınmıştır. Bu anlamda atılan en önemli adımlardan biri olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 4 Kasım 1950 yılında Roma'da yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşmenin şüphesiz ki en önemli özelliği İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde yer alan hakları koruma altına alma amacıyla bir mahkeme kurmuş olmasıdır. Sözleşmeyi imzalamış olan devletler "sözleşmeye taraf devletler" olarak adlandırılmaktadır. Böylece bu devletler dil, din, cinsiyet, ırk gibi ayırımcı muamelelere karşı vatandaşlarını korumayı

[42] https://www.anayasa.gov.tr/tr/yayinlar/insan-haklari-bilgi-bankasi/avrupa-insan-haklari-mahkemesi/aihm-yapisi/ 04.12.2021

görev edinmenin yanı sıra aksi bir durumda bir mahkeme tarafından da yargılanmayı da peşinen kabul etmiş sayılmaktadırlar. Sözleşmenin zorla çalıştırma, insan onurunu zedeleyen davranışları reddetme, köleliği yasaklama gibi maddelerinin olması çalışma hakkının korunması yönünde oldukça önemlidir. AİHM ekonomik ve sosyal hakları ile siyasi ve medeni hakların birbirinden ayrılmaması gerektiğini; bu hakların birbirinin tamamlayıcısı olduğunu kabul etmektedir (Göztepe, 2011, s.95). Bununla birlikte AİHM çalışma yaşamının insan hayatındaki rolünün önemine sık sık vurgu yaparak, bu hakka karşı yapılan bir muamelenin bireylerin özel yaşamlarına müdahale olduğunu belirtmiştir. Bu fikrini ise Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)'nin 8. maddesi ile detaylandırmıştır. İlgili madde şu şekildedir:

> 1-Herkes özel hayatına, aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir. 2-Bu hakkın kullanılmasına bir kamu otoritesinin müdahalesi, ancak ulusal güvenlik, kamu emniyeti, ülkenin ekonomik refahı, dirlik ve düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için, demokratik bir toplumda zorunlu olan ölçüde ve yasayla öngörülmüş olmak koşuluyla söz konusu olabilir.[43]

Bu madde ile beraber özel hayatın korunması, aile hayatının korunması, konut hakkının korunması gibi temel haklar güvence altına alınmıştır.

Bununla beraber AİHM, çalışma hakkının tanımına ve esasına ilişkin Avrupa Sosyal Şartı'nın çalışma hakkına ilişkin maddesini esas almaktadır. Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. Bölümü çalışma hakkının esaslarını içermekmektedir. Buna göre:

> 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.

[43] http://ermumcu.av.tr/avrupa-insan-haklari-sozlesmesinin-8-maddesinin-tahlili/ 04.12.2021

> 4- Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı vardır.[44]

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin çalışma hakkına ilişkin çalışmalarını incelerken, Avrupa Sosyal Şartı'nın çalışma özgürlüğü kavramına da değinmek gerekmektedir. Avrupa Sosyal Şartı'nın denetleme organı olan Avrupa Sosyal Hakları Komitesi, çalışma özgürlüğü kavramına geniş bir pencere kazandırmıştır. Komiteye göre çalışma özgürlüğü her şeyden önce ayırımcılık yasağına vurgu yapmaktır (ECSR, 2008, s.20-22). Böylece ayırımcılık yasağı, bireylerin hem çalışma hakkına erişimde, hem iş yaşamı boyunca hem de iş ilişkilerini sona erdirirken her türlü ayırımcı muamelenin ortadan kaldırılmasını sağlayacaktır.

Çalışma özgürlüğünün bir diğer boyutu ise zorla çalıştırılma yasağını kapsamaktadır. Zorla çalıştırılma yasağına ilişkin düzenlemeler AİHS kapsamında da yer almaktadır. Sözleşmenin 4. maddesi zorla çalıştırılma yasağı ve köleliğe ilişkindir. İlgili madde şu şekildedir:

> Madde 4
> Kölelik ve zorla çalıştırma yasağı
> 1. Hiç kimse köle ve kul halinde tutulamaz.
> 2. Hiç kimse zorla çalıştırılamaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz.
> 3. Aşağıdaki haller bu maddede sözü geçen "zorla çalıştırma veya zorunlu çalışma"dan sayılmazlar:
> a. Askeri nitelikte bir hizmet veya inançları gereğince askerlik görevini yapmaktan kaçınan kimselerin durumunu meşru sayan ülkelerde bu inanca sahip kimselere zorunlu askerlik yerine gördürülecek başka bir hizmet;
> b. Toplumun hayat veya refahını tehdit eden kriz ve afet hallerinde istenecek her hizmet..[45]

Bilindiği gibi bireylerin çalışma hakkından tam olarak yararlanabilmesi için belli birtakım yan hakların da kişilere tam olarak sağlanabiliyor olması gerekmektedir. Aynı şekilde bireylerin kendi bilgi ve becerilerini kullanabilecekleri işlerde çalışabilmeleri ve bu işlere erişimlerinin kolay olabilmesi oldukça önemlidir. Bu durum istihdamın

[44] https://www.anayasa.gov.tr/media/3680/avrupasosyalsarti /04.12.2021
[45] http://www.batman.gov.tr/avrupa-insan-haklari-sozlesmesi/ 11.12.2021

sürekliliğinin sağlanabilmesi açısından önemli bir durumdur. Bu noktada bahsetmek gerekir ki Avrupa Sosyal Şartı istihdamın sürekliliğinin desteklenmesi gerektiğini savunmaktadır. Avrupa Sosyal Şartı bu nedenle akit taraflara iş bulma hizmeti sunmaları sorumluluğunu yüklemektedir. Bununla birlikte bireylerin becerilerinin gelişebilmesi, gelişen becerileri ile istihdama katılabilmeleri için ise akit taraflara mesleki eğitim sunma sorumluluğu da yüklemektedir. Böylece istihdamın sürekliliği ile kaliteyi yakalama hedefinin ortak olduğunu göstermeyi amaçlamaktadır.

Türk Anayasa Hukukuna bakıldığında, çalışma hakkının Anayasanın 49. maddesinde hem bir ödev hem de bir hak olarak tanımlandığı görülür. Aynı şekilde, ilgili maddeye 2001 yılında eklenen bir fıkra ile bu hakkın korunmasının devlete verildiği belirtilmiştir. İlgili madde ve eklenen fıkra şu şekildedir:

> Çalışma hakkı ve ödevi
>
> Madde 49 – Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.
> (Değişik fıkra: 3/10/2001-4709/19 md.) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.[46]

Anayasamızda çalışma hakkı ve çalışma özgürlüğü iki ayrı maddede ele alınmıştır. Anayasanın 48. maddesi çalışma özgürlüğü hakkındadır. Buna göre:

> Çalışma ve sözleşme hürriyeti
>
> Madde 48 – Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.[47]

Yukarıdaki maddeler ışığında söylenebilir ki çalışma hakkı iki boyutludur. Öncelikle bu hakkın devlet tarafından güvence altına alınması ve hiçbir ayırım gözetmeksizin bütün kişilere eşit olarak tanınabilmesi gerekmektedir. Diğer boyutu ise işverenlerin çalışanlarına karşı takındığı tutum ile ilgilidir. Çalışanların emeğinin

[46] https://www.icisleri.gov.tr/kurumlar/icisleri.gov.tr/IcSite/illeridaresi/Mevzuat/Kanunlar/Anayasa/ 11.12.2021
[47] https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709./ 11.12.2021

sömürülmemesi, adil bir ücret anlayışı ile ücretlendirilebilmesi, işyeri koşullarının elverişli olması gibi durumların işveren tarafından sağlanabiliyor olması gerekmektedir. Tüm bu yan hakların sağlanamadığı durumlarda çalışma hakkından bahsedebilmek mümkün olmamaktadır.

AİHM, çalışma hakkının bireylerin özel yaşamı ile doğrudan bağlantılı olduğuna değinmektedir. Çünkü çalışma hakkının bireylerin kişisel gelişiminde de önemi büyüktür. Buradan yola çıkarak AİHM çalışma hakkının unsurlarının haksız yere işten çıkarılma ve çalışma yaşamına erişim hakkı olarak belirlemiştir. Bilindiği gibi bireyler çalışarak hem kendi hem de ailelerinin geçimlerini sağlayabilmektedirler. Bunun yanı sıra çalışma hayatı ile kişisel becerilerini geliştirebilme imkânı da kazanmaktadırlar. O nedenle AİHM'nin çalışma hakkını bireylerin özel yaşamına saygı hakkı çerçevesinde 8. Maddede değerlendirmesi oldukça doğru bir bakış açısıdır.

Haksız yere işten çıkarılma durumu AİHM kararlarınca hem çalışma hakkı kapsamında hem de bireyin özel hayatına saygı hakkı kapsamında değerlendirilmektedir. AİHM, konuyu incelerken iki durumda haksız işten çıkarılmayı AİHS tarafından korunan bir hak olarak görmüştür. Bu incelemelerin bir kısmı, AİHS kapsamında bulunan haklardan birinin kullanımının yaptırımı olarak işten çıkarılma durumlarıdır. Böyle bir durumda AİHM konuyu kendi yetki alanında görmektedir. AİHM'nin haksız yere işten çıkarılmaya ilişkin verdiği ikinci grup kararında ise, bireylerin işten çıkarılma durumlarının özel hayatlarına doğrudan bir müdahale teşkil ettiği durumlara ilişkin kararlardır. AİHM'nin özel hayata saygı kapsamında ele aldığı kararlar arasında bireylerin cinsel tercihleri ile ilgili başvurular önemli bir paya sahiptir. Bakıldığında, bireylerin cinsel tercihleri doğrudan kişilerin özel hayatlarına ilişkin bir durumdur. Bu nedenle cinsel tercihleri sebebiyle işten çıkarılan kişilere ilişkin AİHM, AİHS'nin 8. maddesi ile bireylerin özel yaşama saygı haklarının ihlal edildiğine karar vermiştir (Birben, 2016, s.156). Belirtmek gerekir ki, AİHM'nin almış olduğu tüm bu kararların kökeninde mahkemeye yapılan başvurular büyük önem taşımaktadır. Aynı şekilde AİHM kişilerin HIV virüsü sebebiyle işten çıkarılma durumlarının AİHS'nin

hem 8. maddesi hem de 14. maddesini ihlal ettiğini vurgulamaktadır.[48] AİHS'nin 14. maddesi aşağıdaki gibidir:

> Madde 14
> Ayrımcılık yasağı
> Bu Sözleşme'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.[49]

AİHM kapsamında haksız yere işten çıkarılmaya ilişkin verilebilecek örnekler daha da çoğaltılabilir. Bir siyasi partiye üye olma sebebiyle işten çıkarılan bir birey de AİHM kararlarınca haksız yere işten çıkarılmaya örnek teşkil etmektedir. Bu sebep nedeniyle bireyin işten çıkarılıyor olması durumu AİHS'nin 11. Maddesi ile çelişmektedir. İlgili madde toplantı ve dernek kurma özgürlüğünün ihlaline yöneliktir. Buna göre:

> Madde 11
> Toplantı ve dernek kurma özgürlüğü
> 1. Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir.[50]

Tüm bu örnekler ışığında AİHS'nin 6. maddesi olan adil yargılanma hakkı büyük önem taşımaktadır. İlgili madde işten çıkarılan bireylerin haksız kararlar karşısında yargı yolunun açık olduğunu ifade etmektedir. Böyle durumlarda karar AİHM tarafından AİHS'nin 6. maddesi kapsamında değerlendirilmektedir. 6. madde aşağıdaki gibidir:

> Madde 6 - Adil yargılanma hakkı
> 1. Her şahıs gerek medeni hak ve vecibeleriyle ilgili nizalar gerek cezai sahada kendisine karşı serdedilen bir isnadın esası hakkında karar verecek olan, kanuni, müstakil ve tarafsız bir mahkeme tarafından dâvasının mâkul bir süre içinde

[48] ECHR, I.B. v. Greece, Appl. No: 552/10, 03.01.2014 / 19.12.2021
[49] http://madde14.org/index.php?title=Avrupa_%C4%B0nsan_Haklar%C4%B1_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi / 19.12.2021
[50] https://www.yargitay.gov.tr/documents/AIHM / 19.12.2021

> hakkaniyete uygun ve aleni surette dinlenmesini istemek hakkını haizdir.
> 2. Bir suç ile itham edilen her şahıs suçluluğu kanunen sabit oluncaya kadar masum sayılır.[51]

Bu madde ile beraber işten çıkarılan kişinin, ilgili karara karşı yargı yolunun açık olup olmadığı veya bu kararın meşru olup olmadığını ölçebilme durumu söz konusudur.

AİHM'nin çalışma hakkı kapsamında verdiği kararları araştırırken Emel Boyraz/Türkiye kararını incelemek faydalı olacaktır. İlgili başvuruda Emel Boyraz isimli başvurucu geçmesi gereken sınavlardan yeterli puanları alarak geçmiş ve güvenlik görevlisi olmaya hak kazanmıştır. Ancak kadın olması sebebiyle yani, "erkek olmadığı" ve "askerlik görevini yerine getirmediği" gerekçeleriyle işe atanmamış, kadın olması sebebiyle işin gerektireceği sorumlulukları yerine getiremeyeceği gerekçesiyle işe alınmamıştır. Emel Boyraz ise kendine sunulan ilgili gerekçeleri 2000 senesinde yargı yoluna, ardından ise AİHM'ne taşımıştır. AİHM, sunulan gerekçenin işten çıkarmada ayrımcılık olduğu kararına varmış, aynı zamanda AİHS'nin 8. ve 14. maddesi ile de çeliştiğini belirtmiştir.[52] Bununla birlikte belirtmek gerekir ki, AİHM tarafından haklı bulunan Emel Boyraz'a 10 bin Euro değerinde tazminat ödenmesine karar verilmiştir. Böylece Boyraz'ın 2000 yılında başlayan hukuk savaşı 2014 yılında neticelenmiştir.

AİHM'nin Türkiye kararları dâhilinde Özpınar kararını da incelemek faydalı olacaktır. Hâkimlik mesleğini sürdüren Arzu Özpınar 20 Mayıs 2002 tarihinde bir tebliğ ile bilgilendirilmiştir. Tebliğ doğrultusunda kendisine yapılan suçlamalar şu şekildedir:

Annesiyle kavga edip evi ayırdıktan sonra evinin kirasını evli ve dört çocuklu bir beyin ödüyor olması, bahsedilen beyin bir avukat olması ve yakın ilişki yaşıyor olmaları, kendisinden ayrı evde yaşayan annesi ile adliye sarayında yüksek sesle kavga etmiş olması, yargıçlık mesleğine yakışmayacak şekilde aşırı makyaj yapması, herhangi bir mazeret belirtmeksizin iş yerine geç gelmesi, erken çıkması ve bazı duruşmalara katılmaması.

[51] https://www.izmirbarosu.org.tr/ 26.12.2021
[52] ECHR, Emel Boyraz v. Turkey, s 56.

Başvurucu Arzu Özpınar belirtilen ilgili sebeplerin AİHS'nin 8. ve 13. maddesi ile korunan özel yaşama saygı hakkını ihlal ettiğini belirtmiştir. Dava süresi dâhilinde mahkeme de aynı şekilde özel yaşamın kapsamının çok geniş olduğuna ve sınırılandırılamayacak olduğuna hatırtlatma yapmıştır. 2004 yılında neticelenen mahkeme ilgili şikâyetlerin sözleşmenin 8. ve 13. Maddesinin ihlali olduğuna vurgu yaparken; diğerlerinin kabul edilemezliğine karar vermiştir.[53]

Yukarıdaki örnekler ışığında da görüldüğü üzere AİHM insan hakları ışığında çalışma hakkı ihlallerini sıklıkla inceleme alanına almıştır. İlgili kararlarını ise AİHS kapsamında vermiştir.

Bireysel başvurular kapsamında bakıldığında Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuruları inceleme yetkisi için Anayasa'nın 148. maddesi dikkate alınmıştır. İlgili 148. maddenin 3. fıkrası aşağıdaki gibidir:

> Herkes, Anayasada güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından, ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilir. Başvuruda bulunabilmek için olağan kanun yollarının tüketilmiş olması şarttır.[54]

Bireysel başvurular için yetkilerinin yanı sıra AİHS'ne ek protokollerini de Anayasa Mahkemesi'nin yetkisi altında olduğu bilinmektedir. Belirtmek gerekir ki, Anayasa Mahkemesi hem AİHS hem de Anayasada bulunan hakları bireysel başvurular kapsamında ele almakta; bu hakların dışında yer alan başvuruları inceleme alanında görmemektedir (Karaman, 2013, s.161). Anayasa Mahkemesi başvuruların yorumlarında sıklıkla AİHM'nin kararlarına atıfta bulunarak AİHM'nin değerlendirmelerini örnek alarak kararlarını vermektedir.

Sonuç olarak AİHM'nin çalışma hakkına ilişkin kararları incelendiğinde konunun AİHS tarafından sıkça düzenlenen kararlar arasında yer aldığı görülmektedir. Bunu yaparken çalışma hakkının hem sosyal ve ekonomik haklar içinde olduğu hem de kişilerin doğrudan özel hayatı ile ilgili olduğu sık sık vurgulanmıştır. Aynı şekilde

[53] http://www.hukukdergi.hacettepe.edu.tr/dergi/C2S1ceviri2.pdf/ Özpınar kararı/ 02.01.2022
[54] http://www.turkhukuksitesi.com/mevzuat.php?mid=5978/ 02.01.2022

görülmektedir ki, AİHM kararları kapsamında başvurucuların başvuruları değerlendirilirken çalışma hakkının kişilerin özel hayatının bir parçası olduğu belirtilmektedir. Bu bakış açısı dâhilinde çalışma hakkının önemli bir hak olduğu ve herhangi bir ayırımcı muameleye maruz bırakılmadan hem kadınlara hem de erkeklere eşit şekilde tanınması gerektiği unutulmamalıdır. AİHM'nin bu bakış açısı gerek Türkiye'de gerekse dünyada kadın istihdamının gelişmesine önemli bir katkı sağlamaktadır.

BÖLÜM 3. KADINLARIN İNSAN HAKLARI VE ÇALIŞMA HAKKI

Daha önceki bölümlerde de sıklıkla bahsedildiği gibi çalışma hakkı kavramı "çalışma" ve "hak" kavramlarının birleşiminden oluşmaktadır. Bununla birlikte "çalışma" insana özgü olan ve hayat faaliyetlerini sürdürebilmek için gerekli olan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ifadelerden anlaşılacağı üzere çalışma hakkı hem kadınlara hem erkeklere ayırımcılık gözetmeden eşit olarak tanınması gereken bir haktır. Fakat gerek Türkiye'de gerekse dünyada birçok ülkede kadınların bu hakka erişimde sık sık problemler yaşaması, çalışa hayatına katılma sürecin ve çalışma hayatında kalmanın kadınlar açısından çok kolay olmadığını gözler önüne sermiştir. En temel insan haklarından biri olan çalışma hakkı, bir anlamda, diğer haklara erişimi de etkiler niteliktedir. Diğer bir deyişle, kadınların erkeklerle eşit olarak çalışma hakkından faydalanamaması ise bu durumda kadınların diğer haklara erişiminde de zorluk yaşadığı gerçeğini göstermektedir.

3.1 Çalışma Hakkı ve Kadın İstihdamı

Önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere genel anlamda çalışma hakkı, devlet tarafından toplumun tüm bireylere hiçbir ayırım gözetmeden sağlanması gereken temel bir insan hakkıdır. Çalışma hakkı bireylere tanınırken, kişilerin insan onuruna yaraşan düzeyde bir işte çalışmaları, sonucunda ise insan onuruna yaraşan bir ücret ile ücretlendirilmeleri gerektiği unutulmamadır. Çünkü çalışma hakkı "ne olursa olsun bir işte çalışmak" değildir. Çalışma koşullarının ve ücretlendirme politikasının insanca yaşanabilmesini sağlayacak nitelikte olması oldukça önemlidir.

Günümüzde bakıldığında toplumsal refah düzeyini belirleyen en önemli unsurlardan birisi kadın istihdamıdır. Bu anlamda kadınların işgücüne katılım oranlarını artırmak toplumsal gelişimin önemli etkenlerinden biridir. Fakat buna rağmen, istatistikler göz önüne alındığında kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere nazaran oldukça düşük olduğu görülmektedir. Kadın istihdamı toplumlarda ekonomik ve sosyal kalkınmanın yanı sıra daha yüksek gelirin hane içine girmesi yönünden de oldukça önemlidir. Ancak kadının işgücünden yoksun bırakıldığı toplumlarda bu durum

ekonomik kayıp olarak da gözlemlenmektedir. Her yıl yayınlanan Dünya Ekonomik Forumu 2020 yılı raporuna bakıldığında 156 ülke arasında kadın ve erkek nüfusu arasındaki cinsiyet eşitsizliğini ele alan indeks göze çarpmaktadır. 2019 yılındaki endeksle kıyaslandığında Türkiye'nin 3 basamak gerileyerek 133. Sırada yer aldığı görülmektedir. Bu anlamda diğer ülkeler ile bir kıyaslama yapıldığında 156 ülke arasından son sırada Afganistan'ın yer aldığı görülmektedir. Son on sırada yer alan ülkelerin Asya ve Afrika kıtası ülkeler olduğu görülmektedir. Tam tersi duruma bakılmak istendiğinde aşağıdaki tabloda da görülebileceği üzere İzlanda'nın cinsiyet eşitliğine sahip birinci ülke olduğu belirtilmektedir(Global Gender Report,2020).

Tablo 1 *Cinsiyet Eşitliği Tablosu, En iyi 10 ülke*

Rank	Country	Gender gap closed to date
1	Iceland	89.2%
2	Finland	86.1%
3	Norway	84.9%
4	New Zealand	84.0%
5	Sweden	82.3%
6	Namibia	80.9%
7	Rwanda	80.5%
8	Lithuania	80.4%
9	Ireland	80.0%
10	Switzerland	79.8%

Bu durumun sebepleri incelendiğinde öncelikle ataerkil toplum özellikleri göze çarpmaktadır. Bu tarz toplumlarda kadının çalışma hayatında yer almasına izin verilmemekte, kadınların görevlerinin evleri ve çocuklarının bakımları ile sınırlandırıldığı görülmektedir. Aynı şekilde toplumsal ayırıcımlık, eğitimden kadınların erkekler kadar faydalanamaması ve kültürel rol ve beklentiler gibi sebepler kadınların istihdamdan pay alamamasına sebep olarak sıralanabilir.

Geçmişe bakıldığında kadınların çalışma hayatına girmeleri erkeklerin savaşlara katılma zorunlulukları sebebiyle I. ve II. Dünya Savaşlarına denk gelmektedir. Daha öncesinde çoğunlukla tarımda ücretsiz olarak çalışan kadınlar bu dönemlerde yavaş

yavaş sanayiye yönelmişlerdir. Erkeklerin savaşta olması sebebiyle sanayide kadının işgücüne ihtiyacın önünü açmıştır (Altan ve Ersöz, 1994, s32). Ardından fabrikaların toplumlarda daha fazla yer almasıyla endüstrileşmenin hız kazanması sonucu kadınlara yeni roller biçilmeye ve kadının gücü yavaş yavaş fark edilmeye başlanmıştır. Böylece toplumsal yaşamda kadınlar rol almaya başlamışlardır. Sanayileşme ile birlikte kadının çalışma yaşamına dahil olması ve ihtiyaç duyulan istihdam boşluğunu doldurması ile birlikte kadınlar belli haklar talep etmeye başlamışladır (Özdemir, vd., 2012, s.115). Daha önce de bahsedildiği gibi önce düşük ücretler ve zor koşullar altında çalışan kadınlar zamanla erkeklerle aynı ücretleri talep etmeye başlamışlardır.

Günümüzde, bakıldığı zaman kadınların hala erkeklerle eşit şekilde çalışma hakkından yararlanamamasına rağmen, birtakım iyileştirici durumlardan bahsetmek doğru olacaktır. Öncelikle gelişen eğitim imkanlarıyla özellikle büyük şehirlerde kız çocukları erkekler ile eşit imkanda eğitimden faydalanabilmeye başlamışlardır. Bununla birlikte demografik yapıdaki değişimler aynı şekilde kadınların çalışma hayatına katkı sağlamıştır. Anne olan kadınlar için koruyucu yasaların çıkarılması, çocuk bakımlarının üstlenilmesi gibi iyileştirmeler kadınların günümüzde çalışma hakkından yararlanabilmesine olanak sağlamaktadır. Tüm bu iyi olanakların yanı sıra istatistikler kadınların henüz istihdamda erkekler kadar yer edinemediğini göstermektedir. Unutulmamalıdır ki çalışma hayatı kadınlara yalnızca ekonomik özgürlük kazandırmaz. Aynı zamanda kadınların özgüvenlerini artırarak, toplumda saygınlıklarını kazanmalarına da yardımcı olmaktadır. Çok önemli başka bir nokta da, insana layık bir yaşam sürmenin bir şartının da kişinin kendini geliştirip gerçekleştirmesi olduğu göz önünde tutlarak çalışma yaşamının bunu sağlayan mecralardan biri olmasıdır. Kadınlar toplum içerisindeki yerlerini koruyarak sosyal ve ekonomik gelişmelerden yararlanıp işgücü katılımına destekte bulunabilmektedirler. Bu noktada sosyal devletin öneminden bahsetmek doğru olacaktır. Çünkü kadınların iş hayatına karışıp iş ve aile yaşamlarını dengede tutabilmeleri için devletin çalışan kadınlara yönelik desteği oldukça önemlidir.

Günümüzde kadınların sadece “kadın” olmalarından dolayı çalışma hakkına erişimde dolayısıyla da istihdamda yer edinebilmelerinde yaşanan sıkıntıları sıralamak gerekmektedir. Öncelikle belirtmek gerekir ki tarih boyunca ataerkil aile ve kültür yapıları kadın ve erkek arasındaki ayırımcı muamelelerin her zaman başında gelmiştir.

Bu düzene göre kadın ve erkek arasındaki iş bölümü oldukça nettir. Erkek evine para getirmekle yükümlü, kadının ise birincil görevi ev ve çocuklarının bakımını üstlenmektir. Bu düzene göre ekonomik olarak güçlü olan erkek, evde de söz sahibidir. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, erkek üretimde bulunurken, kadının tek görevi soyun devamını ve evinin bakımını sağlamaktır. Bu aile ve toplum düzeninde kadınların eğitimden faydalanmaları kısıtlanmış, eğitim hakkı ve çalışma hakkı gibi insan haklarına ulaşamamışlardır.

Kadınların çalışma hakkına erişimlerinde cinsiyet ayırımcılığına takılmaları gerçeğini incelemek gerekmektedir. Ayırımcılık birtakım grupların veya kişilerin toplumun diğer kesiminden ekonomik, sosyal veya siyasi olarak dezavantajlı konuma sürüklenmeleri olarak ifade edilebilir (Yıldırım, 2017, s.302). Bu tanımdan yola çıkarak kadınların bugün çalışma yaşamında karşılaştığı zorlukların temelinde cinsiyet ayırımcılığı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Kadınların yalnızca kadın olmalarından dolayı erkeklerden farklı bir konumda olmaları gerçeği ayırımcı muameleye açık bir örnektir. Çalışma hayatı içerisindeki cinsiyet farklılığı kadınlara kendilerini geliştirmeye izin verilmeyen şekilde iş tanımlarının verilmesi, erkeklerden daha düşük ücret almaları gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır.

Aynı şekilde eğitimden kadınların erkekler kadar faydalanamamaları da bir diğer ayırımcı muamele örneğidir. Eğitim yalnızca kitaplardaki bilgilerin bireylere aktarılma süreci değildir. Eğitim bireylerin tüm sosyalleşme ve varoluş süreçlerini kapsayan, bireylere özgüven, bilgi ve birikim kazandıran bir sürecin bütünüdür. Bu anlamda belirtmek gerekir ki eğitimin temel amacı bireylerin yetenek ve becerilerinin geliştirilmesine katkı sağlamak, onların olumlu yönde ilerlemesine yardımcı olmaktadır (Güney, 2000, s.64). Fakat pratikte görülmektedir ki kadınlar erkekler kadar eğitimden faydalanamamakta, bununla beraber işgücüne katılımda da sorun yaşamaktadır. Fakat kadınların iyi bir eğitim alabilmeleri iş yaşamları açısından oldukça önemlidir. Şüphesiz ki iyi bir eğitim alan kadın iş hayatına nitelikli olarak katılacak ve daha yüksek bir ücret alabilecektir. Bununla birlikte eğitim seviyesi yüksek olan bir kadın, iş ve aile yaşamını daha iyi dengeleyebilecektir. Çünkü gelirinin yüksek olması sebebiyle çalışan bir kadın ev ve çocuk bakımı açısından piyasadan hizmet alabilme olanağı bulacaktır. Önemle belirtmek gerekir ki kadınların hem okul süreçlerinde hem de iş yerlerinde edindikleri

tecrübeye hayatları boyunca ihtiyaçları vardır. Bu nedenle kadınlara yönelik eğitimde eşitsizliğin ortadan kaldırılması son derece önemlidir. Bu eşitsizliği ortadan kaldıracak politikaların belirlenmesi ve uygulanması gerekmektedir.

Kadınların istihdam sürecinde yaşadığı diğer bir duruma cinsel tacizler örnek verilebilir. Cinsel taciz dendiğinde çoğunluğun aklına doğrudan kadınlara yapılan etik olarak problemli davranışlar gelmektedir. Bunun bu şekilde olmasının sebebi gerçekten de kadınlara yönelik yapılan tacizin erkeklere yönelik olandan çok fazla olmasıdır. Bu durum işyerlerinde de sıklıkla yaşanmaktadır. Taciz kelimesi genel olarak kişileri rahatsız etme, kişilere istenmeyen davranışlarda bulunma anlamı taşımaktadır. Cinsel taciz ise ahlaksal olarak kişilere yanlış bir davranışta bulunma, sıkıntı yaratma ifadesi anlamındadır. Çalışma yaşamında cinsel taciz ise maddi güce veya etkili konuma sahip kişiler tarafından karşı cinse birtakım ahlak dışı davranışlarda bulunma olarak ifade edilebilir (Sarmaşık, 2009, s.4). Avrupa Birliği Konsey Yönetmeliği ise cinsel tacizi şu şekilde açıklamaktadır: "Bireyin karakterini zedeleme amacı taşıyan, göz korkutan, onur zedeleyen, kişileri küçük düşüren, cinsel içerikli sözlü veya sözlü olmayan davranıştır" (Eurofound, 2013, s.4).

Yapılan araştırmalar iş yerlerinde cinsel tacize uğrayanların çoğunluğunun kadın olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde erkekler de cinsel tacize uğrasalar dahi yapılan araştırmalar kadınların uğradıkları cinsel tacizin daha olumsuz sonuçlar doğurduğunu belirtmektedir. Cinsel taciz sadece fiziki olarak birtakım davranışlarda bulunmak anlamına gelmemektedir. Bunun yanıda, cinsellik içeren imalar, mimikler, argo dil kullanılması gibi şeyler de cinsel taciz kategorisi içinde yer almaktadır. Kadınların iş yaşamlarında cinsel tacize daha çok uğraması şüphesiz ki kadınları iş yaşamlarından soğutmakta ve özgüvenlerini zedelemektedir. Bu nedenle daha çekingen davranan kadınlar, bir süre sonra iş yaşamından da uzaklaşabilmektedirler. Devletin bu konuda cinsel tacizde veya sapkın hareketlerde bulunan bireylere ceza uygulaması gerekmektedir. Yonca Toker'e göre cinsel tacizi biçim ve şiddetine göre farklı kategorilerde—cinsel rüşvet, fiziksel anlamda cinsel zorlama, istenmeyen cinsel ilgi, cinsiyetçi düşmanlık, cinsel huzursuzluk gibi—ele almak mümkündür. Bunlar: (Toker, 2016, s. 2-3).

Kadınların çalışma hakkına erişimde yaşadığı diğer bir ayırımcı muamele olarak iş bulma veya işte yükselmede yaşadığı eşitsizliklerinden bahsetmek mümkündür. Bilindiği gibi iş yaşamına dâhil olmadan önce ilgili mükalatlara girebilmek için iş ilanları yayımlanmaktadır. Kadınların iş yaşamında bu anlamda karşılaştıkları ayırımcı muameleler iş ilanlarında bile yer almaktadır. İş ilanlarından itibaren ayırımcı muameleye maruz kalan kadınların istihdamda yer almaları sürecin başından itibaren engellere takılmaktadır. İşe yalnızca erkeklerin alınacağını bildiren ilanlar bu duruma örnek verilebilir. Bu tarz ilanlar sebebiyle yalnızca kadın oldukları için bu işe açıkça alınamayacağını bilen kadınlara doğrudan ayırımcılık yapılmaktadır. Bununla birlikte işverenler genel olarak ayırımcı bir bakış açısıyla erkeklerle daha fazla çalışmak istemektedirler. Bunun sebepleri sorulduğunda ise kadınların evlilik, hamilelik gibi süreçleri olduğunu, bu durumun işyerini olumsuz etkilediğinden bahsetmektedirler. Fakat İnsan Hakları Evrensel Bildirgesiyle de uyumlu olarak, her kadının kendi ailesini kurmaya hakkı olduğunu bu noktada tekrar belirtmek gerekmektedir. İş ilanlarında yapılan cinsiyetçi tutum piyasayı da olumsuz anlamda etkilemekte, cinsiyete dayalı iş kollarının oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Görüldüğü üzere kadınların iş yaşamlarında karşılaştığı cinsiyetçi muameleler istihdama katılmakta zorluk ve işte yükselememe (“Cam Tavan” etkisi) olarak karşımıza çıkmaktadır. İş bulurken yaşadıkları ayırımcı muameleye kadınlar terfi almak istediklerinde de takılmaktadır. İş yaşamında yükselmek veya terfi almak bireylerin motivasyonunu olumlu anlamda etkileyen en önemli süreçlerden biridir. Fakat kadın çalışanların iş yaşamlarında yükselememelerinin önüne aile ve iş yaşamlarını dengede tutamamaları çıkarılmaktadır. Bir kadının hamilelik süreci yaşaması, anne olması ve çocuklarının sorumluluklarını üstlenmesinin iş yaşamını olumsuz etkileyeceğine dair bir önkabul vardır. Kadınların bu dengeyi sağlayamayacakları düşünülmektedir. Bu tarz önyargılardan ötürü kadınların çoğu niteliksiz pozisyonlarda çalıştırılmakta, kadın çalışanlara hak ettikleri değer verilmemektedir. Bir iş yerinde müdür veya idareci pozisyonlar açıldığında çoğunlukla erkeklerin yönetici olması gerektiği düşünülmektedir. Bu durum kadınların erkekler kadar çalışma hakkından eşit faydalanamamalarına neden olmaktadır. Kendini geliştiremeyen kadınların bir süre sonra işten ayrıldıkları gözlenmektedir. Erkeklerin ise, sıklıkla yönetici pozisyonlarında çalıştıkları ve daha yüksek ücretler ile ücretlendirildikleri için, istihdamdaki rolleri daha sağlam görünmektedir.

Yapılan istatistiklere göre kadınların iş yaşamında erkeklerden daha fazla psikolojik tacize uğradıkları görülmüştür. Yapılan araştırmalar psikolojik taciz veya mobbinge uğrayan kadınların sayısının oldukça fazla olduğunu göstermektedir. Şüphesiz ki bu durum kadınların işgücüne katılım oranlarını oldukça olumsuz yönde etkilemektedir. *Mobbing* kelimesi sıkıntı verme, taciz etme, istenmeyen davranışlarda bulunma anlamına gelmektedir (Tınaz, 2011, s.7) Mobbing kelimesini iş yaşamında ilk kez kullanan kişi Psikolog Heinz Leymann'dır. Leymann'a göre iş yaşamında karşılaşılan bu durum kesinlikle araştırılması gereken bir sürece işaret etmektedir. Leymann mobbing kelimesini şu şekilde tanımlamıştır: "Mobbing işyerinde bir ya da birden fazla kişiler tarafından yapılan, karşıdaki kişiyi aciz bırakma, kişinin kendini yetersiz görmesine ve savunmasız olmasına yol açan davranışlar bütünüdür. Bu tarz davranışlar sistematik bir şekilde devam eder, etik değildir" (Leymann, 1996, s. 168).

Esasında işyerinde yaşanan mobbing hem kadınlar için hem de erkekler için ciddi bir sorundur. Araştırmalara göre kişilerin kendisini yetersiz görmesine sebep olan bu tarz psikolojik şiddet içeren davranışların birçoğu nedeniyle kişilerin psikolojik destek almaları gerekmiştir. Çalışan kişilerin birtakım özellikleri veya cinsiyet faktörleri kişileri mobbinge maruz bırakmaktadır. Birçok işveren bu tarz davranışları bir yıldırma politikası olarak görmekte ve kişilerin istifa etmelerini beklemektedir. Yapılan araştırmalar ise kadınların duygusal anlamda mobbingden daha olumsuz etkilendiklerini göstermiştir. Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası'nın bu konuda 2020 yılında bir araştırması olmuştur. "Sağlık ve Sosyal Hizmet Alanında Kadına Yönelik Şiddet Araştırması" kapsamında araştırmaya katılan 618 kadından 503 tanesi işyerinde psikolojik şiddete uğradığını beyan etmiştir. Aynı şekilde ilgili araştırmada kadınların %80'inin yöneticileri tarafından mobbinge uğradığı kaydedilmiştir(SES, 2020). Bu tarz araştırmaların sonuçlarını incelerken her bireyin açıkça mobbinge uğradığını ifade etmeyebileceğini de unutmamak gerekir. Özellikle Türkiye gibi nispeten kapalı toplumlarda kadınlar cinsel tacize veya mobbinge uğradığını ifade etmekten utanırlar. Bu durumun aslında onların değil; bu davranışta bulunan kişilerin onurlarını zedelediğini düşünemezler. Aynı şekilde psikolojik olarak travma yaşamış bireyler de her zaman açık yüreklilikle başlarına geleni ifade edemeyebilirler.

Mobbing kelimesini iş yaşamına kazandıran Leymann da aynı şekilde kadınların erkeklere nazaran daha fazla mobbinge uğradığını, çoğunun bunu ifade etmekten kaçındığını belirtmiştir. Bu nedenle bu tarz araştırmaların daha fazla yapılmasını gerektiğini önemle vurgulamaktadır. Unutulmamalıdır ki, kadın erkek fark etmeksizin bireylere mobbing uygulanması onların hem mental hem de fiziksel anlamda zarar görmelerine neden olmaktadır. İş yerinde mobbinge veya tacize uğrayan bireylerin verimli olarak çalışabilmesi mümkün değildir. Aynı şekilde iş yaşamında mutsuz olan kişilerin özel yaşamlarında da verimsiz olması kaçınılmazdır. Bu durum bir zincir gibi kişilerin tüm yaşamlarına yayılır ve mutsuz bireyler toplumu yaratabilir.

Kadınların istihdamda gerek Türkiye'de gerekse dünyada daha az rol almalarının bir diğer sebebi de sosyal haklardan yararlanmada eşitsizliktir. Daha önceki bölümlerde de önemle vurgulandığı gibi çalışma hakkından bahsedebilmek için çalışma hakkın tamamlayıcısı niteliğinde olan diğer hakların da kişilere tanınıyor olması gerekmektedir. Aksi halde çalışma hakkından bahsedebilmek olanaksızdır. Örneğin, eğitim hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sendikal haklar, grev hakkı, sağlık hizmetleri gibi haklar kadın erkek fark etmeksizin tüm bireylere tanınması gereken haklardandır. Daha önce de belirtildiği gibi, bu haklar çalışma hakkının tamamlayıcısı niteliğindedir. Ancak bu hakların tanınması neticesinde kişilerin çalışma hakkından tam olarak yararlanıyor olduğundan bahsedilebilir. Sosyal haklar içerisinde yer alan sendikal örgütlenme gibi sendikal faaliyetlere katılma oranının erkeklere nazaran kadınlarda daha düşük olduğu görülmektedir. Bu anlamda kadın işgücünün erkek işgücüne nazaran daha geriden geldiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bilindiği gibi kadınların iş yaşamına katılımları ve ardından fark edilmeleri II. Dünya Savaşı'ndan sonra olmuştur. Artık iş yaşamında fark edilmeye başlayan ve çalışma hayatında rol alan kadınlar birtakım sosyal ve siyasal haklar talep etmeye başlamışlardır. Ardından kadınlar da bu süre zarfından sonra sendikal haklardan yararlanabilme imkânı bulmuş fakat örgütlenebilmeleri yetersiz kalmıştır. Bu duruma sebep olarak sendikacılığın erkek işi olarak görülmesi de gösterilebilir (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s. 212). Bu durum da aslında bazı işlerin "kadın işi" veya "erkek işi" olarak algılanmasına örnek gösterilebilir. Kadınların kitleleri yönetebilmede erkekler kadar başarılı olmadıklarının düşünülmesi kadınların sendikalarda yönetici pozisyonlarına gelmelerinin önüne geçmiştir. Bu durum genel anlamda kadınların daha pasif işleri üstlendiğine, erkeklerin ise daha aktif görevlerde

rol aldığına verilebilecek örneklerden biridir. Kadınların sosyal haklardan daha az yararlanabilmesi şüphesiz ki çalışma hakkından da daha az yararlanabiliyor olduğunun göstergesidir. Doğru orantılı olarak kadınların istihdamdaki rolleri de bu anlamda erkeklere nazaran daha düşüktür. Tamamlayıcı haklar olan sosyal haklarda erkeklerin egemen olması çalışma hakkında erkeklerin zaman içinde daha fazla söz sahibi olmalarına imkân sağlamıştır. Bu durum aynı şekilde kadına yönelik tacizin ve mobbingin de önünü açmıştır. Görüleceği üzere tüm bu unsurlar göz önüne alındığında kadınların erkekler karşısında türlü haksızlıklara uğradığı bir gerçektir. Kadınlar iş yaşamında söz sahibi olabilmek için, eşit imkânlara sahip olabilmek için her zaman mücadele etmek zorunda kalmıştır. Günümüzde modernleşme ile beraber büyük şehirlerde eğitime ulaşım konusu gibi durumlar aşılmış olsa dahi, iş yaşamında yaşanan ayırımcı muamelelerde fazla bir değişiklik görülmemektedir.

Kadınların iş yaşamında karşılaştığı sorunlar içerisinde iş güvencesizliğinden de bahsetmek gerekmektedir. Her birey uzun çabalar sonucunda girebildiği işinde güvencede olmayı arzular. Bu duygu kişilerin kendilerini güvende ve huzurlu hissetmelerine yol açar. Bu anlamda iş güvencesizliği, çalışma hayatına katılan kadın ve erkeklerin hayatlarında belli bir düzen olması, kendilerini maddi ve manevi anlamda rahat hissedebilmeleri açısından incelenmesi gereken önemli bir noktadır (Altay ve Epik, 2016, s. 1275). Kadınların güvencesiz ortamlarda, düzenli bir gelirleri olmadan çalışıyor olmaları kendilerini iş yaşamlarında kırılgan hissetmelerine yol açmaktadır. Bunun neticesinde ise iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi oturtmakta zorlanmaktadırlar. Örneğin kadının düzensiz saatlere sahip iş yaşamı ile beraber ev hayatındaki sorumluluklarını da aksatması işe adaptasyonunu ve işteki verimliliğini zorlaştırmaktadır. Bununla ilintili olarak, kadınların ev içindeki sorumlulukları ve beklentileri karşılama çabaları onların iş hayatlarını ikinci plana almalarına sebebiyet verebilmektedir. Genel olarak erkelerin bu durumla baş etmek zorunda kalmadıkları görülmektedir. Kültürel anlayışlar bakımından, erkeklerden ev ve aile yaşamlarındaki sorumluluklarının iş hayatlarının önüne geçmesi gibi bir beklentinin karşılığı yoktur. Bu durum erkeklerin istihdamdaki rollerinin daha fazla olmasına, kadınların ise iş yaşamından yavaş yavaş çekilmesine yol açmaktadır. Söylenebilir ki, kadın işgücü, kadının sahip olduğu rollerden dolayı ikinci plana atılmaktadır.

Yukarıda bahsedilen nedenlerden dolayı kadınların aile yaşamlarında da erkeklerden daha fazla sorunla karşılaştıklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Günümüzde aile bireyleri zamanlarını çoğunlukla eşi ve çocuklarıyla geçirmek istemekte, fakat yoğun iş temposu buna müsaade etmemektedir. Böylece iş hayatı ve aile yaşamının eş zamanlı olarak ortaya çıkan taleplerini karşılarken özellikle çalışan kadınlar çok zorlanmakta, çare olarak işlerini bırakmayı düşünmektedir. Buna karşılık, erkeklerin bu tarz bir seçimle karşı karşıya olmadıkları görülmektedir. Kadınlar bu dengeyi kurmakta çoğu zaman zorlanmakta, yoğun çatışmalar yaşamaktadırlar (Karacan, 2011, s. 36). Ayrıca, kadınların iş yaşamlarında karşılaştığı zorluklar, güvencesiz iş koşulları, mobbing, yoğun çalışma saatleri ve mesailer, yüksek performans beklentileri, işverenin baskıları, müşteri memnuniyeti konusunda işveren tarafından baskılar gibi durumlar da kadınların iş hayatında yaşadığı huzursuzluğu aile hayatlarına taşımalarına sebep olmaktadır. Bu durum kadınların aile ve iş arasındaki kurması gereken dengeyi daha zor hale getirmektedir. Çoğu zaman, çalışanlar aile ve çocuklarına ayırmaları gereken vakitlerini iş yerinde harcamak zorunda kalmaktadırlar. Böylece iş yerine gereğinden daha fazla vakit ayırmak zorunda kalan çalışanlar ev hayatlarının taleplerini yerine getirmekte zorlanmaktadırlar. Genel olarak bakıldığında hem kadınların hem de erkeklerin maruz kaldığı bu tarz durumlardan kadınların daha olumsuz etkilendiğini söylemek gerekmektedir. Bunun sebebini kısmen kültürel alt yapıda aramak doğrudur. Özellikle Türkiye gibi çoğunluğu ataerkil yapıdan oluşan ailelerde çocuklarla ilgilenmek ve çocuklarının bakımını sağlamak kadınların görevi olarak kabul edilmektedir. İş hayatında yorulan kadınların eve geldiklerinde yemek yapması, ev temizlemesi ve çocuklarıyla ilgilenmesi beklenmektedir. Bu durum kadınları hem fiziken hem de mental anlamda yıpratmaktadır. Bu durumun sonucunda ise dengeyi rahat sağlayamadığını düşünen kadınlar imkânları müsaitse çalışma hayatından ayrılma yolunu seçebilmektedir. Bahsedilen bu örnekler neticesinde kadınların istihdamda rollerinin git gide azaldığını söylemek yerinde olacaktır. Bu konuda TÜİK'in 2019 yılında yayınlamış olduğu "İş ve Aile Yaşamının Uyumu Anketi"ni incelemek gerekmektedir. İlgili anket kapsamında çalışan kadınların %5.3'ünün çocuk bakım sorumluluğu sebebiyle çalışma düzenlerini değiştirdikleri görülmüştür. Anket neticesine göre Türkiye'de 18-64 yaş aralığındaki 49 milyon 819 bin kişinin %42.9'unda bakım sorumluluğu bulunmaktadır. Bu oran erkeklerde %41.2

iken; kadınlarda %44.6'dır. Diğer taraftan işgücüne dâhil olmayanların %38.7'sinin bakım sorumluluğu bulunurken; kadınlarda bu oranın %45.9 erkeklerde ise %14.8 olduğu belirtilmiştir (TÜİK, 2019). Aksi durumlarda ise iş ve aile çatışması ile karşılaşmak bir kadın için kaçınılmaz olmaktadır. Çatışma, bireylerin istemediği bir durumla veya problemle karşılaştığı zaman yaşadığı duygusal gerilim ve bu gerilim sonucunda hareketlerinin değişmesi anlamına gelmektedir (Baykal, 2014, s. 11). Aile yaşamında ise bu durum uyuşmazlıklar ve çatışmalar olarak ortaya çıkmaktadır. İş ve aile çatışması içinde bireyler rolleri arasında birtakım çatışmalar yaşarlar. Toplumlarda yeni gelişen ekonomik model ile birlikte bireylerin rollerinin de arttığı gözlemlenmiştir. Örneğin bir kadın işyerinde bir yöneticidir, fakat aile içinde annedir ve eştir. Bu durumlarda rollerin karışması sonucunda aile içinde bir çatışma meydana gelebilmektedir. Kişiler aksi bir durumla karşılaşmamak için rollerinin sınırlarını iyi çizebilmelidirler.

Yukarıda da bahsedildiği gibi toplum içinde kadınlardan beklenen roller oldukça fazladır. Günümüzde kadının emeğinin çok büyük bir kısmı ev işlerinde harcanmaktadır. Çalışma hayatında kadının rolü ne olursa olsun ev işlerinde tek sorumlu yine kadın olarak görülmektedir. Bu durum kırsal alanlarda ve köy yaşamlarında daha fazla görülmektedir. Fakat kent yaşamında da cinsiyete dayalı iş bölümü ile sıklıkla karşılaşılmaktadır. Bilinmelidir ki, kadınların her ne olursa olsun ev kadınlığı rolünden sıyrılamamaları kadınların yaşamlarını oldukça olumsuz etkilemektedir. İşten yorgun gelmelerine rağmen ev işlerine vakit ayırmak zorunda olmaları, çocuklarının bakımları ile ilgilenmek zorunda olmaları iş yaşamlarına katılımlarında kararlarını olumsuz etkilemektedir.

Kadınların iş yaşamına katılımlarındaki en büyük engellerinden birisi çocuk sahibi olmalarıdır. Bu durum öncelikle karşılarına işe alımlarda bir engel olarak çıkmaktadır. İşverenler bekâr bir kadını işe daha kolay almakta, çocuk sahibi olan kadınların iş yaşamlarına adapte olmakta zorluk çekeceklerini düşünmektedirler. Fakat aynı durum baba olan bir erkek için düşünülmemektedir. Kadınlar iş yaşamlarında karşılaştıkları bu ayırımcı muamele nedeniyle her zaman çocuklarının bakımında kendilerine kimin yardımcı olacağını önceden hesaplamak zorunda kalmaktadır. Bununla birlikte söylemek gerekir ki, özellikle Türkiye'de doğum öncesi ve sonrası

kadına verilen izinler yeterli değildir. Anayasamızda "Analık izin hakkı" başlığı altında kadınlara verilen izin şu şekilde düzenlenmiştir:

Analık izni hakkı

MADDE 5 – (1) Kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır.

(2) Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporuyla belgelendirilmesi hâlinde kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.[55]

Bebeklerin bedensel sağlığı açısından anne sütü içmeleri özellikle ilk zamanlar oldukça önemlidir. Bebeklerin annelerine bağımlı olması, anne ve baba sevgisi ile büyümek durumunda olmaları bu süreyi oldukça yetersiz kılmaktadır

Çalışan kadın yüksek bir maaşa sahipse çocuklarının bakımı konusunda kendilerine yardımcı tutabilmekte, aynı şekilde evlerinin bakımı konusunda da hizmet alabilmektedirler. Fakat vasıflı olmayan ve düşük ücrete çalışan kadınlar bu tarz hizmetlerden yararlanamamakta, iş ve aile arasındaki dengeyi kuramadığından ötürü çalışma yaşamlarından vazgeçmek durumunda kalmaktadır. Bu durum kadınların işgücü piyasasına girmelerine engel olmaktadır. Bu noktada devletin kadına yardımcı olup, ilgili politikalarını geliştirmesi zorunludur.

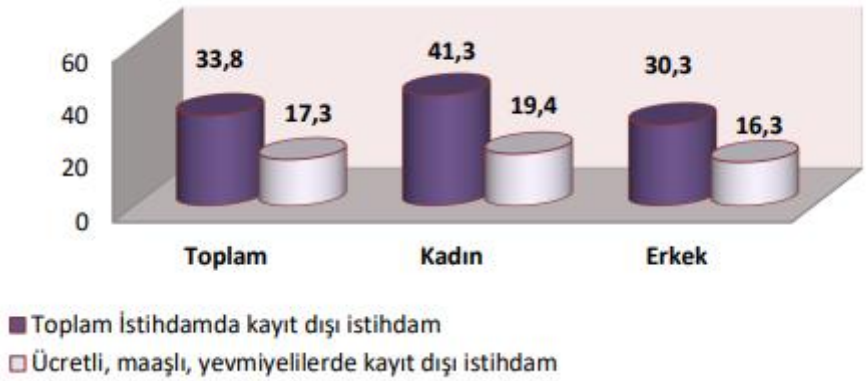
Yukarıdaki etmenler ışığında kadınların iş ve aile yaşamlarındaki dengeyi kurmakta zorlanmasından ötürü çalışma yaşamlarına son verdikleri görülmektedir. Bunların yanı sıra bu kararın bir başka sebebi de işyerlerindeki işveren ve yönetici tarafından uygulanan yanlış tutum ve davranışlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Yöneticilerin, aile yaşamlarında problem yaşayan kadınlara destek olmakta yetersiz kaldıkları görülmektedir. Türkiye'de Aile ve Sosyal Politika Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından 2017 yılında bir araştırma yapılmış, evli ve 25-49 yaş aralığında olan kadınların istihdama katılım oranlarının en düşük olduğu

[55] https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat / 16.01.2022

gözlemlenmiştir.[56] Bakıldığında bu yaş aralığı genellikle çocuk sahibi olunan bir döneme denk gelmektedir. Kadınların isteyerek veya istemeyerek aile yaşamlarını tercih ettikleri görülmektedir.

Son olarak kadınların iş yaşamlarında karşılaştığı bir diğer sorun olan kayıtdışı çalıştırma faktörüne değinmek gerekmektedir. Kayıtdışı sektör yani enformel sektör kavramı ilk kez Dünya Çalışma Örgütü (ILO) tarafından Dünya İstihdam Programı dahilinde kullanılmıştır (Kalaycı ve Kalan, 2017, s.18). Türkiye'de kayıtdışı çalıştıma verilerini inceleyebilmek için SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) kapsamında bir araştırma yapmak gerekmektedir. Kayıtdışı istihdamı SGK şöyle tanımlamaktadır: "bireylerin yasal işlerde çalışması fakat sarf ettiği emeğin ve gücün ücret olarak ilgili kurum ve kuruluşlara hiç bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi" (SGK, 2013). Kayıtdışı çalıştırmanın bireylerin yaşamlarına etkileri olumsuz anlamda oldukça büyüktür. Öncelikle kayıtdışı çalışan bireyler herhangi bir iş kazası durumunda veya meslek hastalığında sigortadan yararlanamazlar. Bununla birlikte düzenli bir gelire sahip olmadıkları için toplumsal yaşamda bazı sıkıntılarla karşılaşabilirler. Bu durum aynı zamanda iş güvencesizliğini de ortaya çıkarmaktadır. Çoğunlukla kadınların kayıtdışı olarak çalıştırıldığı gözlemlenmektedir. Konuya referans olarak şşağıdaki tablo kayıtdışı istihdamda TÜİK verileri kapsamında oluşturulmuştur:

Tablo 2 .*Toplam İstihdam ve İşteki Duruma Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları*



[56] https://www.aile.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb_tamamlanan_projeler_ekim_2018. / 16.01.2022

Erkeklerin kadınlara nazaran daha iyi eğitim görmüş olmaları, onların formel sektörlerde iş bulmalarını kolaylaştırmaktadır. Bununla birlikte para kazanmak zorunda olan kadınların formel sektörlerde iş bulamaması enformel sektörlere kaymasını zorunlu hale getirmiştir. Aynı şekilde kadınların daha düşük ücrete çalışmayı, erkeklere nazaran kabul etmeleri de enformel sektörlerde çalışmalarının yolu açmıştır. Şüphesiz ki kayıtdışı istihdam hem kadınların emeğinin ücretini düşürmekte hem de kadınları sosyal güvenceden mahrum bırakmaktadır.

Sonuç olarak kadınları iş yaşamından uzaklaştıran faktörlerin azaltılması gerekmektedir. Bu noktada devletin desteği oldukça önemlidir. Kadınların çalışma hayatına girmelerinin önü açılmalı, bu süreç onlar adına kolaylaştırılmalıdır. Bir kadın için aile ile çalışma hayatı arasındaki dengenin optimize edilmesi için önlemler alınmalıdır. Bir toplumun kalkınabilmesi için kadın istihdamının önemli olduğu unutulmamalıdır.

3.2 Türkiye'de ve Dünyada Kadınlar İstihdamı

20.yüzyıl itibariyle dünya genelinde yaşanan savaşlar sebebiyle işgücü açığı meydana çıkmıştır. Bu sebeple tarımda ve ev işlerinde çalışan kadınlar zamanla çalışma hayatına katılmaya olanak bulmuşlardır. Düşük ücret ve zor çalışma koşullarına sahip olan kadınlar çalışma haklarının iyileştirilmesi yönünde her zaman mücadele etmişlerdir. Bugün gerek Türkiye'de gerekse dünyada kadınların bu mücadelesinin birçok alanda devam ettiğini görülmektedir. Türkiye'de kadın istihdamının önündeki en büyük sorun cinsiyet eşitsizliği olarak görülmektedir. Sanayileşme ve köyden kente geçiş ile kadınların eğitime erişimi kolaylaşsa da bu sürecin istihdama yayılma oranı hala istenildiği düzeyde değildir.

2021 yılı istatistiklerine bakıldığında Türkiye nüfusunu 83 milyon 614 bin 362 kişi oluşturduğu görülmektedir. Toplam nüfusun 41 milyon 915 bin 986'sını erkekler; 41 milyon 698 bin 378'sini ise kadınlar oluşturmaktadır. Nüfusun ciddi bir kısmını oluşturan kadınların gerek istihdamda gerekse toplumun önemli rollerinde aktif olarak bulunması toplumların kalkınması açısından son derece önemlidir.

Tablo 3. *Türkiye'de Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi*

		Genel		Ekonomik katılım		Eğitim		Sağlık		Politik Güçlenme	
Yıllar	Ülke sayısı	Sıra	Derece	Sıra	Derece	Sıra	Derece	Sıra	Derece	Sıra	Derece
2006	115	**105**	0,585	106	0,434	92	0,885	85	0,969	96	0,052
2017	144	131	0,625	128	0,471	101	0,965	59	0,977	118	0,088
2018	149	130	0,628	131	0,466	106	0,968	67	**0,976**	113	0,101
2020	153	**130**	0,635	**136**	0,478	113	0,961	64	**0,976**	109	0,124

Yukarıdaki tabloda yer alan Dünya Ekonomi Forumu Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi ile kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımı ilk kez 2006 yılında 4 kategoride incelenmiştir. Görüldüğü üzere 2006 yılında 115 ülke arasında bu rapor incelenirken; Türkiye'nin 105'inci sırada yer aldığı kayıtlara geçmiştir. 2020 yılında ise 153 ülke arasından Türkiye'nin 130'uncu sırada olduğu belirtilmektedir. Sıralamaya bakıldığında, Türkiye'nin kadın ve erkek nüfusu arasında ekonomik katılım oranında epey geride olduğu görülmektedir. Türkiye'nin bu anlamda 2006 yılından 2020 senesine kadar iyi anlamda bir ilerlemede bulunamadığını görmek ne yazık ki umut vermemektedir.

Aşağıdaki tabloda TÜİK'in 2021 İşgücü İstatistikleri yer almaktadır. Tablo 15 yaş üstü kadınların işsizlik oranını belirlemek amacıyla oluşturulmuştur.

Tablo 4. *15 yaş üstü kadınlarda işsizlik oranı*

Yıl	Kadın
2014	11,9
2015	12,6
2016	13,7
2017	14,1
2018	13,9
2019	16,5
2020	**15,5**

Yukarıdaki tablo incelendiğinde yıllar içerisinde kadınların işsizlik oranlarının artmış olduğu görülmektedir. Bakıldığında günümüzde %16 civarında seyreden kadınlardaki işsizlik oranı toplumsal kalkınmanın önünde en büyük engellerden biridir. Bu durum erkek işgücünün piyasada egemen olmasına sebep olmakta, aynı şekilde hane içerisindeki ekonomik krizlerin de temelini oluşturmaktadır. Çalışma hayatına katılamayan kadınlar kendilerini geliştirmeye olanak bulamamakta, toplumda pasif bir konumda yer almaktadırlar. Günümüzde bakıldığında ev işleriyle meşgul olup çalışma hayatının dışında kalan kadınların sayısının fazla olduğu görülmektedir. Bu durum, cinsiyet eşitsizliğinin ortaya çıkardığı bir sonuç olarak görülmekte, kadının rolünün ev ve çocuk bakımı olduğu düşüncesinin sağlamlaşmasına zemin oluşturmaktadır. Özellikle Türkiye'de toplum tarafından kadın ve erkeğe biçilen roller sebebiyle kadınların istihdamda yer edinemedikleri bir gerçektir. Bu nedenle kadınların istihdamda yer edinememeleri ekonomik anlamda özgürleşemediklerinin en önemli gerekçelerinden biridir.

Önemle belirtmek gerekir ki Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği gibi önemli bir konuda gelişebilmesi için öncelikle kültürel ve ekonomik anlamda devlet desteğine ihtiyacı vardır. Bakıldığında dünya genelinde işgücündeki bu dengesizlik gençler için umut kırıcı bir tablo çizmektedir. Çünkü dünyada genç nüfusun hızla artmasına rağmen işsizlik oranlarının düşük olduğu görülmektedir. Gelişmiş dünya ülkelerinde işsizlik oranı 2000-2015 yılları arasında ortalama %6.9 iken; 2017 yılında bu oranın %8.6'ya yükseldiği kayıt altına alınmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde ise kriz yılları da göz önünde bulundurularak 2015 yılında bu oranın ortalamanın altında olduğu gözlemlenmiştir. Orta ve Güneydoğu Avrupa ülkelerinde, Güney Asya, Pasifik, Latin Amerika, Kuzey Afrika bölgelerinde 2017 yılında bu oranın 2000-2015 yılları arasındaki orana nazaran %1 azaldığı kayıt altına alınmıştır (ILO, 2017, s. 31-32).

Gerek Türkiye gerekse dünya genelinde bakıldığında kadın istihdamındaki olumsuz eğilimler piyasalardaki işgücüne katılımı kötü anlamda etkilemektedir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının düşmesi istihdamı olumsuz yönde etkilemiş, ülkelerin refah düzeylerinin düşmesine yol açmıştır. Bununla birlikte gelişen ekonomilerde hizmet sektöründeki istihdam oranları artmış, bu nedenle imalat

sektöründe işgücü oranları düşmüştür. Gelişen ekonomik düzen ile beraber kadınlara hizmet sektöründe ihtiyaç doğmuştur. Bu durum birçok yönden olumlu görünse de, istenilen istihdam oranına henüz ulaşılamadığını göstermektedir. ILO verilerine göre aşağıdaki tablo dünya genelinde kadın istihdamının sektörlere yönelik dağılımını göstermektedir.

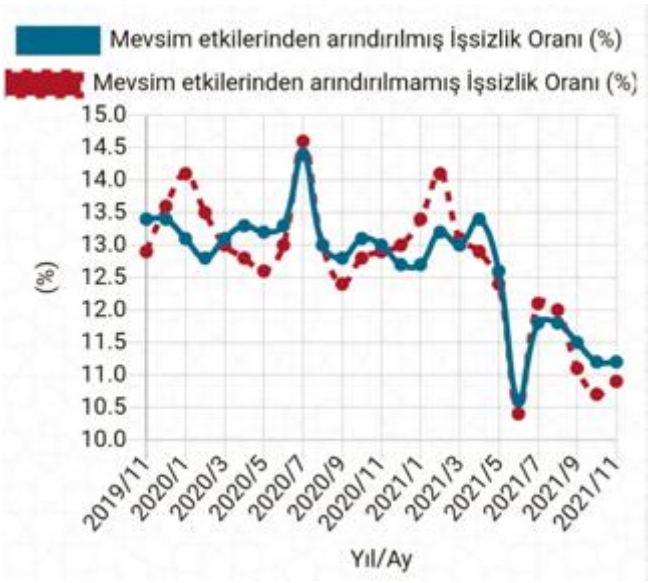
Tablo 5. *Kadın İstahdamının Dünya Genelinde Sektörel Dağılımı%*

	Tarım			Sanayi			Hizmetler		
	1995	2005	2013	1995	2005	2012	1995	2005	2013
Dünya	45,6	40,3	31,8	16,1	15,5	23,0	38,3	44,2	45,1
Türkiye	71,0	52,0	37,0	10,0	15,0	15,0	19,0	33,0	48,0

Tablodan da hareketle hem Türkiye hem de dünya genelinde sanayileşme ile birlikte istihdam oranlarının tarımda azaldığı görülmektedir. Dünya genelinde 1995 yılında tarımda çalışan kadın istihdam oranı %45.6 iken, bu oranın 2013 yılı itibariyle %31.8'e gerilediği görülmektedir. Aynı şekilde bu düşük Türkiye'de de yaşanmıştır. 1995 yılında kadın istihdam oranı tarım sektöründe %71 iken; 2013 yılı itibariyle bu oranın ciddi şekilde azaldığı, %37'ye gerilediği görülmektedir. Fakat hem dünyada hem de Türkiye'de hizmet sektöründeki hızlı ilerlemenin sanayide yer almadığı açıktır. Türkiye genelinde sanayi sektöründe 1995-2012 yılları arasında kadın istihdam artışı yaklaşık olarak %5 civarında olmuştur. Dünya genelinde ise bu durumun %7 civarında seyrettiği görülmektedir.

TÜİK 2021 analizlerine bakıldığında Türkiye'de genel anlamda işsizlik oranının yüksek olduğu görülmektedir. Genel anlamda işsizlik oranının fazla olması iş yaşamında dezavantajlı olan kadınların istihdam oranını doğrudan etkilemektedir. Bir önceki bölümlerde de anlatıldığı üzere sürecin başında iş ilanlarında bile ayırımcı muameleye maruz kalan kadınlar istihdamda zaman içersinde rollerini kaybetmektedirler. Aşağıda bulunan Tablo 4 Türkiye genelinde güncel işsizlik oranlarını göstermektedir.

Tablo 6.*Türkiye Geneli İşsizlik Oranı*[57]



Tabloda kasım ayı itibariyle mevsim etkilerinden arındırılmış işsizlik oranının %11.2 civarında seyrettiği görülmektedir.

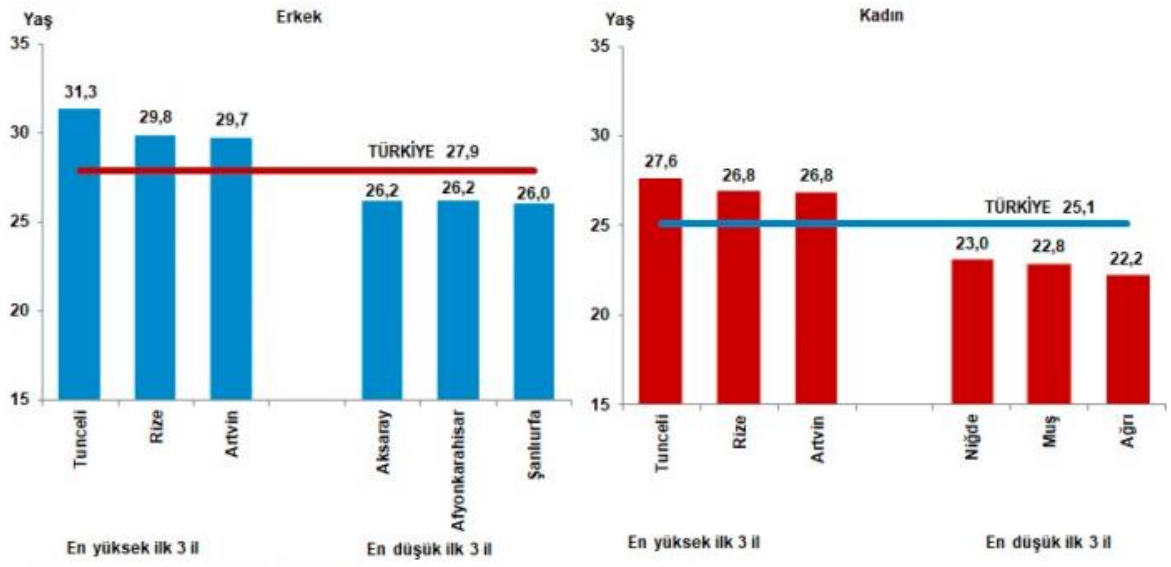
Dünya genelinde zaman zaman ekonomik krizlerin yaşandığı bu durumun daha çok gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkeleri etkilediği bilinmektedir. Böylece küresel krizlerin reel ekonomiyi etkilediği, bunun sonucunda ise dünyada ekonomik sıkıntıların yaşandığı sıkça gözlemlenmiştir. 2020 ILO yeni raporunda ücretli işlerin yetersizliği sebebiyle yaklaşık yarım milyarın bu durumdan olumsuz etkilendiği belirtilmiştir. ILO'nun istihdam ve sosyal eğilimler kapsamında ele aldığı son rapora göre insana yaraşır iş eksikliği ve devam eden sosyal eşitsizlikler isanların daha iyi bir yaşama sahip olma imkanlarını azaltıyor(ILO, 2020).

Önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere özellikle Türkiye gibi kültürel anlamda kapalı toplumlarda kadının istihdamda yeteri kadar yer alamamasının sebeplerinin başında kadınlara biçilmiş roller gelmektedir. Her ne kadar modernleşme yolunda önemli adımlar atılsa da kadının yerinin evi olduğu konusunda baskılar hala devam etmektedir. Ev ve çocuk bakımı ile gün içerisinde meşgul olması beklenen kadınların çalışma hayatına girişleri zor olmaktadır. Ekonomik anlamda aile ekonomisine yardımcı olmak isteseler dahi, çoğunlukla ancak enformel sektörlerde çalışabilme imkanı

[57] https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1/11.02.2022

bulmakadırlar. Bu durum Türkiye'de kadınların evlilik yaşları ile doğru orantılı olarak ilerlemektedir. Erken evlilik ve erken yaşta anne olma durumu kadınların evlerine bağlılıklarını artırmıştır. Böylece en verimli ve genç çağlarında kadınların evlerine kapanıp sadece çocuk yetiştirmekle sorumlu oldukları görülmektedir. TÜİK evlenme istatistiklerine göre resmi evliliklerini yapan kadınların yaş ortalamasının 25 olduğu, erkeklerin ise 27.2 olduğu görülmüştür. Ortalama olarak resmi ilk evliliklerini yapan en yüksek yaş ortalamasına sahip ilin Tunceli olduğu saptanmıştır. Bu oran kadınlarda 27.6 iken; erkeklerde ise 31.3 olarak kayıt altına alınmıştır. Ortalama ilk resmi evlilik yaşının en düşük olduğu il kadınlarda Ağrı iken, erkeklerde ise Şanlıurda olduğu görülmektedir. Bu oran kadınlarda 22.2; erkeklerde ise 26'dır. İlgili veriler aşağıdaki tabloda görülmektedir:

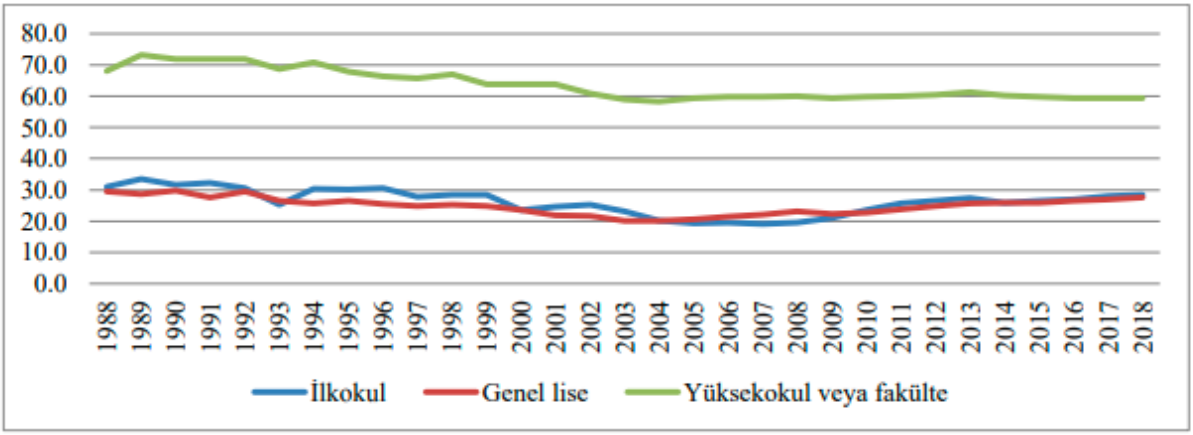
Tablo 7.*En düşük ve En Yüksek Evlenme Yaşına Sahip İlk Üç İl (Cinsiyet Dağılımı Bazlı) / 2020*



Görüldüğü üzere özellikle genç yaşta yapılan evliliklerin kadınları çalışma hayatından uzaklaştırdığı görülmüştür. Evliliklerin kadın istihdamı üzerindeki etkisini incelerken, boşanma oranlarına ve boşanmaların kadının çalışma yaşamına etkisinden de söz etmek doğru olacaktır. Özellikle Türkiye'de boşanma sonrası kadınların çalışma hayatına tekrar döndüğü gözlemlenmektedir. Özellikle boşanan çocuklu kadınların eski eşlerinden yeteri kadar nafaka alamamaları sebebiyle çalışma hayatına girmek zorunda kalabilmektedirler. Yaşam maliyetlerinin kentlerde kırsal kesime nazaran daha yüksek

olması sebebiyle bu bölgelerde kadınların çalışma yaşamına daha kolay döndüğü görülmektedir. Böylece ekonomik olarak kocasından ayrılan ve bağımsızlaşan kadınlar istihdamda önemli bir yer edinmeye başlamaktadır. Boşanma istatistiklerine bakıldığında Türkiye'de boşanma hızının 2020 itibariyle binde 1.62 olduğu görülmektedir. İllere göre incelendiğinde ise kaba boşanma hızının en fazla olduğu il Antalya; en düşük olduğu ilin ise Hakkâri olduğu görülmektedir. Kültürel anlamda Türkiye'nin doğu illerinde kadınların evlenme, boşanma süreçleri dâhil olmak üzere çalışma hayatında da aktif rol alamadığı bir gerçektir. Türkiye'deki kırsal bölgelerde yaşayan kadınların eğitim olanaklarının geliştirilmesi kadınların ekonomik olarak kalkınmasına büyük ölçüde yardımcı olacaktır. Böylece kadınlar aktif olarak çalışma hayatına karışabilecek, sosyal anlamda da özgüvenlerini artırabileceklerdir. Unutulmamalıdır ki eğitim toplumsal kalkınma ve refah açısından en önemli yatırımdır. Günümüzde artık toplumların kalkınmışlık seviyesi yeraltı ve yerüstü zenginlikleri ile değil; eğitim seviyeleri ile ölçülmektedir (Arabacı ve Korkmaz, 2010, s. 476). Bu nedenle kadınların eğitim düzeylerin artırılması dünyada ve Türkiye'de kadınların istihdama katılım oranlarını doğrudan etkileyecektir. Aşağıdaki tabloda kadınların eğitim durumlarına göre istihdam oranları yer almaktadır. TÜİK ilgili verileri 2019 yılına kadar incelemiş, aşağıdaki tabloyu oluşturmuştur. Buna göre:

Tablo 8. *15 Yaş Üstü Kadınların Eğitim Seviyelerine Göre İstihdama Katılım Oranları / Türkiye*



Yukarıdaki tablo göz önüne alındığında ilkokul ve lise mezunlarının sayısının hala yüksek olduğu görülmektedir. Sürekli gelişen iş yaşamında kadınların eğitim seviyelerinin yetersiz olması onların çalışma hayatında yer bulamamalarına, bulsalar dahi oldukça düşük ücretlerle çalıştırılmaya mecbur bırakmaktadır. Bir ülke ekonomisin gelişmesi için kadın istihdam oranın önemi kadar kadınların hangi statülerde istihdam edildiği de önemlidir. Yönetici pozisyonlarında erkeklerin sıklıkla yer alması bu duruma verilecek örneklerden biridir. Koç Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi (KOÇ-KAM) ile Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Sürdürülebilir Kalkınma UNESCO Kürsüsü işbirliğiyle hazırlanan '2018 Verileriyle Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği' raporu'na göre Türkiye'de yönetici olarak çalışanların sadece %14.7'si kadındır.[58] Bunun yanı sıra Türkiye'nin hala bir tarım toplumu olması sebebiyle özellikle kırsal kesimde kadınların çoğunun tarım işçisi olarak çalıştırıldığı, ücretsiz işçi konumuna sokulduğu görülmektedir.

Bilinmelidir ki istahdamda kadın erkek rollerinin dağılımı toplumların belirli özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Bakıldığında kadınların görevinin ev bakımı ve çocuklar olduğunu kabul eden toplumların oranı oldukça yüksektir. Bu ülkelerde kadınlar formel sektörlerde çalışma hayatında olsalar dahi, ev-iş dengesi konusunda zorlanmaktadırlar. Dolayısıyla gerek Türkiye'de gerekse dünyada kadınların istihdama katılım oranlarını etkileyen faktörlerin başında çocuk bakımı, doğurganlık oranları, ev işlerinin yoğunluğu, ev işleri kapsamında iş bölümü gibi faktörler gelmektedir. Dolayısıyla bir önceki bölümlerde de bahsedildiği gibi ev içi faaliyetlerdeki kadınların yoğunluk durumları kadınların medeni durumları ile ilgili olduğu kadar istihdama katılım oranları ile de yakından ilgilidir.

Kadın çalışanların yaş dağılımları incelendiğinde her iki ülkede de yaş dağılımlarının benzerlik gösterdiği gözlemlenmiştir. Farkın yalnızca 45-55 ve 55 yaş üzeri kadın çalışanlarda olduğu belgelenmiştir. Bu anlamda Türkiye'de 55 yaş üzeri kadın çalışanların daha fazla olduğu görülmüştür. Bu durum Türkiye'deki ekonomik sıkıntılardan kaynaklı olabilmektedir. Kötüye giden ekonomik koşullar ile beraber kadınların ev ekonomisine katkı sağlama zorunluluğu oluşmuş, bununla beraber kadınların enformel sektörlere girişleri başlamıştır. Bakıldığında 55 yaş üstü kadınların

[58] http://www.skdturkiye.org/esit-adimlar/ 16.01.2022

enformel sektörlerde daha fazla rol aldığı görülmektedir. Yaşlı bakımı, bebek bakımı, ev hizmetinde çalışan kadınlar bu yaş grubu çalışan kadınlar için örnek verilebilir.

Dünyada ve Türkiye'de kadınların çalışma yaşamına dâhil olabilmesi için eğitimde eşitliğin uygulanması gerekmektedir. İyi eğitim almış kadınların sayısının artması, onların istihdama katılımını doğrudan etkileyecektir. Çünkü eğitim düzeyi arttıkça kadınlar daha nitelikli pozisyonlarda istihdam edebilme fırsatı yakalayabileceklerdir. TÜİK verilerine bakıldığında bu konuyla ilgili 2019 yılında yapılan bir araştırma mevcuttur. Araştırmaya göre Türkiye'de 2018 yılında 25 yaş ve üstü olan, en az bir eğitim düzeyine sahip bireylerin toplam nüfus içindeki oranları %88.9 iken; bu oran erkeklerde %95 kadınlarda ise %82.2 oldu. Aşağıdaki tablo konuyla ilgili TÜİK verilerine aittir:

Tablo 9. *Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler, 2019*

(%)

Seçilmiş göstergeler	Toplam	Erkek	Kadın
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	**5,1**	1,6	8,5
Yüksekokul veya fakülteden mezun nüfus oranı (25+ yaş)	**16,5**	18,8	14,2
İstihdam oranı (15+ yaş)	**46,3**	65,1	28,0
İşgücüne katılım oranı (15+ yaş)	**52,0**	72,0	32,5
Genç işsizlik oranı (15-24 yaş)	**19,6**	17,4	23,7

Belirtmek gerekir ki, kadınların "insana yaraşır işlerde" çalışabilmesi ve "insana yaraşır ücretler karşığında ücretlendirilebilmesi" için öncelikle iyi bir eğitim almaları gerekmektedir. Şüphesiz ki eğitim hakkına erkeklerle aynı koşullarda sahip olan kadınların çalışma hakkına erişimleri de aynı doğrultuda olacaktır. Özellikle Türkiye'de kadınların çalışma hayatına girmeleri konusunda özel sektörlerde, üniversitelerde, devlet kuruluşlarında ciddi bir farkındalık oluşmaya başlamıştır. Bununla birlikte devletin belli politikalarda bu süreci teşvik etmesi gerektiği unutulmamalıdır. 2020 Sürdürülebilir Çalışma Ortamı Endeksi Raporu'na göre Birçok Avrupa ülkesinde özellikle son yıllarda itibaren tartışılan esnek çalışma yöntemi özellikle Hollanda ve Almanya'da uygulanmaya başlamıştır.[59] Bu durum kadınların çalışma hayatına devam

[59] https://www.epson.com.tr/eco-values / 16.01.2022

etmelerini kolaylaştırmakta, çocuklarının bakımlarını aksatmadan kendilerine özgür alan tanımalarına yardımcı olmaktadır. Unutulmamalıdır ki istihdamda kadınların sürekliliğinin sağlanabilmesi için kadınların çalışma hayatlarına katılımları desteklenmelidir. Kadınların bu konuda eğitim alabilmeleri için her türlü olanaklar kullanılmalı, nitelikli kadın işgücünün oluşmasına destek olunmalıdır.

3.3 Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Öneriler

Temel bir insan hakkı olan çalışma hakkı anayasal tasnif kapsamında sosyal ve ekonomik hakların içinde yer almaktadır. "Ne iş olursa olsun" anlamına gelmeyen çalışma hakkının bireylere tanınırken insan onuruna yaraşan bir şekilde tanınması zorunludur. Çalışma hakkının diğer insan haklarında olduğu gibi kadın erkek fark etmeksizin her insana sağlanması gerekmektedir. Fakat önceki bölümlerde de ifade edildiği üzere kadınlar çalışma hakkından erkekler kadar faydalanamamakta, ayırımcı muamelelere maruz kalmaktadır. Birtakım ayırımcı muameleler sonucunda ise istihdamda yeteri kadar rol alamamaktadırlar. Bu durum kadınların sosyal yaşam içerisinde rollerini olumsuz anlamda etkilemektedir. Aynı şekilde kadınların ekonomik anlamda sürekli bağımlı yaşamalarına sebep olmaktadır. Unutulmamalıdır ki sosyal bir hak olan çalışma hakkı bir ülkede sosyal devletin oluşması için de önkoşullardan biridir. Çalışma hakkının kullanılıp kullanılmaması kişilerin arzularına bırakılmalıdır. Devlet ise bu hakkın kullanımının asgari düzeyini belirlemekle yükümlü olmalıdır. Anayasa tarafından tanınan bu hakkın düzenlemesini devlet sağlamalıdır.

Günümüzde kadınların çalışma hayatına girme konularında yaşadığı sorunlar aşılmaya çalışılmaktadır. Çalışan erkekler ve kadınlar arasındaki ücretlendirme politikalarının düzenlenmesi, kadınlara işte yükselme imkânlarının verilmesi kadınların istihdamını olumlu anlamda etkileyecek en önemli adımlardan biridir.

Bununla birlikte, bilindiği gibi kadınların yerinin ev olduğu ve sorumluluklarının yalnızca çocukları olduğu bilinci henüz Türkiye gibi toplumlarda kırılamamıştır. Çalışma hayatından kadınları uzaklaştıran sorunlardan birisi de bu yanlış düşünce kalıplarıdır. Çocuğunun bakımı için dışarıdan hizmet alamayan, bununla beraber düşük ücretle ücretlendirilen kadınlar bir süre sonra kazandıkları ücretlerin birçoğunu çocuk

bakımına harcamakta olduklarını fark etmektedirler. Bu durum da kadınların iş yaşamından kopmalarına bir neden olarak görülmektedir. Bu anlamda devletin kamu veya özel sektörde çalışan kadınların çocuklarına yönelik kreş imkânı sağlaması şüphesiz ki kadın istihdamını artıracaktır. Böylece kadınlar işe alımlarda da ayırımcı muamelelere maruz kalmayacaklardır. Çünkü bilindiği üzere, çocuklu kadınların işe alımları konusunda işverenler olumlu düşüncelere sahip değillerdir. Bunun yanı sıra anne olmayan bir kadına da iş imkânı sağlama konusunda işverenler çekimser kalmaktadır. Bir kadının işe girdikten sonra evlilik yoluna girmesi ve ardından hamile kalma sürecini yaşayabilme ihtimali işverenlerin gözünü korkutmaktadır. Bu tarz durumlar neticesinde ise erkek bir elemanı seçmeyi yeğlemektedirler. Çünkü Türkiye gibi toplumlarda erkeklerin baba rolleri kadınların anne olma rollerine nazaran daha az sorumluluk sahibi olmayı getirmektedir. Erkeklerden bu anlamda iş-aile dengesi kurmaları beklenmemekte, erkeklerin tek görevlerinin iyi bir ücret karşılığında çalışmak olduğu düşünülmektedir. Bu düşünce kalıbının yıkılması için toplumlarda en küçük yaştan itibaren bireylerin eğitimine önem verilmesi gerekmektedir. Kadın veya erkek fark etmeksizin bireylerin ev içinde veya iş yaşamında sorumluluklarının bilincinde olması oldukça önemlidir. Bu durum küçük yaştan itibaren bireylere verilecek etik ve insan hakları dersleri ile aşılabilir niteliktedir.

Bilindiği gibi ülkemiz koşullarında çalışan bir kadının evdeki sorumlulukları değişmemektedir. İşten yorgun bir şekilde dönen kadın evin yemeği, temizliği ve çocukların bakımıyla ilgilenmek zorunda kalmaktadır. Bu durumun altında yatan sebeplerden birisi şüphesiz ki ataerkil aile yapılanmasıdır. Yukarıda bahsedilen sorumluluklar baba rolüne yüklenmemekte, babanın hâlihazırda iş yaşamında çok yorulduğu varsayılmaktadır. Aynı durumun kadın için de söz konusu olduğu düşünülmemekte, kadın günün yorgunluğu ile bu sorumlulukları tamamlamaya çalışmaktadır. Fakat görülmektedir ki, bir süre sonra fiziki ve ruhsal anlamda bu mücadelede yorulan kadın çalışma hayatından vazgeçmektedir. Bu durum kadınların ekonomik anlamda tekrar bağımlı hale gelmesine yol açtığı gibi, ruhen de onları mutsuz etmektedir. Çalışırken aynı zamanda eş rolünde de olan kadın daimi olarak kendisi iş ve aile yaşamını dengelemek zorunda hissetmektedir. Çalışan kadına yüklenmiş olan bu sorumluluklar neticesinde kadının bir süre sonra motivasyonunu kaybettiği görülmektedir.

Kadınların çalışma hakkına yönelik birtakım anayasal düzenleme bulunmaktadır. Bakıldığında 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 16 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazete'de Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 13. maddesi ile işverenlere işyerlerinde emzirme odası ve kreş açma zorunluluğu getirmiştir. Bu durum kadın istihdamında yer alan anayasal düzenlemelere örnek verilebilir.

Günümüzde kadınlar hala işe alımlarda ve işte yükselmede ayırımcı muameleler ile karşılaşmakta, sürekli olarak erkeklerle kıyaslanmaktadır. Bununla birlikte işyerinde erkeklerden daha fazla cinsel tacize, mobbinge uğrayan kadınların iş güvencesizliği ortaya çıkmaktadır. Görülmektedir ki, kadınlar bu durumlar karşısında motivasyon kaybetmekte, fakat erkekler kendilerini her zaman güçlü hissetmektedirler. Kadınların bu gibi dezavantajlı konumlardan sıyrılabilmesi için toplumun kültür yapısında ciddi anlamda değişiklikler yapılması gerekmektedir. Bunun ilk basamağı eğitimden geçmektedir. Kadın ile erkeğin temelde insan olması sebebiyle insan haklarından eşit şekilde faydalanması gerektiği bilgisi bireylere çocukluktan itibaren aşılanmalıdır. Böylece bir işveren, bir kadın çalışan ile erkek çalışanın kapasitesinin aynı olduğunu; kadının sırf kadın olmasından dolayı dezavantajlı olmadığını fark edebilecektir. Aynı şekilde bir işveren kadının anne olduktan sonra iş azminin azalacağından endişe etmeyecektir.

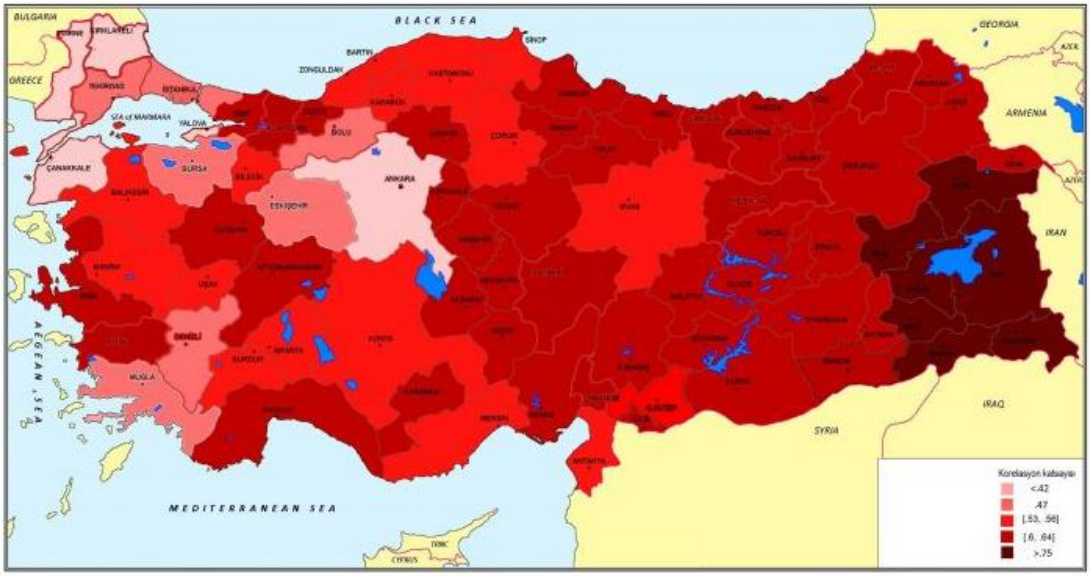
Bir bebek dünyaya geldiğinde bu bebeğin sorumluluğu erkek ve kadında ortak olarak var olmalıdır. Aile yaşantısı içerisindeki iş bölümü sağlam temellere oturtulursa, kadının bu sorumluluğunu iş hayatına taşıması engellenebilir. Bu konu hakkında UNICEF'in 2018 yılına ait doğum ve babalık iznine ilişkin yazmış olduğu rapor dikkat çekmektedir. Listenin başında yer alan İsveç'te ücretli ebeveynlik izninin 35 hafta olduğu belirtilmektedir. Bu iznin 11 haftasından babalar da yararlanabilmektedir. Aynı şekilde raporda 3 yaş altı çocularınn yüzde 48'inin okul öncesi bakım hizmetlerinden de yararlandığı kaydedilmiştir.[60] Fakat Türkiye'de çocuğun sorumluluğunu çoğunlukla tek başına alan anne, iş hayatına kendini odaklayamamakta ve aile-iş yaşamı dengesini kurmakta zorlanmaktadır. Aynı şekilde iyi bir eğitim alarak erkeklerin bu durumda

[60] https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/45 / 16.01.2022

eşlerine yardımcı olmaları ve onların kendilerini yalnız hissetmesini engellemeleri gerekmektedir.

Türkiye'de kadınların çalışma yaşamında kendilerini geliştirmelerini sağlayacak, bilimin ışığında mesleki eğitim programları oluşturulmalıdır. Aksi takdirde eğitimde erkeklerle fırsat eşitliğini yakalayamayan kadınların istidamda rol alabilmesi zordur. Unutulmamalıdır ki bunun bir sonucu olarak ülkelerde toplumsal kalkınma sekteye uğramaktadır. Kadınların eğitim olanakları artırılmalı, nitelikli istihdam alanları açılmalı ve kadınların bu alanlarda rol almaları teşvik edilmelidir.

Türkiye'de kadın istihdamının yükselmesine yönelik yapılan araştırmalar öncelikle bireylerin eğitimlerine verilmesi gereken önemden bahsetmektedir. Kadınların eğitim seviyeleri artıkça çalışma yaşamına katılımlarının artacağı gözlemlenecektir. Yapılan çalışmalar Türkiye'nin diğer gelişmiş ülkelere nazaran eğitimde fırsat eşitliği sunma konusunda listenin sonlarında yer aldığı görülmüştür. Abdurrahman Aydemir tarafından oluşturulan aşağıdaki Türkiye haritasını incelemek faydalı olacaktır. Harita Türkiye genelinde eğitimde fırsat eşitliğinin bölgeler arasında nasıl değiştiğini göstermektedir. Aydemir'in çalışmasına göre korelasyon katsayısı arttıkça renk koyulaşmaktadır. Haritaya bakıldığında doğudan batıya doğru ilerledikçe renklerin açıldığı görülmektedir. Bu demek oluyor ki, doğudan batıya doğru eğitimde fırsat eşitliği konusunda belirgin bir fark oluşmaktadır



Yıllar geçtikçe Türkiye'de 15 yaş üstü kadınların istihdamdaki rollerinin azalması, Türkiye'nin kültürel ve ekonomik anlamda kötü bir durumda olduğuna işarettir. Dünya Bankası verilerine bakıldığında 2020 yılı içerisinde Türkiye'nin kadınların işgücüne katılımında 125 ülke arasından son 25 ülke arasında olduğu kayıt altına alınmıştır. Aynı şekilde Türkiye'nin kadın istihdamı açısından da benzer bir eğilim içinde olduğu görülmektedir.[61]

OECD verilerine bakıldığında kadın istihdamı açısından İzlanda'nın %77, Almanya'nın %74 olduğu, OECD'ye üye ülkelerin ortalama oranının ise %53 olduğu kaydedilmiştir. Türkiye'de ise bu oran şu an için %29 civarında seydetmektedir (OECD, 2021).

Kültürel anlamda Türkiye'nin birçok yönden benzerlik göstermiş olduğu Ortadoğu ülkelerine bakıldığında hemen hemen benzer bir tablo ortaya çıkmaktadır. Örneğin bölge ülkelerinden Ürdün'de kadın istihdam oranının %14 civarında olduğu görülmektedir. Bu verilerden hareketle dünya geneline bakıldığında kültürel bakış açılarının kadın istihdamını önemli derecede etkilediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Türkiye ekonomisi özellikle son zamanlarda baş etmesi gereken ciddi problemlerle karşı karşıyadır. Artan işsizlik oranıyla beraber işgücüne katılım oranının da düşmesi, gerek hane halkını gerekse ekonomik düzeni büyük ölçüde olumsuz etkilemektedir. Bu durum karşısında alınması gereken önlemler sadece oranları artırıcı nitelikle olmamalı, aynı zamanda kaliteli bir istihdam ortamı yaratılmalıdır.

Esnek çalışma saatleri sunarak kadınlara çalışma hayatı kolaylaştırılmalı, evde bakım hizmetleri ücretleri düşürülmelidir. Çünkü bilindiği üzere, özellikle Türkiye'de enformel sektörlerde kayıtdışı çalışan kadınların tercihlerinin en önemli sebebi esnek çalışma saatleridir. Böylece kadınlar bu tür sektörlerde çalışma saatlerini kolaylıkla ayarlayabilmekte, ev ve iş dengesini kurmakta zorlanmamaktadırlar. Bu alana yönelik birtakım düzenlemelerle kadınların enformel sektörleri tercih etmelerinin önüne geçilebilir, kayıt dışı çalıştırma oranları düşebilir. Türkiye'de cinsiyete dayalı kayıtdışı istihdam oranları incelendiğinde, kadınların erkeklere nazaran daha fazla kayıtdışı olarak çalıştırıldığı görülmektedir. Bunun bir diğer sebebi de kadınların daha çok tarım,

[61] https://www.istanpol.org/post/i-%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-piyasas%C4%B1nda-kad%C4%B1nlar%C4%B1n-yeri-ve-politika-%C3%B6nerileri/ 12.01.2022

hizmet, hazır giyim sektörlerinde çalıştırılması ve bu tür sektörlerin kayıtdışı çalıştırılmaya uygun olmasıdır. Görülmektedir ki kayıtdışı sektörler, uzun ve yorucu çalışma saatleri ve düşük ücretler kadınların istihdama katılım oranlarını ciddi şekilde etkilemektedir. İşgücü piyasalarında kadınların karşılaştığı düşük ücret sorunları, iş güvencesizliği, eşitsizlik, ayırımcı muameleler gibi etmenler kadınların esnek istihdama yönelmesine neden olmaktadır. Uygun devlet politikaları ile kadınların yaşadığı eşitsizlik sorunları çözülmeli, kadın istihdamının önü açılmalıdır.

Kadın istihdamının artırılmasına yönelik atılacak adımların aynı şekilde ekonominin düzelmesine yönelik adımlar olacağını söylemek doğru olacaktır. Kadınların işgücü piyasasına katılımlarının makroekonomik ve sosyal etkileri; tasarruf eğilimleri, harcama endeskleri, eğitime ayrılan ekonomik paylar gibi zincirleme etkileri olduğu bilinmekte, bu durumun da sürdürülebilir ekonomik düzene ve kalkınmaya katkı sağladığı görülmektedir (Günsoy ve Özsoy, 2012, 24-25). Dünya Ekonomik Forumu'nun "Küresel Rekabetçilik Endeksi" 2019-2020 verilerine göre Emek Piyasalarının Etkinliği raporu kapsamında kadın işgücüne katılım oranları kaydedilmiş ve Türkiye bu sıralamada 125. olmuştur. Bilindiği üzere ekonomik koşullar kadınların istihdam oranlarını doğrudan etkilemekte, ülkede yaşanan ekonomik kriz dönemlerinde kadınlar iş bulmakta daha fazla zorlanmaktadırlar. Özellikle işverenler şirketlerde yaşanan ekonomik sorunlarda ilk olarak kadınları işten çıkartmayı düşünmektedirler. Kadınların evlilik, hamilelik, doğum gibi süreçlerinin olması, onların ilk olarak işten çıkarılmasına neden olmaktadır. İşsizliğin yüksek olduğu zamanlarda kadınlar çalışma hayatına katılabilmekte, fakat hâlihazırda çalışan kadınlar bu süreçten olumsuz etkilenmektedir. Ülkelerin istihdamsız büyüme politikaları işsizlik oranını artırmaktadır. Bununla birlikte işsizliğin özellikle gençleri ve kadınları etkilediği görülmektedir.

Günümüz sosyal politikalarında kadın istihdamı, işsizlik ve toplumsal eşitsizlik gibi konular işlenmekte, bireylerin dikkatlerinin bu yöne çekilmesi hedeflenmektedir. Bununla birlikte Avrupa Birliği gibi önemli kuruluşlar istihdam projeleri hazırlamaktadır. Bunlardan bazılarını Avrupa Birliği şu şekilde belirtmiştir: "İş Yaşamında Cinsiyet Eşitliğinin Desteklenmesi", "İş Yaşamında Kadının Desteklenmesi", "Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması", "Kadın İstihdamının

Desteklenmesi", "Engelliler İçin Olan Hizmetlerin İyileştirilmesi" gibi projelerdir.[62] Bu tarz stratejilerin amaçları kadın istihdamını artırıp kadınların ekonomik düzene karışmasını sağlamaktır.

Mevcut koşullarda daha önce çalışma hayatına karışmamış kadınlar, işgücü piyasalarına gücenmiş kadınlar veya birtakım sebeplerle istihdamdan çekilmiş kadınların tekrar çalışma hayatına kazandırılması son derece önemlidir. Bu anlamda gerek devlete gerekse bireylere büyük ölçüde iş düşmektedir. Yukarıda da bahsedildiği gibi örneğin esnek çalışma yöntemleri ile hane içi sorumlulukları olan kadınlar desteklenebilir. Bilindiği gibi toplumsal cinsiyete dayalı algıların iyileştirilmesi zaman almaktadır. Aynı şekilde toplumların alışmış olduğu kültürel yapı kolayca değiştirilememektedir. Bu nedenle birtakım yasal düzenlemeler ve devlet desteği ile kadınların istihdama geri kazandırılması gerekmektedir.

[62] https://www.avrupa.info.tr/tr/istihdam-ve-sosyal-politikalar-alanlarindaki-projeler-7699/ 16.01.2022

BÖLÜM 4.SONUÇ

Geçmişten günümüze bakıldığında insan haklarından eşit olarak faydalanabilmek insanlığın en büyük özlemlerinden biri olmuştur. İnsan hakları bir bütündür. İnsan hakları hiçbir ayırımcı muameleye maruz kalınmadan kadın ve erkeklere eşit ölçüde tanınmalıdır. İnsanın değerli bir varlık olması ve insan onuruna sahip olması insanca muameleyi hak ettiğine işaret etmektedir. Bu çalışma temel bir insan hakkı olan çalışma hakkına değinmiş, kadının çalışma hakkını Türkiye özelinde incelemeyi hedeflemiştir. Böylece bu tez çalışmasında Türkiye özelinde kadın istihdamının genel görünümü ele alınmıştır. Türkiye'de kadın istihdamı ve kadının çalışma yaşamında karşılaştığı zorluklar TÜİK verileri kapsamında ele alınmış, diğer ülkeler ile arasında farklılıklar açıklanmaya çalışılmıştır.

Yapılan araştırmalar ve incelemeler sonucunda görülmüştür ki Türkiye gerek kadın – erkek eşitliği gerekse kadınların insan hakları konusunda önemli bir süreçten geçmektedir. Uygulamaya konulan politik düzenlemeler ve mevzuatlar neticesinde bir ilerleme katedilmişse bile henüz istatistikler Türkiye'nin istenilen noktanın gerisinde olduğunu göstermektedir. Daha önceki bölümler de bahsedildiği üzere, bunun en önemli sebebi Türkiye'nin çoğunlukla aile yapılanmasının kapalı ve ataerkil olmasıdır. Bu tür toplumlarda erkekler öncelikli, kadınlar ise ikinci plandadır. Görüldüğü üzere bu durum doğrudan kadınların insan haklarına erişimlerini de engellemektedir. Gerek eğitim hakkı gerekse çalışma hakkı kapsamında erkeklerle fırsat eşitliği yakalayamayan kadınların istihdamda yeterli düzeyde rol alamadıkları görülmektedir. Türkiye'de toplum içerisinde kadınlar sürekli birtakım haklar elde etmek için mücadele etmek zorunda kalmışlardır. En temel insan haklarına erişimde bile zorlu yollardan geçen kadınların sosyo-ekonomik toplum düzeninde yer edinemediklerini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu tez çalışması, ilgili veriler ve istatistikler neticesinde kadının sadece kadın olduğu için çalışma hakkına erkekler kadar kolay erişemediklerini göstermeyi hedeflemiştir.

Şunu unutmamak gerekir ki ülkelerin ilerlemesi ve refah düzeylerinin gelişmesi yönünde kadınların rolleri yadsınamayacak derecede büyüktür. Bu tez çalışmasının da işaret ettiği gibi kadın istihdamının artmasında ve nitelikli iş alanlarının yaratılmasında kadınların eğitimde fırsat eşitliğini yakalayabilmesi gerekmektedir. Çünkü geleneksel

aile yapılanmasına sahip Türkiye gibi toplumlarda kadınlar aileler içerisinde statüsü düşük olarak kabul edilmektedir. Bu tez çalışmasıyla görülmüştür ki, Türkiye'de kadınların insan haklarına olan farkındalıklar artsa ve devlet tarafından yeni mevzuatlar oluşturulsa da kadın istihdamında istenilen başarı henüz yakalanamamıştır.

Sonuç olarak bugün hala kadın- erkek eşitsizliği kadınların birçok hakka erişimi gibi çalışma hakkına erişimlerinde de en büyük engeldir. Bu eşitsizlik sebebiyle karşılaşılan en önemli problemlerden birisi de yetersiz kadın istihdamıdır. Bu tez çalışması, ekonomik bağımsızlığını elde edemeyen kadınlar eşlerine bağımlı hale geldiğini, özgüvenlerini yitirdiklerini, toplumsal düzen içine karışamadıklarını ve kendi başlarına ayakta duramadıklarını göstermeyi hedeflemiştir. Kadın-erkek eşitliği konusunda toplumsal bilincin sağlanması kadın sorunlarının çözümünde ciddi bir adım olacaktır. Bu konu devletlerin politikalarında ilk sıralarda olmalı ve kadınların istihdama kazandırılma sürecine hız verilmelidir. Unutulmamalıdır ki kadınların ekonomik düzende rol almaları gerek hane içi gelirlerin gerekse ülkelerin ekonomik düzeylerinin kalkınmasına son derece yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

Acar, F. (2009). *Kadınların İnsan Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*, Ankara: İçişleri Bakanlığı Genel Yayınları.

Acar, F. (1998). Kadınların insan hakları: uluslararası yükümlülükler. (Der. O.Çiftçi), 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek, Ankara: TODAİE İnsan Hakları ve Araştırma ve Derleme Merkezi Yayını, 23-31.

Adaçay, F. (2014), *Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma*, İstanbul: Ekin Basım.Yayın Dağıtım

Arıcı, K.(2015). "Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Sosyal.Güvenlik Hakkı", VII. Sosyal İnsanHaklarıUluslararasıSempozyumu, s. 82

Akad, M. (1992). *Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı*.İstanbul:Kazancı Kitap

Alper, Y. (2015). Sosyal Güvenlik Hakkı ve Sosyal Güvenliğin Finansmanı, Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu 7 Bildiriler içinde (s. 197-222).İstanbul:Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Yayını

Altay, S. ve Tekin M. (2016). "50 D'li Araştırma Görevlilerinin İş Güvencesizliği Algısı Ve İş Tutumlarına Etkisi: Sdü İ.İ.B.F. Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Uygulama", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30(5): 1273-1287.

Arabacı, İ. B. ve Korkmaz, C. (2010) ''Kadınların Eğitimsel Olanaklardan Yararlanmalarında Bölgesel Eşitsizlikler (Marmara Ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri Örneği)'', 21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar/Değişim Ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını Cilt 3, 475-481

Aydemir, Abdurrahman & Yazıcı, Hakkı. (2019). Intergenerational Education Mobility and the Level of Development. *European Economic Review* vol. 116(C), pp 160-185.

Berktay, F. (2000). *Kadınların İnsan Hakları: İnsan Hakları Hukukunda Yeni Bir Açılım*, (Ed: K. Tankuter), İnsan Hakları, İstanbul: Cogito Yapı Kredi Yayınları.

Başbuğ, A. (2016). Sosyal Devlet 2023, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayii İşçileri Sendikası Yayını, Ankara:Ankamat Matbaacılık

Birben, E.(2016). "İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi", İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II (Editör: Tankut Centel), On İki Levha, İstanbul s. 156.

Baykal, B. (2014). "Çalışma Saatleri İş–Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme", Çalışma İlişkileri Dergisi (Journal of Labour Relations), 5(2): 10- 23.

Christien van den A.(2006). "Trafficking and Women's Rights: Beyond the Sex Industry to 'Other Industries'", Journal of Global Ethics, (163-182), C. 2, S. 2, s. 167.

Çotuksöken, B. (2002). *Felsefe: Özne-Söylem*. İstanbul:Inkilap Yayınları

Doğan, C. (2008). Yeni Sosyal Hareketler Ekseninde Feminizme Bakış. Sosyoloji Notları(4-5), 30-32.

Demir, F.(2014). "Çalışma Hakkı Kavramı ve Hukuki Niteliği", Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu **VI**. Bildiriler.İstanbul: Petrol-İş Yayını:119,

Dünya Ekonomik Forumu (2020) https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

Eyrenci, Ö., Taşkent S., Ulucann, D.(2017). Bireysel İş Hukuku,İstanbul:Beta Yayıncılık

Erdoğan, M. (2009). Anayasa Hukuku. Gözden Geçirilmiş 5. Baskı. Ankara: Orion Kitabevi.

European Committee of Social Rights (ECSR).(2008).: Digest of the Case Law of The European Committee of Social Rights, s. 20-22.

EUROFOUND (2013). *Physical and Psychological Violence At The Workplace*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Gözübüyük, Ş. ve Gölcüklü, A. (1996). Avrupa insan hakları sözleşmesi ve uygulaması, Ankara: Turhan Kitabevi

Gülmez, M.(2014). "Çalışma Özgürlüğü ve Hakkı Açısından Emeğin Evrimi: Ulusal ve Ulusalüstü Hukuksal Boyutlar Üzerine Düşünceler", Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildirgeler, İstanbul: Petrol-İş Yayını:119

Gören, Z. (1999). Anayasa Hukukuna Giriş. 2. Baskı. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını.

Görmüş, A.(2012). "Kamuda Grevsiz Toplu Sözleşmenin ILO Normlarına Uyumu ve Grev Hakkı Kapsamında Asgari Hizmetler Yaklaşımı", Sosyal Bilimler Metinleri, s. 3.

Güney, S. (2000). Yönetim ve Organizasyon El Kitabı. Ankara:Noel Yayıncılık

Göztepe, E.(2011). "Türkiye'de Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru Hakkının (Anayasa Şikayeti) 6216 Sayılı Kanun Kapsamında Değerlendirilmesi", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 95, s. 37.

Gören Z. ve İzgi Ö.(2002). Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Yorumu: Cilt I (Madde 1-78),Ankara

Günsoy, G., & Özsoy, C. (2012). Türkiye'de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin VAR

Analizi. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 49(568), 21-40.

ILO (International Labour Office) (2017), Global Employment Trends. Geneva

ILO (International Labour Office) (2020), Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2020 (WESO)

Kaboğlu İ.(2002). Özgürlük Hukuku, Özgürlük Hukuku, 6. B., Ankara:s. 464; Kılıçoğlu, s. 4.

Kaya vd.(2016). Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı. Sosyal Siyaset Konferansları / Journal of Social Policy Conferences Sayı / Issue: 70 – 2016/1, 55-80 /

Kar, B.(2017). İş Güvencesi ve Uygulaması.Ankara:Yetkin Yayıncılık

Karaman, E.(2013). Karşılaştırmalı Anayasa Yargısında Bireysel Başvuru Yolu, (On İki Levha), İstanbul: s. 161-162

Karacan, E. (2011). Çalışma Yaşamında Kadın: Kocaeli İlinde Bir Araştırma. İzmit Kocaeli: Umuttepe Yayınları

Kalaycı, C. ve Kalan, E. (2017). "Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi", Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi International Journal of Economics, Business and Politics, 1(1): 17-34.

Kaboğlu, İ.Ö(2002). Özgürlük Hukuku B.6, Ankara:s 462

Kuçuradi,İ. (2003). *İnsan ve Değerleri*. Ankara: Türkiye ve Felsefe Kurumu Yayınları

Kuçuradi, İ. (2016, 3. Baskı). *İnsan Hakları: Kavramları ve Sorunları*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları

Kuçuradi, İ. (2007). *İnsan Hakları: Kavramları ve Sorunları*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu

Kuçuradi, İ. (2009). *Çağın Olayları Arasında.* Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları

Kuçuradi, İ. (2006). *Etik İlkeler ve Hukukuk Temel İlkeleri Olarak İnsan Hakları*. B. Çotuksöken (Ed.), Felsefe Söyleşileri. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Yayınları

Kuçuradi, İ. (2010). *İnsan ve Değerleri* (3. Baskı). Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları

Kant, I. (2009). Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi. İ. Kuçuradi (Çev.), Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları

Lordoğlu K., Özkaplan N., Törüner M.(1999). Çalışma İktisadı. İstanbul: Beta Yayınları 3. Baskı

Leymann, H. (1996). "The Concent and Development of Mobbing at Work", Europen Journal of Work And Organizational Psychology, 5(2): 165- 184.

Mengüşoğlu, T. (1988). *İnsan Felsefesi*. İstanbul: Remzi Kitabevi

Mengüşoğlu, T. (2017). *İnsan Felsefesi*. Ankara: Doğu Batı Yayınları

Mirandola, PD. (2006). *İnsanın Değeri Üzerine Söylev*. L. Özşar (Çev.), Bursa: Biblos Yayınları

Moroğlu, N. (2009). Kadınların İnsan Hakları Sözleşmesi 30. Yılında. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Mavili, A. (2014). Aile İçi Şiddet, Kadının ve Çocuğun Korunması, Ankara: ElmaYayınları.

Özcan, M. (2006). *İnsan Felsefesi: İnsanın Neliği Üstüne Bir Soruşturma.* Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları

Özbek, V.Ö. vd. (2008). Ceza Muhakemesi Hukuku. Genişletilmiş Gözden Geçirilmiş 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Özbudun E.(1995). Türk Anayasa Hukuku, B.4, Ankara: s 22

Özdemir, Z., Yalman, Noyan, İ. ve Bayrakdar, S. (2012). Kadın İstihdamı Ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği, International Conference On Eurasianeconomies 11-13 October, Almaty- Kazakhstan.

Pınar, F. (2008). Barbara Frischmuth'ta Çalışan Kadının Sorunları ve Kültürel İlişkiler, Yüksek Lisans Tezi, Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Rulman, M. (1996), Menşoğlu, T. (çev.), *Kadın Filozoflar*, İstanbul: Kabalcı Yayınları

Soysal, M. (1999). İnsan Hakları ve Kültürel Kimlikler. İ. Kuçuradi ve B. Peker (Yay. Haz.), 50 Yıllık Deneyimlerin Işığında Türkiye'de ve Dünyada İnsan Hakları. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları

Scheler, M. (2015). İnsanın Kosmostaki Yeri, Çev: Harun Tepe. Ankata: Bilgesu Yayınları

Savcı, B. (2009). Yaşam Hakkı. İ. Kuçuradi İçinde, İnsan Haklarının Felsefi Temelleri. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları

Shue, H. (2009). Temel Hakların Evrenselliği. İ. K. (ed.) içinde, İnsan Haklarının Felsefi Temelleri (3. Baskı). Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları

Suğur, S. (2009*). Kadının İnsan Haklarına İlişkin Temel Yaklaşımlar*. G. Y. Oğuz içinde, Toplumsal Yaşamda Kadın (s. 137). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası.(2020). "Sağlık ve Sosyal Hizmet Alanında Kadına Yönelik Şiddet Araştırması"

Sarmaşık, Ş. (2009). İşyerinde Cinsel Taciz Algılaması ve Yönetim İlişkilerine Etkisi Hakkında Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Şirin, T.(2014) "Bir İhtimal Daha Var O da Ölmek mi Dersin?"(Sosyal İnsan Haklarının Anayasa Şikayeti Yoluyla Dava Edilebilirliği Lehine Tezler ve Öneriler), Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildirgeler. İstanbul: Petrol-İş Yayını: 119

Şen, M.(2013). "İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı", MÜ-HFD, C. 1, S. 2

Şimga, H. (2014). *Kadınların İnsan Hakları Üzerine*. İ. Kuçuradi içinde, Çağın Olayları Arasında (s. 9). İstanbul: Tarihçi Kitabevi Yayınları

Tepe, H. (2006). Etik Bir Sorun Olarak Ayırımcılık. Felsefelogos Dergisi, 32-33.

Tiryaki, R.(2008). *Ekonomik Özgürlükler ve Anayasa*. Ankara: Vedat Kitapçılık,

Tunçomağ, K.(1990). *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.,

Tiyek, R. (2020). Türkiye'de Sendikal Örgütlenme ve Eşitsizlik. Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11 (22), 392-411. DOI: 10.47129/bartiniibf.800187

Toker, Y. (2016). İşyerlerinde Cinsel Taciz: Kapsamı, Öncülleri, Sonuçları, Kurumsal Baş Etme Yöntemleri, Türk Psikoloji Yazıları, 19(38), 1-19

Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz.* İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım,

Watson T. J. (2004).Sociology, Work and Industry. USA: Routledge & Kegan Paul Paublication

Yıldırım, M. (2017). "*Ayrımcılık", Sosyal Politika*, Ed: Aysen Tokol ve Yusuf Alper. Bursa: Ezgi Matbaası

Yılmaz, S. (2015). Kadın Hareketinde Yeni Bir İvme: Toplumsal Cinsiyet Adaleti

İnternet Kaynakları

https://www.tuik.gov.tr/

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf