

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE’DE KADIN ÇALIŞANLARIN SOSYAL HAKLAR
AÇISINDAN DURUMU**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hanife CANDIR

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

Tez Danışmanı: Doç Dr. Emel İSLAMOĞLU

HAZİRAN – 2014

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

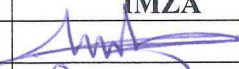

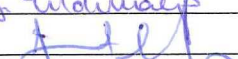
TÜRKİYE'DE KADIN ÇALIŞANLARIN SOSYAL HAKLAR
AÇISINDAN DURUMU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hanife CANDIR

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

“Bu tez 13.06/2014 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği/Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Doç.Dr. Emel İslamoğlu	Basarılı	
Yrd.Doc.Dr. Sincem Yıldırımaltın	Basarılı	
Yrd.Doc.Dr. Fuat MAN	Basarılı	

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Hanife CANDIR

13.06.2014

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında yardımlarını esirgemeyen, her zaman destekleyen ve çalışmanın son haline gelmesinde katkıları büyük olan değerli hocam Doç Dr. Emel İslamoğlu'na en içten teşekkürlerimi sunarım. Aynı şekilde çalışmada emeği bulunan değerli hocam Yr. Doç. Dr. Sinem Yıldırımalt'ne de en derin teşekkürlerimi iletmek isterim. Son olarak çalışmam boyunca gösterdikleri destek ve sabırdan ötürü başta aileme ve arkadaşlarıma ve arkadaşım sevgili Neslihan Sertkaya'ya teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

Hanife CANDIR

13.06.2014

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLolar LİSTESİ	iv
ÖZET	vi
SUMMARY	vii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: HAK KAVRAMI VE HAKLARIN SINIFLANDIRILMASI	4
1.1. Hak Kavramı	4
1.2. İnsan Hakları Kavramı	4
1.2.1. Kuşaklara Göre İnsan Hakları Ayrımı	6
1.2.1.1. Birincil Kuşak Haklar: Kişi Özgürlükleri ve Siyasal Haklar	6
1.2.1.2. İkincil Kuşak Haklar: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar	8
1.2.1.3. Üçüncül Kuşak Haklar: Dayanışma Hakları	9
1.3. Sosyal Hak Kavramı	10
1.3.1. Sosyal Hakların Sınıflandırılması	12
1.3.1.1. Çalışma Hakkı ve Özgürlüğü	12
1.3.1.2. Adil Ücret Hakkı	14
1.3.1.3. Sosyal Güvenlik Hakkı	15
1.3.1.4. Sendikal Örgütlenme Hakkı	18
1.3.1.5. Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı	19
BÖLÜM 2: DÜNYADA SOSYAL HAKLARIN TARİHSEL OLARAK GELİŞİMİ	21
2.1. Dünyada Sosyal Hakların Gelişimi	21
2.1.1. Sosyal Devlet Anlayışı	24
2.1.2. Refah Devleti Anlayışı	27
2.1.3. Avrupa Sosyal Şartı	30
2.2. Türkiye’de Sosyal Hakların Gelişimi	34
2.2.1. Cumhuriyet Öncesinde Sosyal Haklar	34
2.2.2. Cumhuriyet Sonrasında Sosyal Haklar	37
2.2.2.1. 1921 Anayasası’nda Sosyal Haklar	37

2.2.2.2. 1924 Anayasası'nda Sosyal Haklar.....	37
2.2.2.3. 1961 Anayasası'nda Sosyal Haklar.....	39
2.2.2.4. 1982 Anayasası'nda Sosyal Haklar.....	41
BÖLÜM 3: DÜNYADA VE TÜRKİYE DE ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN ...	44
3.1. Tarihsel Süreçte Dünyada Kadının Çalışma Hayatına Katılımı	44
3.1.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücünün Durumu.....	44
3.1.2. Sanayi Devrimi Sonrasında Kadın İşgücü	46
3.1.3. Küreselleşme Süreci ve Sonrası Kadın İşgücü	48
3.2. Türkiye'de Kadının Tarihsel Olarak Çalışma Hayatına Katılımı	50
3.2.1. Cumhuriyet Öncesi Kadın İşgücü.....	50
3.2.2. Cumhuriyet Sonrasında Kadın İşgücü	52
3.3. Kadının Çalışma Hayatına Katılımındaki Etmenler	56
3.3.1. Ekonomik Etmenler	56
3.3.2. Sosyal Etmenler	57
3.4. Kadının Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar	58
3.4.1. Eğitimde Eşitsizlik.....	59
3.4.2. Ücrette Eşitsizlik.....	60
3.4.3. İstihdam ve Kariyerde Eşitsizlik.....	62
3.4.4. İşyerinde Cinsel, Psikolojik Taciz, Mobbing.....	64
3.4.5. Sosyal Koruma ve Güvenlikte Eşitsizlik	66
BÖLÜM 4:TÜRKİYE'DE KADIN ÇALIŞANLARIN SOSYAL HAKLAR	
 AÇISINDAN DURUMU	69
4.1. Çalışma Hakkı Açısından.....	69
4.2. Ücret Hakkı Açısından	76
4.3. Sosyal Güvenlik Hakkı Açısından	82
4.4. Sendikal Hak Açısından	90
4.5. Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı Açısından	95
SONUÇ.....	98
KAYNAKÇA	102
ÖZGEÇMİŞ.....	110

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ASŞ	: Avrupa Sosyal Şartı
CEDAW	: Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi uluslararası sözleşmesi
DB	: Dünya Bankası
GGASŞ	: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
ICFTU	: International Confederation of Free Trade Unions
ILO	: International Labour Organisation
İHEB	: İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
KSS	: GM Kadının Statüsü Ve Sorunları Başkanlığı
md.	: Madde
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	: Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
y.y.	: Yüzyıl

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 : 15 + Yaş Nüfusun İşgücüne Katılım Oranları.....	69
Tablo 2 : Eğitim Durumuna Göre Kadın ve Erkek İşgücünün İKO (%) (15+ yaş).....	70
Tablo 3 : İşgücüne Dahil Olmayanlar ve Yıllar İtibariyle Dahil Olmama Nedenleri %	72
Tablo 4 : Cinsiyetlere Göre Çalışanların İstihdam Edildiği İktisadi Faaliyetler %.....	73
Tablo 5 : İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarındaki Cinsiyet Oranları %.....	74
Tablo 6 : 2010 Yılı Meslekler Bazında Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (TL).....	78
Tablo 7 : İstatistiki Bölgelere ve Cinsiyete Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç	79
Tablo 8 : Tam yıl Çalışanların (12 Ay) Sektörel Açından Cinsiyete Göre Yıllık Brüt Kazanç Ortalamaları/TL	79
Tablo 9 : Tam Yıl Çalışanların (12 Ay) Sektörel Açından Cinsiyete Göre Yıllık Brüt Kazanç Ortalamaları/TL	80
Tablo 10 : Tam Yıl Çalışanların (12 Ay) Eğitim Durumuna Göre Yıllık Brüt Kazancı Ortalaması (TL)	81
Tablo 11 : Türkiye genelinde ve cinsiyetlere göre kayıt dışı çalışma oranları %.....	83
Tablo 12 : Kayıt Dışı Çalışanların Tarım ve Tarım Dışı Alanlarda Cinsiyetlere Göre Oranları %.....	84
Tablo13 : Kayıt Dışı Olarak Faaliyet Gösteren Çalışanların Cinsiyet ve Çalışma Şekillerine Göre Oranları %	85
Tablo14 : 2013 Yılı Sosyal Güvenliğe Kayıtsız Olanlar ve İşyeri Büyüklüğüne Göre Oranları	87
Tablo 15 : 2013 Yılı Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Olmayan Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İstihdam oranları %	88
Tablo 16 : Haftada 20 Saat Çalışan Kısmi Süreli İşçi ile Tam Süreli İşçinin Sosyal Sigorta Edimlerine Hak Kazanması İçin Çalışması Gereken Süre.....	89

Tablo 17 : Cinsiyete Göre Kamu Görevlileri Sendikalarında Üye Sayısı ve Oranları, 2012	93
Tablo 18 : Bazı İşkollarında Cinsiyete Göre İşçi Sendikalarının Zorunlu Organlarında Görev Alanlar, 2012	94
Tablo 19 : Cinsiyete Göre İşçi ve İşveren Konfederasyonlarının Zorunlu Organlarında Görev Alanlar, 2012	95

Tezin Başlığı: Türkiye’de Kadın Çalışanların Sosyal Haklar Açısından Durumu	
Tezin Yazarı: Hanife CANDIR	Danışman: Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Kabul Tarihi: 2 Haziran 2014	Sayfa Sayısı: vii (ön kısım) + 110 (tez)
Anabilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Bilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset
<p>Sosyal haklar çalışanları çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri sosyal risklere karşı koruyan ve güvence altına alan temel haklar olmaları sebebiyle önem arz eder. Söz konusu bu hakların elde edilmesinde tarih önemli mücadelelere tanıklık etmiştir. İşçi sınıfının örgütlü olma bilincine erişmesiyle birlikte ortaya koyduğu mücadeleler sosyal haklara ulaşmada büyük bir aşama olmuştur. Ancak temelde tüm çalışanların sahip olduğu sosyal hakların uygulanırılığı konusunda cinsiyetler arası haksızlıklar mevcuttur. Kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre sosyal haklara ulaşmada ve en temel hak olarak faydalanma konusunda tarihin her döneminde cinsiyetine dayalı haksızlıklara daha fazla maruz kalmıştır.</p> <p>Türkiye’de kadın çalışanların sosyal haklar açısından durumunu inceleyen bu çalışmada, sosyal hakların tanımı ve sınıflandırılması yapılarak tarihsel süreç içerisinde dünyada ve Türkiye’de gelişimleri konu edinilmiştir. Ayrıca kadının çalışma hayatına katılımını etkileyen etmenler ve piyasada karşılaştığı sorunlara yer verilmiştir. Çalışmada Türkiye’de istihdam edilen kadınların sosyal haklarına dair durumları istatistiki veriler yoluyla irdelenmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda ülkemizde kadınların erkek çalışanlara kıyasla sosyal haklar konusunda daha dezavantajlı oldukları görülmüştür.</p>	
Anahtar Kelimeler: Çalışma Hayatı, Sosyal Haklar, Kadın, Türkiye.	

Title of the Thesis: The Situation Of Women Working in Turkey in Terms of Social Rights	
Author: Hanife CANDIR	Supervisor: Assoc. Prof. Emel İslamoğlu
Date: 2 June 2014	Nu. of pages: vii (pre text) + 110 (main body)
Department: Labour Economics and Industrial Relations	Subfield: Labour Economics and Social Policy
<p>Social rights are important because they are fundamental rights which protect and guarantee employees against social risks in working life. The history witnessed important struggles about obtaining these rights. These struggles were shown by laborers after organization consciousness happened a big step in achieving social rights. However there are injustices about the applicability of social rights among genders. Female employees were exposed more injustices about social rights in every period of history because of their genders.</p> <p>This study examines the social rights of female workers in the world and in Turkey, primarily by defining and classifying the social rights in the historical process of development are discussed in Turkey. In this study, the social rights of women employed in Turkey on the conditions are examined by statistical data. As a result of the assessment made, social rights of women in our country compared to male workers were found to be more disadvantaged.</p>	
Keywords: Working Life, Social Rights, Woman, Turkey	

GİRİŞ

Tarihsel süreçte sosyal hakların kazanımında işçi sınıfı tarafından büyük mücadeleler ortaya konmuş, insanlık bu uğurda büyük acılar çekmiştir. Sosyal hakların söz konusu olmasında Sanayi Devrimi temeldir. Sanayileşme beraberinde çok sayıda işçinin aynı ortamda çalışabildiği büyük fabrikalarda kitlesel anlamda üretimi mümkün kılmıştır. Makineleşmenin giderek artmasıyla birlikte insan emeğine duyulan ihtiyaç da giderek azalmıştır. Diğer taraftan sermaye sahipleri tarafından artan rekabet ortamında maliyetleri düşürmek ve daha çok üretim yapabilmek adına emeğin değersizleştirilmesi ve sömürülmesi durumu ortaya çıkmıştır. Bu süreçte işçi sınıfı gerek ağır çalışma koşullarına gerekse hak edilenden oldukça düşük ücret uygulamaları gibi çoğu zaman katlanılması zor durumlara maruz kalmıştır. Bununla birlikte yaşanabilecek olası kazalara karşı hiçbir tedbirin olmadığı çalışma ortamlarında canları pahasına çalışmak zorunda bırakılmıştır. Şartların giderek kötüleştiği böylesi bir durum, bireysel yöntemlerle bir sonuca ulaşamayan işçi sınıfında zamanla sınıf bilincinin oluşmasına ve hakları için birlikte mücadeleye girişmesine yol açmıştır. Uzun uğraşlar ve kimi zaman kanlı olaylara sahne olan sosyal hakların kazanım mücadelesi zamanla Avrupa'da birçok ülkenin anayasasında yer edinmiştir. Türkiye'de ise sanayileşmenin Batı ülkelerine kıyasla geç yaşanması ve belli bir sermaye birikiminin olmaması gibi sebeplerle Batı'da yaşanan süreç ve gelişmeler görülmemiştir. Ülkemizde sosyal hakların elde edilmesinde işçi sınıfının rolünden ziyade devlet eliyle hakların işçi sınıfına tanınması söz konusu olmuştur. Bununla birlikte ülkemizde zaman zaman yönetim biçimlerinin değişmesiyle de var olan kimi bazı sosyal hakların gerilediği ya da tümden kaldırıldığı durumlar ortaya çıkmıştır.

Sosyal haklar konusunda cinsiyetler arasında haksız uygulamalar mevcuttur. Sosyal haklara ulaşmada ve en temel hakları olarak faydalanmada kadın çalışanların durumu erkek çalışanlara göre tarihin her döneminde daha zor olmuştur. Çalışma hayatı içerisinde sürekli varlık gösteren kadın için emeği karşılığında ücret alması ancak Sanayi Devrimi sonrasında söz konusudur. Bir yandan ataerkil düzen içerisinde toplumsal açıdan geleneksel rollerini yerine getirmesi beklenen kadın, aynı zamanda işgücü piyasası içerisinde de en çok ezilen ve emeği sömürülen kesimlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte yine çalışma hayatında kadınlar eğitimden,

istihdam edilmede cinsiyetine dayalı her türlü eşitsizliğe ve ayrıca işyerinde cinsel ve psikolojik tacizlere kadar birçok ciddi sorunla karşılaşmaktadır.

Günümüz küresel kapitalist ekonomik sisteminin dayattığı artan rekabet ortamında sosyal haklar giderek daha da görünmez kılınmaktadır. Sosyal hakların gereksiz bir maliyet unsuru olarak görüldüğü böylesi bir ortamda işgücü piyasası içerisinde güçsüz konumda bulunan kadın emeği her türlü korumadan uzak, güvencesiz bir biçimde yoğun şekilde istihdam edilmektedir. Küreselleşmeyle birlikte artan enformel istihdam da kadın emeğinin yoğun şekilde kullanıldığı bilinmektedir. Bunda kadın emeğinin daha kolay ulaşılabilir olması ve piyasadaki güçsüz konumundan ötürü sömürüye daha açık oluşu önemli bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Tıpkı dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de enformel istihdama en çok maruz kalanlar kadın çalışanlar olmaktadır. Enformel istihdamda sosyal haklardan bahsedilememektedir ve bu sebeple sosyal haklar konusunda en çok mağdur olan kadın çalışanlardır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı Türkiye’de kadın çalışanların çalışma hayatına özgü sosyal haklara ne denli ulaşabildiklerini ve bu hakları ne derece kullanabildiklerini ortaya koymaktır. Çalışma hayatında kadınların durumunun her dönem erkek çalışanlara göre daha sıkıntılı olduğu bir gerçektir. Buna yol açan birçok etken söz konusudur. Bu etkenlerle birlikte kadın çalışanların işgücü piyasasındaki sosyal haklar açısından dezavantajlı durumları istatistiki veriler yoluyla incelenecektir.

Çalışmanın Önemi

Çalışma hayatının getirdiği sosyal riskler karşısında çalışanları koruyan ve güvence altına alan sosyal hakların önemi büyüktür. Fakat temel sosyal haklara erişmek konusuna özellikle cinsiyetler bazında bakıldığında, kadın çalışanlar açısından daha sıkıntılı bir durum ortaya çıkmaktadır. Kadın çalışanların söz konusu sosyal riskler karşısında daha savunmasız olduğu ve haksızlıklara daha çok maruz kaldığı bilinmektedir. Bu çalışma, kadınlara yönelik çalışma hayatında ortaya çıkan haksız uygulamalar konusunda oluşturulacak sosyal politikaların mevcut sorunları ortadan

kaldıran ve ihtiyaçlara yönelik uygun düzenlemeleri içeren bir yapıda olmasına katkı sağlanması açısından önem arz etmektedir.

Çalışmanın Kısıtları

Sosyal hakların literatürde üzerinde kabul görmüş tam bir tanımlaması ve sıralı bir listesi olmaması sebebiyle ve ayrıca bu çalışma boyunca konu edinilen başlığın çalışma hayatını içermesi sebebiyle, literatüde adı geçen sosyal haklardan bazıları çalışmaya dahil edilmemiştir. Diğer bir deyişle bu çalışmanın kapsamına aldığımız sosyal haklar sıralaması konuyla alakalı olanlar ile sınırlandırılmıştır.

Çalışmanın İçeriği

Çalışmanın birinci bölümünde hak kavramlarına ilişkin tanımlamalar ve sosyal hakların sınıflandırılarak açıklaması yapılmıştır. İkinci bölümde sosyal hakların dünyada ve Türkiye’de gelişimi incelenmiştir. Üçüncü bölümde dünyada ve Türkiye’de kadının çalışma hayatındaki yeri tarihsel olarak ortaya konulmuş ve piyasada karşılaştıkları sorunlara yer verilmiştir. Son bölümde ise istatistiki veriler yoluyla Türkiye’de kadınların sosyal haklar açısından durumu incelenmiştir.

BÖLÜM 1. HAK KAVRAMI VE HAKLARIN SINIFLANDIRILMASI

Birinci bölümde hak kavramı incelenecek ve sosyal hakların kavramsal açıklaması yapılarak dünyada ve Türkiye’de çalışanlar açısından temel sosyal hakların neler olduğundan bahsedilecek, ayrıca bu hakların günümüze değin gelişimi hakkında bilgi verilecektir.

1.1. Hak Kavramı

Kelime anlamı olarak “hak” bir şey yapmaya yetkili olmak ya da bir şeyi talep edebilmek demektir. Hak kavramı konusunda literatürde çok çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Fakat yapılan bu farklı tanımların hepsinde ortak nokta, hakkın kişilere yasalarca sağlandığı ve yine kullanım özgürlüğünün yasalarca belirlendiğidir.

Hak kavramı; kanun yapıcılar tarafından tanınan, sınırları, konusu, koşulları ve kullanım şekli gösterilerek, toplumdaki bireylerce faydalanması sağlanan bir takım özgürlükler (Duman, Yavuz ve Karakaya, 2010: 67) şeklinde açıklanırken, Gözübüyük ise hakkı; hukuk tarafından tanınan ve korunan bir yetkiler şeklinde açıklamıştır (1992: 136).

Omay ise “*hak kavramının kişinin özgür iradesinden kaynaklanan, kendi çabasıyla elde edilmiş aktif bir özelliğinin bulunmadığını, kendisine belirli bir toplumsal kurgu çerçevesinde verilmiş, pasif nitelikte bir özelliğinin bulunduğunu ileri sürmek yanlış olmayacaktır*” (2011: 6) diyerek hakların aslında bireye yasalar tarafından tanınan özgürlükler alanı olduğu vurgusunu yapmıştır.

1.2. İnsan Hakları Kavramı

İnsan hakları ile ilgili literatürde birçok farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Ancak İnsan hakları konusunda uluslar arası alanda en önemli belge olarak kabul edilen Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi’nde İnsan haklarının tanımı şöyledir; “*İnsan Hakları, insanlara özgü akıl ve bilinç gibi niteliklerin tam olarak gelişmesine ve bunlardan yararlanılmasına olanak veren, böylece ruhsal gereksinimlerimizi doygun kılan yaşam koşullarıdır.*”

Dokunulamaz, vazgeçilemez ve bir başkasına devredilemez nitelikte olan insan hakları, hiçbir ayırım gözetilmeksizin tüm insanlara yalnızca insan olmalarından ötürü tanınmış nitelikte haklardır (Seyyar, 2008: 189).

İnsan hakları, tarihin birçok farklı diliminde yaşanan birçok adaletsiz ve insanlığa çoğu zaman acı veren, insan onuruna yakışmayacak gerçek nitelik taşıyan olaylara ve durumlara karşı zamanla oluşturulmuş, kendisi soyut nitelikli olan kavramlardır (Freeman, 2008: 5).

Kişilerin sadece insan olmaları dolayısıyla edinmiş oldukları insan hakları, üzerinde tanım ve kapsadığı sınırlar açısından literatürde her ne kadar bir görüş birliğine varılamamış olsa da temelde ortak noktalar içermektedir. Evrensel nitelikli ve bazı durumlarda doğmamış olanların dahi sahip olduğu hakları savunan insan hakları özünde insanın devlet karşısında sahip olduğu ahlaki ve yasal düzenlemelerin kapsamına girmektedir (Ana Britannica c.11, 1990: 578). Bununla birlikte, insan onurunun korunması, farklı şekillerde açıklanmış olan insan hakları kavramlarının yöneldiği ortak paydayı oluşturmaktadır (Bulut, 2009: 1).

Uluslar arası bildirilerde ulaşılabilecek hedefler başlığı altında yer alan insan hakları en kısa anlatımla; kişinin sadece insan olmasından ötürü sahip olduğu bu haklar evrenseldir ve farklı din, etnik köken, cinsiyet gibi ayrımlara tabi tutulmaksızın herkes için eşitlik unsuruna dayanmaktadır.

Tarihsel süreç içerisinde sınıflandırılması açısından pek çok farklı tasnif yollarına gidilmesi ve bunların çoğunun keyfi ve üzerinde uzlaşmış mutlak bir sınıflandırılmasının olmaması sebebiyle literatürde en çok karşılaşılan üç kuşaklı sınıflandırma yoluyla insan haklarını incelemeye çalışacağız. İlk olarak bireysel ve siyasi haklar, ikinci olarak ekonomik, kültürel ve sosyal haklar ve üçüncü olarak ise dayanışma haklarından bahsedeceğiz.

Temeli burjuvazi düzenine dayanan ve 17.yy. ile 18.yy. bireysel özgürlükler düşüncesine konu olan, negatif nitelikli yani devletin bu haklar karşısında pasif bir konumda olmasını gerektiren birinci kuşak haklar olarak bahsedilen bireysel ve siyasi haklar, özgürlük haklarıdır (Şahin, 2010: 717).

Yapılan tüm kategorik ayrımlarda sınırlar net olarak çizilememekte ve özellikle ayırım konusunda sorun teşkil eden sosyal ve ekonomik hakların birbirinden hangi sınırlar dahilinde ayrılacağına belirsizlik taşımaktadır. Kimi görüşlere göre bu iki kategori içi içedir ve ayrılamaz (Tuna, 2009: 136). Esasen sosyalist devletler sistemiyle alakası olduğu düşünülen fakat günümüzde diğer devletlerce de uluslar arası düzeyde kabul görmüş olan ikinci kuşak haklar, işçi sınıfının tarihin çeşitli zamanlarında insani çalışma koşullarının dışında çalıştırılması ve emeklerinin sömürülerek, haklarının yok sayılması üzerine kazanılmış ve devletin aktif edimini gerektiren nitelikte haklar olmuştur. Birinci kuşak hakların aksine ekonomik, sosyal ve kültürel haklar devletin müdahalesini gerekli kılar ve toplumda sosyal eşitlik ilkesine dayanır (Şahin, 2010: 717).

Kollektif nitelik taşıyan ve grup hakları ile ilgili olduğu savunulan üçüncü kuşak haklar, (dayanışma hakları) kaynakların dağılımı konusunda evrensel düzeyde bir paylaşımın olması gerektiğini savunmakta ve daha çok halklar arasında kardeşlik fikrini temel almaktadır. Bu kuşak hakların uygulanmasında ve devamlılığı konusunda uluslar arası alanda gruplar arası işbirliği gerekmektedir. Yapılan bu üç kuşak sınıflandırma, insan haklarının tarihsel gelişim süreci içerisinde geçirdiği aşamalardan yola çıkılarak yapılmıştır. Sınıflandırma konusunda haklardan bir grubun diğer grup insan haklarına karşı üstünlüğü söz konusu değildir ve haklar değer açısından aynıdır (Şahin, 2010: 718).

Buradan yola çıkarak literatürde genel olarak üçlü tasnif yoluna gidilen insan hakları kavramının ayrıntılı olarak incelenmesi yararlı olacaktır.

1.2.1. Kuşaklara Göre İnsan Hakları Ayrımı

1.2.1.1. Birincil Kuşak Haklar: Kişi Özgürlükleri ve Siyasal Haklar

Bireysel özgürlüğü güvence altına alan birincil kuşak haklar olarak bahsedilen bu haklar; Marshall tarafından *“kişi özgürlüğü; ifade; düşünce ve inanç özgürlüğü; mülk edinme ve var olan yasalara uygun sözleşmeler yapabilme hakkı; adalete erişim hakkı”* şeklinde sıralanmıştır (akt, Keyder, 2006: 21).

Her kişinin doğumuyla birlikte sahip olduğu birincil kuşak haklar karşısında devletin negatif rolü esastır. Yani bu haklara devlet karışamaz veya müdahalede bulunamaz.

Bu haklar 18.yy'ın Aydınlanma düşüncesi temelinde ortaya çıkmış ve gelişmiştir. Her ne kadar zaman ve nitelik bakımından gelişimi kişisel haklardan sonra gelen siyasi haklar 19.yy'ın kapitalist toplumunda kişi hak ve özgürlüklerinin yan ürünleri sayılmış ve bu anlayış çerçevesinde şekillenmiş olsa da, 20 yy.'da bu anlayıştan vazgeçilmiş ve siyasi haklar yurttaşlık düzeyinde kabul gören bağımsız haklar olarak kabul edilmiştir (drl, Keyder, 2006: 21).

Kişinin temel hak ve özgürlükleri konusuyla alakalı olan bu haklar günümüzde demokrasi anlayışı ile yönetilen toplumların vazgeçilmez unsurlarını teşkil etmektedir (Tufan, Sayar ve Koçyıldırım, 2009: 78).

Birinci kuşak haklar İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde ise 3-21. Maddeleri arasında başlıca şöyle sıralanmıştır (www.ipsala.gov.tr, 2013):

- Yaşama ve özgürlük hakkı
- Kölelik yasağı
- İşkence yasağı
- Kişi olarak tanınma hakkı
- Hukuk önünde eşitlik
- Etkili bir hukuk yoluna başvurma hakkı
- Keyfi tutma yasağı
- Adil yargılanma hakkı
- Mahremiyet hakkı
- Seyahat özgürlüğü
- Sığınma hakkı
- Vatandaşlık hakkı
- Evlenme ve ailenin korunması hakkı
- Mülkiyet hakkı
- Düşünce, vicdan ve din özgürlüğü

- İfade özgürlüğü
- Toplanma ve örgütlenme hakkı
- Katılma hakkı

1.2.1.2. İkincil Kuşak Haklar: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar

19.yy.' da ortaya çıkan ve daha çok sosyalizm ve sosyal devlet anlayışını temel alarak, aslında kişilerin sahip olduğu bir takım haklar konusunda devletlerin bu alanda üzerine düşen sorumlulukları olduğunu dile getiren (www.sosyalhizmetuzmani.org, 2013) ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tanımlanması ve hangi hakların bu kategoriye girdiği konusunda tam olarak uzlaşmış bir görüş yoktur.

Tanımlanması ve kategorik olarak hangi hakları kapsadığı tartışmalı olan bu haklar, ayrıca kendi içerisinde de bahsedilen haklardan hangilerinin ekonomik, hangilerinin sosyal ya da kültürel olduğu konusu net değildir. Özellikle bu hakların uygulanması açısından ayırımın sınırlarının olmaması pratikte güçlük yaşanmasına sebep olmaktadır (<http://sorular.rightsagenda.org>, 2013).

İkinci kuşak haklar olarak da bahsedilen bu haklar diğer taraftan, “pozitif haklar” olarak da nitelendirilebilmektedir. Birincil kuşak klasik haklarda (negatif haklar) devletin negatif rolünün olmasına karşın ikincil kuşak haklar açısından devlet pozitif bir edim yüklenmiştir. Yani bu kuşak hakların sağlanması konusunda bireyler, devletten beklenti içerisindedir.

Kişiyi ekonomik ve sosyal güvence sağlayan bu hakların en başında eğitim ve sağlık hakkı gelmekte ve ayrıca çalışma hakkı, sendika ve örgütlenme hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkı ve sosyal güvenlik gibi temel hakların yanı sıra annenin ve çocuğun korunması ve toplumda bazı dezavantajlı gruplar olarak görülen engelli ve yaşlıların durumlarının da güvence altına alınması vazgeçilmez unsurlar olarak kabul edilmektedir (Koray, 2000: 47).

İkinci dünya savaşı sonrasında ülkelerin anayasalarını biçimlendirmeye ve ayrıca uluslar arası bildirilerde de söz sahibi olarak kurumsal bir nitelik kazanmaya başlayan

bu hakların, (Koray, 2000: 47) temelde amacı toplumda eşitsizlikleri gidermek ve kişilerin refahlarını sağlamak olmuştur.

1.2.1.3. Üçüncül Kuşak Haklar: Dayanışma Hakları

Farklı kaynaklarca grup hakları, kollektif haklar ya da halkların hakları şeklinde adlandırılan fakat bu hakların uygulanabilmesi açısından bireylerin, örgütlerin ve devletin işbirliği içerisinde dayanışmasını gerekli kılması sebebiyle daha çok dayanışma hakları olarak nitelendirilen üçüncü kuşak hakların, (Algan, 2006: 56) toplumda yer edinebilmesi ve uygulanabilmesi için yönetim anlayışı demokrasi olan devlet yapısının gerekliliği vardır. Aynı şekilde, insan haklarından söz edilebilmesi için olmazsa olmaz niteliklerden olan hukukun üstünlüğü ilkesi, insan hakları açısından oldukça önemli bir unsurdur. (www.sosyalhizmetuzmani.org, 2013)

Özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında bir yandan bilim ve teknolojik alanda önemli boyutlarda gelişmeler yaşanırken, diğer yandan bu gelişmeler beraberinde insan yaşamına tehdit oluşturacak çevre kirliliği, nükleer tehdit, bölgesel eşitsizlikler ve ülkeler arası gelişmişlik farkı gibi bir çok sorunu da getirmiştir (Kara, 2008: 10). Birleşmiş Milletler tarafından yazılı bir belge olarak sunulmamış olan üçüncül kuşak haklar 20.y.y'ın son çeyreğinde söz konusu olmuştur. (Tufan, Sayar ve Koçyıldırım, 2009: 79)

İnsana yönelik tüm bu yeni sorunlar üçüncü kuşak hakların kapsamına girmektedir. Üçüncü kuşak hakların oluşum süreci henüz tamamlanmamıştır. Üçüncü kuşak haklar başlıca şöyle sıralanabilir: (www.ipsala.gov.tr, 2013)

- Barış hakkı
- Çevre hakkı
- Halkların kendi kaderini temin hakkı
- Gelişme hakkı
- Herkesin insanlığın ortak mal varlığından yararlanma hakkı

1.3. Sosyal Hak Kavramı

Öncelikle sosyal hak kavramından ne anlaşılması gerektiği ve hangi hakların bu kategori altında sıralanacağına sınırları konusunda net bir bilgi bulunmamakla birlikte, bu hakların “sosyal haklar” ya da “sosyal ve ekonomik haklar” şeklinde nitelendirilmesi konusunda da bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bu sebeple kavram açısından tek bir ölçüte göre tanımlama yapılamamaktadır.

Omay (2011: 35)’a göre sosyal haklar, kapitalist üretim süreci içerisinde toplumsal yapıda varolan farklı grup ve sınıfların fakat başta işçi sınıfının bu sistemin olumsuz etkilerinden korunmasını amaçlayan haklar bütünüdür. Hablemitoğlu’nun ise; *“Bireylerin sınıfsal konumlarından bağımsız, eşit vatandaşlık statüsü temelinde tanımlanan haklardır”*(2009: 109) şeklinde tanımladığı sosyal haklar, Arın tarafından; *“insanların yaşam standartlarını saf piyasa güçlerinden bağımsız kılma”* (Tuna, 2009: 134) olarak açıklanmıştır. Yapılan bir başka tanımlamaya göre ise; toplumda ekonomik açıdan dezavantajlı kişilere yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlamaları için tanınmış haklar şeklinde açıklanan sosyal haklar (Balkır, 2009a: 238) bireyin doğumuyla birlikte kazandığı, uluslar arası sözleşmeler, anayasalar ve yasalar tarafından güvence altına alınan (Hablemitoğlu, 2009: 106) ve toplumda sosyal adaletin gerçekleştirilmesi amacıyla yönelik olan haklardır. (Tufan, Sayar ve Koçyıldırım, 2009: 82)

Bireylerin toplumsal yaşamda ihtiyaç duydukları kimi sosyo-ekonomik gereksinimlerin karşılanması amacıyla devletten bir nevi isteme yönünde niteliğe sahip olan sosyal haklar, (Seyyar, 2008: 447) devletin pozitif yönde edimini gerektirmektedir. Başka bir anlatımla; klasik haklar karşısında devlete düşen dokunmama, karışmama yükümlülüğünün aksine sosyal haklar konusunda devletin aktif olarak rol oynaması beklenir.

Tarihsel olarak, 19. y.y.’in ikinci yarısından sonra işçi sınıfının burjuva düzenine karşı vermiş olduğu uzun ve kanlı mücadeleler sonucunda uzun bir zamana yayılarak tek tek elde edilen sosyal haklar (Ana Britannica c. 19, 1993: 528) temelde ekonomik ve sosyal alanda yaşanan eşitsizliklere ve haksız uygulamalara karşı bir tepki niteliğinde ortaya çıkmıştır.

Toplumsal hayatta var olan ekonomik ve sosyal adaletsizliklerin azaltılması ve sınıflar arası eşitsizliklerin giderilmesi konusunda gereksinim duyulan sosyal haklar, kapsam olarak oldukça geniş bir haklar sıralamasına sahiptir.

Çalışan kesimin korunmasına yönelik olan sosyal haklar, aynı zamanda toplumda özel olarak korunması gereken kesimlerin haklarını da kapsamaktadır. Kolektif sosyal haklar ve bireysel sosyal haklar şeklinde iki boyutta ortaya çıkan sosyal haklardan sendika hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkı toplu şekilde tanınan hakların en bilinen örnekleri iken, bireysel nitelikte sosyal haklar ise daha geniş bir haklar sıralamasına sahiptir. Bunlardan ise en bilinen örnekler; bireyin sosyal güvenlik hakkı, ailenin, annenin ve çocukların korunmasına yönelik haklar, sağlık hakkı, çalışma koşullarıyla alakalı haklar, eğitim, beslenme ve konut hakkı şeklinde sıralanabilir (Ana Britannica c. 19, 1993: 528).

“Çalışanlar, emekçiler, işçiler, köylüler, işsizler, dul ve yetimler, sakatlar, yaşlılar, korunmaya muhtaç çocuklar, yurtdışında çalışan işçiler ve kadınlar” şeklinde sıralanabilen kişi ve gruplar sosyal hakların uygulanması açısından bu hakların kapsamına girmektedir (Balkır, 2009: 91).

Kavram olarak tanınması güç olan ve uygulanabilirliği konusunda devlete pozitif edimler yükleyen sosyal hakları özetle; sosyal ve ekonomik açıdan eşit konumda olmayan birey, grup ve sınıflar arasında sosyal adaleti ve eşitliği sağlamaya çalışan haklar olarak belirtebiliriz.

Her ne kadar sosyal hakların neler olduğu konusunda literatürde kesin bir görüş birliği olmamasına rağmen bu çalışmanın konusunun temelde çalışanlar açısından sosyal hakların incelenmesi olduğundan, insan haklarıyla ilgili uluslar arası sözleşme ve belgelerde çalışanlar özelinde tanımlanan temel haklardan yola çıkarak sosyal hakları şu şekilde ayrıntılı olarak inceleyeceğiz.

- a) Çalışma özgürlüğü ve hakkı
- b) Adil ücret hakkı
- c) Sosyal güvenlik hakkı

d) Sendikal örgütlenme hakkı

e) Toplu sözleşme ve grev hakkı

1.3.1. Sosyal Hakların Sınıflandırılması

1.3.1.1. Çalışma Hakkı ve Özgürlüğü

İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nde de belirtildiği üzere *“Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.”* (m.23)

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'nin kişinin doğuştan sahip olduğu insanlık onurunun, ayrılmaz bir parçası olarak gördükleri çalışma hakkı, çoğu sosyal hakkın gerçekleştirilmesinde temel dayanak olmaktadır (Bulut, 2009: 131).

Kişilerin yaşamlarını idame ettirebilmek için kendilerine uygun gördükleri ve yapmak istedikleri iş konusunda özgür iradeye sahip olmaları konusunda Uluslar arası Çalışma Teşkilatı (ILO) tarafından hazırlanan “Zorunlu Çalışma Sözleşmesi”nde *“bir kimseden herhangi bir ceza tehdidi altında istenen ve o kimsenin yapmaya gönüllü olmadığı tüm iş ya da hizmetler”* şeklinde açıklanan zorunlu çalışma veya angarya çalışma hayatında kesinlikle yasaklanmıştır.

Çalışma hakkının tamamlayıcısı olan (Yücesoy, 2009: 394) ve demokratik rejimlerin ayrılmaz bir özelliğini oluşturan çalışma özgürlüğü bireyin istediği işi yapabilmesi, o alanda çalışabilmesi ve istediği zaman bırakabilmesi anlamına gelmekte ve (Ana Britannica c. 19, 1990: 299) sosyal bir hak olan çalışma hakkından farklı olarak daha çok birinci kuşak hakların kapsamında değerlendirilmektedir (Bulut, 2009: 132).

Çalışma hakkı ise, bir taraftan devletin, bireyin bu hakkına karışmaması yönüyle pasif bir nitelik taşıırken, diğer taraftan devlet tarafından gerekli görüldüğü zamanlarda bireylere yüklenebilen bir ödev niteliği bulunması sebebiyle birden çok boyutta incelenebilen bir sosyal hak olarak karşımıza çıkmaktadır (Bulut, 2009: 132).

Kişinin kendisinin ve ailesinin geçimi için ihtiyaç duyduğu çalışma, ekonomik gerekliliğin yanı sıra yaşlılık, hastalık ve diğer sosyal riskler karşısında da kişiye bir

güvence oluşturur (Mütevelliöglü ve Çizel, 2010: 281). Bununla birlikte, bireyin toplumda kabul görmesinde ve onun diğer kişilerle olan ilişkisinde sosyal açıdan yer edinmesinde büyük rol oynamaktadır (Bulut, 2009: 132).

Tarihsel süreçte 19.y.y. boyunca liberal çalışma koşulları içerisinde taraflarca yapılan sözleşmeler işverenin iradesine göre düzenlenmekte ve işçinin emeğine üretim sürecinde değer verilmemekteydi. Bu dönemde işçinin aleyhine olan çalışma koşulları, bireysel olmaktan çıkıp örgütlü mücadeleler yoluyla iyileştirilmeye çalışılmıştır. Hukuksal alanda yapılan bazı düzenlemeler yoluyla işçiler açısından öncelikle çok uzun olan çalışma sürelerinin azaltılması, kazanımların en başta geleni olmuştur (Mütevelliöglü, 2009: 142).

Çalışma özgürlüğü ve hakkıyla birlikte diğer başka haklarda çalışma hakkının kapsamı gereği çalışanlara tanınmıştır.

Çalışma hakkı beraberinde çalışılan ortamın sağlığa ve güvenliğe uygun olması, işverenin keyfi uygulamalarda bulunmasını engelleme ve sosyal riskler karşısında bir güvenceye sahip olma gibi birtakım hakları getirmekle birlikte (Mütevelliöglü ve Çizel, 2010: 280) çalışma hayatı öncesi gerekli eğitim olanaklarının sağlanmasında da temel bir nitelik olmaktadır.

Çalışma hakkının temelini oluşturan bir işe sahip olmanın yanı sıra çalışanlar açısından onurun korunması ve çalışma koşullarının insani değerlere uygun olması da çalışma hakkının kapsamına girmektedir. Bununla birlikte işyerinin sağlık açısından çalışmak için elverişli olmasını isteme ve taraflarca yapılan sözleşme dahilinde, işverenin buna uymasını bekleme hakkına sahip olmak da çalışma hakkı dahilinde kabul edilmektedir. Ayrıca çalışma sürelerinde yasal ölçülere uyulması, dinlenme ve boş zaman gibi çalışanlar açısından gerekli olan faaliyetlerinde işçiye verilmesi çalışma hakkının getirmiş olduğu diğer haklardandır. Öte yandan özellikle Sanayi Devrimi boyunca ağır işlerde çocuk, genç ve kadınların çalıştırılması ve insanlığın bu konuda yaşamış olduğu acı tecrübelerden yola çıkılarak, özel olarak korunması gereken bu grupların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasının yasaklanması sebebiyle, çalışanlar kendi fiziksel özelliklerine göre bir işte çalışmayı istemeleri de çalışma hakkı kapsamında değerlendirilmektedir (Bulut, 2009: 133).

Özetle çalışma hakkının kapsamını; bireylerin fiziksel ve zihinsel niteliklerine uygun, iş güvencesine sahip, çalışanların onurunu koruyan ve her türlü sağlık güvencesinin mümkün olduğu aynı zamanda keyfi uygulamalardan arındırılmış sosyal güvenlik hakkının sağlandığı, çalışma saatlerinin yasalarca belirlendiği ölçüde uygulandığı ve çalışanın hakkı olan dinlenme, boş zaman faaliyetinin verilmesi şeklinde sıralayabiliriz.

1.3.1.2. Adil Ücret Hakkı

Toplumsal alanda ortaya çıkan ihtiyaçların karşılanabilmesi adına bireyler, hem kendileri hem de ailelerinin geçimi için çalışmaya ihtiyaç duyarlar. Çalışma yaşamının temelini oluşturan ücret, çalışanın tek gelir kaynağı olması bakımından önem arz eder. Birey her ne kadar bir işe sahip olsa da, bu işin onun ve ailesinin asgari ihtiyaçlarını karşılayan ve insanlık onuruna yakışan bir ücreti de beraberinde getirmesi gerekir. Çalışma yaşamına dair önem teşkil eden bu hak, gerek ulusal gerekse uluslar arası belgelerde kabul görmüştür (Bulut, 2009: 139).

Uluslararası alanda geçerli olan Avrupa Sosyal Şartı'nda adil ücret hakkına yönelik düzenlemeler 4. maddede ayrıntılı olarak şu şekilde sıralanmıştır (<http://www.tbmm.gov.tr>, 2013).

- 1) Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;*
- 2) Özel durumlara ilişkin istisnalar dışında, çalışanların fazla mesai karşılığında zamlı ücret alma hakkına sahip olduklarını tanımayı;*
- 3) Çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;*
- 4) Tüm çalışanların, işlerine son verilmeden önce makul bir bildirim süresi verilmesi hakkını tanımayı;*
- 5) Ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenmiş ya da toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi taahhüt ederler.*

Çalışan kişiler arasında kişilerin fiziki ya da cinsi farklılıkları nedeniyle ayırım yapılmaması anlamına gelen eşit ücret ilkesi de, adil ücret hakkı başlığında ortaya çıkan bir hak olmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda özellikle bir önem kazanan, eşit ücret hakkı çalışma yaşamında kimi yasal düzenlemeler yoluyla engellenmeye çalışılmasına rağmen hala bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Bulut, 2009: 141).

Yine aynı şekilde işçi ve işveren arasında yada işçiyi temsilen örgütlü kurumlarla işveren arasında yapılan iş sözleşmeleri ile belirlenen nedenler haricinde işçinin ücretinin keyfiyete dayalı kesilmemesi de adil ücret hakkı kapsamında yer bulmaktadır (Bulut, 2009: 141).

Ülkemizde ise adil çalışma hakkına dair yasal düzenleme İş Kanunu'nun 5. maddesinde eşit davranma ilkesi başlığında şu şekilde belirtilmiştir.

MADDE 5. - İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

1.3.1.3. Sosyal Güvenlik Hakkı

Toplumsal hayatta bireylerin herhangi bir sosyal riske maruz kalması sonucunda gelirinin azalması veya tamamiyle kaybının söz konusu olduğu durumlarda bireyin ihtiyaçlarının başkalarının yardımına gerek duyulmaksızın karşılanması için oluşturulan

(Seyyar, 2008: 432) kurumsal güvenlik sistemi olarak tanımlanabilecek sosyal güvenlik hakkı toplumda var olan sosyal eşitsizliklerin giderilmesini amaçlayan en temel sosyal haklardan birisidir.

Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün 1944 Philadelphia Konferansı'nda yaptığı tanımlamada ise sosyal güvenlik, *“bireylerin, hastalık, meslek hastalığı, iş kazaları, sakatlanma, işsizlik, yaşlılık, ölüm, analık, çocuk sayısının artması gibi durumlarda geçici veya sürekli olarak kazançtan yoksun kalmaları halinde korunmalarına ilişkin genel önlemler sistemidir”* şeklinde tanımlanmıştır.

Sosyal devletin temel niteliklerinden biri olarak görülen sosyal güvenlik hakkı, sosyal haklar açısından devletin bu hak karşısında sorumlu tutulduğu bir niteliğe sahiptir (Balkır, 2009: 164). Yine aynı şekilde devletin toplumda sosyal güvenlik sistemini oluşturması ve geliştirmesi konusunda yükümlülüğü bulunmaktadır.

Temel hedefi sosyal riskler karşısında bireyi korumak olan sosyal güvenlik hakkı, bireylerin ihtiyaçlarının giderilmesinde ve insani yaşam koşullarının toplumda farklı gelir grupları açısından sağlanmasında gerekli olan ekonomik gelirin güvence altına alınmasını amaç edinmiştir. (Balkır, 2009: 164).

Toplumsal yaşamda her bireyin karşılaşılabileceği hastalık, yaşlılık, sakatlık, analık, ölüm, işsizlik veya meslek hastalığı gibi sosyal riskler karşısında bireylerin uğrayacağı olumsuzluklara karşı onları korumak ve bu risklerin olumsuz etkilerini en aza indirmek ve yok etmek amacıyla olan sosyal güvenlik sistemi toplumda sosyal adaletin sağlanması açısından önem arz etmektedir (Bulut, 2009: 146).

Tarihsel süreçte sosyal güvenliği sağlamak bireyin kendisine düşen bir sorumluluk olarak görülmekteydi. Daha sonra ise bu alanda dini kurumlar ve hayır kurumlarınca zamanla yapılan yardımların yetersiz oluşu örgütlü bir sistemi gerekli kılmıştır. Öncelikle oluşturulan işçi dernekleri yerini sendikal birliklere bırakarak yasal yoldan bireylerin sosyal güvenlik açısından durumlarını güvence altına alan düzenlemeler yapılmasında etkili olmuşlardır. (Ana Britannica c. 19, 1990: 529) Yine aynı şekilde başlarda işçi sınıfının haklarına dair bir durum olarak görülen sosyal güvenlik hakkının günümüzde bu algısı, yaşadığımız liberal düzen içerisinde ekonomik olarak güçsüz

kabul edilen grupların toplumsal hayatta korunması açısından yerini sosyal adaletin gerçekleştirilmesiyle ilintili olarak daha geniş bir anlama kavuşmuştur (Şenkal, 2005: 48).

Sosyal adaletin gerçekleştirilmesi için gerekli olan sosyal güvenlik sisteminde, toplumda bazı kesimlere göre ekonomik durumu daha iyi olan kişilerden vergi ve sigorta yoluyla alınan maddi unsurların ekonomik açıdan yetersiz olan gruplara belirli bir sistem içerisinde dağıtılması esası bulunmaktadır (Bulut, 2009: 146).

Sosyal güvenlik hakkı Sanayi Devrimi ve sonrasında ortaya çıkmış ve yasalarca geliştirilmiş bir sosyal haktır. Sanayi Devrimi'nin ilk zamanlarına sosyal güvenliğin içerdiği durumlar açısından baktığımızda elde edilen sonuçlar oldukça kötüdür. O dönemlerde işçiler elverişsiz koşullarda, uzun çalışma saatlerinden ötürü yaşanan birçok iş kazasına ve meslek hastalıklarına maruz kalmaktadır. Yaşanılan bu rahatsızlıklar sonucunda elinde emeğinden başka sunabileceği bir gelir kaynağı olmayan işçiler, çalışma hayatının dışına herhangi bir güvenceye sahip olmaksızın atılmakta ve tüm sosyal risklere karşı savunmasız hale gelmektedir.

Sanayi Devrimi'nin başlaması ve sonrasında toplumsal hayatta yaşanan büyük değişimler ile birlikte sosyal güvenliğe duyulan büyük ihtiyaç başlarda iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı bir tedbir alınması fikriyle oluşturulmuş ve sistemi ilk uygulayan ülke Almanya olmuştur. Sonraları diğer Avrupa ülkelerince de oluşturulan sosyal güvenlik sistemleri ilk olarak işçileri kapsamına dahil etmiştir. Günümüzde işçiler dışında toplumda var olan diğer dezavantajlı gruplarında bu sisteme dahil edilmesi anlayışı ile birlikte modern anlamda sosyal güvenlik sistemleri oluşturulmuştur (<http://journals.istanbul.edu.tr>, 2013).

Bismarck tarafından hazırlanan ve ilk olarak 1884'te hastalık sigortasının oluşturulması, sonrasında 1885 yılında iş kazaları ardından 1891 yılında ise malüllük ve yaşlılık sigortalarının kabulü ile dünyada sosyal güvenlik sistemini ilk kuran ülke olan Almanya'da (<http://journals.istanbul.edu.tr>, 2013) sistemin kurumsallaşması 20.y.y.da gerçekleşmiştir. Sosyal haklar açısından sosyal adaletin gerçekleştirilmesinde önemli bir yer teşkil eden sosyal güvenlik sistemlerinin önemi, özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında uluslar arası alanda büyük bir yer edinmiştir (Bulut, 2009: 147).

1.3.1.4. Sendikal Örgütlenme Hakkı

“İşçilerin ya da işverenlerin belirli bir işkolunda ortak ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurdukları mesleki örgüt” (Ana Britannica c. 19, 1990: 235) şeklinde tanımlanan sendikalar, sosyal hakların uygulanmasında en etkili araçlardan biri olarak kabul edilmektedir ve temelde mesleki çıkarları geliştirmek amacıyla (Balkır, 2009: 190) ortaya çıkan birliklerdir.

Ekonomik ve sosyal açıdan güçsüz durumda olan işçi sınıfının örgütlenmeleri yoluyla elde ettikleri sendika hakkı (Balkır, 2009: 190) sosyal devletin dayanaklarından kabul edilmektedir.

Çalışma yaşamında işçi ve işverenin karşılıklı çıkarlarını korumak ve geliştirmek için oluşturulan mesleki örgütlenmeler her ne kadar işverenlerce de kurulan örgütlenmeler olmalarına karşın (Aktay, Arıcı ve Kaplan, 2006: 267) tarihsel süreç içerisinde daha çok işçilerin korunması ve haklarının savunulması ihtiyacının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Üye çalışanların ücretler genel seviyesini artıran etkileri ile işgücü piyasalarında önemli bir yeri olan sendikalar (Özkaplan, 1994: 38) toplu olarak kullanılmasından dolayı kolektif sosyal haklar niteliğinde değerlendirilmektedir (Aydın, 2006: 1).

Sanayi Devrimi süreciyle başlayan işçi sınıfı emeğinin sömürülmesine tepki olarak ortaya çıkan (Şenkal, 2005: 548) sendikalaşma, tarihsel süreç içerisinde çeşitli zorluklara karşı büyük mücadeleler vererek kazanılmış bir sosyal hak niteliğindedir. İşveren ile çalışan arasında yaşanan hak mücadelesinde zaman zaman şiddetli ayaklanmalar, grevler ve kimi zamanda devrimler yaşanmıştır. Düşük ücretli ve insani çalışma koşullarının olmadığı işlerde çalışmayı reddeden işçi sınıfı örgütlenme yoluna gitmiş ve mücadeleye girişmişlerdir (Talas, 1997: 75). Örgütlenmelere karşı yapılan baskıcı ve yasaklayıcı tepkiler zamanla yerini karşılıklı anlaşmaya ve çözüm yolu arayışına bırakmıştır.

Demokrasilerde vazgeçilmez bir işlevi olan sendikalar aynı şekilde sosyal haklar açısından da ayrı bir öneme sahiptir. Sosyal hakların kazanılmasında temel kabul edilen sendika hakkı konusunda devletin pasif nitelikte olması beklenir. Diğer bir anlatımla

sendikal örgütlenmelerde devlete düşen rol karışmama, dokunmama ve engel olmamadır (Bulut, 2009: 155).

Çalışan kesimin temel sosyal haklarının alınması konusunda verilen mücadelede büyük bir önem taşıyan sendika, çalışma hayatına etkisinin yanı sıra ekonomik kararların alınmasında da söz sahibi olması sebebiyle toplumsal meseleler açısından da önemli bir unsur olmaktadır. Üyelerin haklarının korunması ve geliştirilebilmesi gibi sendikal faaliyetler açısından gerekli olan sendikal özgürlükle birlikte, sendikalar bir nevi ülkede demokrasi anlayışının vazgeçilmez bir yönünü oluşturmaktadır (Aydın, 2006: 2).

Demokrasinin olmazsa olmazlarında olan sendikal örgütlenmeler, ortaya çıktığı ilk zamanlardan itibaren birçok zorluk ve yasaklamaya maruz kalmıştır. Fakat ortaya konulan büyük mücadeleler sonucunda günümüzde yasal çerçeve altında kabul edilen bir sosyal hak olarak gelişim göstermiştir.

1.3.1.5. Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı

İşverenlerin işçiler üzerinde uyguladığı haksızlıklara karşı işçilerin geliştirdikleri örgütlenme bilincinin bir neticesi olan toplu sözleşme ve grev hakkı, bu yolda verilen yoğun mücadelelerin getirmiş olduğu büyük bir kazanımdır (Lastik İş, 2007: 216).

İşçi tarafını temsilen işçi sendikası ve işveren veya işveren temsilcisi arasında yapılan ve başta işçinin ücretini iyileştirmeye yönelik bir amaçla birlikte çalışma yaşamının getirmiş olduğu sosyal güvenlik, çalışma koşulları, dinlenme hakkı gibi diğer sosyal haklarında geliştirilmesi amacını taşıyan ve taraflarca belirli süreli yahut belirsiz süreli yapılabilen sözleşmeler (Seyyar, 2008: 574) şeklinde tanımlanabilen toplu iş sözleşmesinin tarihsel süreçte gelişimi uzun bir süreç sonucunda olmuştur.

Sendikal örgütlerin varoluş nedenlerinden birisini oluşturan toplu sözleşmeler, üyelerin haklarını korumak ve geliştirmek için önemli bir araçtır. Toplu sözleşmeler yoluyla işçiler ekonomik haklarını koruyabilmektedir. Aynı şekilde çalışma hayatına dair işçi lehine olan düzenlemelerin yapılabilmesi de büyük ölçüde toplu sözleşmeler yoluyla sağlanmaktadır (Lastik İş, 2007: 216).

Her ne kadar toplumsal alanda kendi kurallarını oluşturan bir pratik sosyal hak olsa da toplu sözleşmeler ayrıca hukuksal çerçevede şekil bulan bir nitelik arz etmektedir. Çalışma yaşamında farklı rolleri yerine getiren işçi, işveren ve devlet aktörleri arasında gelişen çalışma ilişkileri günümüzde bir nevi “*toplu sözleşme dünyası*” şeklinde görülmektedir (Lastik İş, 2007: 216).

İşçilerin kendilerini işverene karşı ifade etme yöntemlerinden birini oluşturan grev hakkı, çalışanların haklarını savunmalarındaki özgürlüklerini birleşerek toplu bir şekilde kullanmaları neticesinde ortaya çıkmaktadır (Özkul, 2011: 15).

Sendikal amaçları gerçekleştirebilmek adına önemli bir işlevi bulunan grevin, tarihsel süreç içerisinde bir hak olarak yer edinmesi örgütlenme özgürlüğünün tanınması ile birlikte mümkün olmuştur. Toplumda ekonomik açıdan zayıf konumda bulunanları koruma, haklarını güvence altına alma yükümlülüğü bulunan sosyal devlet ilkesi grev hakkının sosyal yönüne kaynaklık ederken, aynı şekilde gelirin iyileştirilmesine yönelik bir etkisi olması ile grev, ekonomik bir niteliğe de sahiptir. Ve bu yönleriyle grev aslında çalışma hayatında taraflar arasında değer paylaşımının adil bir düzende yapılması için işçi tarafının kullandığı bir araç olmaktadır (Özkul, 2011: 18).

UÇÖ denetim organlarınınca 1919 yılından beri kabul edilen yaklaşım sendikal özgürlüğün toplu pazarlık ve grev hakkıyla birlikte anlam kazanacağı yönünde olmuştur. Aynı şekilde grevi de sadece toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında başvurulabilecek bir araçtan öte tüm çalışanlar tarafından ekonomik ve sosyal hakların savunulması amacıyla başvurabilecekleri geniş manada meşru bir hak olarak görmektedirler (Gülmez, 2008: 141).

BÖLÜM 2. DÜNYADA SOSYAL HAKLARIN TARİHSEL OLARAK GELİŞİMİ

Bu bölümde öncelikle dünyada sosyal hakların ortaya çıkışına ve gelişimine yer verilecektir. Sonrasında ise Türkiye’de sosyal hakların gelişim süreçleri Cumhuriyet öncesi ve sonrası olarak anayasal boyutta incelenecektir.

2.1. Dünyada Sosyal Hakların Gelişimi

İnsan ve doğa üzerinde kaynakların kullanılması açısından bir sömürü anlayışına sahip olan kapitalist sistem ile sosyal haklar arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal hakların ortaya çıkmasında en büyük etken kabul edilen kapitalizm, insanları sadece üretim ve çalışma döngüsü içerisinde etkilemekten öte günümüzde insanlığı tüm yönleriyle sarmış bir sistemdir (Omay, 2011: 34).

Temel çıkış noktası iktisadi yönden toplumda zor durumda olanları korumaya yönelik amaçları gerçekleştirmek olan sosyal haklar, kapitalist üretim sürecinin bir sonucudur (Omay, 2011: 35).

Kapitalist üretim sürecinin ortaya çıkmasında Sanayi Devrimi başlangıçtır. Sanayi alanında yapılan birçok yenilik ve icatla birlikte ortaya çıkan endüstrileşme süreci tarım toplumundan çıkılarak sanayi toplumuna doğru geçişin başlangıcı olmuştur. Geliştirilen teknolojik buluşlar 18.yüzyılın ikinci yarısından itibaren büyük fabrikaların kurulmasına ve geniş işçi kitlelerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Böylece makineleşmeye bağlı olarak artan üretim, kapitalist düzenin temelini oluşturmuştur. Sanayi Devrimi’nin bir sonucu olan ve halen içinde bulunduğumuz kapitalist üretiminin ortaya çıkardığı sosyal hakların gelişiminde işçi hareketlerinin önemi büyüktür.

İnsanlık tarihinin o zamana değin yaşamış olduğu en büyük değişim olarak bahsedilen Sanayi Devrimi, James Watt tarafından 1768 yılında buhar gücünün üretim alanında kullanılmasıyla başlamıştır (Şenkal, 2005: 15). Aynı şekilde ekonomik ve sosyal yapıda meydana gelen

“Teknik alanda icatların hızla artması, nüfus patlaması, tarımsal alanda aşırı üretim ve üretim fazlası mal elde edilmesi, şehirlere göç, işgücü akımı ve

ucuzlayan emek, büyük keşifler ve uluslararası ticaret, Avrupa'ya altın, gümüş gibi değerli madenlerin akımı ve bunların zenginliği arttırması, faizle fiyatın ucuzlayıp yatırımların hızlanması, ulaşım, taşıma, pazarlama alt yapılarının oluşturulması, piyasaların ve ekonominin bütünsel bir ağ ile örülmesi” (Çetin, 2002: 88)

şeklinde sıralanan değişimler de Sanayi Devrimi'nin gerçekleşmesine katkıda bulunmuştur.

Sanayi Devrimi'nin mümkün kıldığı teknik gelişmeler ekonomik ve teknolojik açıdan beraberinde birçok yeniliği ve gelişmeyi getirmesine rağmen, bu dönemde sosyal konularda aynı gelişme ve ilerlemenin olduğundan bahsedilemez (Şenkal, 2005: 17).

İngiltere'de 18.y.y'da ortaya çıkan Sanayi Devrimi 19.y.y.'da diğer Avrupa ülkelerine de yayılmıştır. Batı Avrupa'nın endüstri alanında ilerlemesi (Sander, 2000: 164) birçok toplumsal sorunu da beraberinde getirmiştir. Her ne kadar üretimde büyük çapta artışa ve teknolojik ilerlemelere rağmen bu yenilikler toplumun farklı kesimlerine dengeli bir şekilde yansıtılamamıştır. Aksine ortaya çıkan yeni sistemle birlikte sayıları gittikçe artan işçi kesiminin durumu gün geçtikçe kötüleşmiştir. Kapitalist sistemin ortaya çıkardığı işçi sınıfı, sorunlarının çözümü için örgütlenme yoluna gitmiştir.

Teknik buluşlar sayesinde büyük bir hızla artan fabrika sayısı, büyük sayılarda işçi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Çalışma şartlarının ağırlığı karşısında geniş işçi kitlelerinin birleşmesi bu dönemlerde uygun bulunmamış ve yasaklayıcı hükümler ile önüne geçilmeye çalışılmıştır. Yasalar tarafından desteklenmeyen emekçi kesimi için başta çalışma sürelerinin insani boyutları aşması, bedenen uygun olmayan işlerde kadın ve çocukların çalıştırılması, aynı zamanda yoğun olarak yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi olumsuz durumlar, çözülmesi gerekli büyük sorunlar olarak ortaya çıkmıştır. Üretim araçlarını ve sermayeyi elinde bulunduran işveren kesiminin iktidara yapmış olduğu baskılar neticesinde her türlü mesleki örgütlenmelerin yolu kapatılmıştır. Fakat yaşanan tüm yasaklayıcı uygulamalara ve haksızlıklara karşın işçi sınıfı mücadelelerinden vazgeçmemiş ve başta mesleki birlikler olarak oluşturdukları (Şenkal, 2005: 25) ve sonrasında sendikalara dönüşen örgütlenmeler yoluyla direnmeye devam etmişlerdir.

Ekonomik ve siyasi açıdan durumları Sanayi Devrimi öncesinde de iyi olan burjuva sınıfının aksine ekonomik ve sosyal olarak hızla gerilemeye başlayan orta sınıf, büyük kentlerin nüfusunun artması, kadın ve çocuk işçilerin yerlerine daha ucuza istihdam edilmeleri sebebiyle artan işsizlik ve düşük ücret tehlikesiyle karşılaşmıştır. Dönemin hakim anlayışı olan liberalizm kaynaklı hukuk uygulamaları neticesinde ortaya çıkan sözleşme özgürlüğü ilkesi, gücü elinde bulunduran işveren burjuvanın lehine bir uygulama olmuş, işçinin emeğinden başka bir geçimi olmaması sebebiyle de işveren karşısında çaresiz kalmasına yol açmıştır (Algan, 2007: 36).

Toplumsal alanda sınıflar arasında dengeli bir gelir dağılımı sağlamaksızın gelişen sanayileşme, dönemin sahip olduğu liberal düşünce kaynaklı klasik insan hakları anlayışı ortaya çıkan sosyal ve ekonomik sorunların çözümünde (Algan, 2007: 36) yetersiz kalmıştır.

Üretim sürecinde ihtiyaç duyulan insan emeğine sahip olan ve sayıları açısından büyük bir kitle oluşturan işçi sınıfı, maruz kaldığı haksız uygulamalar ve ekonomik ve sosyal alanda yaşadıkları zorluklar sonucunda bilinçlenerek, her zorluğa rağmen örgütlenmeleri gerektiğinin ve örgütlü mücadele neticesinde istediklerini elde edebileceklerinin farkına varmıştır.

İşçi sınıfının haksızlıklara ve eşitsizliklere karşı verdiği uzun süreli mücadeleler sonucunda kapitalist sistemin kimi bazı katı uygulamalarında değişimler meydana gelmiştir.

“Böylece çalışma koşullarının iyileştirilmesi temelinde, İngiltere’de 1802, 1825, 1831, 1833 ve 1844 tarihli yasalarla çalışmaya kabul yaşı, çalışmaya yetenek, çalışma süresi, gece çalışması ve dinlenme araları bakımından çocukların ve gençlerin çalışma koşulları düzenlenmiş, ayrıca 1842 tarihli yasayla da ilk kez kadın işçilerin çalışma koşullarına ilişkin koruyucu düzenlemeler getirilmiştir.” (Kara, 2008: 14).

Anayasal düzeyde sosyal hak uygulaması ilk olarak Fransa’da ortaya çıkmış ve 1793’te kamu yardımının kutsal bir borç olduğu, aynı şekilde çalışmak isteyenlerin iş ihtiyacının karşılanması ve çalışamayan yoksul kimselerin geçimlerinin sağlanmasının da

gerekliliği belirtilmiştir. Diğer taraftan 1848 yılı Fransız Anayasası'nda ise devletin her bireyin refah seviyesini yükseltmesi görevi olduğu, ilköğretimin parasız olması ve mesleki eğitiminde sağlanması gerektiği açıklanmıştır. Bununla birlikte toplumda sahipsiz çocuklar, ihtiyar ve sakatlara da yardım edileceği ve iş ilişkilerinde de eşitliğin sağlanacağı da açıklanmıştır (Kara, 2008: 15).

Sendikaların güçlenmesi, toplu pazarlık ve sözleşmelerin yaygınlaşması, çalışma sürelerinde ortaya çıkan iyileştirmeler ve tam istihdam politikası ile işsizliğin azalmasıyla Fordist dönemde ortaya çıkan bu tablo olumlu bir yönde olmuştur. Ücretli tatiller, yıllık izin haklarının elde edilmesi ve asgari ücret uygulamaları ve zorunlu güvenlik sistemlerinin gerçekleştirilmesi ile sosyal haklar açısından büyük ilerlemeler kaydedilmiştir (Yücesoy, 2009: 391).

Sonuç olarak; Sanayi Devrimi'nin ortaya çıktığı 18.yy.'ın ikinci yarısından günümüze değin sosyal hakların elde edilmesi ve geliştirilmesi oldukça uzun ve yoğun mücadelelere sahne olmuştur. Çalışan kesimin karşılaştığı birçok olumsuz koşul sebebiyle oluşan sınıf bilinci, onların örgütlenmesinde ve hak arayışında birlikte hareket etmenin önemini ortaya çıkarmıştır. İşçi sınıfının bu uğurda verdiği uğraşlar zaman zaman tarihte sonu kanlı biten bir çok mücadeleye dönüşmüş fakat zamanla çalışma hayatında insani koşulların elde edilmesi kaçınılmaz olmuştur.

2.1.1. Sosyal Devlet Anlayışı

16.y.y.'ın sonu 17.y.y.'ın başına değin süregelen feodal yapı, sonrasında gelen aydınlanma düşüncesiyle birlikte ortaya çıkan temel hak ve hürriyet fikri, serbest piyasa ve eşitlik gibi kavramların toplumda yer edinmesinin sonucunda yeni bir düzene doğru değişim geçirmiştir. Feodal düzenden modern devlet yapısına geçiş sürecinde burjuvazinin etkisi büyük olmuştur (Omay, 2011: 50).

20.y.y.'ın ortalarından itibaren modern devlet, sosyal devlet biçimine dönüşmüştür (Omay, 2011: 52). Bu dönüşümde temelde Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkardığı yeni toplumsal ve ekonomik sorunlar ve bu sorunların çözümü için ihtiyaç duyulan yöntemler etkilidir.

Sosyal devletin düşünsel düzeyde ortaya çıkmasında liberal düşüncenin bireyin zgrlgne olan mutlak inancı ve bu inançla birlikte Sanayi Devrimi'nin bir sonucu olan sınıflar arası eşıtsizlik ve haksızlıklara karşı sistemin tepkisiz kalmasının yarattığı çatışmalar etkili olmuştur. Klasik liberal devlet anlayışının toplumda ortaya çıkan sorunlar karşısında pasif kalması, diğere bir deyişle bireylere sadece klasik ve siyasi hakları tanıyarak ve güvence altına alarak diğere haklar konusunda aktif bir rol sergilememesi (Bulut, 2003: 175) mevcut devlet anlayışından başka yönetim anlayışlarının ortaya çıkmasına yol açmıştır.

İşçi sınıfının, kapitalist düzenin toplumda ortaya çıkardığı adaletsiz ve yıkıcı etkileri sebebiyle düzene karşı ortaya koydukları büyük mücadeleler sonucunda ortaya çıkan sosyal devlet anlayışında devlete, toplumda ekonomik açıdan zayıf olan kişi ve gruplara yardım etmek ve onların yaşam seviyelerini insanlığa yakışır bir düzeyde gerçekleştirmelerini sağlamak ve bunun içinde devletin ekonomik düzene müdahalesini gerekli kılan bir dev yüklenmektedir (Ana Britannica 19.cilt, 1990: 528).

Vatandaşlarına asgari bir düzeyde yaşam standardı sağlamayı ve onların refahlarıyla ilgilenmeyi dev olarak kabul eden bir devlet modeli olarak tanımlanan (Turan, 2010: 168) sosyal devlet, vatandaşlarının yaşam kalitelerini insani değerlere yakışır bir şekilde gerçekleştirmek için vardır (Omay, 2011: 53). Bir nevi “*tedbirler devleti*” olan sosyal devlet, geleneksel devlet ile sanayi çağının toplumsal sorunları arasında yaşanan uyumsuzluk temelli ortaya çıkmıştır. (Bulut, 2003: 175) Sanayi kapitalizminin düşünsel alanda temellerini hazırlayan “bırakınız yapsınlar” anlayışı mevcut toplumsal sorunları (Şenkal, 2005: 49) zmekten ziyade sınıflar arasındaki sosyo ekonomik eşıtsizlikleri daha da derinleştirmiştir. Klasik liberal anlayışın ortaya çıkan sosyal sorunları çözmede yetersiz kalması sosyal devletin oluşmasına yol açmıştır. Buradan yola çıkarak sosyal devletin temellerinin Sanayi Devrimi sonrasında yaşanılan ekonomik ve sosyal sorunlara dayandığını söyleyebiliriz.

Liberal yönetim anlayışının devletin ekonominin gidişatına müdahale etmemesini savunan anlayışı, hızlı sanayileşme gösteren ülkelerde işçi sınıfının maruz kaldığı sosyo ekonomik eşıtsizlikler ve haksızlıklar karşısında etkisini yitirmiş, (Turan, 2010: 169) eşitlik ve adaletin sadece kişisel, siyasi haklardan öte sosyal alanda da sağlanması

gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Sosyal devlet anlayışı değişen fikir ve sosyo-ekonomik koşulların bir sonucu olarak, mevcut sorunlara bir çözüm üretmesi amacıyla ortaya çıkmış ve zamanla ülkelerin anayasalarında ilke olarak yer edinmiştir.

İşçi sınıfının sosyal haklar konusunda vermiş olduğu mücadelelerle birlikte oluşan sosyal devlet anlayışı, 19.y.y. boyunca güçlenmiş ve 20.y.y.'ın ortalarından itibaren içinde Türkiye, Almanya, Fransa ve İtalya gibi birçok ülkenin anayasasında kendine yer bulmuştur (Şenkal, 2005: 49).

Sosyal devlet anlayışının anayasal ilk örneğini 1848 Fransız Anayasası oluşturmaktadır. Bu Anayasa ile birlikte sosyal alanda eğitim, yoksullara yapılan yardımlar, aile, çalışma ilişkileri, mülkiyet hakkı ve kamu düzenine yönelik birçok hak düzenlenmiş ve devlet vatandaşlara sadece kişisel ve siyasi hakları temin edip diğer haklar konusunda pasif kalma anlayışından uzaklaşarak sosyo ekonomik alanda da aktif olma niteliğine kavuşmuştur. (Huber, 1970: 33)

Bununla birlikte 1917 yılında hazırlanan Meksika Anayasası da düzenlemiş olduğu çalışan kadın ve çocukların korunması ve çalışma şartlarının düzenlemesi, dinlenme hakkı, asgari ücret, sendika ve grev hakkı gibi bir çok sosyal hak (Çetin, 2008: 20) ile anayasal düzeyde sosyal devlet ilkesinin bir diğer örneğini oluşturmaktadır.

20.y.y.da Almanya'da 1919 yılında yürürlüğe giren Weimar Anayasası düzenlediği birçok sosyal hak ile birlikte sosyal devlet konusunda en etkili temsili oluşturmuştur. Temelde orta sınıfın sosyo ekonomik açıdan korunmasına yönelik düzenlemeler yapan bu anayasa "*ekonomik hayatın adalet esaslarına göre ve herkese insanlığına yaraşır bir şekilde düzenlenmesi*" anlayışına dayanarak kendinden sonra 1947 yılı İtalyan Anayasası, 1949 Almanya Anayasası ve 1958 yılı Fransız Anayasası'na bu yönde örnek olmuştur (Bulut, 2003: 177).

Bununla birlikte sosyal devletin ortaya çıkmasında yükselen sosyalizm düşüncesinden de söz etmek gerekir.

Sosyal politika açısından değerlendirildiğinde; ekonomik ve sosyal açıdan yaşanan eşitsizliklere ve haksızlıklara karşı çözüm için getirilen bir hareket olarak tanımlanan sosyalizm (Özdemir, 2007: 55) liberal düşünce sisteminin ürünü olan kapitalist düzenin

getirdiği olumsuzluklardan yoğun şekilde etkilenen ekonomik ve sosyal açıdan zayıf toplumsal sınıfların, bu sisteme karşı alternatif bir arayış içerisine girmeleri neticesinde gelişmiştir. Kapitalist sistem toplumsal düzeyde artan sosyalizm tehlikesi karşısında toplumsal sınıfların beklentilere yönelik cevaplar vermek ve kendi sistemini koruyucu birtakım önlemler almak durumunda kalarak sosyal alanda düzenlemeler yoluna gitmiştir. Bu açıdan bir anlamda sosyal devleti liberal sistemin kendine bir tehlike olarak gördüğü sosyalist düzenden korunmak adına aldığı tedbirler düzeni olarak yorumlayabiliriz.

Özetle Sosyal Devleti; Sanayi Devrimi'nin ardından toplumda yaşanan sosyo-ekonomik eşitsizlikleri ve sınıflar arası çatışmaları gidermek, toplumsal dengeyi oluşturmak adına başta işçi sınıfının mücadele gösterdiği sosyal haklar temelinde ve farklı sistem arayışlarından ortaya çıkan ve zamanla ülkelerin anayasalarında yer edinmiş bir devlet yönetim anlayışı olarak niteleyebiliriz.

2.1.2. Refah Devleti Anlayışı

Sosyal devlet ile refah devleti literatürde çoğunlukla birbiri yerine kullanılan kavramlar olsa da, refah devleti kavramının temeli 18. yy.'da Almanya'da sosyal güvenliğe yönelik alınan tedbirlere dayanmaktadır (Şenkal, 2005: 275).

Sanayi Devrimi'ne dayanarak kapitalist düzenin ortaya çıkardığı eşitsizlik, güvensizlik gibi sorunlara devletin müdahalesini gerekli kılan bir anlayış çerçevesinde oluşan refah devleti kavramı, bireylere ve ailelere asgari bir gelir sağlayan ve bunu güvence altına alan, toplumsal riskler karşısında onları sosyal güvenlik yoluyla koruyan, her bireye eğitim, sağlık, barınma ve sosyal alanda hizmet veren nitelikleri ile sosyal devletten ayrı olarak tanımlanabilir (Şenkal, 2005: 276). *“Refah devleti” kavramı tüm uyruklarının refahını (yani sadece hayatta kalmaktan fazlasını; belirli bir toplumda, belirli bir zamanda, omurlu bir şekilde hayatta kalmayı) sağlamanın devletin yükümlülüğü olduğu düşüncesini ifade eder.*” (akt, Omay, 2011: 53)

Devlet tarafından vatandaşlarına yapılan sosyal yardımlardan daha fazlasını ve daha farklı bir uygulama biçimini içeren refah devleti anlayışı, aslında kendine özgü bir devlet kavramının yeniden tanımlanmasıdır (drl, Keyder, 2006: 36).

Kimi yazarlara göre refah devleti ile sosyal devlet aynı anlamı taşırken, kimilerine göre ise refah devletinin tüm vatandaşlara çağdaş bir yaşam ve ekonomik geçim sağlayabilen gelişmiş ülkeleri kastediyor olmasından ötürü sosyal devletten farklı bir anlam taşımaktadır. Buradan hareketle her refah devletinin aslında sosyal devlet olduğunu fakat her sosyal devletin ise refah devleti olmadığını söyleyebiliriz (Özdemir, 2007: 11).

Toplumda bireylerin statülerinden bağımsız olarak onları karşılaşmaları muhtemel yaşlılık, işsizlik, hastalık gibi sosyal riskler karşısında korumak ve güvence altına almak gayesinde olan refah devleti, bireylerin (Şenkal, 2005: 276) haklar konusunda eşitliği temeline dayanır.

Refah devleti liberal ekonomi sisteminin, yaşanan ekonomik krizin ardından olumsuz etkilerinin yumuşatılması için, devletin ekonomiye müdahalesinin gerekliliğini kabullenışı ile birlikte karma ve planlı ekonomiye geçiş amacıyla II. Dünya Savaşı sonrasında gerçekleşen uzlaşma ile ortaya çıkmıştır (Taşgın, 2010: 19).

Refah devletlerinin ortaya çıkışı konusunda çok farklı görüşler bulunmaktadır. Fakat literatürde en çok kabul gören yaklaşım Almanya'da Bismarck tarafından 1881 yılında Almanya Paramentosunda yaptığı bir konuşma dolayısıyla yürürlüğe giren sosyal sigorta sistemi uygulamaları olmuştur (Erdal, 2012: 57). Bunun dışından liberal anlayışa göre refah devleti 16.y.y.da "Yoksullar Yasası'na" değin uzanmakta iken, Marksist kurama göre kapitalist sistemin bir sonucu olarak yaşanan sınıfsal çatışmalar ve ekonomik krizler refah devletinin ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Diğer taraftan yapısal ve fonksiyonel yaklaşımlara göre ise; refah devletlerinin ortaya çıkmasında ekonomik ve sosyal yapıda kapitalist düzenle gelen değişimin yanı sıra devletlerin yapısında da görülen mutlakiyetçi anlayıştan kitle demokrasisine geçiş de etkili olmuştur (Koray, 2005: 31).

Modern sosyal politikalar olarak da niteleyebileceğimiz ve kökleri 19. yy.'da Bismarck'ın sosyal sigorta yasasına dayanan refah devleti, 1930'lu yıllardan 1960'lı yıllara kadar olan süreçte kendine özgü bir dönemi ifade eder (drl, Keyder, 2006: 36). Kavramsal köken açısından ise refah devleti, 1942 yılında İngiltere'de Sir William Beveridge' nin Sosyal Sigorta ve Bağlı Hizmetleri (Social Insurance and Allied Services) adlı raporuna dayanan geniş sosyal sigorta önlemlerinden oluşmaktadır. (Ana

Britannica, c. 18: 328) Refah devleti teriminin literatürde kullanılıp yaygınlaşmaya başlaması aynı şekilde bu rapora dayanmaktadır. İlk kez 1941 yılında Başpiskopos Temple tarafından kullanılan refah devleti terimi (Erdal, 2012: 18) 1945 ile 1980 yılları arasında politikada ve toplumsal alanda yaygın bir şekilde kullanılmıştır (Özdemir, 2007: 16-17). Devletin bireylerin ekonomik ve toplumsal çıkarlarının sağlanmasında ve geliştirilmesinde aktif bir tutum gösteren yönetim şekli olarak tarif edilen refah devleti anlayışı, toplumda asgari yaşam standartlarını gerçekleştiremeyen bireylerin ekonomik ve sosyal açıdan bu gereksinimlerini yerine getirmesinde sorumluluk sahibidir (Ana Britannica, c.18: 328).

Daha çok zorunlu katkılar yoluyla finanse edilen sosyal sigorta sistemi refah devletlerinin en temel özelliğini oluşturur. Bununla birlikte yoksulluğa karşı oluşturulan programlar ve devletin gelirlerini artırmaktan ziyade, adil bir gelir dağılımının sağlanması yolunda refah devleti kapsamında değerlendirilen kişisel vergilendirme sistemi, temel eğitim ve sağlık hizmetlerinin dışında daha çok Batı Avrupa'da gelişmiş olan konut sağlama gibi sorumluluklar da refah devletinin özelliklerini oluşturmaktadır (Ana Britannica, c.18: 328). Refah devletinin sosyal haklar paralelinde gelişip, zamanla yaygınlaşması temelde dört aşamada gerçekleşmiştir. Başlangıç dönemi olarak bahsedilen süreç 1870'lerde ortaya çıkmış ve bu süreçte işçi sınıfının eşitlik ve hak arayışı çerçevesinde oluşturulan sosyal güvenlik politikaları önemli olmuştur. 2. aşama olan 1930'lardan 1940'lara değin bu süreçte bir nevi, oluşturulan politikaları geliştirme aşaması yaşanmıştır. I. Ve II. Dünya Savaşları nedeni devletlerin yaşadıkları ekonomik zorluklar, toplumsal alanda dayanışma ve uzlaşmayı gerekli kılmıştır. 1950'lerden 1970'lerin ortalarına kadar olan üçüncü aşamada Keynesyen politikalar refah devletinin gelişmesinde önemli bir etken olmuştur. Günümüzde de süren ve refah devletinin geleceğinin tartışıldığı ve sorgulandığı dönem olarak nitelenen dördüncü aşama ise 1970'lerin ortalarında meydana gelen ekonomik durgunluk sebebiyle refah devletinin, sosyal politikalar uygulamalarında yaşanan daralmalar kaynaklı ortaya çıkmıştır (Şenkal, 2005: 278).

Refah devleti anlayışının temelini başta isteğe bağlı fakat sonradan zorunlu hale gelen sosyal sigorta sistemi oluşturmaktadır. Avrupa'da 19.yy'ın ikinci yarısından sonra sosyal sigorta sisteminin yaygınlaşması ve sistemli olarak uygulanması ancak II. Dünya

Savaşı ardından mümkün olmuştur (Koray, 2005: 32). Refah devleti kavramı ülkelerin sahip olduğu sosyal, kültürel, siyasi ve ekonomik düzeyleri gereği farklı anlamlar içermektedir (Özdemir, 2007: 17). Batı Avrupa, Amerika ve İskandinav ülkelerinde refah devleti anlayışına bakıldığında farklı algılar ortaya çıkmaktadır. İşçi sınıfı mücadelesinin yoğun olarak yaşandığı ve siyasallaşma sürecinde etkili olduğu Batı Avrupa ve İskandinav ülkelerinin aksine Amerika’da refah devletinin tanımlanmasında ve uygulanmasında liberal çözümler daha etkin olmaktadır (Koray, 2005: 35).

Refah devletinin ortaya çıktığı ülkeler genel itibariyle sanayileşmiş ülkelerdir. Almanya’nın başı çektiği refah devleti uygulaması, sonrasında İngiltere oradan diğer Avrupa ülkeleri ve Kuzey Amerika ve Avustralya’ya değin genişlemiştir (Erdal, 2012: 19).

Ekonomik ve sosyal değişimi ifade etmek için kullanılan refah devleti kavramında sosyal güvenlik ve fırsat eşitliği önemli olmaktadır (Erdal, 2012: 19). Bununla birlikte kurumsal gelişim ve bütçeden sosyal harcamalar için ayrılan paylarda refah devletinin gelişiminin incelenmesinde kullanılan diğer ayırt edici öğelerdir (Erdal, 2012: 54).

Refah devleti örneği olarak gösterilen Keynesyen teori; devletin ekonomiye müdahalesi anlayışını taşımaktadır (Şenkal, 2005: 41,42). Devletin piyasaya müdahalesi anlayışını savunan Keynesyen modeli, devletlerin 1929 ekonomik krizinin etkilerinden çıkmasında gerekli bir yol olarak benimsenmiştir (Özdemir, 2007: 40). Keynes’in ekonomi alanındaki görüşleri doğrultusunda hareket eden batılı ülkeler (Ana Britannica c.13, 1990: 232) 1945 ile 1975 yılları arasında altın çağını yaşayan refah devletleri olarak bu dönemde gelir ve harcamalarında artış ortaya çıkarken konut, sosyal güvenlik, eğitim, sağlık, tam istihdam, gelir dağılımı ve sosyal hizmetler alanlarda ise gelişmeler yaşanmıştır (www.turkcebilgi.com).

2.1.3. Avrupa Sosyal Şartı

ASŞ ekonomik ve sosyal haklar alanında Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen uluslar arası nitelikte bir anlaşmadır (Churchill and Khaliq, 2004: 418). ASŞ ve GGASS İHEB’nce yer verilmeyen sosyal haklar alanındaki boşluğun doldurulması açısından ve sosyal hakları evrensel düzeyde güvence altına alan belgeler olması açısından önem arz

eder (Gülmez, 2007: 31). On yıla yakın bir hazırlık dönemi sonrası 16 Avrupa Konseyi üyesi devlet tarafından 18 Ekim 1961 yılında Torino’da imzalanarak kabul edilen ASS, 25 Şubat 1965 yılında yürürlüğe girmiştir (Gülmez, 1990: 91). ASS’na İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi dolaylı bir şekilde kaynaklık ederken, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ise doğrudan kaynaklık eden önemli belgeler olmuştur. Avrupa Konseyince kabul edilen İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nin Avrupa Birliğini gerçekleştirmek amacıyla daha çok siyasi nitelikte olması ve yalnızca kişi ve siyasal hakları güvence altına alarak sosyal haklara yer vermeyişi ASS’nin oluşmasında rol oynamıştır (Gülmez, 1990: 93).

Avrupa Konseyi çerçevesinde hazırlanan yüze yakın sözleşme içerisinde en önemli iki belgeden olan ASS, hukuksal nitelikte yükümlülükler içeren bir belge olarak bir giriş, beş bölüm ve bir eki kapsayarak toplam 38 maddeden oluşmaktadır (Gülmez, 1990: 100).

Temelde sosyal ve ekonomik hakları koruyan ASS’ nın (değiştirilmiş şekli) Bölüm 1’de sosyal ve ekonomik haklara dair sıraladığı maddeler şunlardır (<http://www.tbmm.gov.tr>, 2013):

1. Herkesin, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatı olacaktır.
2. Tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.
3. Tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.
4. Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil bir ücret alma hakkı vardır.
5. Tüm çalışanlar ve çalıştıranlar ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.
6. Tüm çalışanlar ve çalıştıranlar, toplu pazarlık hakkına sahiptir.

7. Çocuklar ve gençler uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir.
8. Çalışan kadınlar analık durumunda ve öteki çalışan kadınlar gerektiğinde, çalışırken özel korunma hakkına sahiptir.
9. Herkes kişisel ilgi ve yetenekleri uyarınca bir mesleği seçmesine yardımcı olacak uygun meslekî yönlendirme imkânları hakkına sahiptir.
10. Herkes mesleki eğitim için uygun imkânlar hakkına sahiptir.
11. Herkes ulaşılabilir en yüksek sağlık düzeyinden yararlanmasını mümkün kılan her türlü önlemlerden faydalanma hakkına sahiptir.
12. Tüm çalışanlar ve geçimini temin ettikleri kişiler sosyal güvenlik hakkına sahiptir.
13. Yeterli kaynaklardan yoksun herkes, sosyal ve sağlık yardımı hakkına sahiptir.
14. Herkes sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptir.
15. Özürlü kimseler, özürlerinin nedeni ve niteliği ne olursa olsun, mesleki eğitim, rehabilitasyon ve topluma yeniden intibak hakkına sahiptir.
16. Toplumun temel birimi olarak aile, tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.
17. Medeni hallerine ve aile ilişkilerine bakılmaksızın, analar ve çocuklar uygun sosyal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.
18. Herhangi bir Akit Tarafın vatandaşları, inandırıcı, ekonomik veya sosyal nedenlere dayalı kısıtlamalar saklı kalmak kaydıyla, diğer bir Akit Taraf ülkesinde, o ülke vatandaşları ile eşit koşullar altında kazanç getirici herhangi bir merkezi işte çalışma hakkına sahiptir.

19. Bir Akit Taraf göçmen işçiler ve aileleri herhangi bir başka Akit Tarafın ülkesinde korunma ve yardım hakkına sahiptir.
20. Tüm çalışanlar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkına sahiptir.
21. Çalışanlar, işletmede bilgilendirilme ve danışılma hakkına sahiptir.
22. Çalışanlar işletmedeki çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkına sahiptir.
23. Her yaşlı insan sosyal korunma hakkına sahiptir.
24. Tüm çalışanlar, iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkına sahiptir.
25. Tüm çalışanlar, işverenlerinin aciz haline düşmesi durumunda alacak taleplerinin korunması hakkına sahiptir.
26. Tüm çalışanlar, onurlu çalışma hakkına sahiptir.
27. Ailevi sorumlulukları olan ve çalışan ya da çalışmak isteyen herkes, herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan ve ailevi sorumluluklarıyla çalışması arasında, olabildiğince, uyumsuzluk olmadan bunu gerçekleştirme hakkına sahiptir.
28. İşletmelerde çalışanların temsilcileri kendilerine zarar veren eylemlere karşı korunma hakkına sahiptir ve görevlerini yerine getirmek için uygun olanaklarla desteklenmelidirler.
29. Tüm çalışanlar toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkına sahiptir.
30. Herkes, yoksulluğa ve toplumsal dışlanmaya karşı korunma hakkına sahiptir.
31. Herkes konut edinme hakkına sahiptir.

İçeriği ve denetim sistemi açısından eksiklikleri tespit edilen Şart'ta 1988 yılında Ek Protokol aracılığıyla yeni haklar eklenerek denetimi ve içeriği güçlendirilmiştir. Ve yine aynı şekilde 1995 yılında getirilen toplu şikayet usulü ile Sosyal Şart'ın denetimi etkin kılınmıştır. 1996 tarihinde ise Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile yeni haklar listesi ve güvenceleri arttırılarak son hali uygulamaya konulmuştur (Çeçen, 2009: 7).

2.2. Türkiye'de Sosyal Hakların Gelişimi

Bu başlık altında sosyal hakların Türkiye'deki gelişim süreci Cumhuriyet öncesinde tarihsel süreçte ortaya konulan gelişmeler çerçevesinde incelenirken Cumhuriyet sonrasında ise anayasal çerçevede incelenecektir. Anayasal çerçevede incelenmesindeki sebep ülkemizde sosyal hakların batı ülkelerinde elde edilmesinde gösterilen uzun uğraşlar, mücadeleler sonucu alınan haklardan ziyade yasalar yoluyla verilen, tepeden inme haklar olarak gelişim göstermesidir. Buradan hareketle Türkiye'de sosyal hakların gelişimini Cumhuriyet sonrasında anayasal süreçte incelemek daha uygun olacaktır.

2.2.1. Cumhuriyet Öncesinde Sosyal Haklar

Osmanlı devletinde sosyal güvenlik temelde kurumsal bir nitelikten ziyade, dini ve toplumsal bir anlayış çerçevesinde daha çok yardımlaşma ve dayanışma esasına dayanarak oluşturulmuştur.

Osmanlı devletinde bu karşılıklı yardımlaşma ve dayanışma anlayışına dayanarak gelişen sosyal güvenlik aile içi yardımlaşma, meslek teşekkülleri yoluyla yardımlaşma ve sosyal yardımlar olmak üzere üç esasa dayanmaktadır (Şen, 2002, www.e-akademi.org/makaleler, 2013). Osmanlı sosyal güvenlik sisteminde, kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanmasında aile önemli bir yer tutmaktadır (Seyyar, 2008: 320). Tarıma dayalı bir toplumsal yapı içerisinde bireyler aile bağları etrafında birbirlerini sosyal risklere karşı, karşılıklı dayanışma ve yardımlaşma anlayışına dayalı bir sosyal güvenlik sistemi içerisinde korumuşlardır.

Bunun yanı sıra Osmanlı'da cemaat kültürünün yaygın olması sebebiyle belli bir sosyal gruba ait bireyler arasında dayanışma yoluyla oluşturulan çeşitli kurumsal yapılar da görülmektedir (Seyyar, 2008: 320). Bunun örnekleri olarak ilk esnaf kuruluşları olarak bilinen Ahilik Teşkilatı ve 14.y.y. dan itibaren onların yerini alan Lonca sisteminden

bahsedilebilir (Şen, 2002, www.e-akademi.org/makaleler, 2013). Bunların dışında toplumda ihtiyaç sahiplerine ve muhtaçlara yönelik sosyal yardımlarda bulunan vakıflarda, Osmanlı devletinin klasik sosyal güvenliğini oluşturan bir diğer unsurdur. Vakıflar yoluyla sosyal hizmetler ve yardımlar prim ödeme şartı olmaksızın toplumun büyük bir kesimine hizmet etmiştir Tanzimat devrine kadar geleneksel kurumlar aracılığıyla yürütülen sosyal güvenlik sistemi 19.y.y. ve özellikle Tanzimat sonrasında toplumsal ihtiyacı karşılamada yetersiz kalmış ve geleneksel müesseselerle birlikte devlet eliyle yürütülen kamusal düzenlemelere de ihtiyaç duyulmuştur (Seyyar, 2008: 321).

19. yy'ın ikinci yarısında Batı ülkeleri sanayide ve teknik alanda gelişme kaydederken bu yıllar Osmanlı Devleti'nin ekonomik, siyasi ve askeri açıdan gerileme yılları olmuştur. Batı Avrupa ülkelerinin sanayi alanında elde ettiği başarılar karşısında Osmanlı Devleti ise yeni tekniklerin önemini kavranamaması, dış borçlar, savaşlar, yönetimde başarısız olunması, kapitülasyonlar, emperyalist devletlerin baskıları ve bunun gibi birçok sebepten ötürü sanayileşme konusunda geri kalmıştır (Talas, 1981: 51). Batı'da sanayinin gelişmesiyle birlikte ortaya çıkan kitlesel işçi örgütlenmeleri ve siyasi, sosyal alanda görülen hak arayışlarının Osmanlı devletinde böyle bir kitlenin olmaması sebebiyle aynı sürecin yaşanmaması, sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması ve uygulanmasında olumsuz yönde etkili olmuştur.

Osmanlı devleti'nde kısa denemelerin dışında demokrasinin varlığından söz edilemez. Sanayileşemeyen ülkelerin demokrasiye geçmelerinin de güç olduğunu belirten Talas'a göre bunda klasik demokrasinin kurulmasında etkili olan burjuva sınıfının ve katılımcı, çoğulcu demokrasinin gerçekleştirilmesinde önemli bir dinamik olan işçi sınıfının Osmanlı Devleti'nde görülmemesinin etkisi büyüktür. Bu bağlamda II. Meşrutiyet Dönemi'nde Türk aydınlarının devletin kurtuluşu için gerekli gördükleri burjuva düzeni yaratma düşünceleri ortaya çıkmıştır. Fakat burjuvazinin ticaret, sanat ve bankacılık sektöründen beklenmesi ve sanayiye önem verilmemesi aynı şekilde işçi sınıfının varlığından söz edilmemesi, demokrasi kültürünün gerçekleştirilmesinde başarısızlık getirmiştir (Talas, 1981: 51-52). Aynı şekilde ilerleyen yıllarda devletin modernleşme çabaları dahilinde yapılan sosyal güvenliğe yönelik uygulamalar genelde çok kısa, dağınık ve sınırlı olmuştur (Şen, 2002, www.e-akademi.org, 2013).

Osmanlı devletinde işçi işveren ilişkileri 1860 tarihli o zamanın Borçlar Kanunu olarak bilinen Mecelle ile düzenlenmiştir. Dönemde çalışma ilişkilerini düzenleyen başka bir kanun bulunmamasıyla birlikte aşırı liberal ve bireyci bir nitelik taşıyan Mecelle de işçi işveren ilişkileri açısından yetersiz kalmıştır. Bunun dışında maden sektöründe çalışan nüfusun yoğun olması sebebiyle bu sektöre yönelik 1863 tarihli Maden Nizamnamesi, 1865 yılı Dilaver Paşa Nizamnamesi ve 1868 yılı Maadin Nizamnamesi gibi tüzükler yoluyla sektörde çalışma ilişkilerine yönelik düzenlemeler yapılmıştır (Dilik, 1985: 93).

Tanzimat sonrası dönemde batılılaşma adına çoğu alanda yapılan iyileştirme ve modernleştirme faaliyetleri kapsamında sosyal alanda da birçok düzenlemeye gidilmiştir.

Ücret, çalışma koşulları, içgöç, angarya ve ücretli çalıştırma, mesleki eğitim, iş uyuşmazlıkları, grev, örgütlenmeler ve sosyal güvenliğe yönelik bu dönemde yapılan birçok sosyal hak düzenlemesi bulunmakla beraber, bunların istikrarlı bir düzende uygulanması konusunda yetersiz kalmıştır. 19.y.y'ın sonlarına doğru batılılaşma hareketlerine yönelik oluşturulan ilk anayasa olan 1876 Anayasası sosyal hak ve özgürlükler açısından oldukça zayıftır. Bu, dönemin dünyada geçerli olan liberal düşünce anlayışı da dikkate alındığında anlaşılabilir bir durum olmaktadır. 1876 Anayasası'nın ilköğretimi zorunlu tuttuğu (m.114) maddesi dışında devletin pozitif edimini gerektiren diğer sosyal haklara dair bir düzenleme yapılmamıştır. Özellikle toplumda sosyo-ekonomik yönden zayıf kimseleri korumaya yönelik ve işçiler açısından ise çalışma ilişkilerine dair düzenlemelere bu anayasada yer verilmemiştir. II. Meşrutiyet ile birlikte 1876 Anayasası'nda sosyal alana yönelik bir takım düzenlemeler, iyileştirmeler görmek mümkündür. Dernek kurma hakkı ile toplantı hakkının tanınmış olması bunun örneklerindedir. (Talas, 1981: 52-54). Fakat diğer taraftan Meşrutiyetin ilanından sonra ağır çalışma koşullarına karşı ortaya çıkan grev hareketlerini engellemek amacıyla 1909 yılında Tatil-i Eşgal kanunu çıkarılmış ve bu kanun ile birlikte kamu işyerlerinde sendika kurulması ve grev yapılması yasaklanmıştır (Dilik, 1985: 94).

2.2.2. Cumhuriyet Sonrasında Sosyal Haklar

2.2.2.1. 1921 Anayasası'nda Sosyal Haklar

1921 tarihinde kabul edilen ve 23 maddeden oluşan Teşkilat-ı Esasiye kanunu çerçeve nitelikte kısa bir anayasadır. Yeni bir egemenlik ve devlet anlayışı ortaya koymak açısından önem taşıyan 1921 Anayasasının (Akın, 2006: 3) ülkenin içinde bulunduğu şartlar dolayısıyla hak ve özgürlükler konusunda ileri bir düzenleme getirememesi normal karşılanmaktadır.

Dönemin içinde bulunulan savaş ve bağımsızlık kazanma mücadelesi ortamında Zonguldak ve Ereğli Havzası kömür madeni işçilerinin çalışma ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik oluşturulan 1921 yasası bu dönemde ortaya çıkan önemli bir sosyal hak düzenlemesi olarak görülmektedir. Her ne kadar anayasal düzeyde olmasa da meclis bu alanda bazı sosyal düzenlemeler yapmak durumunda kalmıştır. Kimi yazarlara göre ilk iş kanunu olarak kabul edilen Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ve Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi-i Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun yoluyla maden ocakları civarındaki kömür tozlarının satılarak işçiler lehine kullanılması ve bu sektörde çalışma saatlerinin düzenlenmesi, çocukların madenlerde çalışmalarının yasaklanması, ayrıca sosyal güvenlik adına düzenlemelerin getirilmesi sağlanmıştır (Kara, 2008 :38).

2.2.2.2. 1924 Anayasası'nda Sosyal Haklar

1789 İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nden geniş ölçüde etkilenecek oluşturulan 1924 Anayasasında klasik hakların neredeyse tamamına yer verilirken sosyal haklardan bahsedilmemesinde o dönemde sosyal hakların klasik haklar kadar yaygın olmaması etkili bir neden olmuştur. Bununla birlikte bağımsızlık yolunda verilen Kurtuluş Savaşı mücadelesinden yeni çıkan ve ekonomik açıdan zor durumda yeni kurulmakta olan bir ülkede, devletin bu tür haklar üzerinde içinde bulunulan şartlar dolayısıyla düzenleme yapabilecek konumda olmaması da sosyal hakların 1924 Anayasasında yer bulamamasında etkili bir diğer neden olarak ortaya çıkmaktadır (Anayurt, 2003: 2-7).

Anayasanın ekonomik haklar bölümünde bir takım düzenlemeleri; mülkiyet hakkı (m.70), çalışma hakkı ve sözleşme yapma hürriyeti (m.70,79), ortaklık kurma hakkı (m.70) şeklinde görülürken, devlet sosyal haklar konusuna dair bir düzenleme de bulunmamıştır. (Anayurt, 2003: 6). 1924 Anayasasının 87. maddesinde değindiği zorunlu ilköğretimin parasız olması maddesi dışında sosyal haklara hiç yer verilmemiştir (Akın, 2006: 8).

Anayasada sendika, grev, toplu pazarlık, toplu sözleşme gibi kollektif sosyal haklara yer verilmemiş, bununla birlikte sosyal güvenlik, iş hakkı, sağlık ve konut hakkı gibi alanlarda devletin üzerine düşen ödevlere değinilmemiştir. Bu tür hakların anayasada yer bulmaması dolayısıyla devletin genel felsefesinin temelde sosyal devlet olmaktan ziyade bireyin kendi yaşamını kendi çabaları neticesinde düzenlemesi gerektiği inancına sahip liberal bir anlayış olduğunu görmekteyiz (Akın, 2006: 8).

Sosyal haklar her ne kadar anayasada kendine yer bulamamış olsa da 1924 Anayasasının kaldırıldığı 1960 yılına değin sosyal haklara dair önemli birçok düzenleme yapılmıştır. 1931 yılında Milletler Cemiyetine üye olarak Uluslar arası Çalışma Örgütü'ne de üye olan Türkiye'de bu örgüte katılımın etkisiyle bir iş mevzuatının oluşturulması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu sebeple ilk sosyal nitelikli mevzuat olan 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir (Kara, 2008: 41). 3008 sayılı İş Kanunu'nun çıkarılması ve iş kazaları ve meslek hastalıkları ve analık sigortalarıyla ilgili 1945 ve 1950 yılında yapılan düzenlemeler ilerleyen yıllarda sosyal haklara dair ilerlemelere örnek gösterilebilir. Bununla birlikte çalışma ve mesleki hastalıklar sözleşmelerinin de hukuk sistemine dahil edilmesi de özel kanunlar yoluyla sosyal haklar açısından gelişim gösterildiğinin işaretleridir (Akın, 2006: 8). 1930 yılında çıkarılan Genel Sağlık Sigortası ile halk sağlığı alanında kapsamlı sosyal politika düzenlemeleri yapılmış ve o yıllarda yaygın olarak görülen salgın hastalıkların önlenmesi konusunda devlete sorumluluklar yüklenmiştir. Yine aynı şekilde çocuk işçilerin korunmasına dair en geniş düzenleme de bu yasa ile getirilerek 12 yaşın altındaki çocukların fabrikalarda çalıştırılmaları ve 12-16 yaş grubu çocukların günde sekiz saatten fazla ve gece çalıştırılmaları da yasaklanarak sosyal politika alanında ilerlemeler gösterilmiştir (Kara, 2008: 40). Ancak 1937 yılından itibaren Anayasa'da

yer alan topraksız köylüyü topraklandırmak adına düzenlenen toprak reformu hayata geçirilememiştir (Balkır, 2009: 110).

1924 Anayasası bazı sosyal haklar getiren özel kanunlar ve uluslar arası bazı sözleşmelere katılma yoluyla da çalışma hayatının gelişimine dair uygun bir zemin oluşturduğu söylenebilir (Balkır, 2009: 110).

Buna dair 1948 yılında kabul ettiği İnsan Hakları Evrensel Bildirisi ve 1949 yılında kabul edilen Dünya Sağlık Örgütü Anayasası ile Türkiye sağlık ve sosyal güvenlik alanlarında uluslar arası belgelerce kabul edilen yükümlülükler altına girmiştir (Kara, 2008: 42).

2.2.2.3. 1961 Anayasası'nda Sosyal Haklar

Sosyal devlet ilkesinin anayasal bir düzeyde tanındığı 1961 Anayasası kendinden önce yapılan diğer anayasalara kıyasla daha kapsamlı ve daha ayrıntılı bir şekilde hak ve özgürlükler konusunu ele almıştır.

Batı için “*vatandaşlarının sosyal durumlarıyla ilgilenen, onlara asgari bir yaşam düzeyi sağlamayı ödev bilen devlet*” şeklinde yapılan bir sosyal devlet tanımı Türkiye açısından yetersiz kalmıştır. Nitekim devletin Batı'dan farklı olarak milli bir servet oluşturmak amacıyla hızla kalkınması ve iktisadi, sosyal yaşamda değişiklikler yapması da gerekmektedir. Buradan hareketle 1961 anayasasında bu gerçek göz önünde bulundurularak 10. maddenin 2. fıkrasında devlete bu anlamda genel bir ödev yüklenmiştir. “Devlet, kişinin temel hak ve hürriyetlerini, fert huzuru, sosyal adalet ve hukuk devleti ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasi, iktisadi ve sosyal bütün engelleri kaldırır; insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlar.” Bununla birlikte 41. maddenin 2. fıkrası bu ödevi daha da somutlaştırmak amacıyla “ İktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı demokratik yollarla gerçekleştirmek; bu maksatla milli tasarrufu artırmak, yatırımları toplum yararının gerektirdiği önceliklere yöneltmek ve kalkınma planları yapmak devletin ödevidir.” diyerek sosyal devlet adına devlete düşen görevleri belirtmiştir (Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi c.1, 1983: 35).

Anayasada ayrıca Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler başlığı altında yer alan birçok madde ile birlikte devlete yüklenen ödevler vardır. Ailenin, ananın ve çocuğun korunması (m.35), toprak mülkiyeti (m.37) ve özel teşebüse (m.40/3) ilişkin ödevler ile sosyal güvenlik açısından örgütler kurmak veya kurdurmak (m.48), sağlık ve konut ihtiyaçlarının sağlanması (m.49), öğrenimin sağlanması (m.50), kooperatifçiliği geliştirme (m.51), tarım ve çiftçinin korunması (m.52) şeklinde sıralanan maddeler yoluyla sosyal haklar anayasada yer edinmiştir (Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi c.1, 1983: 35).

Dönemin temel hak ve özgürlüklerini en geniş manada kapsayan bir nitelikte olan 1961 Anayasasında, mülkiyet hakkı, dilediği alanda çalışma, sözleşme ve özel teşebbüs kurma özgürlükleri kişiyi devlete karşı koruyan birer hak niteliği göstermektedir (Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi c.1, 1983: 41). Sendikal haklar açısından 1961 Anayasası yeni bir dönem başlangıcı sayılmaktadır. 1961 Anayasasının kabulüyle birlikte gerçek anlamda sendika kurma hakkı ve hürriyetine kavuşulmuştur. Aynı şekilde toplu pazarlık sisteminde de gelişmeler yaşanmıştır (Ersinadım, 2012: 64).

Çalışma hayatını, temel hak ve özgürlükler ile bireysel çalışma ilişkileri açısından düzenlemekle kalmayan 1961 Anayasası, işçilere “ sendika kurma hakkı” başlığı altında (md.46) sadece sendikalaşma hak ve özgürlüklerini vermekle kalmamış, aynı zamanda “toplu sözleşme ve grev hakkı” başlığı altında (md.47) işçilerin iktisadi ve sosyal haklarını geliştirmelerini sağlayan toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını tanımıştır. Böylece, Türk Anayasası ile sendika, toplu sözleşme ve grev hakları anayasa konusu olmuş ve güvence altına alınmışlardır (Balkır, 2009: 113).

İlk kez 1961 Anayasasında yer alan sosyal güvenlik hakkı anayasanın 48. maddesinde “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilâtı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindedir.” şeklinde belirtilmiştir.

1961 Anayasası her ne kadar bir darbe anlayışının ürünü olarak ortaya çıkmış olsa da kendinden önceki ve sonraki anayasalara kıyasla sosyal ve ekonomik haklar konusunda en geniş kapsamlı ve düzenleyici bir anayasa olma özelliğindedir. İlk defa bu anayasada

temel sosyal ve ekonomik haklar, sosyal devlet anlayışının gerektirdiği şekilde, devlete pozitif edimler yükleyerek sistemli bir şekilde düzenlenmiştir.

1961 Anayasası bir yönüyle 1945 sonrası demokratik dünyaya ayak uydurma girişimiyle başlayan sürecin sonuçlanmasıdır. Bu anlayış doğrultusunda, özgürlükçü ve demokratik yaklaşımları benimseyen 1961 Anayasası sosyal ve sendikal haklar alanında da ileri bir dönemeci simgeler. Temel hak ve özgürlükler kadar sosyal ve ekonomik hakları bakımından da 1961 Anayasası toplumumuz için yeni bir devir açmıştır (Balkır, 2009: 112).

1961 Anayasası'nın getirmiş olduğu sosyal devlet rejimi ve bununla birlikte ekonomik ve sosyal hakların anayasal zeminde yer edinmesi sosyal devlet anlayışında dönüm noktası olmuştur.

Özetle; 1961 Anayasası kendisinden önce yürürlükte olan 1924 Anayasası'na göre sosyal haklar konusunda daha geniş bir yelpaze sunmaktadır. Söz konusu Anayasa ile devletin sosyal niteliği ön plana çıkarılarak, 1924 Anayasası'na hakim olan daha çok bireysel ve liberal devlet rejiminden uzaklaşma söz konusudur.

2.2.2.4. 1982 Anayasası'nda Sosyal Haklar

Bir tepki anayasası olarak değerlendirilen 1982 Anayasası 1961 Anayasasına nazaran temel hak ve özgürlükler konusunda sınırlayıcı bir nitelikte olmuştur. Hak ve özgürlüklere dair hükümlerin gayet kısa olduğu bu anayasada sınırlamalara dair olan hükümler ise uzun tutulmuştur. Başta sendikal hak ve özgürlüklere getirilen yasaklayıcı düzenlemeler ile içeriği boşaltılan sosyal devlet anlayışı yerini “eşitsizler arasındaki denge” düşüncesine bırakmıştır (Turan, 1996: 114).

Kabul edildiği günden bu yana sadece temel hak ve özgürlüklere değil aynı zamanda sosyal haklara da getirdiği sınırlayıcı hükümler sebebiyle eleştirilen ve Uluslar arası Çalışma Teşkilatı ve Avrupa Birliği Sosyal Mevzuatı ile çeliştiği belirtilen Türkiye'nin son anayasası olan 1982 Anayasasında özgürlüklere sınırlama getirme ve güçlü iktidar anlayışı hakimdir. (Turan, 2010: 55) Anayasa hak ve özgürlükleri güvence altına almaktan ziyade bunların sınırlanabilmesine imkan tanıyan bir amaçta ve içerikte olmuştur (Turan, 1996: 173).

Sosyal ve ekonomik haklar anayasanın ikinci kısmında üçüncü bölümde “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlığı altında ailenin korunması (m. 41); eğitim hakkı, zorunlu ve parasız ilköğretim (m. 42); topraksız çiftçinin topraklandırılması (m. 44); tarım ve hayvancılık alanlarında çalışanların korunması (m. 45); çalışma ve sözleşme özgürlüğü (m. 48); çalışma hakkı (m. 49); uygun koşullarda çalışma ve dinlenme hakkı (m. 50); sendika kurma hakkı (m. 51); toplu iş sözleşmesi hakkı (m.53); grev hakkı ve lokavt (m. 54); ücrette adalet sağlanması (m. 55); sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkı (m. 56/1); sağlık hakkı (m. 56/3); konut hakkı (m. 57); gençliğin korunması (m. 58); sporun yayılması ve başarılı sporcunun korunması (m. 59); sosyal güvenlik hakkı (m. 60) ve özel olarak korunması gerekenlerin sosyal güvenlikten yararlandırılması (m. 61) yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının çeşitli bakımlardan korunmaları (m. 62) ve sanatçıların korunması (m. 64) devletin ekonomik ve sosyal ödevlerinin sınırları (m. 65) şekilde düzenlenmiştir.

1961 Anayasasında tek madde altında düzenlenen “sendika kurma hakkı” 1982 Anayasasında “sendikal faaliyet”inde düzenlenmesiyle eski anayasaya göre daha uzun ve ayrıntılı maddeler getirmiştir. Buradaki amacın sendikal alana yönelik hak ve özgürlüklerin düzenlenmesinden öte sendikal yasakların sıralanarak sendikaların denetim altında tutulmasının amaçlandığı söylenebilir (Balkır, 2009: 116).

Buradan hareketle, yapılan ayrıntılı düzenlemelerin esasen sosyal hakları korumak ve geliştirmekten ziyade kendisinden önce uygulanan anayasada verilen hakları bir nevi geri alma söz konusudur.

Anayasanın 52. maddesinin sendikalara getirdiği siyaset yasağı ile bu örgütlerin demokratik baskı grubu olma ve siyasal işlevlerini engelleme amacı taşıdığı söylenebilir. Fakat 1980 sonrası dönemde sendikalardan gelen yoğun baskı neticesinde, Batılı demokrasi anlayışına ters düşen bu düzenleme 4121 sayılı kanun yoluyla anayasadan çıkarılmıştır (Turan, 2010: 174).

Anayasada 53. madde ile aynı işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılması ve uygulanması yasaklanmıştır. Ayrıca 52. maddenin getirdiği “toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler”(md.52) denilerek grev sadece toplu iş sözleşmesi yapılırken

uyuşmazlığın çıkması halinde tanınmış yani hak grevi yolu kapatılmıştır. Yine aynı madde ile “iyi niyet kurallarına aykırı olarak toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacağı” hükmü getirilerek siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler anayasada hukuka aykırı olduğu belirtilerek yasaklanmıştır. (Turan, 2010: 175-176).

54. madde ile lokavt hakkını açıkça kabul ederek grev hakkıyla eşit düzeyde tutan 1982 Anayasasında grev ve lokavtın yasaklandığı ya da ertelendiği durumlarda devreye giren Yüksek Hakem Kurulu başta görüşmelerin çıkmaza girdiği durumlarda bir çözüm gibi sunulsa da, nihayetinde işçilerin grev ve toplu iş sözleşmesi haklarından etkin şekilde yararlanmalarını engelleyen veya bu hakları etkisizleştiren bir düzenleme olarak görülmektedir (Algan, 2006: 406).

Bu anlamda 2001 yılında “ifade, toplantı ve gösteri ile basın özgürlüğü” alanında yapılan kısıtlamalar anayasadan kaldırılmış ve kapsam genişletilerek anayasal güvenceye alınmıştır. Yine aynı yılda sosyal haklara ilişkin yapılan düzenlemeyle 49. maddede bahsedilen çalışma hakkı ve ödevi hükmü “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.” denilerek, çalışanların yanı sıra işsizleri de korumak devlete ödev olarak yüklenmiştir (Turan, 2010: 178). Ayrıca yapılan anayasa değişikliği kapsamında 51. maddede sendika kurma hakkına sahip olan “işçiler” ifadesi değiştirilerek “çalışanlar” olarak düzenlenmiş, böylece sendika kurma hakkının kapsamı genişletilerek olumlu bir adım atılmıştır (Algan, 2006: 404).

Her ne kadar 1982 Anayasası günümüze değin yapılmış birçok pozitif yönde değişimlere rağmen, sosyal haklar konusunda ortaya konan çalışmalar açısından 1961 Anayasası’na kıyasla oldukça geri durumdadır. Özetle; sosyal haklar konusunda kendinden bir önceki anayasa olan 1961 Anayasası’na kıyasla kapsamı genişletme ve geliştirmeden ziyade daha yasaklayıcı çerçeve ortaya koyan bir anayasa olarak karşımıza çıkan 1982 Anayasası, her ne kadar sosyal hukuk devleti ilkesine sahip olsa da içeriğinde aslında bu ilkeye ters düşen birçok düzenlemeye sahiptir.

BÖLÜM 3. DÜNYADA VE TÜRKİYE DE ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

Üçüncü bölümde öncelikle dünyada ve Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılımları konu edilecektir. Sonrasında ise kadın çalışanların çalışma hayatına katılımında etkili unsurlara ve çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara yer verilecektir.

3.1. Tarihsel Süreçte Dünyada Kadının Çalışma Hayatına Katılımı

Tarihsel açıdan kadının çalışma hayatına katılımında sosyal değişimlerin etkisi büyük olmuştur. Bu sebeple bu başlık altında insanlık tarihinde yaşanan önemli değişimler olan sanayi devrimi öncesi ve sonrası, ardından küreselleşme olguları gibi ekonomik, siyasi ve sosyal değişimleri beraberinde getiren ve çalışan kesimini doğrudan/dolaylı bir şekilde etkileyen süreçler altında kadın işgücünün durumu incelenecektir.

3.1.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücünün Durumu

Tarihin her sürecinde ekonomik yaşamda rolü önemli olan kadının sanayi devrimi öncesindeki durumunu anlayabilmek için toplumdaki statüsü ve değişen toplumsal olaylarla birlikte değişen durumunu da ele almak gerekir.

Toplumsal açıdan kadının konumuna bakıldığında birçok farklı yaklaşım ortaya çıkmaktadır. Geleneksel yaklaşıma göre kadının erkeğe göre daha zayıf ve erkeğin kadın üzerinde hakim olduğu inancı benimsenirken, liberal yaklaşımda ise kadın ve erkeğin haklar konusunda eşit olduğu görüşü benimsenmiştir. Kadın ve erkeği temelde birbirinden farklı olarak gören romantik yaklaşım ise; kadının eğitim ve evlilikte erkekle eşit haklara sahip olduğu fakat ev dışındaki işleri erkeğin iradesine bırakması yani yerinin aslında ev içi olduğu inancı hakimdir. Aslında biyolojik özellikler yoluyla ortaya konan bu yaklaşımlar zamanla toplumsal açıdan da kabul görmüş ve kadının toplumsal konumu, tamamı ile ev ve eve ilişkin bir çerçevede sınırlanmıştır (Uşen ve Delen, 2011: 132).

Anaerkil bir aile yapısının olduğu ve yerleşik hayat düzeninin olmadığı çağlarda kadının soyun devamı açısından öneminin bilinmesi dolayısıyla atfedilen toplumsal değeri

yüksekti. Fakat zamanla yerleşik düzene geçmeyle birlikte özel mülkiyet ve nüfus artışı gibi durumların ortaya çıkmasıyla toplumsal alanda erkeğin rolü daha belirgin bir hale gelmiştir (Soysal, 2006: 4). İnsanların avcılık, toplayıcılık yaparak yaşamlarını sürdürdükleri ilkel toplumlardan bu yana kadınlar aile içi işbölümünde çeşitli şekillerde çalışmaya katılmışlar yani tarihin bilinen en eski zamanlarından beri ekonomik yaşamın içerisinde yer almışlardır. Ve bu katılım özellikle kırsal alanda yoğun olmaktadır (Uşen ve Delen, 2011: 131-132).

Kadın ve erkeğin tarihsel süreçte çalışma ilişkilerinde eşit olduğu tek dönemin kölelik zamanları olduğu söylenebilir. Nitekim bu dönemde, yapılan iş karşılığında herhangi bir ücret söz konusu olmamıştır. Kölelik düzeninin hakim olduğu onuncu yüzyıla kadar ihtiyaç duyulan işgücünün karşılanması için köle olarak tutulan kadının emeği yoğun olarak kullanılmış ve daha sonrasında bu düzen yerini feodal yapının egemenliğine bırakarak üretim ve çalışma ilişkileri derebeylik çerçevesinde şekillendirilmiştir.

Feodal yapı içerisinde şekillenen ve 12. yy'a kadar süren dönemde kadınlar senyörün mutlak egemenliği altında erkeklerle birlikte, fakat onlara göre daha düşük ücretler ve ağır çalışma koşulları altında çalışmışlardır. Ortaçağda ise ekonomik dünyada hakim olan zannatkarlar arasında yer alamayan kadın ancak 15. ve 18. yüzyıllarda terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık işlerinde çalışabilmiştir. Sanayi devriminden önceki toplumlarda ev işleri ile üretimin gerçekleştirildiği alan aynıydı. Atölyelerin evlerin içinde olması dolayısıyla ailenin tüm bireyleri üretim faaliyetlerine katılmaktaydı. Kadınlar ve çocuklar evlerde dokuma tezgahlarında uzun saatler boyunca çalışmış ve kadınlar bu süreçte aktif bir rol oynamıştır. Fakat bu daha çok ücretsiz aile işçiliği şeklinde gerçekleşmiştir (Soysal, 2006: 3).

Yine bu dönemde siyaset ve savaş gibi erkek işleri olarak kabul edilen olaylara dahil edilmeyen kadınlar çalışma ve ev yaşamında etkin bir rol üstlenmişlerdir. Giderek önem kazanan lonca tarzı üretim ilişkilerinin olduğu bu dönemde lonca düzeni içerisinde kadın çalışanlara rastlanmış ve ilerleyen yıllarda sadece kadın çalışanlardan oluşan işkollarının ortaya çıktığı görülmüştür (Koca, 2011: 5).

Rönesansla birlikte ortaya çıkan ve gelişen “feminizm” hareketi ile kadınlar toplum içindeki rollerini sorgulamaya başlamış ve sosyo ekonomik alanda yeni haklar elde etmeye varan gelişmeler yaşamışlardır (Soysal, 2006: 4).

Kısacası insanlık tarihinin bilinen en eski çağlarından itibaren ekonomik ve sosyal hayatta kadının statüsü dönemlere göre farklılıklar göstermiştir. Tarihin her döneminde ekonomik hayatta aktif bir rol üstlenen kadın emeği, Sanayi Devrimi öncesinde ekonomik anlamda değer katan bir çalışma biçimi olarak değerlendirilmemiş ve ataerkil düzenin bir sonucu olarak daha çok emeğin yeniden üretimi sürecinde rol üstlenmiştir.

3.1.2. Sanayi Devrimi Sonrasında Kadın İşgücü

Emeği karşılığında kadına ücret ödenmesi sanayi devrimi sonrasında gerçekleşen bir durumdur. Ücretle birlikte çalışma yaşamına dair diğer bazı hakları da zamanla elde eden kadınlar için bu dönem ayrıca ağır çalışma koşulları ve düşük ücret uygulaması gibi birçok sosyal sorunu da beraberinde getiren bir dönemdir (Yumuşak ve Gülter, 2009: 9).

Sosyal ve ekonomik alanda hızlı değişimlere yol açan sanayi devrimiyle birlikte artan üretimde, ucuz işgücü ihtiyacını karşılamak adına kadın ve çocuk işçilerin piyasaya çekilmesi söz konusu olmuştur. Sanayi devriminin ilk yıllarında ev işleriyle, çocuk ve yaşlı bakımıyla görevli olduğu kabul edilen kadının işgücü piyasasına girişi geleneksel aile yapısını değişime uğratmış ve erkek işgücü tarafından zamanla ücretleri düşüren bir rekabet unsuru olması sebebiyle istenmeyen bir durum olarak gelişmiştir (Urhan, 2009: 85).

Ev içinde zanaat temelinde gerçekleştirilen ve sanayi devrimi sonrasında evlerden çıkıp fabrikalara taşınan üretim sürecinde kadınlar artan sayılarda ucuz emek gücü olarak fabrikalarda, daha çok vasıfsız işlerde çalıştırılmışlardır. Ev sektöründen sonra en çok istihdam edildikleri alan olan tekstil sanayinde çalışma koşulları çok ağır, verilen ücretler ise çok düşük olmuştur (<http://marksist.net>, 2013). Bunun yanı sıra gebelik ve emzirme dönemleri dikkate alınmadan sağlıksız koşullarda uzun saatler boyu çalışmak durumunda kalmışlardır (Soysal, 2006: 4).

Sanayi devrimi ile birlikte İngiltere’de dokuma sanayinde meydana gelen gelişmelerle birlikte kadınların sanayi sektöründe istihdamı mümkün olmuştur. Mal ve hizmetlerde seri ve standart bir üretim dolayısıyla üretim aşamasında ihtiyaç duyulan eğitim standart ve sınırlı bir nitelikte olmuş, böylece çalışanlar arasında farklılaşmaya gidilmemiştir. Bu da kadınların sanayi sektöründe istihdamının yolunu açmıştır (Yumuşak ve Gülter, 2009: 9). Sanayileşmenin ilk dönemlerinde 12 saatlik ve üzeri uzun ve kötü çalışma koşulları altında tekstil sektöründe çalışan kadın işçilerin yanı sıra, büyük bir çoğunluğu da büyük kentlerde hizmet sektöründe yoğun bir şekilde istihdam edilmiştir. 20.y.y.’ın başlarında kadınlar erkeklerin aldığı ücretin yarısına çalıştırılırken, bu durum dokuma sanayinde daha da eşitsiz bir halde olmuştur. Bu sektörde erkeklere göre ücretin üçte ikisini alan kadın işçiler, erkek işçiler için tehlike unsuru olmuşlardır (Peker ve Kubar, 2012: 174).

Sanayi devriminin ilk dönemlerinde kömür madenlerinde çalıştırılmak üzere işe alınan kadınlar (<http://marksist.net>, 2013) için 1842 yılında İngiltere’de kabul edilen “Madenler Kanunu” ile maden işlerinde çalışmaları yasaklanmış, 1844 yılında ise çalışma saatleri 12 saatle sınırlandırılmıştır (Soysal, 2006: 5). Fakat bu tarihe kadar çalışma koşulları açısından ağır olan maden sektöründe, fiziksel açıdan kadın işgücünü zorlamanın dışında iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı gerekli önlemlerin alınmaması gibi nedenlerle birçok kadın zor koşullar altında düşük ücretlere dahi boyun eğerek çalışmak durumunda kalmıştır.

Bu dönemlerde çalışma yaşamına katılan kadının örgütlenme ve sosyal haklarına dair önemli gelişmeler de yaşanmıştır. İspanya’da ilk kez 1787 yılında kadınlar tarafından “Junta de Damas” adlı bir yardım derneği kurulmuş ve kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal alanlarda etkinliğinde önemli bir işlev göstermiştir (Yumuşak ve Gülter, 2009: 11).

Sanayileşme süreci kadar kadınları çalışma yaşamına katan bir diğer unsur ise savaşlar olmuştur. I. ve özellikle II. Dünya savaşı dolayısıyla piyasada azalan erkek nüfusunun yerini alan kadın işgücü, savaş sonrasında tekrar geleneksel yaşam alanları olan evlere çekilmek durumunda kalmış (Uşen ve Delen, 2011: 133) kadınların bir kısmı ise çalışmaya devam etmiştir. Bununla birlikte savaş sonrasında özellikle ev aletleri

teknolojisinde yaşanan büyük ilerlemelerle birlikte kadınların emek piyasasına yönelişi de söz konusudur (Biçerli ve Özer, 2013: 58). Bu açıdan, kadın işgücünün çalışma hayatında yer almasında aslında en önemli etken II. Dünya Savaşı olmuştur denilebilir. Savaşa katılan sanayileşmiş ülkelerin erkek işgücünün savaş sebebiyle piyasalardan çekilmesiyle büyük fabrikalarda ve üretim alanlarında yoğun olarak kadın ve çocuk işgücü kullanılmış, kadınlar bu dönemde kendilerinden beklenenden daha fazlasını yerine getirmiş fakat savaş yıllarının bitmesi ve erkeklerin işgücü piyasalara dönmesi ile kadınlar tekrar çalışma hayatından çıkmak zorunda kalmıştır.

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte tarımla birlikte sanayi sektöründe ekonomi içerisindeki payının azalması ve hizmetler sektörünün yükselmesi kadın istihdamında artırıcı bir etki yaratmıştır (Yumuşak ve Güler, 2009: 13). 1950'lerden sonra gelişen hızlı sanayileşmeyle birlikte kadınlar önce sanayi ve ardından özellikle hizmetler sektöründe yoğun olarak yer almışlardır. Bu yeni gelişmeyle birlikte hizmetler sektörüne giriş yapan kadın işgücü ilerleyen yıllarda beyaz yakalı işlerde de çalışmaya başlamıştır.

Özetle; tarihsel sürece bakıldığında sanayi devrimi ve sonrası yıllarda kadınlar uzun çalışma saatleri ve erkek işgücüne kıyasla yarı ücret almalarına rağmen dönemin zor koşulları ve çalışmaya hazır işgücü talebinin yoğunluğu sebebiyle olumsuz şartlara razı olmak zorunda kalmışlardır. Zamanla kadın işgücüne dair yapılan çalışma ilişkilerinde düzenlemelere ve iyileştirme çabalarına rağmen kadınlar yaşanan tüm bu dönemlerde çalışma hayatında yedek işgücü olmaktan kurtulamamış ve her daim emeği en çok sömürülen kesimlerden biri olmuştur.

3.1.3. Küreselleşme Süreci ve Sonrası Kadın İşgücü

1980'li yıllardan beri son otuz yıldır dünya piyasalarında küresel ekonominin etkileri yoğun olarak yaşanırken, bu dinamik sürecin olumsuz yönlerinden kuşkusuz en çok etkilenen kesimlerden biri kadın çalışanlardır.

Küreselleşme basit bir anlatımla; sermayenin, kişilerin, fikirlerin, ürün ve hizmetlerin ulusal sınırlar karşısında hızlı hareket etmesi olarak tanımlanabilir. Bu kavram aslında tamamiyle yeni bir olgu değildir. Uluslararası kültür ve piyasalar binlerce yıldır var

olagelmıştır, fakat küreselleşmenin en son aşaması niteliksel olarak farklı bir özelliktedir. 1970'lerin başında sabit piyasa oranlarında Bretton Woods anlaşmalarının terk edilmesiyle tetiklenen ve daha sonrasında finans ve ticaret özgürlüğüne zenginleşen, ayrıca daha önce iletişimde benzeri görülmemiş hız ve harcamalarca oluşturulan küreselleşmenin günümüzdeki evresinin sınırları, çokuluslu şirketlerin sürekli büyüyen gücü ve değişimin keskin hızı tarafından çizilmektedir (Green, 2009: 167).

Küreselleşme adına yapılan tanımlamalarda ve çalışmalarda genellikle ekonomik ve siyasal açıdan gelişmeler ön plana çıkarılıp, teknolojik alanda gelişen olumlu özelliklerden söz edilirken, sosyal arka planı ihmal edilmekte, sorunlar görmezden gelinmektedir (Hablemitoğlu, 2004: 31).

1980'li yıllardan bu yana büyük bir hızla ekonomik, teknolojik ve sosyal alanda türlü değişimleri ve yenilikleri ortaya çıkaran ve küreselleşme olarak adlandırılan bu süreçte kadınların istihdamı artmış fakat bunlar düşük ücretli, sosyal güvenlikten yoksun ve yasal korumanın dışında kalan işlerde olmuştur. Yeni üretim sürecinde çalışma hayatında zayıf konumda olmaları ve düşük ücretler karşısında direnme güçlerinin olmamasından dolayı çoğunlukla kadın işgücünün istihdam edildiği enformel bir sektör ortaya çıkmıştır.

İkinci dünya savaşı sonrasında ABD'de ortaya çıkıp, Avrupa'da ve sonrasında tüm ülkelerde uygulanan fordist üretim biçimi 1970'lerin başından itibaren verimliliğini kaybetmiş ve yerini esnek üretim biçimlerine bırakmıştır. Üretimin esnekleşmesi ile birlikte ortaya çıkan yarı zamanlı, geçici personel ve fason çalışma biçimlerine bağlı olarak da kadınların işgücüne katılım oranları artış göstermiştir (Biçerli ve Özer, 2003-2004: 59).

1980 sonrası dönemde, nerdeyse tüm ülkelerde neo liberal politikaların egemen olmasıyla, özelleştirme anlayışı doğrultusunda kamu kesiminin küçülmesi ve refah devleti anlayışından vazgeçilerek işgücünün yeniden yapılanmasına yönelik makro politikalar oluşturulmuştur. Bu süreçte artan rekabet ortamında işgücü maliyetlerinin azaltılması stratejisi benimsenmiş ve bu da yasal ve kurumsal düzenlemeler yoluyla esnek çalışma biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Taşeron, fason üretim ve eve iş verme gibi

çalışma ilişkileriyle birlikte kadınla özdeşleşen evde çalışma, kısmi süreli çalışma gibi güvencesiz çalışma biçimleri bu dönemde yaygınlaşmıştır. Ucuz işgücü arayışında olan sermaye kesimi açısından kadın emeği bu dönemde önemli bir potansiyel olmuştur (Urhan ve Etiler, 2011: 192). Son otuz yılda dünya genelinde kadının istihdamına yönelik artışlar yaşanmaktadır. Fakat bu artış, işgücü piyasalarında formel alan olarak tabir edilen güvenceli, tam zamanlı işlerden ziyade güvencesiz ve esnek zamanlı yani enformel sektörde yaşanmaktadır. Bu sektörde sosyal haklar söz konusu olmazken iş güvenliği de zayıf, örgütlü çalışma mümkün değildir (www.sosyalistfeministkolektif.org, 2013).

Kadının toplumsal açıdan yerinin ev içi olarak görülmesi ve elde ettiği gelire “ikincil gelir” gözüyle bakılması şeklinde sebeplerle atipik çalışma olarak adlandırılan kısa çalışma, evde çalışma gibi geleneksel rollerini aksatmayacak çalışma şekillerinde istihdamı yoğun olmaktadır. Bu tür işlerde örgütsüzlük ve işten çıkarmaların kolay olması nedeniyle sermaye tarafından kadın işgücü cazip bir unsur olmaktadır. Günümüzde gelişmekte olan birçok ülkede yapısal uyum programlarının temelinde kadın işgücü konulmuştur. Güvencesiz ve düşük ücretli bu sektörlerde kadınların kitleler halinde istihdamı işgücünün feminizasyonu şeklinde bir sorunu da beraberinde getirmiştir (Urhan ve Etiler, 2011: 192). Bunun en çok görüldüğü tekstil sektöründe, ucuz emek sömürüsü ile kadın emeği üzerinden yüksek karlar elde edilmektedir “*Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar, dünyadaki toplam üretimin 2/3’sini üretmelerine rağmen, toplam gelirin %5’ini alabiliyorlar.*” (Hablemitoğlu, 2004: 35-36). Bununla birlikte küreselleşme sürecinde kadınlar sadece ekonomik açıdan olumsuz sonuçlara maruz kalmamıştır. İşgücü piyasalarının enformelleşmesiyle birlikte cinsiyet temelli iş bölümü de artış göstermiş ve toplumsal cinsiyet rolleri daha da pekişmiştir (www.sosyalistfeministkolektif.org, 2013).

3.2. Türkiye’de Kadının Tarihsel Olarak Çalışma Hayatına Katılımı

3.2.1. Cumhuriyet Öncesi Kadın İşgücü

Osmanlı’nın erken dönemlerinden batılılaşma çabalarının yaşandığı Tanzimat Devri dönemine kadar ekonomik ve özellikle sosyal alanda kadının faaliyetleri oldukça sınırlıdır.

Kadınlar Osmanlı'nın erken dönemlerinde kırsal alanda aile içi üretimde tarım ve hayvancılıkta üretim yaparken, şehirlerde ise yoğun şekilde ev içi imalat sektöründe üretime katkıda bulunmuşlardır (Dingeç, 2010: 17).

Osmanlı kadını avrat pazarı olarak bilinen alışveriş mekanlarında yetiştirdikleri sebze, meyve ve hayvansal ürünlerin yanı sıra el işlerini de hem alıp hem satarak ticari açıdan aktif rol oynamıştır. Şehirde ve kırsal alanlarda bulunan bu ticaret alanlarda Osmanlı kadınlarının ticari yapılanmada önemli bir yere sahip olduğu bilinmektedir. Kentlere baktığımızda Osmanlı toplumunda kentlerde kadınların bir iş sahibi olması kolay değildi. En kolay iş bulabilecekleri alan olan ev içi hizmetlerde genellikle kölelerden faydalanılması, özgür kadınların iş bulabilmelerinde ve geçimlerini sağlamalarında zorluklara sebep olmuştur. Geçimlerini sağlamak amacıyla kadınların yönedikleri iş alanlarından biri çamaşır yıkamacılığı olmuş ve kiraladıkları dükkanlarda çamaşır yıkayarak geçinmeye çalışmışlardır. Diğer taraftan kadınlara yönelik sağlık hizmetlerinin çoğunlukla kadınlar tarafından yapılması uygun görüldüğü için, bu alanda iş bulmada kadınlar bir engelle karşılaşmamışlardır (Dingeç, 2010: 13-17).

Yaygın bir düşünce olan Osmanlı devletinde sanayi alanında kadın işgücünün önemli bir yere sahip olmadığı düşüncesi gerçeği yansıtmamaktadır. Kadın emeği 19. y.y'da Osmanlı üretiminde önemli bir yere sahiptir. Kadın istihdamının en yaygın olduğu alan tarım kesimi olmuştur. Özellikle de geçici tarım işçileri arasında kadın çalışan sayısı oldukça fazladır. Sanayi tarzı üretimde ise çok sayıda kadın evlerde dokumacılıkta hane içi üretimin yanı sıra piyasa içinde üretim yapmıştır. Evlerde kadınlarca yürütülen dokumacılık işi, Batı dünyasına paralel bir şekilde savaş zamanlarında ev dışına çıkmış ve kadınların fabrikalarda çalışmaya başlaması söz konusu olmuştur (Makal, 2010: 17). İmalathanelerde çalışan kadınlar özellikle tekstil sanayinde önemli bir yere sahiptir.

1915 yılında ülkenin en gelişmiş sanayi bölgelerindeki sanayi kuruluşlarını kapsayan sanayi sayımı kadın çalışanlara dair ayrıntılı bilgiler sunmaktadır. Bu sayıma göre beklenenin üzerinde bir sonuçla bu kuruluşlarda çalışanların üçte biri kadın işçi çıkmıştır. Ve bu kadın çalışanlar daha çok dokuma ve gıda sektöründe yoğunlaşmışlardır. Bunun dışında ayakkabı üretimi ve şemsiye yapımı gibi alanlarda da

önemli bir rol üstlenen kadın işçiler esasen dokumacılık ve halıcılık fabrikalarında yoğun şekilde istihdam edilmiştir (Makal, 2010: 18).

Osmanlı'da çalışan kadınların profiline baktığımızda fabrikalarda etnik köken olarak belirgin ayrımlar vardır. Bursa ipek işleme fabrikalarında çalışan kadınların %95'ini gayrimüslimler oluştururken, müslüman kadınların fabrikalarda çalışmaya başlaması Birinci Dünya savaşı sonrasında ortaya çıkmıştır. Bu dönemde yaşanan savaşıardan ötürü erkek işgücü arzının yetersiz oluşu kadınları özellikle sanayi alanında fabrikalara çeken önemli bir etkidir. Bunun yanı sıra çalışma yaşamına katılan kadınlar sanayi ve hizmetler dışında yol yapımından sokak temizliğine kadar çok çeşitli işlerde çalışmışlardır. Aynı şekilde kamuda da kadın istihdamı görülmüştür. Fakat savaş sonrasında kadınlar tekrar işgücünün dışına çıkarılmıştır (Makal, 2010: 18-19). Ücretler açısından kadının durumu değerlendirildiğinde ise; Osmanlı'da toplumsal değerler sistemi içerisinde erkeğin temel çalışan olarak kabul edilmesi, kadınların daha düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmesinde önemli bir neden olmuştur. Aynı şekilde örgütlenme olasılıklarının düşük olması ve düşük ücretleri kabul etmeleri de, işveren tarafından tercih edilmelerinin sebebidir (Makal, 1997: 197). Osmanlı Devleti'nde kadınların sosyal yaşantılarına dair asıl değişimler batılılaşma çabaları dahilinde Tanzimat döneminde yaşanmıştır. I. ve özellikle II. Meşrutiyetin ilanı ile birlikte kadının sosyal, siyasi ve ekonomik alanda faaliyetleri artmış ve ev dışında da sosyal hayata katılımı ve çalışmasına yönelik olumlu gelişmeler yaşanmıştır.

II. Meşrutiyet ile birlikte kadınların eğitimi, çalışma hayatına katılımları ve dernekler kurarak dayanışma göstermeleri söz konusu olmuş, böylece örtünme, dışarı çıkamama gibi simgelerle oluşturulan mahrem dünyadan çıkarak sosyal alana katılımları artmıştır (Kaypakoğlu, 2003: 44).

3.2.2. Cumhuriyet Sonrasında Kadın İşgücü

Cumhuriyetin erken dönemlerinde kadın işçilerin durumu, Osmanlı'nın son dönemlerinde meydana gelen gelişmelerin uzantısı şeklinde görülmektedir. Kadının evden çıkarak önce atölyelere sonrasında fabrikalara geçişi Cumhuriyet döneminde de devam etmiş ve sektörel açıdan da imparatorluk dönemine benzer bir tablo çizmiştir.

Kadınlar bu dönemde de yoğun şekilde dokuma, gıda, içki ve tütün sanayinde istihdam edilmiştir (Makal ve Toksöz, 2012: 108).

Kadın ve erkek eşitliğinin kamusal düzende sağlanması ve çalışma yaşamında aktif yer alması ideali Cumhuriyet Türkiye'sinin belirgin özelliklerinden olmuştur (Kaypakoğlu, 2003: 45). Fakat Atatürk'ün gerçekleştirmiş olduğu devrimlerle birlikte kadının toplumsal statüsü gelişmesine rağmen yine de çalışma yaşamına katılımları çok geç gerçekleşmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 200).

Bu dönemde yaşanan hızlı sanayileşme ve kentleşmeye bağlı göç etkilerinin yanı sıra cumhuriyetin kadına tanıdığı hukuksal alanda kadın erkek eşitliği ve diğer haklarında etkisiyle zamanla kadınlar için yeni iş alanları açılmış ve kadının çalışma hayatına katılımında artışlar yaşanmıştır (Koca, 2011: 6).

Cumhuriyet döneminde kadınların tarım dışında ücretli olarak çalışmaları artarak devam etmiştir. Bu dönemde kadının konumuna yönelik değişimlerde 1930 sonrasında benimsenen devletçi iktisat politikalarının etkisi büyüktür. Türkiye'de 1937 yılında yapılan ilk iş istatistiğine göre İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan kadınların oranı %18.89, sayısı ise 50.131 iken 6 yıl sonrasında ise oran %20.70, sayıları ise 56.937'ye yükselmiştir (Makal, 2001: 121). Sanayileşme çabaları dahilinde İktisadi Devlet Teşekkülleri yoluyla kadın işçi sayısında artış ortaya çıkmıştır. Ve bu tür sanayi kuruluşlarında çalışan kadınlar iyi ücretin yanı sıra diğer sosyal olanaklardan da faydalanmışlardır (Makal ve Toksöz, 2012: 56-58).

İlerleyen yıllarda Çalışma Bakanlığı (1946) kadınları bir yandan çalışma hayatına katmak diğer yandan da anne olmaya teşvik amaçlı işyerlerinde kreşlere dair düzenlemeler yapılmasını öngörmüştür. Fakat Ağır ve Tehlikeli İşler tüzüğü 1948 yılında çıkarılıp 1949 yılında yürürlüğe girmişken ondan daha gecikmeli olarak Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Kreşler Hakkında Nizamname 1953 yılında çıkarılarak yaşanan gecikmeyle kadın işçiler olumsuz etkilenmiştir. Fakat durum Nizamname çıkarıldıktan sonra dahi parlak olmamıştır (Makal ve Toksöz, 2012: 66).

1950’li yıllara gelindiğinde ise; bu yıllar kadın çalışanlar açısından II. Dünya savaşının kadın işçiler üzerindeki etkisinin yavaş yavaş yok olması ve kadın işgücünün normal düzeye gelmesi sebebiyle önemli bir dönüm noktasıdır (Makal ve Toksöz, 2012: 71). Bununla birlikte 1950’lerde yaşanan yoğun kırdan kente göç süreci içerisinde kadınlar kentsel yaşamın getirdiği farklı kültürel değerlerden etkilenmiş ve bu anlamda bilinçlenmeye başlamışlardır. Yine de oldukça baskın olan geleneksel tutum ve roller sebebiyle çalışma hayatında aktif olarak yer almaları mümkün olmamış, ev eksenli bir düzen içerisinde toplumsal rollerini gerçekleştirmeleri beklenmiştir.

Kentleşme sürecinde kırdan kente göç eden kadınlar, bu dönemde şehirlerde çoğunlukla ev kadını olarak ya da resmi olmayan işlerde çalışmalarından ötürü işgücüne katılımlarında bir düşüş görülmüştür (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 200). Tarım sektöründen gelen kadın eğitim düzeyinin düşük olması ve kentsel alandaki işgücüne uyum sağlayamamasından ötürü sanayi sektörüne dahil olamamıştır (Peker ve Kubar, 2012: 177). Ayrıca bu yıllarda yaşanan yoğun kentleşme süreciyle birlikte kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar yoğun bir şekilde kentlerde hizmet sektöründe kayıt dışı şekilde çalışmışlardır.

1920’den 1950’ye değin elde edilen istatistiki verilere bakıldığında kadın işçilerin faaliyet alanlarının geleneksel olarak kadın işçiliğinin yoğun olduğu sektörlerde ağırlığını koruduğu, sektörel dağılım açısından bir değişim yaşanmadığı görülmektedir (Makal ve Toksöz, 2012: 54).

1970’li yıllardan itibaren özellikle kentlerde yaşam şartlarının giderek ağırlaşması ve kent kültürünün getirmiş olduğu değişime bağlı olarak çalışma yaşamına katılan kadın sayısında artışlar ortaya çıkmış ve 1980’li yıllarda hizmet sektöründe yoğun şekilde istihdam olanağı bulmuşlardır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201). Bunun dışında yine aynı dönemlerde Özal hükümetinin getirmiş olduğu serbest piyasa politikası ile birlikte ekonomik alanda yaşanan büyük değişimlerle özellikle kentlerde kadınların evde ya da atölyelerde parça başı üretim alanında yoğunlaştıkları görülmektedir (White, 1999: 21-22).

Bu dönem ve sonrası yıllarda Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne girmek için oluşturduğu birçok düzenleme söz konusu olmuş ve bunların etkisi kadın istihdamı üzerinde de görülmüştür.

Bununla ilgili 1985 yılında Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslar arası Sözleşmesi' nin (CEDAW) Türkiye tarafından bazı çekinceler konularak kabul edilmesiyle birlikte devlet içinde kadınla ilgili bir koordinatör veya icracı bir birimin kurulması gerekli olmuştur. Böylece Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı (KSSGM) kurularak, devlet içerisinde kadınlarla ilgili bir kurumsallaşma söz konusu olmuştur (Makal ve Toksöz, 2012: 292).

1990'lı yılların sonlarında ise kadın emeğini teşvik amaçlı, kadın girişimciliğini destekleme politikaları ortaya çıkmıştır. Ve bu programlar Avrupa Birliği (AB), Dünya Bankası (DB) ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) gibi uluslar arası kuruluşlarca da desteklenmiştir. Fakat bu tür programlar istisnalar hariç genellikle kadınlara sertifika sağlamaktan öteye geçememiş, kadınlar ev hayatına geri dönmek durumunda kalmışlardır. Yine 1990'lı yıllarda DB ve AB gibi uluslar arası örgütlerin desteğiyle kadın istihdamına yönelik politikalar, sadece kadın girişimciliğini teşvik etme çabasına indirgenerek bu şekilde ilerleme kaydedileceği söylemi içerisine girilmiştir. Ev eksenli çalışan kadınlar 1999 yılında örgütlenme çabalarına girmişlerdir ve 2001 yılından itibaren ülkenin farklı yerlerinden ev eksenli çalışan kadınların dayanışması ve haklarının savunulması amaçlı çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar genel itibariyle kadın örgütleri vasıtasıyla yürütülmüştür (Makal ve Toksöz, 2012: 294-281).

Özetle; Cumhuriyet rejiminin kadınlara sağlamış olduğu birçok hak ve özgürlüğün pratiğe geçirilerek çalışma hayatına yansımaları konusunda hedeflenen amaçta, kadınların günümüzde de toplumsal açıdan konumlarına bakıldığında, gerçekleştirilmesinde aksaklıkların, eksikliklerin olduğunu görmekteyiz. Özellikle toplumsal cinsiyet kaynaklı şekillenen kadının toplumsal rolü gereği Türkiye'de çalışma hayatında konumunun geri planda tutulduğunu söyleyebiliriz.

Aslında dönemin Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanı Nimet Çubukçu 2006 yılında yapmış olduğu bir söyleşi de kadınların konumuyla ilgili gerçekleri şu şekilde dile getirmiştir:

“Bu sorunların temelinde ev ve iş yaşamını uzlaştırma hususu önemli bir yer teşkil etmektedir. Toplumsal rol dağılımında kadına atfedilen aile yaşamında çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı yükümlülüklerin eş ve/veya devletle paylaşılması büyük önem taşımaktadır”... “İş piyasasında iş ve mesleklerin kadın işleri ve erkek işleri olarak ayrışıp toplumsal kabul görmesinden dolayı, kadınlar ancak geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşmakta, daha düşük statülü ve ücretli işlerde çalışmaya razı olmaktadır. Bu işler süreli ve geçici çalışmayı, sosyal güvencesizliği beraberinde getirmektedir (Makal ve Toksöz, 2012: 294).

3.3. Kadının Çalışma Hayatına Katılımındaki Etmenler

3.3.1. Ekonomik Etmenler

Tek kazananlı aile yapısının değişmesinde ve kadının çalışma yaşamına katılımında birçok etkenden bahsedilebilir. Fakat bu nedenlerin başında genel olarak aile bütçesine ikinci bir gelir sağlama amacı vardır. Kadınlar ev içi sorumluluklarının yanında giderek ağırlaşan yaşam koşullarından ötürü ek bir gelir sağlamak amacıyla çalışma hayatına katılmaktadır. Günümüzde ekonomik açıdan ailenin zorluklarla başa çıkabilmesi için kadının piyasaya katılımı zorunlu bir nitelik kazanmıştır.

Kadının ekonomik bağımsızlığını elde edebilmesi için gerekli olan ücretli çalışma aynı zamanda ona aile ve toplumsal roller açısından da değişim sağlamaktadır. Geçmişten günümüze kadın ev ve aile içi sorumlulukları sebebiyle üretimden uzak kalmış ve ekonomik yönden tümüyle erkeğe bağımlı olmuştur. Eve ekmek getiren rolünü üstlenen erkek, bu rolle üretken olup toplumsal değer kazanırken, kadın ise ev ve aileden sorumlu rolü sebebiyle ekonomik bir getiri sağlayamadığı için değersizleştirilmiştir. Günümüzde yoğun olarak gelişmekte olan ülkelerde kadınların ücretsiz aile işçisi olarak evde veya tarlada çalışan fakat ekonomik açıdan bir değer taşımayan bu uğraşlarının aksine, ücretli çalışmaları onlara ekonomik ve sosyal açıdan birçok olumlu gelişme

sunmakta ve toplumsal alana daha etkin katılarak toplumsal statülerini yükseltmektedir (Koray, 1992: 95).

Kadının ev dışında ücretli olarak çalışma yaşamına katılması sanayi devrimi sonrasında gelişen bir durumdur. Sanayileşmeye bağlı artan kırdan kente göçle birlikte ailelerin kırdaki üretici yapısından çıkıp tüketici konumuna gelmeleriyle birlikte kadının gelirine yönelik ihtiyaç ortaya çıkmıştır (Uşen ve Delen, 2011: 133).

İkinci dünya savaşı sonrasında ise genel olarak “tek erkek kazananlı aile modeli” 1980 sonrasında yerini “çift kazananlı” aile modeline bırakmış ve kadınlar yüksek oranlarda çalışma hayatında yer almışlardır (Akduran, 2012: 85).

Kadının çalışma hayatında yer almasında yaşanan ekonomik krizler sebebiyle, hane içi gelirlerin azalmasının da etkisi görülmektedir. (Güneş, 2011: 219) Yaşanan ekonomik krizlerden ötürü artan erkek işsizliği kadınların piyasaya ikincil işgücü olarak katılmalarını ortaya çıkarmıştır. Kadınlar düşen aile gelirini telafi etmek için işgücüne katılmak durumunda kalmıştır (İlkkaracan, 2010: 31). Bu durum sadece, daha çok gelişmekte olan ülkeleri etkilememektedir.

Çalışma hayatında olan kadınların çoğunluğu iş ve ev-aile yaşamı arasında var olan ikili rolleri sebebiyle hem ruhsal hem de fiziksel açıdan aşırı yıpranmaktadır. Günümüzde kadınlar formal sektörden daha fazla informal sektöre yönelmişler ve hizmetçilik, gündelikçilik, çocuk bakıcılığı, temizlik işlerinde sayıları son yıllarda oldukça artmıştır (Kayhan, 2005: 62).

Özetle denilebilir ki; kadınların çalışma hayatına girmelerinde üniversite eğitime sahip olanların daha çok kariyer odaklı düşünceleri dışında, genellikle çoğunda ekonomik nedenlerin etkili olduğu görülmektedir. Geleneksel aile yapısında kabul gören erkeğin çalışması tek başına yeterliliğini kaybetmiş ve bu da birçok kadının ekonomik baskılardan dolayı çalışma hayatında yer bulma gereğini ortaya çıkarmıştır.

3.3.2. Sosyal Etmenler

Kadınların işgücü piyasasına katılmasında ekonomik sebeplerin dışında başka birçok etmeden bahsedilmektedir. Bu etmenlerde kadının sahip olduğu eğitim düzeyi ile

çalışma talebi arasında olan doğrudan ilişki etkilidir. Eğitim seviyesi yüksek olan kadın ekonomik kaygıların ötesinde başka beklentileri karşılamak amacıyla da çalışma hayatında yer almaktadır. Ücretli bir iş sayesinde ekonomik anlamda bağımsızlık elde eden kadın bunun yanı sıra toplumsal statü elde etme, kendini gerçekleştirme, farklı sosyal ilişkiler içerisinde olma gibi nedenlerden ötürü de çalışma hayatına katılır.

Tarihsel süreçte sanayi devrimi sonrasında pek çok alanda ortaya çıkan gelişmelerle birlikte kadınlarında eğitim olanaklarından daha yaygın bir şekilde yararlanmaya başlaması söz konusu olmuştur. Bu şekilde belirli bir meslek edinen kadınlar mesleklerini icra etmek konusunda daha istekli hale gelmişlerdir. Bununla birlikte sanayileşmenin aile yaşamında ortaya çıkardığı değişimle geniş aileden çekirdek aile yapısına dönüşüm ve teknolojinin getirdiği olanaklarla birlikte ev içi temizlik, bakım gibi hizmetlerin kolaylaşması ve özellikle kentlerde kadınların evlilik yaşının yükselmesi, doğum oranlarında görülen düşüş ve çalışma yaşamında kariyer odaklı eğilimlerin artması da kadınların çalışma hayatına katılımını etkileyen önemli unsurlar olmuştur (Uşen ve Delen, 2011: 133).

3.4. Kadının Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar

Kadın işgücünün emek piyasasında ikincil konumda yer almasından ötürü karşılaştığı birçok sorun bulunmaktadır. Temelde cinsiyet ayrımına dayalı bu sorunlar sadece ülkemizde ya da belli bazı ülkelerde görülmekten öte evrensel bir niteliktedir. Çalışma hayatında bu sorunun kaynağının önüne geçilmesi amacıyla gelişmiş ülkelerde yapılan birçok yasal düzenlemelere rağmen, toplumsal açıdan kökleşmiş bir düşünce olan toplumsal cinsiyet ayrımı çerçevesinde kadınlar günümüzde de çalışma hayatına dair birçok engelle karşılaşmaktadırlar.

Kadının çalışma hayatında maruz kaldığı sorunları sadece yasal boyutta düzenlemeler yaparak gidermek tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Bununla birlikte ve daha önemlisi toplumsal açıdan da kökleşmiş olan aile içi roller ve ilişkilerde de değişiklikler yapılması gerekmektedir.

3.4.1. Eğitimde Eşitsizlik

Kadın ve erkek arasında var olan eşitsizlik sorununun temel nedenlerinden biri kadının eğitimi alanındaki sorunlarda yatmaktadır. Kadın eğitimiyle ilgili sorunlar sadece günümüz Türkiye'sinin değil tarih boyunca neredeyse tüm ülkelerin en büyük sorunlarından olmuştur. Kadının eğitim konusunda erkeğin gerisinde kalması toplumsal ve ailevi açıdan sağlıklı bir yapının oluşmasında olumsuz etki göstermektedir (Seven ve Engin, 2009: 181). Bununla birlikte eğitimin ekonomik büyüme üzerine etkisi konusunda yapılan birçok araştırmada eğitim ile kalkınma arasında doğrusal bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde eğitimde cinsiyet eşitsizliğinin etkilerini ortaya koyan çalışmalara göre ise kadın ile erkek arasındaki eğitim açığı geri kalmışlığın bir göstergesi olarak görülmektedir (Özpolat ve Yıldırım, 2009: 6).

Eğitim alanında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin olması o ülkede hızlı ekonomik büyüme, uzun yaşam beklentisi ve yaşam kalitesi üzerinde olumsuz bir etki oluşturmaktadır (Akduran, 2012: 129).

Eğitim aynı şekilde kadının eğitim düzeyine göre piyasada konumunun düşük ya da yüksek statülü olmasında da önemli bir sosyo-demografik etmen olarak karşımıza çıkar. Düşük eğitim düzeyine sahip kadınlar piyasada genellikle az ücretli ve uzun çalışma saatlerini içeren düşük statülü işlerde tercih edilmektedir. Düşük ücretinden ötürü ev içinde de devam eden çalışma düzeni kadının piyasadan ayrılma kararında etkili olmaktadır (Özçatal, 2009: 57).

Kalkınma konusunda yapılan araştırmalara göre eğitimin işgücünün verimliliğini artırmada, aile içi gelirleri artırarak yoksulluğun azaltılmasını sağlamada, doğurganlığın azaltılmasında bununla birlikte sağlık ve beslenme konularında gelişim sağlanmasında katkıları olmaktadır (Özpolat ve Yıldırım, 2009: 15).

Kadınların eğitim düzeyleri arttıkça istihdam edilme olanakları da artmaktadır. Fakat işverenler genellikle kadına geleneksel sosyal yapı içerisinde yüklenen aile, çocuk ve ev içi sorumlulukları dolayısıyla çalışma hayatına bağlılıklarının düşük olacağı düşüncesiyle mesleki eğitim ve istihdam konusunda kadın çalışmanı tercih etmemektedirler.

Ülkemizde eğitim alanında kadın erkek arasındaki fırsat eşitliğini etkileyen coğrafi, ekonomi ve sosyal birçok etmen bulunmaktadır. Eğitim hakkından faydalanamayan bireylerin toplumsal hayata katılımlarında sıkıntılar ortaya çıkmaktadır (Çakır, 2008: 30).

Eğitim ve mesleki eğitimden yoksun olan kadın özellikle, kırdan kente göçün yoğun olarak yaşandığı ülkemizde piyasada çalışmak için yeterli beceri ve mesleki bilgiye sahip olmamasından dolayı işgücünün dışında kalmaktadır. Kırsal alanda işgücüne dahil görünen kadın kentte ise “ev kadını” olmaktadır. Haneye giren gelirin azlığı dolayısıyla çalışmak zorunda kalan kadınlar daha çok sosyal güvenlikten yoksun ve düşük statülü işlerde çalışmaktadırlar (Koca, 2011: 6).

Ülkemizde de kadının eğitimi konusunda eğitimin her aşamasında açık bir şekilde görülen eşitsizlikleri gidermek amacıyla 1990 yılında Başbakanlığa bağlı Kadının Statüsü ve Sorunları (KSS) Genel Müdürlüğü kurulmuş ve bununla birlikte Pekin 4. Dünya Kadın Konferansında alınan kararlar doğrultusunda üniversitelerde kadınların statüsü ve sorunlarına karşı duyarlı merkezlerin kurularak yaygınlaştırılması hedeflenmiştir (Seven ve Engin, 2009: 181).

3.4.2. Ücrette Eşitsizlik

Kadın ve erkek arasında ortaya çıkan ücret farklılığının temelinde toplumsal cinsiyet ayrımından kaynaklanan ve kadının aslında toplumsal açıdan yerinin ev içi olduğu anlayışı yatmaktadır. Kadının cinsiyetinden ötürü işgücü piyasasında uğradığı ayrımcı uygulamalar daha çok ücret ve istihdam konusunda ortaya çıkmaktadır.

Ücret eşitsizliğinin açıklanması hususunda beşeri sermaye kavramı dikkat çekmektedir. Bireylerin gelecekte kullanmaları için kendilerine yaptıkları yatırımlardan biri olan eğitim, beşeri sermaye olarak kabul edilir. Daha düşük düzeyde eğitim alan kadınlar daha az beşeri sermayeye sahip olmaları dolayısıyla erkeklere göre daha düşük ücretli mesleklerde yoğunlaşmakta ve çalışma piyasasında ikincil konumda bulunmaktadır (Ercan ve Özar, 2000: 43).

Kadınların cinsiyet ayrımından ötürü ücret konusunda yaşadığı eşitsizlik sorunu tüm dünyada görülen bir gerçekliktir. Dünyadaki tüm yoksulların %70'ini oluşturan kadınlar

toplam işgücünde 2/3'lük bir paya sahipken, çalışma süresi açısından hem erkeklere göre daha fazla çalışmakta (Çakır, 2008: 32) hem de ücret açısından daha azıyla yetinmek zorunda bırakılmaktadır.

Tam zamanlı çalışanlar arasında kadın ile erkek ücret farklılığı OECD ülkelerinde de görülmekte ve erkek çalışanların ücretleri kadınlarınkine göre daha fazla olmaktadır. Bu ülkelerde fark %15 civarındayken bazı ülkelerde ise fark %20'yi geçmektedir (TİSK, 2008: 38).

Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi Vakfı'nca 2006'da yapılan araştırma raporuna göre tam zamanlı çalışan bir kadın, ücretli işinin dışında haftada 23 saat daha çalışarak tam zamanlı çalışan bir erkek işçiye kıyasla 3 kat fazla çalışmaktadır. Fakat elde ettiği ücret buna rağmen düşüktür (Çakır, 2008: 31).

Dünya genelinde kadın ve erkek çalışan arasındaki ücret eşitsizliklerini gösteren ayrıntılı istatistikler olmamasına rağmen, çeşitli ülkeler ve bölgesel nitelikli istatistiklerden elde edilen veriler dünyada genel anlamda cinsiyetler arasında ücret farklılıklarının devam ettiğini ortaya çıkarmaktadır. Avrupa Komisyonu'nca yapılan araştırmada çalışan kadınlar her bir saat için erkeklere kıyasla %15 daha az ücret almaktayken, ABD'de 2008 yılı itibariyle Ücret Eşitliği Ulusal Komitesi verilerinde kadınların erkeklerin aldığı ücretin sadece %77.1' ini aldığı görülmüştür. Bunların dışında Uluslar arası Yoksulluk Merkezi'nde yine aynı yılda Güney Amerika ülkelerinde kadınların erkeklerin aldığı ücretin yaklaşık olarak %80'i kadarını elde ettiklerini yayınladığı bir makalede ortaya koymuştur (Sosyal İş Sendikası, 2010: 8).

Çalışanlar arasında cinsiyete dayalı ortaya çıkan ücret eşitsizliği kadınların işgücüne katılımlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Kadın ile erkek çalışan arasındaki ücret farklılıkları günlük ya da aylık düzeyde ortaya çıkmakla birlikte kadın ve erkeklerin yoğun olarak istihdam edildiği farklı sektörler açısından da bu eşitsizlikler dikkat çekmektedir (Öztürk ve Çetin, 2009: 2678).

Türkiye işgücü piyasasında da cinsiyet ayrımına dayalı ücrette eşitsiz uygulamalar görülmektedir. Genel olarak ve bölgesel bazda önemli düzeylerde görülen ücret farklılıkları %64 oranında cinsiyet ayrımı temelli ortaya çıkmaktadır (Çakır, 2008: 34).

“Yapılan araştırmalar; Türkiye’de birçok işkolunda kadınların erkeklerden %20-30 oranında daha az ücret aldıklarını, kadınların gelirlerinin tarım alanında erkeklerin % 8.1’i, imalatta %33.8’i ve hizmetlerde %69.2’si düzeyinde olduğunu göstermektedir. Aslında ülkemizde 5518 Sayılı Kamın ile 1950’lerden bu yana “eşit işe eşit ücret” uygulaması zorunludur. Ancak uygulamada; beceri, kıdemlilik, liyakat gibi hususlara dayandırılarak kadınlara farklı ücretler verilebilmektedir” (Öztürk ve etin, 2009: 2678).

Cinsiyet temelli ücretlendirmeye birlikte ortaya çıkan ücret eşitsizliği, istihdam edilen kadının maruz kaldığı en önemli sorunlardan biridir. Dünyada genel anlamda cinsiyet farklılığına dayalı ücret eşitsizlikleri azalma eğilimi gösteriyor olsa da, bu eşitsizlik tamamiyle ortadan kalkmamıştır.

3.4.3. İstihdam ve Kariyerde Eşitsizlik

Kadın ve erkeğe yüklenen toplumsal roller dolayısıyla işlerin kadın işi, erkek işi olarak farklılaştırılması ve dolayısıyla kadınların özellikle belirli mesleklerde yoğunlaşmaları istihdam konusunda ayrımcılık yaratmaktadır.

İstihdam konusundaki eşitsizliğin birçok nedeni vardır. Öncelikle kadının ruhsal ve fiziksel açıdan erkeğe kıyasla daha güçsüz olduğunun düşünülmesi, doğumdan kaynaklı çalışmaya ara vermeleri ve doğum ödeneklerinin söz konusu olması yine aynı şekilde aile içi rolleri gereği işi bırakabilecekleri ihtimali sebebiyle işverenler işe alım konusunda kadına karşı ayrımcı davranmaktadırlar (Budak ve Mayatürk, 2008: 6).

Dünyada birçok ülkede yapılan araştırmalarda evlilik ve çocuk sahibi olma sebebiyle kadınların işe girme ve işte yükseltme (kariyer) sürecinde eşitsiz uygulamalara maruz kaldığı sonucu ortaya çıkmıştır. Avrupa’da kadınların sadece %10’u orta ve alt kademelerde yönetici pozisyonundayken, %5’inden daha azı ise tepe yönetimde yer edinebilmiştir (Kocacık ve Gökaya, 2005: 208).

Ev ve aile içi sorumlulukları nedeniyle tam zamanlı olarak işgücüne katılamayan kadınlar esnek üretim şekilleriyle birlikte artan oranlarda emek piyasasına girmektedir (Biçerli ve Özer, 2003-2004: 59). Fakat bu şekilde istihdam biçimi daha çok

güvencesiz, ucuz ve kolay vazgeçilebilir bir nitelikte olduğu için kadınların çoğunlukla bu sektörlerde istihdamı olumsuz bir gelişme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dünya genelinde kadınlar kariyer yapma konusunda erkeklere oranla daha fazla engelle karşılaşmaktadırlar (Budak ve Mayatürk, 2008: 10). Bu engellerden bir diğeri de kadınların işgücü piyasasında maruz kaldıkları terfi aşamasında yaşanan ayrımcılıktır. “Cam tavan” kavramının ortaya çıkışında bu ayrımcı uygulama dikkat çekici olmuştur. İlk kez 1986 yılında Wall Street gazetesinde yayımlanan bir makalede kullanılan bu kavram kadınların kariyerleri boyunca karşılaştıkları zorlukları tanımlamak amaçlı kullanılmıştır. Tüm dünyada cam tavan ile karşı karşıya gelen kadınlar, bu engele yönetim kadrolarında maruz kalabilecekleri gibi daha düşük pozisyonlarda da karşılaşmaktadırlar (Sayar Özkan ve Özkan, 2010: 94).

“Örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller” şeklinde tanımlanan cam tavan yada cam tavan sendromu çalışma hayatında ileri pozisyonlarda yer almak isteyen kadın çalışanların karşılaştıkları sorunların belirsizliğini ifade eden bir kavramdır. Yapılan birçok araştırma sonucunda özellikle özel sektörde kadın çalışanlar ancak orta kademeli pozisyonlara kadar yükselmekte ve orada kalmaktadırlar (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: 118).

Kadının kariyeri konusunda karşısına çıkan cam tavan sorununda üç etken üzerinde durulmaktadır. Bunlar; erkek yöneticilerin koyduğu engeller, kadın yöneticiler tarafından konulan engeller ve kişinin kendi kendine koyduğu engeller şeklindedir (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: 119). Aslında bu engellerin tümü kadına karşı temellenmiş önyargılarda, toplumsal cinsiyet bakış açısında yatmaktadır. Burada dikkati çeken “kraliçe arı sendromu” olarak nitelendirilen ve kadın yöneticinin kendi cinsiyetinde olan çalışanların yükselmesini, başarı elde etmesini, bir nevi kendisine rakip olmalarını istememe durumu şeklinde görülmektedir.

Çalışma hayatında kadınların cam tavan ile karşılaşmalarında erkek egemen bir karar sürecinde kadın sayısının ya az oluşu ya da hiç olmayışı önemli bir neden olmaktadır (Sayar Özkan ve Özkan, 2010: 95).

Ülkemiz açısından kadının istihdamı ve kariyeri konusuna baktığımızda ise kadının istihdamında Türkiye’de zaman itibarıyla düşüşler görülmektedir. 1950’lerde kadınlar arasında %80’lerde olan işgücü katılım oranları 1980’lerin sonlarında ise yaklaşık %33’lere değin düşmüştür (Koray, 1992: 99). Ayrıca ülkemizde 1970’lerden günümüze değin yaşanan ekonomik değişikliklerle birlikte, özellikle şehirlerde formel alanda yetersiz olan istihdam dolayısıyla kadınlar kayıt dışı sektörlere yönelmektedirler (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 67).

3.4.4. İşyerinde Cinsel, Psikolojik Taciz, Mobbing

Kavramsal olarak “*Bir işyerindeki kişi veya kişiler üzerinde sistematik baskı yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla performanslarını ve dayanma güçlerini yok ederek işten ayrılmaya zorlamak*” (Seyyar, 2008: 305) şeklinde tanımlanan İngilizce kökenli bir sözcük olan mobbing dilimizde yıldırma, psikolojik şiddet, taciz, baskı ve sıkıntı verme gibi anlamlara gelmektedir. İşyerlerinde yaşanan psikolojik şiddetle amaçlanan, hedef kişinin işi terketmesidir. Kişiyeye yapılan psikolojik şiddet kişinin çalışma arkadaşları, yöneticisi veya işvereni tarafından da sistematik bir şekilde yapılabilir (www.maydanis.com.tr, 2014).

İşyerinde çalışana yönelik olarak mobbing davranışları; cinsel taciz, cinsiyete ya da başka özelliklerine dayalı ayrımcılık yapma, hakkında asılsız konuşmalar üretme, verilen işlerin azaltılması ya da sürekli değiştirilmesi, başarısının, çabasının görmezden gelinmesi ve bunun gibi rahatsızlık verici davranışlar şeklinde yapılabilmektedir (www.maydanis.com.tr, 2014).

Avrupa ülkeleri cinsel taciz kavramını benimsemiş ve çalışma hayatında bu sorunun önemini kabul edilmesi 1980’lerin ortalarında gerçekleşmiştir. 1987 yılında Avrupa Komisyonu bu sorun üzerine ilk raporu yayınlayarak “*failin, maruz kalan için saldırı anlamına geleceğini bildiği ya da bilmesi gerektiği sözlü ya da fiziksel cinsel nitelikli davranış*” şeklinde cinsel tacizi tanımlamıştır (Hırata ve diğerleri, 2009: 59). Çalışanlar arasında cinsiyet ayrımcılığı şeklinde ortaya çıkan cinsel tacizde mağdur olanlar genellikle kadın çalışanlardır (Baypınar, 2003).

Uluslar arası alanda ülkelerin hukuksal düzenlemelerinde işyerinde cinsel taciz, psikolojik yıldırma farklı şekillerde kabul görmüştür. ABD, Avusturya, Kanada, İngiltere ve İsviçre gibi ülkeler işyerinde cinsel tacizi cinsiyet ayrımcılığı çerçevesinde kabul ederken, Almanya, İtalya, İspanya gibi ülkelerde ise kişilik haklarının ihlali olarak hukuksal yaptırımlar uygulanmakta, Fransa’da ise yetkinin kötüye kullanılması şeklinde kabul edilmektedir (Baypınar, 2003).

İşyerinde cinsel taciz daha çok kadın çalışanların kişilik haklarına, çalışma hak ve özgürlüğüne yönelik bir saldırı niteliğinde olması sebebiyle işgücü piyasasında önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Cinsel taciz olayından sadece kadınlar etkilenmemektedir, fakat kadınların çalışma hayatında dezavantajlı grup olmaları onları bu sorunla daha çok karşı karşıya bırakmaktadır. İşyerlerinde genellikle denetleme ve yönetim kadrolarında erkek çalışanların bulunması ve kadınların daha düşük vasıflı işlerde olmaları yani geleneksel rol ayrımı kaynaklı bu cinsiyet ayrımı cinsel taciz olayının sürdürülmesine katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte cinsel taciz üst kademelerde istihdam edilen kadının otoritesini zayıflatma aracı olarak da kullanılmaktadır. Yaş, eğitim, medeni durum, fiziksel açıdan görünüş ya da işyerindeki konumu fark etmeksizin tüm kadınların maruz kalabileceği cinsel taciz ve psikolojik şiddet, çalışma performansı ve iş tatmini üzerinde olumsuz etkiler oluşturmaktadır (Baypınar, 2003).

Dünya ortalamasında mobbing %55 oranında iken ülkemizde bu oran %66 seviyesinde görülmekte ve bu da sorunun nedenli büyük olduğunun bir göstergesidir (Şahin ve Türk, 2009: 95).

Avrupa Dördüncü Çalışma Koşulları anketinden elde edilen sonuçlarda kadınların bu tür davranışlara erkeklere kıyasla üç kat fazla maruz kaldıkları görülmektedir (Çakır, 2008: 35).

Aynı şekilde Türkiye’de de yapılan bir araştırma ile bu türden davranışların daha çok erkek çalışanlarca kadın çalışanlara yönelik olarak yapıldığı ve kadınların mağduriyetlerinin daha büyük olduğu sonucu elde edilmiştir (Çakır, 2008: 36).

Mobbinge maruz kalan kadınlar genellikle yapılan davranışları toplumun bakış açısından ötürü veya bir şikayet durumunda olası işinden olma sebebiyle açığa çıkarmama, duyurmama eğiliminde olduklarından mağduriyetlerin aslında bilinenden daha yüksek oranda olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Özellikle kadın çalışanların duygusal, fiziksel yahut psikolojik olarak maruz kaldıkları rahatsız edici davranışlar onların istihdama katılım oranlarını etkilemekte ve piyasadan uzaklaşmalarına varan sonuçlara yol açmaktadır.

3.4.5. Sosyal Koruma ve Güvenlikte Eşitsizlik

Sosyal korumada ve sosyal güvenliğin uygulanmasının önündeki en büyük engellerden biri olan enformel sektörde kadınların istihdamı dünya genelinde yoğun şekilde yaşanmaktadır.

İşgücü piyasalarında yaşanan kuralsızlaştırma ile birlikte kadınların istihdama katılımları artmıştır. Fakat bu katılım yoğun şekilde enformel sektörde yaşanmıştır (Erdut, 2005: 34). Gelişen teknoloji, üretimin ulusal sınırları aşması ve ticaret serbestliğiyle birlikte emek yoğun üretimin gelişmekte olan ülkelere doğru kayması, bu ülkelerde özellikle kadın işgücünün standart dışı çalışma şekillerinde yoğun istihdamına yol açmış ve onları esnek çalışma, örgütsüzlük, düşük ücret gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya bırakmıştır (Kayhan, 2005: 65). Yaşamak ve geçinebilmek için enformel sektörlerde çalışmak durumunda olan kadınların güvencesiz ve düşük ücret içeren alanlarda istihdama katılımları erkeklere göre daha yoğun şekilde yaşanmaktadır. Giderek daha fazla sayıda kadının enformel işgücüne katılımları (Erdut, 2005: 33) sosyal haklara ulaşmalarında en büyük engel olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özellikle gelir seviyesi düşük olan kadınlar, bakım hizmetlerini piyasadan satın almakta zorluk yaşamaları sebebiyle tam zamanlı istihdama katılım konusunda sıkıntı çekmektedirler. Bu yüzden kısmi zamanlı çalışma, evde çalışma gibi atipik çalışma şekilleriyle işgücüne dahil olan kadınların sosyal haklardan yararlanmaları tam anlamıyla mümkün olmamaktadır. (Gökbayrak, 2011:171) Kadınların daha çok örgütlenme ve ücret düzeyinin düşük olduğu atipik işlerde yoğun istihdamları aynı zamanda işsizlik oranlarının da yüksek oluşu sosyal güvenlik sistemine dahil olmalarında olumsuz bir etki oluşturmaktadır (Gökbayrak, 2011: 174).

Kadınların istihdama daha çok düzensiz ve güvencesiz şekilde katılımları yaşlılık döneminde gerekli olan sosyal korunma sistemlerinden faydalanmaları önünde bir engel teşkil eder. Uzun ve düzenli katkı payı ödemeleri gerektiren bir sosyal güvenlik sistemi olan sosyal sigorta, kadınların bakım sorumlulukları nedeniyle tam zamanlı istihdama katılamamalarından ötürü işlememektedir. Bununla birlikte kadınların içselleştirdiği toplumsal roller onların emekliliğe dair tercihlerinde etkili olmaktadır. Eşlerinden gelir elde etme beklentisi, emekliliğe dair katkı yapıldığında gelirin azalacak olması gibi nedenlerle kadınlar emeklilik programlarını tercih etmemektedir. (Gökbayrak, 2011: 176)

Sosyal haklar ve koruma konusunda diğer bir etken olan sendikal faaliyetlere baktığımızda ise; geçmiş yıllarda kadın çalışanların sendikalaşma oranlarının düşük olması işgücü piyasasında istihdamlarının az oluşuna bağlanmaktadır. Fakat son yirmi yılda ekonomik alanda kadın sayısının artışına rağmen sendikalara katılım oranlarının paralel olmayışı dikkat çekmektedir (Urhan, 2009: 87).

Kadınların işgücü piyasasına daha çok küçük işletmelerde kısmi süreli ve kayıt dışı olarak katılımları mevcuttur. Bu durum onların sendika üyesi olma potansiyelini düşürmekte (Seçer, 2009: 30) ve çalışma hayatına dair bu sosyal haktan yararlanmalarını engellemektedir.

Genel olarak kadın çalışanlar ile sendikalaşma arasında görülen sorunlu ilişki de sendikalarda var olan erkek egemen anlayışın etkilerini görmekteyiz (Seçer, 2009: 43). Ayrıca bu konuda ICFTU' nun 2001'de yaptığı bir araştırma sonucunda kadın çalışanların sendika üyesi olmamalarında beş temel neden ortaya çıkmıştır. Bunlar; sendikanın onlara ne gibi faydalar sağlayacağını bilmemeleri, ev içi sorumluluklarından ötürü zaman ayıramamaları, sendikayla bağlantı kuramamaları, sendikalara karşı olumsuz bakış açılarının olması ve sendikaların ihtiyaçları karşılama konusunda yetersiz kalacağı inancıdır (Urhan, 2009: 90).

Kadınlar arasında sendikalaşma eğiliminin ve oranlarının düşük olmasında kadını çalışma hayatı dışında ayrıca ev ve aile ile ilgili sorumluluklarının oluşumunda etkisi olmaktadır. İş hayatı dışında ev ve çocuk bakımıyla da adeta ikinci bir mesai üstlenen kadınların sendikal aktivitelerde ve yönetim işlerinde yer edinmesi pek mümkün

olmamaktadır. Sendika üyeliği fikrini bu gibi çeşitli nedenlerle benimseyemeyen kadın çalışanlar mevcut koşullarda çalışmaya razı gelmektedirler (Urhan, 2009: 89-90). Literatürde kadın çalışanların genel olarak bu gibi etmenler dolayısıyla sendikalara ilgilerinin düşük olduğu görüşü yaygındır. Fakat böylesi bir görüş kadın çalışanların sendikalaşma oranlarının azlığını yine kadınlara yüklemektedir. Halbuki bu görüşün belirlenebilmesi için onların sendikalara yönelik tutum ve sendika üyesi olma istekleri değerlendirilmelidir (Seçer, 2009: 44).

Türkiye’de de kadınların sosyal güvenliği ve sosyal korunma konusundaki durumu dünya genelinden farklı bir tablo yansıtmamaktadır. Ülkemizde de özellikle yüksek eğitim düzeyine sahip olmayan kadınlar, ağırlaşan yaşam koşullarıyla başa çıkabilmek adına daha çok kayıtsız, güvencesiz ve örgütsüz istihdam biçimlerinde iş bulabilmekte ve sosyal güvenliğin dışında kalmaktadırlar.

Kadın çalışanlar işgücü piyasasında genel olarak birçok engelle ve sorunla karşılaşmaktadır. Temelde cinsiyetçi bir iş bölümünden yola çıkarak oluşturulan sosyal roller ve dolayısıyla çalışma yaşamında da etkisi görülen cinsiyet temelli ayrımcılık uygulamaları kadınları birçok açıdan olumsuz etkilemektedir. Özellikle son 30 yılda işgücü piyasalarında yaşanan hızlı değişimler ve ekonomik dönüşümler kaynaklı piyasalarda görülen enformel çalışma biçimlerinde en çok istihdam edilen kadın işgücü daha da dezavantajlı bir konuma gelmekte, temel sosyal hakların söz konusu olmadığı bu alanlarda kadınlar güvencesiz şekillerde çalıştırılmaktadır.

BÖLÜM 4. TÜRKİYE’DE KADIN ÇALIŞANLARIN SOSYAL HAKLAR AÇISINDAN DURUMU

Türkiye’de kadınların çalışma hayatında mevcut hallerini görmek ve sosyal haklarına ne denli ulaşıp kullanabildiklerini ortaya koymak amaçlı oluşturulan bu bölümde çalışan kadınların işgücü piyasasındaki durumları çeşitli yönlerden istatistiki veriler yoluyla incelenecektir.

4.1. Çalışma Hakkı Açısından

Türkiye’de kadın nüfusu geçmişten günümüze her dönem hemen hemen toplam nüfusun yarısını oluşturmuştur. Nüfusun yaklaşık olarak yarısını oluşturan kadın nüfusundaki işgücünün büyük bölümünün istihdama katılmaması istihdam açısından büyük bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Küçükkalay, 1998).

Çalışma hayatında diğer sosyal hakların söz konusu olabilmesi için ilk gereken çalışma hakkıdır. Ülkemizde kadın çalışanların temel bir sosyal hak olan çalışma haklarını ne derece ve ne şekilde kullanabildiklerini görmek için öncelikle konuyu birçok boyutta irdelememiz gerekmektedir. Bu konuda ilk olarak kadınların işgücüne katılım oranlarının yıllar itibariyle durumlarını incelemek yerinde olacaktır.

Tablo 1
15 + Yaş Nüfusun İşgücüne Katılım Oranları (%)

Yıllar	Toplam işgücüne katılım oranı	Kadın	Erkek
2004	46,3	25,7	74,2
2005	46,4	26,6	74,3
2006	46,3	26,0	74,0
2007	46,2	26,0	73,9
2008	46,9	26,5	73,4
2009	47,9	27,6	72,3
2010	48,8	28,7	71,2
2011	49,9	29,4	70,5
2012	50,0	29,9	70,0
2013	50,8	30,8	71,5

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Verilerinden Hesaplanmıştır.

Ülkemizde 15+ yaş çalışma çağındaki nüfusun 2004- 2013 yılları arasındaki toplam işgücüne katılım oranlarına Tablo 1’de bakıldığında genel olarak yıllar itibariyle artışlar olduğunu görülür. Fakat söz konusu yıllarda kadınların işgücüne katılım oranının genel olarak erkek işgücüne kıyasla oldukça düşük olduğu ortaya çıkar. Kadınlar bu süreçte en yüksek katılım oranına 2013 yılında %30,8 ile sahip olmuştur. Erkeklerin ise bu yılda katılımları %71,5 seviyesindedir. Yıllar itibariyle genel bir artış eğilimi görülüyor olsa da erkek işgücünün işgücü katılım oranlarıyla kıyasladığımız zaman kadınların katılım oranları hala yetersiz durumdadır. Aslında ülkemizde bu oranlardan daha yüksek seviyede kadınların işgücüne katılımlarının olduğu bilinmesine rağmen kadınların genellikle tarımda ücretsiz aile işçisi olarak ve kentlerde ise erkeklere nazaran daha çok kayıt dışı olarak çalışmaları, kadınların istihdamları konusunda net bilgiler elde etmeyi zorlaştırmaktadır (TİSK, 2006: 30).

Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasında birçok unsur etkili olmaktadır. İlk olarak genel haliyle genç nüfusun eğitim sebebiyle işgücü piyasasına girişi geç olmaktadır. Fakat kadınların işgücüne katılım oranını olumsuz yönde daha çok etkileyen unsurlar, tarımsal faaliyetlerden koparak şehirlerde eğitim ve deneyimden yoksun olmaları dolayısıyla işgücüne katılamamaları, bununla birlikte toplumsal yapı ve yasal mevzuattaki eksiklikler kaynaklı olarak ortaya çıkmaktadır (Berber ve Eser, 2008:4).

Tablo 2
Eğitim Durumuna Göre Kadın ve Erkek İşgücünün İKO (%) (15+ yaş)

Yıllar	Okuryazar olmayan		Lise altı		Lise		Mesleki veya teknik lise		Yüksek Öğretim	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2004	16,6	44,3	20,2	69,9	26,1	67,1	39,4	79,9	70,3	84,2
2005	15,6	41,9	19,9	69,9	26,9	66,6	36,8	80,9	69,1	83,5
2006	14,7	39,2	20,1	69,1	27,9	66,2	36,2	79,8	68,8	82,6
2007	14,4	39,9	19,6	69,0	28,4	64,9	36,4	80,6	69,4	82,6
2008	14,5	36,0	20,2	69,2	29,1	66,2	38,3	80,3	70,0	82,7
2009	15,0	37,1	21,8	69,1	30,4	69,1	39,1	81,0	70,8	81,3
2010	16,3	36,8	23,8	69,4	30,4	68,1	39,8	81,2	71,0	84,3
2011	17,1	37,8	25,1	69,9	30,3	69,7	39,2	81,2	70,8	85,3
2012	16,7	34,0	25,6	69,1	30,6	69,1	38,1	80,5	70,9	85,1
2013	17,4	33,8	26,3	69,1	32,1	70,1	39,3	81,3	72,2	86,1

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Verilerinden Hesaplanmıştır.

Eğitim unsurunun çalışma hayatına katılımındaki etkisine kadın ve erkek çalışanlar açısından bakıldığında, eğitim faktörünün kadın işgücünün çalışma hayatına katılımındaki etkisinin daha büyük olduğu söylenebilir. Tablo 2’de farklı eğitim seviyelerinde kadın ve erkek çalışanların oranları genel olarak incelendiğinde kadının işgücüne katılım oranının erkek işgücüne katılım oranına kıyasla yarısından daha az olduğu görölmektedir. Cinsiyetler arasındaki işgücüne katılım oranı farkının en az olduğu yüksek eğitim seviyesinden yola çıkararak, kadının işgücüne katılımında eğitimin büyük rol oynadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Tabloda yıllar itibariyle kadınların işgücüne katılım oranlarında farklı eğitim seviyelerinde genel anlamda artışlar görölmeye rağmen, yine her dönem erkek işgücünün gerisinde kalmıştır. Eğitim düzeyine bağlı olarak kadın işgücüne katılım oranı belirgin bir oranda artarken, eğitimin erkek işgücüne katılım oranına etkisi kadın çalışanlar üzerindeki etkisi kadar belirleyici olmamıştır. 2004 yılında okuryazar olmayan kadınların sadece %16,6’sı işgücüne katılırken erkeklerin ise bu yılda ve aynı eğitim düzeyinde %44,3’ü katılım gerçekleştirmiştir. Yine aynı yılda yüksek öğrenime sahip kadın ve erkek oranları sırasıyla %70,3 ile %84,2 olarak görölmektedir. İlerleyen yıllarda ve 2013 yılında da genel tablo değişmemekte ve okuryazar olmayan kadınların %17,4’ü ile okuryazar olmayan erkeklerin %33,8’i işgücüne katılım oranı gerçekleştirmekte, aynı yılda yüksek öğrenimde kadınlarda oran %72,2 ile erkeklerde ise oran %86,1 olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu verilerden hareketle, kadın işgücünün eğitim seviyesindeki kademeli olarak artışın erkek işgücüne katılım oranı ile arasındaki farkı azalttığını ortaya çıkarmaktadır, denilebilir.

Eğitimin yanı sıra ölkemizde var olan sosyo-költürel etmenler de kadınların çalışma hayatına katılımında etkili olmaktadır. Geçmişten günümüze kadının işgücüne katılım kararı almasında bireysel tercih ve kararların ötesinde kocanın veya ailenin izni öncelikli gelmektedir. Bu tarz bir tutum daha çok kırdan kente göç eden aileler arasında yaygın bir şekilde görölmektedir (Toksöz, 1999: 63). Bununla birlikte Türkiye’de yaygın olan bakım rejimi de kadınların işgücüne katılımında etkili olmaktadır. Ölkemizde aile/ev içi bakım işleri ağırlıklı olarak tek başlarına kadınların sorumluluğundadır. Bu daha çok tek (erkek) kazananlı aile modelinde daha çok görölmekle birlikte, lise ve altı eğitime sahip kadınların işgücüne katılması iş ve aile

yaşamının bir arada yürütülmesi konusunda ciddi zorluklar ortaya çıkarmaktadır (İlkkaracan, 2010: 17). Bu açıdan yüksek eğitime sahip kadınlar daha şanslı olmaktadır. Yüksek eğitimleri ile formel alanda işgücüne katılım fırsatı artan kadın çalışanlar, mevcut yasal haklarından (annelik, emzirme izni, doğum öncesi ve sonrası işe geri dönebilme) yararlanabilmekte, bununla birlikte yüksek eğitimin bir getirisi olan kazandıkları yüksek ücretleri sayesinde piyasadan bakım hizmetlerini de satın alabilme gücüne sahip olmaktadır (İlkkaracan, 2010: 23).

Kentlerde ev hizmetleri ve çocuk bakıcılığı işlerini yapan kadın çalışanlar genel olarak kayıt dışı istihdam edilmektedirler ve İş Kanunu'nun kapsamında haklardan faydalanamamaktadırlar. Kayıt altına alınamadıkları için istatistiki açıdan veri elde etmek de söz konusu olamamaktadır.

Tablo 3
İşgücüne Dahil Olmayanlar ve Yıllar İtibariyle Dahil Olmama Nedenleri %

	2009		2010		2011		2012		2013	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
İşgücüne dahil olmayan toplam nüfus	27,3	72,2	28,0	71,9	27,7	72,2	28,5	71,5	28,5	71,4
İş bulma ümidi olmayanlar	5,9	1,5	5,5	1,5	6,1	1,4	6,1	1,1	5,1	1,2
İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar	6,0	4,3	6,1	4,3	5,9	4,2	5,9	4,2	6,2	4,8
Mevsimlik çalışanlar	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Ev işleriyle meşgul	0	62,0	0	61,5	0	61,0	0	61,2	0	58,7
Eğitim öğretim	28,5	9,4	29,2	10,0	29,1	10,5	29,1	11,2	28,7	11,3
Emekli	38,2	4,0	37,7	3,7	38,0	4,0	38	4,2	38,4	4,2
Çalışamaz halde	16,7	11,0	16,4	11,1	16,5	11,1	16,3	11,1	16,7	12,0
Diğer	4,1	7,1	4,7	7,5	4,5	7,2	4,5	6,7	4,5	7,2

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Verilerinden Hesaplanmıştır.

Konuyu işgücüne dahil olmayanlar açısından incelediğimizde ülkemizde çeşitli sebeplerle işgücüne dahil olmayan nüfusun özellikle kadınlarda daha fazla olduğu görülür. Tablo 3'de işgücüne dahil olmayan toplam nüfus içerisinde kadınların oranı yıllar genelinde ortalama yaklaşık %72 düzeyi ile yüksek bir oranda seyrederken, erkeklerde ise bu oran yaklaşık % 28 olmaktadır. Yine aynı şekilde piyasa dışında

kalma nedenleri arasında tabloda dikkat çeken farklılığın ev işleriyle meşgul olma sebebiyle işgücü dışarısında kalan erkek oranının sıfır oluşudur. Kadınlar arasında ise bu sebeple işgücü dışarısında kalmak yine kadınlar arasında diğer sebeplere kıyasla en yüksek oranları içermektedir. Bunun altında yatan sebep ise, ev içi işler ve çocuk-yaşlı bakımı gibi sorumlulukların daha çok toplumsal roller gereği kadının işi olarak algılanması ve bu tür işlerin kadın tarafından yerine getirilmesi gerektiği anlayışıdır. Ev işleriyle meşgul olma sebebiyle piyasa dışında kalan kadınların oranı 2009 yılında % 62,0 iken 2013 yılına gelindiğinde oran %58,7'ye gerilemiştir. Yıllar itibariyle düzenli fakat az bir düşüş görülse de yine de kadınların oldukça büyük bir kısmı geleneksel rollerinden ötürü çalışma hayatına katılamamaktadır. Ayrıca işgücü hesaplamalarına da katılmayan bu çoğunluk, ülkemizde herhangi bir istihdam geliştirme politikasına da dahil edilmemektedir. Konuya çalışma hakkı kapsamında incelenen çalışma saatleri açısından baktığımızda ise; Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2006 yılında ilk ve son kez yapılan Zaman Kullanım Anketi kadınların ortalama haftalık çalışma saatlerinin (işgücü piyasası ile ev içi çalışma saatleri toplamı) erkeklere nazaran daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. İlkaracan tarafından yine aynı anket sonuçlarından derlenerek yapılan çalışmalarda veriler Türkiye’de 15+ yaş kadınların günde ortalama 6 saat 25 dakika çalışırken, erkeklerin ise günde 5 saat 18 dakika çalıştığını göstermektedir. Kadınlar bu 6 saat 25 dakikanın 5 saat 17 dakikasını hane ve hane halkı bakımına ayırırken, erkeklerde ise bu süre sadece 51 dakika olarak ortaya çıkmaktadır. Bu süreler haftalık olarak hesaplandığında kadınlar için neredeyse tam zamanlı çalışma saatine eşit bir ev içi ücretsiz mesai ortaya çıkmaktadır (2010: 50).

Tablo 4
Cinsiyetlere göre Çalışanların İstihdam Edildiği İktisadi Faaliyetler %

	Toplam istihdam		Tarım		Sanayi		İnşaat		Hizmetler	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2008	62,6	21,6	17,0	42,0	23,1	15,0	7,6	0,7	52,1	42,2
2009	60,7	22,3	18,0	41,6	21,0	14,5	8,2	0,6	52,7	43,4
2010	62,7	24,0	18,2	42,3	21,8	15,0	8,5	0,8	51,3	41,7
2011	65,1	25,6	18,6	42,2	21,5	14,3	9,4	0,7	50,2	42,6
2012	65,0	26,3	18,4	39,2	21,2	14,1	9,4	0,7	51,0	45,8
2013	65,2	27,1	17,8	37,0	21,5	14,5	9,6	0,8	51,0	47,7

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Verilerinden Hesaplanmıştır.

Türkiye’de kadın ve erkeklerin istihdama katılım oranlarında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Tablo 4’e bakıldığında söz konusu yıllar arasında kadınların istihdam oranları erkek istihdam oranlarının yarısından daha düşük bir seviyede gerçekleşmiştir. Kadınların yıllar itibariyle istihdam oranlarında artışlar görülse de, henüz erkeklerin istihdam düzeyine yaklaşamamıştır. En son 2013 yılında kadınların %27,1’ i ile erkeklerin %65,2’ i istihdamda yer edinmiştir. Kadın ve erkek çalışanların istihdamdaki sektörel olarak dağılımlarına baktığımızda ise, kadınlar arasında en yoğun istihdamın tarım ve hizmetler sektöründe yaşandığı görülmektedir. 2008 yılında kadın istihdamının %42’si tarım sektöründeyken bu oran 2013 yılında %37’ye gerilemiştir. Erkek çalışanlarda ise bu yıllarda tarımda %17,0 ve %17,8 oranı söz konusudur. Kırsal alanda kadınların istihdam oranlarının daha yüksek çıkmasındaki temel etken tarımsal faaliyetlerde daha çok kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışmasıdır. Kırsal alanda tarım faaliyetleriyle uğraşan kadınlar işgücü hesaplamalarına katılmalarına rağmen, ücretsiz aile işçiliği statüsündedirler. Bu yüzden çalışmanın getirdiği ücret ve sosyal güvenlik gibi temel haklardan yararlanamamaktadırlar. Kırsal alanda 2008’den 2013’ye kadar kadın istihdam oranının azalmasında kırdan kente yaşanan göç etkili olmuştur. Kadın oranlarının tarımsal alanda ağırlığının azaldığını söylemekle birlikte yaşanan yoğun göç neticesinde kırdan ücretsiz aile işçisi olarak görülen kadın, kente göç edişle birlikte eğitiminin yetersiz oluşu ya da piyasa şartlarına uyum sağlayamama gibi nedenlerle piyasanın dışında kalmakta ve istihdama katılmamaktadır. Ya da aynı şekilde bu durum kentte düşük vasıflı ve kayıt dışı alanda kadın istihdamının yoğun şekilde hizmetler sektöründe görülmesine yol açmaktadır.

Tablo 5
İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarındaki Cinsiyet Oranları %

	2009		2010		2011		2012		2013	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Toplam istihdam oranı	60,7	22,3	62,7	24,0	65,1	25,6	65,0	26,3	65,2	27,1
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	10,7	3,2	10,4	2,9	10,3	2,9	7,5	3,0	6,1	2,4
Profesyonel meslek mensupları	5,7	10,1	6,0	9,8	6,1	9,4	7,0	10,6	7,1	12,9
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	5,9	7,4	5,6	6,7	5,6	6,8	5,6	7,3	5,6	4,3

Tablo 5'in Devamı

Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	5,2	10,2	5,4	10,2	5,4	10,5	4,8	10,6	5,2	9,0
Hizmet ve satış elemanları	13,3	10,1	13,1	9,8	13,0	10,6	17,2	11,8	18,5	16,2
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	15,9	31,5	16,0	32,5	16,0	30,9	15,9	28,7	15,6	26,5
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	16,5	5,7	16,7	5,8	16,4	5,1	17,1	4,3	17,2	5,3
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	12,1	3,1	12,9	3,6	12,7	3,4	12,2	3,4	12,4	3,9
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	14,3	18,4	13,5	18,2	14,2	19,9	12,2	19,9	11,9	19,3

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Verilerinden Hesaplanmıştır.

Çalışanların yıllara göre çalıştıkları mesleklerde cinsiyetleri açısından durumlarını gösteren Tablo 5'de kadının genel olarak istihdamının erkek çalışanlara göre oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bununla birlikte söz konusu mesleklerin birçoğunda yine kadın çalışanların oranı erkeklere kıyasla çok aşağıdadır. Özellikle kanun yapımcılar, üst düzey yönetici ve müdürler meslek grubunda söz konusu yıllarda kadın istihdam oranlarının erkek istihdam oranlarının yarısına yaklaşmadığı görülmektedir. Elde edilen bu oranlar kadınların tepe yönetim ve idarelerde sayılarının ne derece düşük olduğunun göstergesidir. Bununla birlikte kadın ve erkek çalışanlar arasındaki istihdam farkında, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar meslek grubuna baktığımızda kadınların söz konusu bu meslekte oranları yine düşük olmaktadır. Teknik işlerin daha çok erkek çalışanlar tarafından istihdam olunması, meslekler arasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın göstergelerinden sadece birisidir. Yapılan bir araştırma sonucuna göre; çalışmak isteyen kadınlar sosyal güvenceye ve normal çalışma saatlerine sahip bir iş bulabilmek ümidindedirler. Fakat bu standartlara sahip bir iş bulamayan kadınlar ya işsiz kalmakta ya da enformel sektöre yönelmektedir. Ayrıca kadınların işgücü piyasasına katılımının önünde ev içi sorumlulukları ve çocuk bakımı da bir engel olarak karşımıza çıkar. Çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olması, kreş ve yuvaların yaygın olmayışı gibi sebeplerle çalışma hayatından ayrılmak zorunda olan çok sayıda kadın işgücü bulunmaktadır (Önder, 2013: 46).

Konuya yasal boyutuyla baktığımızda ise; çalışma hayatına dair mevzuatımızda kadın çalışanları koruyucu ve kadın-erkek eşitliğini sağlayan çok sayıda düzenleme bulunmaktadır. Ulusal ve uluslar arası alanda ortaya konulan bu düzenlemelerde ILO (Uluslar arası Çalışma Örgütü) sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı hükümleri başta gelmektedir. Bununla birlikte İş Kanunu'muzun 88. maddesinde Gebe ve Emziren Kadınlar Yönetmeliği'nin 5. maddesi ile işverenlere yaşları ve medeni durumlarına bakılmaksızın işyerinde 150'den fazla kadın işçinin çalışması durumunda 0-6 yaş arası çocukların bakımı ve emzirilen çocukların anneleri tarafından emzirilebilmeleri için işyerine yakın bir yerde yurt-emzirme odası açma yükümlülüğü getirilmiştir. Fakat bu yükümlülüğün sadece kadın sayısı üzerinden düzenleniyor olması işverenlerin bu yükümlülükten kurtulmak adına kadın işçi sayısını düşük tutmasına yol açmaktadır. Yine aynı yönetmeliğin 16. maddesi ile “oda ve yurtlardan, kadın işçilerin çocukları ile erkek işçilerin anneleri ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocuklar faydalanır.” denilmektedir. Kadın ve erkeğin fiili eşitliğinin sağlanması açısından her ikisine de tanınması gereken bu hak, çocuk bakım yükümlülüğünün sadece kadına ait olduğu anlayışından yola çıkarak düzenlenmiştir. (Bakırcı, drl, İlkcaracan, 2010: 71) Her ne kadar yasal alanda yapılan düzenlemeler olsa da bunlar yeterli olmamakta ve kadın ile erkek arasındaki toplumsal cinsiyet ayrımcılığını destekleyici yönde bir düzenlemeye sahip bulunmaktadır.

Türkiye’de son yıllarda toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla yasal zeminde İş Kanunu’nda, Türk Ceza Kanunu’nda ve Medeni Kanun’da birçok önemli düzenlemeler yapılmıştır. TBMM’nde “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu”nun oluşturulması ve yine “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Başbakanlık genelgesinin yayınlanması son derece olumlu gelişmeler olmasına karşın geleneksel yapıdaki olumsuz değer yargılarının toplumda varlığını koruması bu gelişmelerin yerleşmesine engel olmaktadır (Sarıeloğlu, 2011: 40).

4.2. Ücret Hakkı Açısından

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de işgücü piyasasında görülen ücret eşitsizliği kadınların yaşadıkları temel ayrımcılıkların başında gelmektedir. Düşük ücretlerle istihdama katılan kadınların eşdeğer işlerde erkeklerle eşit ücrete sahip olmaları

mümkün olmamakta ve bu adaletsizlik daha çok özel sektörde görülmektedir (Sosyal iş sendikası, 2010: 25).

Türkiye’de kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını ortaya koyan veriler yetersizdir. Elde edilen az sayıda istatistiki veri göstermektedir ki; kadınların birçok sektörde erkek işçilere kıyasla günlük ortalama ücretleri daha düşük olmaktadır. 2006 yılına ait SSK’ya kayıtlı işçilerin verilerinde kadınların günlük ücretleri genel ortalaması 29,83 YTL iken, erkeklerde ise 30,73 YTL olarak hesaplanmıştır. Bu kazanç farklılıkları sektörler arasında da çeşitlilik göstermektedir. Özellikle gıda sanayi, hukuk, ticaret, ecza, deri, kağıt, tütün sanayi gibi temel bazı sanayi alanlarında farklılıklar daha da artmaktadır. Bununla birlikte çalışan kadınlar arasında SSK’ya kayıtlılık oranının %20,7 oluşu da net veriler oluşturmayı ve kayıt dışı sektördeki farklılıklar konusunda yorum yapmayı zorlaştırmaktadır. (Çakır, 2008: 34) Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılığı ilerleyen yıllarda da artarak devam etmiştir. En son 2013 yılında ise yine aynı şekilde SGK’ ya kayıtlı kadın çalışanların genel ücret ortalaması 52,98 TL olurken, erkek çalışanlarda ise, 54,47 TL olarak hesaplanmıştır.

Ülkemizde çalışma hayatında ücret konusunda cinsiyete dayalı ayırım yapılamayacağı İş Kanunu’nun 5. Maddesinde “Eşit Davranma İlkesi” başlığı altında “*Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.*” denilerek yasaklanmış ve yaptırımlarından bahsedilmiştir. Fakat uygulamada özellikle de özel sektörde, bu şekilde davranılmadığı elde edilen veriler yoluyla görülmektedir.

Konuyla alakalı aşağıdaki 2010 yılında temel bazı meslek gruplarında kadın ve erkek çalışan arasındaki ücret farklılıklarını gösteren Tablo 6’ya bakıldığında, kadınların söz konusu mesleklerde, yönetici pozisyonu hariç tüm meslek dallarında erkek çalışanlara göre daha düşük ücretler elde ettiği görülmektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkının en fazla olduğu meslek dalı %24,1 ile tesis ve makine operatörleri ve montajcılar grubunda görülür. Eşit işe eşit ücret uygulamasının fiili olarak gerçekleşmediğini ortaya koyan bu tabloda kadın ve erkek arasındaki ücret farkının yüksek olduğu bir diğer meslek ise, %19,4 ile profesyonel meslek mensupları arasındadır.

Tablo 6
2010 Yılı Meslekler Bazında Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (TL)

Meslekler	Yıllık Ortalama Brüt Ücret		Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı %
	Erkek	Kadın	
Yöneticiler	43.073	46.201	-7,3
Profesyonel meslek mensupları	34.549	27.861	19,4
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	22.536	20.865	7,4
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	19.383	18.203	6,1
Hizmet ve satış elemanları	13.167	12.188	7,4
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15.586	13.004	16,6
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	13.851	10.518	24,1
Nitelik gerektirmeyen meslekler	12.449	10.713	13,9

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi

Ülkemizde ücret farklılıklarına dair yapılan çalışmalar, cinsiyet temelli ayrımcılıktan kaynaklanan ücret farklılığı oranının cinsiyetler arasında %64 olduğunu ve Türkiye genelinde olduğu kadar bölgeden bölgeye de değiştiğini ortaya koymaktadır (Çakır, 2008: 34). Bölgesel açıdan değişen ücret farklılıklarını görmek adına Tablo 7'ye bakıldığında kadın ve erkek çalışanlar arasındaki yıllık ortalama brüt kazançlar arasındaki en büyük farklılığın 2010 yılında Doğu Marmara bölgesinde 5,069 TL ile gerçekleştiği hesaplanmaktadır. Bu rakamı sırasıyla ikinci olarak takip eden bölge 4,351 TL ile 2006 yılı içerisinde Batı Karadeniz bölgesinde elde edilen ücretler arasında görülmektedir. 2006 yılında toplam yıllık ortalama brüt kazançlar açısından erkeklerin gerisinde kalan kadın çalışan ücretleri 2010 yılında kadınlar lehine artış göstermiş olsa da aradaki fark çok fazla değildir. Bununla beraber genel olarak tabloya bakıldığında bölgelerin neredeyse tamamında erkek çalışanların elde ettiği ücretler kadınlara kıyasla hep fazla olmuştur. Ayrıca 2010 yılına gelindiğinde kadın ve erkek çalışanların elde ettiği yıllık ortalama brüt ücret kazançlar arasındaki farklarda, bölgelerin çoğunda bir önceki yıla göre aradaki farkı yükselterek artış göstermiştir. Bunun dışında kadın ve erkek çalışanların kazançları arasındaki farkların en az olduğu bölge her iki yılda da Batı Anadolu bölgesi olarak görülmekle birlikte kadınların yıllık brüt ücret ortalamasının erkeklerin ücretleri ortalamasını her iki yılda da geçtiği tek yer İstanbul bölgesi olarak ortaya çıkmaktadır. Fakat söz konusu farklılık diğer bölgelerde erkeklerin elde ettiği ücret farklılığı kadar fazla değildir.

Tablo 7
İstatistikî Bölgelere ve Cinsiyete Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç

	Yıllık Ortalama Brüt Kazanç TL 2006		Yıllık Ortalama Brüt Kazanç TL 2010	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Toplam	14 316	14 036	19 683	19 728
TR1 İstanbul	16 006	17 206	22 284	24 067
TR2 Batı Marmara	12 096	9 757	18 989	15 513
TR3 Ege	12 990	10 430	16 485	14 507
TR4Doğu Marmara	14 856	11 292	21 536	16 467
TR5 Batı Anadolu	12 967	12 587	21 612	21 276
TR6 Akdeniz	13 435	10 786	15 919	15 355
TR7 Orta Anadolu	12 013	9 442	16 935	14 058
TR8 Batı Karadeniz	14 970	10 619	15 820	13 761
TR9 Doğu Karadeniz	11 381	8 915	14 777	12 441
TRA Kuzeydoğu Anadolu	10 842	9 249	18 918	14 632
TRB Ortadoğu Anadolu	12 590	10 710	16 742	14 099
TRC Güneydoğu Anadolu	10 286	10 092	13 146	15 055

Kaynak: TÜİK Kazanç Yapısı Anketleri

Yine aynı şekilde aşağıda TÜİK verileri yoluyla oluşturulan, çalışanların cinsiyetlerine göre sektörel açıdan aldıkları ücret karşılaştırması Tablo 8 ve Tablo 9 incelendiği zaman da meslek dallarına göre ortaya çıkan ücret eşitsizliği durumu, sektörel bazda da ortaya çıkmaktadır. Erkek işçilerin 2006 ve 2010 yıllarında sektörlere göre elde ettiği yıllık brüt kazanç ortalamaları baskın bir şekilde kadın çalışanların elde ettiği yıllık brüt ücret ortalamalarına göre fazla olmuştur.

Tablo 8
Tam Yıl Çalışanların (12 ay) Sektörel Açından Cinsiyete Göre Yıllık Brüt Kazanç Ortalamaları/TL

2006 Yılı Sektörler	Erkek	Kadın
Madencilik ve taş ocakçılığı	19 115	16 021
İmalat	15 459	12 240
Gıda ürünleri, içecek ve tütün imalatı	17 910	14 910
Tekstil ve tekstil ürünleri imalatı	9 162	8 635
Deri ve deri ürünleri imalatı	7 750	7 907
Ağaç ürünleri imalatı	9 817	7 647
Kağıt hamuru, kağıt ve kağıt ürünleri imalatı; Basım ve yayım	15 645	13 984

Tablo 8'in Devamı

Kok kömürü, rafine edilmiş petrol ürünleri ve nükleer yakıt imalatı	46 046	49 113
Kimyasal madde ve ürünler ile suni elyaf imalatı	29 796	27 479
Plastik ve kauçuk ürünleri imalatı	13 783	12 067
Metalik olmayan diğer mineral ürünlerin imalatı	15 390	18 849
Ana metal ve fabrikasyon metal ürünleri imalatı	19 933	15 119
Makine ve teçhizat imalatı	14 642	14 300
Elektrikli ve optik donanım imalatı	20 711	16 248
Ulaşım araçları imalatı	19 761	18 812
Başka yerde sınıflandırılmamış imalatlar	9 244	8 986
Elektrik, gaz, buhar ve sıcak su üretimi ve dağıtımı	26 991	20 891
İnşaat	11 814	11 389
Toptan ve perakende ticaret; motorlu taşıt, motosiklet, kişisel ve ev eşyalarının onarımı	15 459	15 970
Oteller ve lokantalar	10 365	12 668
Ulaştırma, depolama ve haberleşme	21 848	28 117
Mali aracı kuruluşların faaliyetleri	36 393	34 765
Gayrimenkul, kiralama ve iş faaliyetleri	15 058	19 256
Eğitim	18 557	18 251
Sağlık işleri ve sosyal hizmetler	20 191	15 053
Diğer sosyal, toplumsal ve kişisel hizmet faaliyetleri	15 261	15 413

Kaynak: TÜİK

Tablo 9
Tam Yıl Çalışanların (12 ay) Sektörel Açından Cinsiyete Göre Yıllık Brüt Kazanç Ortalamaları/TL

2010 yılı sektörler	Erkek	Kadın
Madencilik ve taş ocakçılığı	26 188	30 744
İmalat	20 846	17 558
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	45 198	41 177
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	33 740	29 063
İnşaat	19 941	17 995
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	19 808	22 200
Ulaştırma ve depolama	20 926	24 805
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	16 084	15 610
Bilgi ve iletişim	44 179	44 136

Tablo 9'un Devamı

Finans ve sigorta faaliyetleri	46 721	46 431
Gayrimenkul faaliyetleri	25 068	25 368
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	41 709	34 419
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	14 017	14 978
Eğitim	25 261	28 932
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	27 815	19 958
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	25 509	24 618
Diğer hizmet faaliyetleri	24 470	22 708

Kaynak: TÜİK *2006 ve 2010 yılında farklı sınıflamalar yapıldığı için ayrı tablolar kullanılmıştır.

Ücret eşitsizliğinin net bir şekilde ortaya konulması zor bir durumdur. Buna yol açan nedenlerden biri kayıt dışı istihdamdır. Ücrete dair çalışmalar SGK'nın kayıtlı işgücü üzerinden yapılmaktadır. Fakat kadın çalışanların çoğunluğunun daha çok kayıt dışı alanda istihdam edilmesi, ücretleri hakkında ve dolayısıyla cinsiyetler arası ücret farklılığının tespit edilmesi hakkında bilgi sahibi olmayı zorlaştırmaktadır. Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi niteliğinde çalışma hayatına katılan kadın işgücü, kentlerde ise eğitim durumuyla ilintili bir şekilde kayıt dışı alanda daha fazla faaliyet göstermektedir.

Tablo 10
Tam Yıl Çalışanların (12 ay) Eğitim Durumuna Göre Yıllık Brüt Kazancı Ortalaması (TL)

Yıllar	İlkokul ve altı		İlköğretim ve ortaokul		Lise		Meslek lisesi		Yüksek okul ve üstü	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2006	10.731	8.496	11.087	8.374	13.453	12.619	19.517	13.152	32.852	27.037
2010	13.987	10.928	14.762	11.194	19.176	16.750	24.156	19.094	43.197	36.659

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi

Eğitim düzeyi ile cinsiyetler arası ücret farklılığı arasındaki bağlantıyı görmek adına Tablo 10'a bakıldığında, erkek çalışanların her düzey eğitim seviyesinde kadın çalışanlara kıyasla daha fazla ücret elde ettiği anlaşılmaktadır. 2006 ve 2010 yılı TÜİK verilerinden yola çıkarak oluşturulan tabloda kadın ve erkek çalışanların söz konusu yıllarda mevcut ücret farklılıklarının en az olduğu eğitim seviyesi 2006 yılında lise mezunu çalışanlarda, en yüksek ücret farkı ise 2010 yılı yüksek okul ve üstü eğitime sahip çalışanlar arasında ortaya çıkmaktadır. Söz konusu bu veriler yoluyla özetle denilebilir ki; kadın çalışanın sahip olduğu eğitim ve niteliği fark etmeksizin cinsiyetinden ötürü ücret konusunda ayrımcı bir uygulamaya maruz kalmaktadır.

4.3. Sosyal Güvenlik Hakkı Açısından

Sosyal güvende amaç kişiye hastalık, sakatlık, analık, yaşlılık ve işsizlik gibi sosyal riskler karşısında finansal açıdan güvenceye sağlamakla birlikte kişiyi ayrıca iş kazası ve meslek hastalıkları, ağır çalışma koşullarına karşıda koruma altına almaktır (Sosyal iş sendikası, 2010: 25). Sosyal güventen yoksun kalan kadınlar malüllük, yaşlılık, işsizlik, hastalık gibi sosyal riskler karşısında korunmasız kalmaktadırlar. Kadın işgücüne katılım oranının düşük olduğu ve yine aynı şekilde sosyal güvenlik sisteminin de çalışmaya bağlı olduğu ülkemizde kadınların özellikle kırsal alanda ücretsiz aile işçisi şeklinde ve kentlerde ise enformel sektörde yoğun şekilde istihdamı onları sosyal güvenlik sisteminin dışında tutmaktadır (Ulutaş Ünlütürk, 2009: 33).

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde uluslar arası pazarda yer edinebilmenin temel kriteri ucuz işgücü maliyetine dayanmakta ve bunun neticesinde de enformel ekonominin büyümesi söz konusu olmaktadır (Toksöz, 1999: 60). Ülkemizde kayıt dışı çalışma yaygın ve önemli bir sorundur. Konuyla alakalı Türkiye genelinde kayıt dışı çalışma oranları için Tablo 11 incelendiğinde, yıllar itibariyle toplamda kayıt dışı çalışma oranlarının azaldığını görülmektedir. 2009 yılında toplam kayıt dışı çalışma %43,8 iken 2013 yılına gelindiğinde ise, %36,7'ye kadar gerilemiştir. Her ne kadar oranlarda yıllar itibariyle azalışlar görülse de 2013 yılı itibariyle kayıt dışılık oldukça yüksektir. Cinsiyetler arasında kayıt dışı çalışma incelediğinde ise, söz konusu yıllarda hem erkek hem de kadın işgücünde oransal olarak düşüşler yine görülmektedir. Fakat kadınlarda kayıt dışı çalışma verilen yılların tümünde erkek çalışanların oranlarına kıyasla daha fazla olmuştur. 2009 yılında kadınlarda kayıt dışı çalışma oranı %58,3 iken aynı yılda erkeklerde ise, %38,3 olarak görülür. 2013 yılında ise, kadınlarda oran %51,9 iken erkek çalışanlarda ise %30,2 olarak hesaplanmıştır. Öte yandan kadınlarda kayıt dışı çalışma oranının azalışı erkek çalışanlarda görülen azalışın altında kalmaktadır.

Tablo 11
Türkiye Genelinde ve Cinsiyetlere Göre Kayıt Dışı Çalışma Oranları %

Yıllar	Toplam	Erkek	Kadın
2009	43,8	38,3	58,3
2010	42,1	37,1	58,4
2011	42,0	35,6	57,7
2012	39,0	32,7	54,1
2013	36,7	30,2	51,9

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Verilerinden Hesaplanmıştır.

Kayıt dışı çalışmak en başta temel sosyal güvenlik haklarından mahrum kalmak anlamına gelmekte ve bu mahrumiyete en fazla maruz kalan, özellikle kırsal kesimde kayıt dışı olarak en fazla istihdam edilen kadın çalışanlardır. Bu doğrultuda 2009 ile 2013 yılları arasında tarımsal faaliyetler ve tarım dışı faaliyetlerde kayıt dışı çalışmanın görülmesi adına oluşturulan Tablo 12' ye bakıldığında ilk olarak ülkemizde kayıt dışı çalışmanın en fazla tarımsal alanda olduğu görülür. 2009 yılında tarımsal faaliyetlerde istihdam edilenlerde kayıt dışı çalışma toplam oranı %85,9 iken tarım dışı alanlarda ise aynı yılda 28,2 olarak ortaya çıkmıştır. 2013 yılına değin her iki alanda da oranlarda azalışlar söz konusu olsa da, bu çok anlamlı bir düşüş değildir. Zira 2013 yılına gelindiğinde tarımsal alanda kayıt dışılık toplamda sadece %2,7 azalarak % 83,2'ye gerileyebilmiştir. Yine aynı şekilde tarım dışı alanda da oranlar tarımsal alana kıyasla daha fazla düşüş göstererek, kayıt dışı çalışma 2013 yılında %22,3'e gerilemiştir. Bu verilerden hareketle ülkemizde kayıt dışı çalışmanın temelde en yaygın olduğu alanın tarımsal faaliyetler olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Tabloda cinsiyetler açısından kayıt dışılık oranlarına baktığımızda da yine kadınların oranlarının erkek çalışanlara göre daha fazla olduğu gerçeği değişmemektedir. Ve kadınların kayıt dışı çalışma oranları en fazla tarımsal alanda görülmektedir. Söz konusu oranlar kadınlarda 2009 yılında tarımsal alanda %96,2 iken 2013'e kadar oransal olarak anlamlı bir değişim yaşanmamıştır. Keza 2013 yılına gelindiğinde de tarımsal faaliyetlerle uğraşan kadınlarda kayıt dışılık oranı yine %96,2 olarak hesaplanmıştır. Erkek işgücüne baktığımızda ise, tarımsal alanda kayıt dışı çalışanların oranlarının azalış seyrinde olduğunu görmekteyiz. 2009 yılında erkeklerde %76,9 iken bu oran 2013 yılında %71,7'ye kadar gerilemiştir. Her iki cinsin tarım dışı alanlarda istihdamında kayıt dışılık oranlarına baktığımızda ise kadın çalışanların oranı yine erkeklere göre yüksektir. 2009'da kadınların oranı %31,3 iken, erkeklerde %29,7 olmuştur. 2013 yılına

gelindiğinde ise sırasıyla kadınlarda ve erkeklerde bu oranlar düşüş göstererek %26 ve %21,2' ye gerilemiştir.

Tablo 12
Kayıt Dışı Çalışanların Tarım ve Tarım Dışı Alanlarda Cinsiyetlere Göre Oranları%

Yıllar	Tarımsal Alanda			Tarım dışı Alanda		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2009	85,9	76,9	96,2	28,2	29,7	31,3
2010	85,4	75,6	96,1	29,0	28,5	30,7
2011	83,8	72,4	96,1	27,7	27,1	29,7
2012	89,6	75,8	95,9	24,0	23,5	25,5
2013	83,2	71,7	96,2	22,3	21,2	26,0

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Verilerinden Hesaplanmıştır.

Kayıt dışılık oranlarının kadın ve erkek işgücünde tarımsal alanda daha fazla olduğunu görmekle birlikte, her iki cinsin söz konusu alanlarda hangi şekillerde kayıt dışı istihdama katıldığını görmek için oluşturulan Tablo 13'de genel olarak en yüksek oranın her iki cinsiyet için ücretsiz aile işçiliğinde olduğu görülmektedir. Fakat ücretsiz aile işçisi olarak hiçbir sosyal güvenceye sahip olmadan çalışan kadınların oranı yine erkek işgücüne kıyasla daha yüksektir. 2009 yılı içerisinde tarımsal faaliyetlerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan erkeklerin oranı %80,4 iken, kadınlarda ise bu oran %96 olarak görülür. Söz konusu alanda ve çalışma biçiminde erkek ve kadın çalışanların oranlarında yıllar itibariyle artışlar ortaya çıkmıştır. Ve 2013 yılına gelindiğinde bu oranlar erkeklerde %86,8 kadınlarda ise %96,6 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen verilerden hareketle herhangi bir sosyal güvenliğe sahip olmaksızın çalışan kadınların en çok tarımsal alanda ücretsiz aile işçisi niteliğinde faaliyette olduğunu söyleyebiliriz. Yine kadınların kayıt dışı istihdamında oranlarının yüksek olduğu diğer bir çalışma şekli tarımsal alanda işveren statüsünde dikkat çekmektedir. Özellikle 2009 yılında tarımsal faaliyetlerde işveren niteliğinde çalışan kadınların %100'ü kayıt dışı yani sosyal güvenceden yoksun bir şekilde çalışmaktadır. Her ne kadar 2013'e değin oransal olarak düşüşler yaşansa da, bu yılda ancak %20 gerileyerek %80 gibi yüksek bir oranı korumuştur. Aynı yıllarda tarımsal alanda erkek işgücünün oranlarına baktığımızda ise, 2009'da %62,8 olan kayıt dışı çalışan erkekler 2013'e gelindiğinde %54,4'e düşmüştür. Tarımsal alanda kendi hesabına çalışan işgücünün kayıt dışılığında yine kadınların yüksek oranlara sahip olduğunu görmekteyiz. 2013 yılında bu çalışma şeklinde kadın

oranları %96,3 iken, erkeklerde ise %68,1'dir. Bunun yanı sıra ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların oranları da oldukça yüksektir. 2009'dan 2013 yılına değin yaklaşık %94 gibi yüksek oranlarda tarımsal alanda kayıtsız şekilde kadın istihdamına karşılık bu oran erkek çalışanlarda yaklaşık %77,8'dir. Tarım dışı alanda ise kadın ve erkek çalışanların her ikisinde de ücretsiz aile işçiliği oranları birbirine yakın seviyelerde olurken, kendi hesabına çalışanlara baktığımızda ise cinsiyetler arasında büyük farklılıklar olduğu görülmektedir. Tarım dışı alanda kendi hesabına çalışan kadınlarda kayıt dışı çalışma oranı 2009'da %83,9'dan 2013'de ancak %81,4'e gerilemiştir. Erkeklerde ise bu azalış daha fazladır. 2009'da %54,4 olan kayıt dışı çalışmanın 2013'de %43,3'e kadar düştüğü görülmektedir.

Tablo13
Kayıt Dışı Olarak Faaliyet Gösteren Çalışanların Cinsiyet ve Çalışma Şekillerine Göre Oranları %

	Tarımsal alan				Tarım dışı alan			
	Ücretli Veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi	Ücretli Veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi
Erkek								
2009	83,2	62,8	72,8	80,4	24,4	23,8	54,4	76,3
2010	80,5	60	71,4	89,8	23,8	22,0	53,3	77,5
2011	78,7	56,5	67,5	88,2	22,8	19,3	52	78,2
2012	75,5	53,5	68,9	86,3	19,7	16,2	47,2	77,6
2013	71,5	54,4	68,1	86,8	17,4	12,9	43,3	76,8
Kadın								
2009	96,5	100	97,0	96,0	22,3	24,2	83,9	73,9
2010	94,5	90,0	97,4	96,0	21,3	17,8	83,3	75,7
2011	92,4	87,5	97,0	96,3	21,5	16,4	81,3	72,9
2012	90,6	87,5	96,6	96,4	19,3	12,7	81,6	72,0
2013	92,6	80,0	96,3	96,6	18,4	8,9	81,4	71,3

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Verilerinden Hesaplanmıştır.

Kadınlar arasında kayıt dışı çalışmada yaşanan düşüşlerin temel olarak nedeni ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların toplam kadın işgücü içerisindeki paylarının azalmasıdır (Sosyal iş sendikası, 2010: 24). Bu azalışta yine aynı şekilde işgücü hesaplamalarına dahil edilmeyen ev kadınlarının sayısındaki artışlar da etkilidir. Ülkemizde 1950'li yılların ortalarından itibaren kentleşmeye bağlı olarak yoğun şekilde yaşanan köyden kentlere göçle birlikte kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak tarımda

faaliyet gösteren kadınlar kentlerde işgücü hesaplamalarına dahil edilmeyen ev kadını durumuna gelmişlerdir.

Aslında işgücüne katılım hesaplarında kırsal alanda kadının dahil edilip, kentte bu hesaplamada ev kadınlarının yer almaması niteliksel olarak iki grupta bir farklılık yaratmamaktadır. Çünkü ücretsiz aile işçiliğinde de kadın ücret ve sosyal güvenliğe dair hiçbir hak elde edememektedir (Önder, 2013: 37).

Türkiye’de kadın istihdamının en belirgin özelliğini oluşturan kayıt dışı sektörde çalışma tarımsal faaliyetlerin dışında en fazla dokuma sanayinin alt birimi olan konfeksiyon tarzı işyerlerinde görülmektedir. Çoğunlukla bu tarz firmaların hiçbir yere kayıtlı olmadan faaliyet gösterdikleri bilinmektedir. Ve bu yerlerde çalışanların büyük çoğunluğunu bekar, genç, ilkokul mezunu kadın işçiler oluşturmaktadır. Yaklaşık yarısı hiçbir sosyal güvenceye tabi olmadan ağır ve zor çalışma koşullarında düşük ücretlerle çalıştırılmaktadır (Toksöz, 1999: 61). Tablo 14’de çalışanların işyeri büyüklüğü açısından istihdamında kayıt dışılık oranlarına bakıldığında, 2013 yılında kadın ve erkek çalışanların genel kayıt dışılık durumunda en yüksek olduğu oranlar 1 ve 2 kişi çalıştıran işyerlerinde %64,2 ve %66,9 olarak görülür. Sosyal güvenliğe kayıtlı olanların toplamda en yüksek olduğu oranlar ise, bu durumda 25-49 ile 50+ kişi çalıştıran işyerlerinde sırayla %91 ve %96,6 oranlarıyla karşımıza çıkar. Erkeklerde ise oranlara baktığımızda yine aynı şekilde kayıt dışı çalışmanın en yaygın olduğu işyerleri %50,8 ve %55,9 ile 1 ve 2 kişinin çalıştığı işyerlerinde görülürken, aynı sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde kadın oranları ise kayıt dışılık konusunda erkeklere göre oldukça yüksektir. 1 ve 2 kişi çalışan işyerlerinde kadınların oranı %89,8 ve %87,1’dir. Öte yandan kadın çalışanların herhangi bir sosyal güvenceye sahip olmadan çalışması, tabloda neredeyse tüm farklı sayıda kişinin çalıştığı işyerlerinde erkeklere kıyasla daha fazla olmaktadır. Kadın ve erkek çalışanların kayıtlı olmada oranlarının birbirine en yakın olduğu işyerleri ancak 10-24 ve üstü kişinin çalıştığı işyerlerinde olmaktadır. Söz konusu bu işyerlerinde erkeklerin kayıtlılık oranı %83,6 iken kadınlarda ise oran %77,5’tir. Verilerden hareketle küçük olan ve az sayıda işçi istihdam eden işyerlerinde genel itibariyle kayıt dışılık oranlarının oldukça yüksek olduğunu ve bunun da ötesinde bu tarz işyerleri ya da atölyelerde çalışan kadınların oldukça fazla sayılarda sosyal güvencesiz çalıştığı görülür.

Tablo 14
2013 Yılı Sosyal Güvenliğe Kayıtsız Olanlar ve İşyeri Büyüklüğüne Göre Oranları

Kişi Sayısı	1	2	3	4	5-9	10-24	25-49	50+
Toplam	64,2	66,9	61,7	57	40,7	18,5	9	3,4
Erkek	50,8	55,9	53,3	47,7	36,8	16,4	8,8	3,3
Kadın	89,8	87,1	79,3	75,9	49,3	22,5	9,4	3,7

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Verilerinden Hesaplanmıştır.

Öte yandan eğitim faktörünün kayıt dışı çalışma üzerindeki etkisi oldukça büyüktür. Eğitim ve vasıftan yoksun işgücü formel alanda istihdama katılamayınca, ekonomik gerekçelerin ağırlığı sebebiyle çalışmak durumunda olduğu için enformel alanda ortaya çıkan istihdama yoğun şekilde katılmaktadır. Bu durum özellikle kadın çalışanlarda daha fazla sayılarda karşımıza çıkar. Eğitimin kayıt dışı çalışmayla ilişkisini görmek adına Tablo 15 incelendiğinde, Türkiye genelinde 2013 yılı içerisinde çalışanların en fazla kayıt dışı faaliyet gösterdiği eğitim düzeyi okuma yazma bilmeyenler (%90,8) ile ilkokul düzeyinde eğitime sahip (%49,6) olanlarda görülmektedir. Daha yüksek eğitime sahip çalışanlarda ise kayıt dışılık oranı gittikçe düşmektedir. Yüksek okul veya fakülte mezunu olarak istihdamda yer alanlarda ise bu oran diğer düzeylere kıyasla (%5,3) ile oldukça düşüktür. Duruma cinsiyetlere ayrılmış şekliyle baktığımızda da kadın çalışanların, çoğu eğitim düzeyinde sayılarının erkeklere oranla daha fazla olduğunu görmekteyiz. Kadın çalışanların en fazla kayıt dışı olarak istihdama katıldığı eğitim düzeyi %96,7 ile oldukça yüksek bir düzeyde okuma yazma bilmeyen grubunda karşımıza çıkar. Bu grupta erkeklerin oranı ise %77,1'dir. Yine kadınlar ilkokul düzeyinde de oldukça yüksek bir oranda %75,1 ile kayıt dışı faaliyet gösterirken, bu oran erkek çalışanlarda %39,6 ile kadın oranına göre oldukça düşük çıkmıştır. Kadın ve erkek çalışanların kayıt dışılıkta oranları ancak lise düzeyinde birbirine yaklaşabilmektedir. Bu eğitim seviyesinden önce kadınlar enformel şekillerde, eğitim düzeylerinin düşüklüğü kaynaklı, oldukça yoğun istihdam edilmektedir. Enformel alanda hiçbir sosyal güvencenin söz konusu olmadığı bilinmektedir. Ve ülkemizde özellikle eğitimden yoksun kadın çalışan kesimi, her türlü sosyal riske karşı savunmasız şekillerde sosyal güvenliğin kapsamı dışında çalışma hayatında faaliyet göstermektedir.

Tablo 15
2013 Yılı Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Olmayan Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları %

	Okuma Yazma Bilmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okulu	Lise	Yüksekokul veya Fakülte
Toplam	90,8	49,6	28,7	21,2	5,3
Erkek	77,1	39,6	25,4	20,0	6,0
Kadın	96,7	75,1	49,2	25,2	4,3

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Verilerinden Hesaplanmıştır.

Ülkemizde kadınların temelde toplumsal cinsiyetçi işbölümü kaynaklı olarak işgücü piyasasına düzensiz katılımları ve çalışma biçimleri gerek kamu emeklilik programlarından gerekse özel emeklilik programlarından güvence elde etmelerini zorlaştırmaktadır. (Gökbayrak, 2011: 184) Konu bireysel emeklilik sistemi açısından incelediğinde de aynı şekilde kadınların bu tür özel emeklilik programlarına katılımlarının erkeklere göre daha düşük olduğunu görülür. Nitekim Türkiye’de katılımcıların %60’ı erkeklerden oluşmaktayken kadınlarda ise oran %40’tır. Elbette ki bu oranlar ülkemizdeki mevcut kadın istihdam durumuyla bağlantılıdır. Bunların dışında mevcut sosyal güvenlik sistemimiz atipik şekilde çalışmayı da sosyal güvence kapsamına almamaktadır. (Standart olarak kabul edilen tam süreli, güvenceli ve ücretli çalışmanın dışında çalışma şekillerini ifade eden atipik çalışmada en çok istihdam edilenlerin kadın çalışanlardır (Karadeniz, 2011: 84). Kadınlar aile içi sorumluluklarından ötürü erkeklere göre daha fazla atipik istihdam biçimlerini tercih etmektedir. Fakat kadın istihdam oranının esnek çalışma biçimlerinde yüksek oluşunun salt nedeni ailesel sorumluluklar değildir. Kadın işgücünün daha kolay işten çıkarılabilmesi ve düşük ücretlerle istihdamının mümkün olması da, işverenler tarafından kadınların bu tür işlerde çalıştırılmalarında etkilidir (Karadeniz, 2011: 89).

Türkiye’de son yıllarda kadınların işgücü piyasası içerisindeki sayılarını artırmak amacıyla kadınlara yönelik esnek çalışma biçimlerinin artırılması ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi şeklinde iki temel politika yürütülmektedir. Fakat bu tür politikalar gerçek istihdamdan ziyade yapay istihdam yaratmaktadır. Ülkemizde kendi hesabına çalışma, özellikle kadın çalışanlarda sosyal güvenceden yoksunluk ve düşük

gelir getiren eğreti istihdam şekillerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte 2008 yılına kadar işçiler günde bir saat çalışsalar dahi, bu çalışmalarını bir gün üzerinden Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilirken, aynı yılda yapılan bir düzenlemeyle birlikte kısmi süreyle çalışanların sigorta primleri artık çalıştıkları süreyle orantılı olarak hesaplanmaya başlanmıştır. Kısmi sürelerle çalışan kadın işçiler sigorta primlerinin çalışılan saatlere göre ödenmesiyle birlikte sosyal sigortadan faydalanmaları için gerekli gün sayısını doldurmada zorlanmaktadır (Karadeniz, 2011: 90-96). Bu açıdan Tablo 16'da kimi sosyal riskler karşısında bireylerin sosyal güvenlikten faydalanabilmeleri için doldurmaları gereken prim ödeme gün sayısına bakıldığında tam süreli çalışan kadınlar ile kısmi sürelerle çalışan kadın işgücünün arasındaki farklılıklar görülecektir. Tam sürelerle çalışan kadınların sosyal edimlerden faydalanma sürelerine kıyasla kısmi süreli çalışan kadınlar için gereken gün sayısı bir hayli yüksek olmaktadır. Hastalık halinde normal sigortalı kadın çalışan 3 ay sonrasında bu edimden faydalanabiliyorken, kısmi süreli çalışan kadının bu edimden faydalanabilmesi için 8,2 aylık bir sürenin beklenmesi ve sigorta edimine hak kazanılması gerekmektedir. Yine aynı şekilde yaşlılık aylığından faydalanılması için tam süreli çalışan kadın için 240 aylık bir süre yeterli olurken bu süre kısmi çalışan kadın için 654,5 aylık bir süreye çıkmaktadır.

Tablo 16
Haftada 20 Saat Çalışan Kısmi Süreli İşçi ile Tam Süreli İşçinin Sosyal Sigorta Edimlerine Hak Kazanması İçin Çalışması Gereken Süre

Gerçekleşen Sosyal Risk	Edim	Doldurması Gerekli Prim Ödeme Gün Sayısı	Normal Sigortalının Çalışması Gerekli Süre (Ay)	Kısmi Süreli Çalışanın Çalışması Gerekli Süre (Ay)
Hastalık Hali	Geçici İş Göremezlik Ödeneği	90	3	8,2
Analık Hali	Geçici İş Göremezlik Ödeneği	90	3	8,2
	Emzirme Ödeneği	120	4	10,9
Malullük	Malullük Aylığı	1800	1800	163,6
Ölüm	Ölüm Aylığı	900	30	81,8
Yaşlılık	Yaşlılık Aylığı (Tam)	7200	240	654,5
	Yaşlılık Aylığı (Kısmi)	5400	180	490,9
İşsizlik Sigortası	İşsizlik Ödeneği	600	20	54,5

Kaynak: Karadeniz, O. Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik, 2011, 97 Çalışma ve Toplum

4.4. Sendikal Hak Açısından

Ülkemizde sendikal alanda kadın sayısı dünya geneline göre oldukça düşüktür. Bunda birçok faktör rol oynamaktadır. Erkek bakış açısına göre kadınların sendikal faaliyetlere karşı ilgisizliği, bunun sebebidir. Ne var ki yapılan araştırmalar göstermektedir ki, toplumsal cinsiyete dayalı roller ve sendikalarda baskın erkek egemen anlayış, kadınların sendikalaşmasının önündeki en büyük engeller olarak karşımıza çıkmaktadır (www.kizilcik.org, 2014). Aynı şekilde Urhan'a göre de sendikalarda kadın işçi sayısının az olması geçmişte çalışma hayatında kadın sayısının az oluşuna bağlanabilirken, günümüzde ise böyle bir durum söz konusu değildir. Kadın işçilerin örgütlenme sayılarının az oluşunda güncel ekonomik ve sosyal koşullarla birlikte sendikaların politikalarındaki eksiklikler etkili olmaktadır (Akgökçe, 2006: 20).

Sendikal açıdan Türkiye'de çalışan kadınların en önemli sorunu kayıt dışı çalışmadır. Sendikaya üyeliğin ancak SGK'ya kayıtlı olunması durumunda gerçekleşmesi, kayıt dışı çalışan çok sayıda kadın işçinin herhangi bir sendikaya üyeliği ya da toplu pazarlık sürecine katılımının önünde engel teşkil etmektedir (Urhan, 2012: 21). Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün 2011 yılında yayımladığı Türkiye'de Kadının Durumu raporuna göre kayıt dışı istihdam erkeklerde %38,3 iken kadınlarda ise %58,3 olarak ortaya çıkmıştır. 2013 yılında ise bu oranlar erkek ve kadınlarda sırasıyla %30,2 ve %52 olarak hesaplanmıştır.

Bununla birlikte Türkiye'de kadınların daha çok emek yoğun sektörlerde düşük ücret ve ağır çalışma koşullarıyla birlikte uzun saatler çalıştığı görülmektedir. Bununla birlikte mevsimlik işçilik, taşeron temizlik firmalarında düzensiz, geçici ve küçük atölye tarzı yerlerde çok sayıda kadın çalışan bulunmaktadır (Akgökçe, 2006: 93). İstihdamdaki kadın sayısının az oluşu ve ayrıca sendikaların genel itibarıyla örgütlenme politikalarını büyük işyerlerine göre oluşturmaları, daha çok küçük ölçekli işyerlerinde istihdam edilen kadınları bu politikanın dışına atmaktadır (<http://www.bianet.org>, 2014). Sendikalarca yürütülen bu politikalar ve işgücü piyasasında kadının durumundan ötürü aktif sendikalı kadın sayısı dünyadaki genel eğilimin aksine gittikçe azalmaktadır.

Ülkemizde tarihsel süreçte kadınların sendikal alanda örgütlenmesi ve temsil edilmesiyle ilgili gelişmelere baktığımızda 1970'li yıllardan itibaren ortaya çıkan

toplumsal alanda eşitsizlik konusunda artan bilinçlenmeye rağmen bu durumun sendikal alana yansımadağını söyleyebiliriz. Bunda 1970’li yıllarda sendikaların siyasi güç merkezleri olarak yer almalarından ötürü kadın işçilerin ya da temsilcilerin bir güç potansiyeli olarak görülmemeleri etkili olmuştur. Yine aynı şekilde 1980 öncesi dönemde en güçlü zamanlarını yaşayan sendikalarda kadın işçilerin örgütlenilerek güç kazanılmasına yönelik bir ihtiyaç ortaya çıkmamıştır (Öğün ve Özman, 1998: 21).

Ancak 1980 sonrası döneme gelindiğinde ise; devletin sendikalara karşı duruşunun değişimi ile başlayan süreçte kadın işçilerin keşfedilmesinde, sendikaların yeniden yapılanması önemli bir rol üstlenmiştir 1980 sonrasında ortaya çıkan siyasi tablo ve yasaklayıcı birçok yasal düzenlemeyle birlikte güç kaybetmeye başlayan ve tam bir durgunluk dönemine giren sendikal örgütlenme, yeni politikalar yoluyla üye sayılarını artırmaya ve güç kazanmaya çalışmışlardır. Kadın işgücünün sendikalaştırılması bu dönemde sendikal yapını tekrar eski durumuna dönebilmesi adına önemli bir fırsat olarak görülmüştür. Fakat burada kadınları sendikal alana katmaktaki amaç, kadının örgüt içerisindeki durumunu iyileştirmekten ya da temsilini artırmaktan öte belli siyasi partilerle ortak görüşte birleşen sendikaların kadınların oylarını çekme amacı taşımaktadır (Öğün ve Özman, 1998: 19-31).

Türkiye’de kadınların sendikalaşma oranlarını ve yönetim kadrolarındaki durumlarını daha iyi anlamak için işgücü ve istihdamdaki durumlarına bakmak gerekmektedir. Birçok gelişmekte olan ülkelere kıyasla kadın işgücü oranının düşük olduğu ülkemizde, 1950’lerden günümüze değin bu oran sürekli azalış içerisinde. 1955’te %75’lerde olan kadın işgücü katılım oranı 1996’da ise %30,1’e kadar düşüş göstermiştir (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 63). 2013 yılında ise bu oran kadınlarda %30,8 iken erkeklerde ise %71,5 olarak gerçekleşmiştir. İstihdamda ise yine 2013 yılında kadınlarda %30 iken erkeklerde ise %70 olarak hesaplanmıştır (www.tuik.gov.tr,2014). Kadınların işgücü ve istihdamda oranların bu denli az oluşu örgütlü yapılara da yansımakta ve temsil sayıları oldukça düşük olmaktadır.

Ülkemizde kadınların sendikalaşma oranlarına dair kesin bilgiler elde etmek güçtür. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın “Çalışma Hayatı İstatistikleri” nden elde edilen bilgiler sendikalı işçi sayısını fazla göstermektedir. Kadın işçilerin

çoğunlukla istihdam edildikleri imalat sanayinde dokuma, gıda ve metal işkollarında sendikalılık oranları en yoğundur. Ve sonrasında hizmet sektöründe ise; ticaret, büro, eğitim ve konaklama işkollarında sendika üyelikleri görülmektedir (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 69-70). Çalışma Bakanlığı'ndan elde edilen toplu sözleşme bildirimleri yoluyla kadınların sendikalaşma oranlarını hesaplamak, bu bildirimlerde üyelerin cinsiyetlere göre ayrılmaması sebebiyle mümkün olmamaktadır. Doğru ve net bir hesaplamanın söz konusu olabilmesi için ayrı ayrı sendikaların toplu sözleşmelerindeki üyelerinin cinsiyete göre dağılımlarını düzenlemek gerekmektedir. Türkiye'de genel itibariyle özel sektörde kadın sendikalaşma oranı yaklaşık olarak %3'lük bir paya sahiptir (Sosyal iş sendikası, 2010: 28). Yine aynı şekilde Ulutaş ve Pala tarafından DİSK, HAK İŞ ve TÜRK İŞ ile yapılan görüşmelere dayalı çalışmanın neticesinde bu üst kuruluşlara üye kadın sendikalı sayısının yaklaşık %10'larda olduğu hesaplanmıştır (Ünlütürk Ulutaş ve Pala, 2012: 249). 2012 yılı itibariyle ise ÇSGB'ce yayımlanan işkolları istatistiklerinden yola çıkarak yapılan tahminlerde öngörülen ise, sendikalı kadın işçilerin oranının toplam sendikalı işçi sayısının %1'ine dek geldiğidir (Kaya, 2013: 8).

Erkek egemen yönetimin hakim olduğu sendikaların hiçbirinin tüzüğünde kadın kotasına ilişkin bir düzenleme bulunmadığı gibi buna dair hiçbir çalışmada yapılmamaktadır. Yine aynı şekilde erkek egemen bir anlayışla yönetim, denetim ve disiplin kademelerinin neredeyse tamamında erkeklerin bulunduğu bu sistemde kadınlar adına toplu sözleşme masasına oturanlar da yine erkeklerden oluşmaktadır (<http://www.bianet.org>, 2014). Kadın işçileri sendikal yapılara katmak adına özel ve ciddi çabaların genel olarak görülmediği sendika ve konfederasyonlarda Petrol İş Sendikası ve Tek Gıda İş Sendikası'nda sadece sendika tüzükleriyle tanımlanmış kadın yapıları bulunmaktadır (Akgökçe, 2006: 93). Kadın işçilerin sendika içerisindeki konumlarını araştıran pek fazla çalışma bulunmamaktadır. Sınırlı sayıda yapılan araştırmalar ise göstermektedir ki; kadın işçinin sendikal mücadelede yer alabilmesinin önünde birçok zorluk vardır. Öncelikle toplumsal rolleri gereği hem ev/çocuk bakımı, hem çalıştığı işten ötürü yetişmek zorunda olduğu çifte mesai içerisinde bulunan kadının ayrıca örgütsel bir yapılanma içerisinde kendine yer edinebilmesi, aktif bir rol üstlenmesi pek mümkün olmamaktadır.

Kamu sektöründe farklı hizmet kollarında kadınların sendikal alandaki durumlarını görmek adına Tablo 17’ de 2012 yılında kamuda faaliyet gösteren sendikalarda kadınların üyelik durumlarının erkek çalışanlara oranla oldukça düşük olduğunu görülür. Tablodan elde edilen bilgiler doğrultusunda kadınlar arasında en yüksek sendikalaşma oranı %55,55 ile sağlık ve sosyal hizmetler alanında olmaktadır. Bu alanda istihdam edilen her iki kadından birinin sendikaya üye olduğu sonucu çıkmaktadır. Fakat bu olumlu sonuçlar kamuda her alanda aynı değildir. Tablodaki veriler göstermektedir ki; kamuda istihdam edilen kadınların genel olarak örgütlenme eğilimleri ve örgütsel haklardan yararlanma oranları çok düşük kalmaktadır. Özellikle ulaştırma hizmetlerinde bu oran %5,99 ile en düşük oranı vermektedir.

Tablo17
Cinsiyete Göre Kamu Görevlileri Sendikalarında Üye Sayısı ve Oranları, 2012

Hizmet Kolu	Sendika Üyesi Kamu Görevlileri			
	Erkek	%	Kadın	%
Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri	79,111	69,17	35,256	30,83
Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri	377,651	62,35	228,040	37,65
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	137,285	44,45	171,552	55,55
Yerel Yönetim Hizmetleri	80,440	81,04	18,818	18,96
Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri	22,375	77,87	6,358	22,13
Kültür ve Sanat Hizmetleri	7,605	71,25	3,068	28,75
Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri	16,652	79,71	4,239	20,29
Ulaştırma Hizmetleri	18,875	94,01	1,203	5,99
Tarım ve Ormancılık Hizmetleri	41,842	83,52	8,254	16,48
Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri	23,410	84,38	4,334	15,62
Diyanet ve Vakıf Hizmetleri	79,629	89,18	9,658	10,82

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri

Sendikaların idari kadrolarını incelediği zaman da yine kadın sayısının oldukça düşük olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 18
Bazı İşkollarında Cinsiyete Göre İşçi Sendikalarının Zorunlu Organlarında Görev Alanlar, 2012

İşkolu	Başkan		Yönetim Kurulu		Denetim Kurulu		Disiplin Kurulu	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Tarım Orman Avcılık ve Balıkçılık	6	0	29	0	15	3	13	5
Petrol, Kimya ve Lastik	4	0	16	1	12	0	12	2
Dokuma	11	0	40	5	24	9	25	12
İnşaat	3	0	16	0	8	1	10	1
Enerji	4	0	20	0	12	0	14	0
Haberleşme	1	0	5	0	3	0	5	0
Sağlık	2	0	11	3	7	2	11	0
Banka- Sigorta	5	0	22	7	13	2	10	13
Metal	7	1	35	2	21	3	27	1
Gazetecilik	1	0	8	0	3	0	3	1
Konaklama ve Eğlence Yerleri	5	0	28	1	14	1	20	1
Madencilik	3	0	17	0	9	0	13	0

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri

2012 yılında seçilmiş bazı işkollarında sendikaların zorunlu organlarındaki kadın temsilcilerin sayılarına Tablo 18’de aslında sendikal yönetimde kadının yerinin neredeyse olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Erkek egemen bir sendikal yönetim anlayışı içerisinde kadın sayısının tabloya göre en fazla olduğu banka-sigorta işkolunda kadın disiplin kurulu üye sayısı 13 kişidir. Diğer alanlarda ise kadın sayısına baktığımızda çoğunlukla hiç kadın temsilci bulunmamaktadır. Sendikal yönetim kadrosunda başkan pozisyonunda sadece metal işkolunda tek kadın yönetici görülmektedir. Oransal olarak yönetim kadrolarında kadın ve erkek çalışanlara baktığımızda ise; dokuma alanında disiplin kurulu içerisinde erkek temsilci oranı % 67,5 iken, kadın oranı %32’dir. Banka- sigorta alanında ise yine disiplin kurulu içerisinde erkek temsilci oranı %43,4 iken, kadın oranı ise %56,5 ile sadece bu alanda erkek temsilci oranlarından fazla çıkmıştır.

Tablo 19
Cinsiyete Göre İşçi ve İşveren Konfederasyonlarının Zorunlu Organlarında Görev Alanlar, 2012

Konfederasyon	Başkan		Yönetim Kurulu		Denetim Kurulu		Disiplin Kurulu	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
DİSK	1	0	6	1	3	0	5	0
HAK-İŞ	1	0	5	0	3	0	5	0
TÜRK-İŞ	1	0	5	0	3	0	4	1
TİSK	1	0	26	2	3	0	5	0

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri.

Üst düzey örgütlenme biçimi olan sendikal konfederasyonlarda da kadın temsilcilerin durumlarına Tablo 19’da bakıldığında da tablo pek değişmemektedir. Üst kuruluşlarda da kadın temsilcilerin sayısı en fazla 2 kişi olarak TİSK’in yönetim kurulunda karşımıza çıkmaktadır. Bu tablolardaki verilerden hareketle kadının demokrasilerin olmazsa olmazlarından olan sendikal yönetimlerde dahi yerinin olmadığını ve cinsiyetler arasında uçurum sayılabilecek bir temsil eşitsizliğinin görüldüğünü söyleyebiliriz. Erkek egemen bir örgütlenme yapısı içerisinde kadınların örgütlülük oranlarının düşük olması şaşırtıcı bir sonuç değildir. İşgücü piyasalarında sadece ülkemizde değil, tüm dünyada daha korumasız ve güvencesiz bir durumda bulunan kadın çalışanların daha çok örgütlenerek hak arayışına girmedikleri konusunda mevcut sendikal yapıların sorgulanması gerekmektedir.

4.5. Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı Açısından

Türkiye’de kadın çalışanların toplu sözleşme ve grev hakkı konusunda bilgi edinebilmek oldukça zordur. Toplu sözleşme konusunda veri sağlayabileceğimiz kurum olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işçileri cinsiyetlerine göre ayırmadan istatistik yayınlamaktadır. Fakat kadınların sendikalaşma oranlarına baktığımız zaman erkeklere kıyasla sendikalarda daha az sayılarda olduklarını dikkate aldığımızda bunun aynı şekilde toplu sözleşme de devam ettiğini söylemek yanlış olmaz.

Grev hakkı açısından ise; 7 Kasım 2012 yılında Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) ile çok sayıda grev yasağı korunmaktadır. Söz konusu kanuna göre toplu iş sözleşmeleri devam ederken çıkan menfaat grevi dışındaki diğer tüm grevler yasadışı kabul edilmiştir. Yine aynı

kanunla birlikte bankacılık, petro-kimya, doğalgaz ve şehir içi ulaşım gibi bazı alanlarda da grev yasağı bulunmakla birlikte özellikle bankacılık sektöründe çok sayıda kadın işçinin istihdamı dikkate alındığında, keyfi uygulamalardan ötürü getirilen yasakların en çok kadın işçileri doğrudan etkilediği görülmektedir (<http://sosyalistfeministkolektif.org>, 2014).

Ülkemizde sendikalarca gerçekleştirilen TİS'lerde kadın işçileri korumak amaçlı cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemelere genel olarak rastlanmamakla birlikte, yine aynı şekilde sözleşmenin hazırlanmasında ve pazarlık süreçlerinde kadın katılımı oldukça düşük olmaktadır. Ancak kimi sendikaların son zamanlarda TİS'lerde kadın konusuna yönelik özellikle 8 Mart üzerinden düzenlemelere yer vermeye çalıştığı görülmektedir (Ünlütürk Ulutaş ve Pala, 2012: 302).

Türkiye'de grevlerde kadınların durumuna baktığımızda, özellikle son yıllarda kadınların sendikal alanda yaşadıkları zorluklara ve görmezden gelinmelerine rağmen grev ve direnişlerde öne çıktıklarını görmekteyiz. Kadın işçiler sendikaya üye oldukları için işten atıldıklarında, emeklerinden ötürü uğradıkları ya da bedenlerine karşı yapılan haksızlıklara karşı direnmektedirler ve direnen kadınların sayısı gün geçtikçe artmaktadır (Akgökçe, 2006: 93). 1990- 1991 yılı Zonguldak grevinde kadın işçilerin mücadeleye verdikleri katkılar oldukça büyük olmuştur. Grev süresince sendikada "Kadın Eğitim ve Girişim Komisyonu" kurulmasının dışında yine "Toplumsal Örgütlenmede Kadının İşlevi" adıyla panel düzenlenmiştir (Engin, 2012: 201). Yine aynı şekilde 2006 tarihinde çalışanların neredeyse hemen hepsini kadın işçilerin oluşturduğu Petrol İş tarafından yürütülen NOVAMED grevi de dikkat çekmektedir. Bu grevde yer alan 83 kadın çalışanla birlikte tamamı 85 işçiden oluşan sendikal dayanışma, kadın dayanışması açısından gerek ülkemizde gerekse uluslar arası alanda gündemde yer etmiştir. Her ne kadar bir kadın grevi olmasa da çeşitli parti, meslek odaları ve kadın örgütlerinin desteğiyle birlikte gerçekleştirilen eylemler daha farklı yaşanmıştır. NOVAMED'de çalışan kadınlar cinsel taciz ve mobbinge maruz kalmakta ve hatta ne zaman hamile kalacaklarına kadar yaptırımlarla karşılaşmışlardır. 448 gün süren grev sonunda TİS' de ücret artışı ve ek ödeneklerin dışında cinsel taciz gibi özellikle kadın işçilerin daha çok maruz kaldığı sorunlar yer almıştır (Ünlütürk Ulutaş ve Pala, 2012: 302).

İşçilerin başarısıyla sonuçlanan grev nihayetinde üç yıllık toplu sözleşme imzalanmış ve işçiler sendikalı olarak işlerine geri dönmüştür. NOVAMED grevi, ulusal ve uluslar arası alanda sendikalarda kadın işçilerin uğradıkları cinsiyet temelli ayrımcılıkların gündeme getirilmesinin başlanması açısından önemli bir eylem olmaktadır (Akgökçe, 2006: 95). NOVAMED grevinin dışında TEKEL grevi de kadın çalışanların ön plana çıkarak güçlenmelerine katkı sağlayan bir diğer eylem olmuştur. TEKEL grevi çok sayıda kadın işçinin katılımı ve eylemi sahiplenmesi bakımından bir nevi kadın grevi olarak görülmektedir (Ünlütürk Ulutaş ve Pala, 2012: 304). Ayrıca THY' nın 29 Mayıs 2012 yılında grevi yasaklaması kararına karşılık greve çıkan ve çoğunluğunu kadın çalışanların oluşturduğu 305 kişiyi işten çıkarması ile 7 ay 4 gün süren THY grevi de kadın çalışanların yoğun şekilde katılım gösterdiği bir diğer grev olmuştur (Akgökçe, 2012: 97).

SONUÇ

Çalışma hayatında temelde sosyal ve ekonomik açıdan güç durumda olanları korumak adına ortaya çıkan ve geliştirilen sosyal haklar konusunda ülkemizde bu hakların uygulanabilirliği adına büyük sıkıntılar çekilmektedir. Günümüz ekonomik sistemi içerisinde artan küresel rekabet ortamında çalışanların sosyal hakları işverenlerce bir maliyet unsuru olarak görülmekte ve bu maliyetten kaçınmak için çalışanların sosyal hakları ihmal edilmektedir. Sosyal haklara ulaşma konusu cinsiyet boyutunda değerlendirildiğinde, kadın çalışanlar açısından erkeklere kıyasla daha kötü sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu durumun kaynağında toplumsal açıdan kabul gören cinsiyetçi yaklaşımlar olduğu bilinmektedir. Sosyal yaşam ve dolayısıyla çalışma hayatının toplumsal rollere göre şekillendiği bir ortamda, kadınlar gerek çalışma hayatına katılımında gerekse çalışmanın getirdiği diğer hakları elde etme konusunda büyük sıkıntılar çekmektedir.

Yapılan değerlendirmelerde sosyal haklar konusunda kadın çalışanların ülkemizde işgücü piyasasında erkek çalışanlara göre oldukça gerilerde oldukları istatistiki çalışmalar sonucunda ortaya konulmuştur. İlk olarak daha sosyal hakların söz konusu olabilmesi için gerekli olan çalışma hayatına katılımında çoğu zaman cinsiyetine yönelik yapılan ayrımcı uygulamalarla karşılaşan kadın, yine aynı şekilde devam eden süreçte de benzer sıkıntılarla baş etmek durumunda kalmaktadır. Toplumsal rol dağılımında kadının payına düşenin bakım ve ev içi yeniden üretim faaliyetleri olduğu kabul görmüştür. Kadınların piyasada ücretli çalışma faaliyetlerine de yansıyan bu toplumsal kabulleniş istihdam edilişlerinde büyük bir sorun olarak ortaya çıkar. Çalışma hayatında işlerin kadın-erkek işi olarak ayrıştırıldığı ve kadınların toplumsal rollerine uygun belli meslekler dışında istihdam edilmesinin önünde birçok zorluklar çıkarıldığı bilinmektedir. Yine aynı şekilde kadına yakıştırılan bu meslekler işgücü piyasasında düşük statülü ve dolayısıyla düşük ücretli meslekler olarak görülmektedir. Ayrıca kadınların piyasada erkek çalışanlara göre daha fazla cinsel ve duygusal tacizlere maruz kaldığı sonucuna ulaşılmakla birlikte, kariyerde ilerleme konusunda da erkeklere göre daha fazla zorluklarla mücadele etmek durumunda kaldıkları görülmüştür. Bu konuda

cinsiyetlerine has sorunlar olan “Cam Tavan” uygulaması ve “Kraliçe Arı Sendromu” dikkat çeken unsurlar olarak ifade edilebilir.

Kadın işgücünün işgücüne katılımları yıldan yıla artmasına rağmen erkek çalışanlara göre oldukça düşük olarak ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatına katılım konusunda kadın açısından en belirleyici unsurun eğitim olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Fakat yine de her eğitim seviyesinde kadınların oranı erkek çalışanlarla kıyaslandığında geride kalmıştır. Bu duruma en fazla yüksek eğitimden daha alt seviyede eğitime sahip olanlar arasında rastlanılmaktadır. Yüksek eğitim düzeyinde dahi kadın ve erkek çalışan arasında işgücüne katılımında belirgin farklılıkların oluşu, bu durumun sadece cinsiyete dayalı ayrımcılığa dayandığına işaret etmektedir. Bunun dışında özellikle eğitim ve vasıftan yoksun kadınları çalışma hayatının dışında tutan en önemli nedenin ev işi/çocuk/yaşlı bakımı gibi kadına yüklenen sorumluluklar olduğu görülmüştür. Kadınlarda işgücüne dahil olmayanların oldukça yüksek oranlarda bakım rejimleri dolayısıyla piyasa dışında kalışları ve erkeklerde bu nedenden ötürü çalışma hayatına girmeme gibi bir durumun olmaması, ataerkil düzenin kadın açısından istihdam konusunda ortaya koyduğu olumsuzluklardan biri olmaktadır. Bununla birlikte yine kadınların yoğun şekillerde tarımsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak her türlü sosyal hak ve güvenceden uzak istihdam edildikleri sonucuna ulaşılması ve belli meslek gruplarında cinsiyet ayrımı temelinde sayılarının erkeklere göre çok düşük oluşu da elde edilen veriler arasındadır. Ataerkil toplumsal yapı içerisinde cinsiyet rolleri gereği ortaya çıkan bu tablo ile kadınların çalışma hakkı konusunda erkeklere göre daha dezavantajlı bir konumda oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer taraftan adil ücret hakkı konusunda da çeşitli sektörlerde ve meslek dallarında erkeklere nazaran haksız uygulamalara daha çok maruz kalanların kadın çalışanlar olduğu görülmektedir. Nitelikten yoksun ve düşük statülü çalışma biçimlerinde yoğun olarak çalışmanın bir uzantısı olarak görülen ücret eşitsizliği kadın çalışanların ücret hakkı konusunda durumlarını ortaya koymaktadır. Öte yandan çalışma hakkında olduğu gibi yine farklı eğitim seviyelerinde de kadının ücret açısından da durumunun değişmediği ortaya çıkmıştır. Eşit işe eşit ücret uygulamasının fiili olarak piyasada uygulanmamasının temelinde yine aynı şekilde kadına karşı cinsiyet odaklı ayrımcı uygulamalar dikkat çekmektedir.

1980'li yıllar sonrasında piyasalarda yoğun şekilde yaşanan neo liberal süreçte kuralsızlaştırma politikaları, enformel istihdamın ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Enformel istihdam ile işgücü piyasasında sosyal hakların uygulanması konusunda büyük sıkıntılar yaşanmaktadır. Çünkü enformel istihdam yapısı gereği sosyal hakların dışında kalan bir düzeni ortaya koyar. Gelişmekte olan ülkeler sınıfında yer alan Türkiye'de enformel istihdam çalışma hayatında önemli bir sorun teşkil etmektedir. Bu açıdan temel bir sosyal hak olarak kabul edilen sosyal güvenliğin, kayıt dışılığın son derece yaygın olduğu bir ortamda uygulanabilirliğinden söz etmek güçtür. Ve ülkemizde kayıt dışı çalışma konusunda cinsiyetler bazında kadınlar erkeklere göre daha dezavantajlı bir durumdadır. İstihdamda yer alan kadınların neredeyse yarısından fazlasının gerek kırsal alanda gerekse kentlerde kayıt dışı olarak faaliyet gösterdiği bilinmektedir. Her türlü sosyal güvence ve korumadan uzak çalışan bu kadınların sosyal güvenlik hakkına ulaşmaları mümkün olmamaktadır.

Diğer bir sosyal hak olarak konu edinilen sendikal örgütlenme ve faaliyetlerde, kadın çalışanların varlığından söz etmek güçtür. Sendikal alanda kadının durumu erkeklerle kıyaslandığında gerek üyelik konusunda gerekse yönetim birimlerinde oldukça düşük sayılarla ifade edilmektedir. Durumun bu şekilde gelişmesinde kuşkusuz sendikaların mevcut yapıları ve baskın erkek egemen yönetim anlayışı ile oluşturulan kadro yapısı en büyük engel olarak görülmektedir. Sendikal yönetim ve politikaların şekillenmesinde cinsiyet odaklı anlayışın izlerinin olması, kadınları sendikal haklar konusunda olumsuz bir duruma iterken, bunun yanı sıra yine kadınlarda yoğun kayıt dışı çalışma da sendikaların bu şekilde istihdama katılanlara ulaşmasında en büyük engeldir. Sendikaya üye olmanın ancak formel istihdam şekillerinde mümkün oluşu aslında bu hakka en fazla ihtiyaç duyan kesimi kapsamı dışında bırakmaktadır. Öte yandan yine cinsiyete dayalı oluşturulan toplumsal rollerde kadına yüklenen bakım sorumlulukları kadınların sendikal alanda aktif olmasının önünde olumsuz bir durum olarak ortaya çıkmıştır.

Sosyal haklar konusunda her açıdan erkek işgücüne göre dezavantajlı bir durumda olan kadın işgücünün sorunlarının çözümünde sadece yasal düzenlemeler yeterli olmamaktadır. Çünkü sorunun kaynağında asıl giderilmesi gereken en önemli engellerden birinin geleneksel toplumlarda yoğun olarak görülen toplumsal cinsiyet

rollerinin olduğu gör÷lmektedir. Yasal açıdan mevzuatta kadını çalışma hayatında koruyan ulusal ve uluslar arası birçok düzenleme olmasına rağmen, toplumda var olan köklü geleneksel değer yargıları ve cinsiyete dayalı ayrımcılık bu düzenlemelerin toplumda ve dolayısıyla çalışma hayatında gelişmesine izin vermemektedir. Toplumsal cinsiyet anlayışı ile şekillenen ve kadın işi-erkek işi olarak ayrıştırılan rollerde, kadının yerine getirdiği sorumluluklar değersizleştirilmekte ve bu çalışma hayatına da yansımaktadır. Kadının asli görevinin ev içi uğraşlar ve çocuk bakımı olduğu düşüncesi onları piyasanın erkek egemen anlayışı içerisinde ikincil konuma atmaktadır.

Kadın çalışanın sosyal haklarını elde etmesi konusunda yapılması gereken; öncelikle bu anlayışın kırılarak, piyasanın erkek odaklı çalışma düzeninden her iki cinsin çalışmasına uygun şartlara göre evrilmesidir. Bununla birlikte yasal düzenlemelerin uygulanabilirliğinin denetlenmesi ve bu bağlamda kontrollerin artırılması da özellikle kayıt dışı çalışma neticesinde sosyal haklara ulaşamayan çok sayıda kadının kapsama dahil edilmesi açısından önem arz etmektedir. Öte yandan çalışma hayatına katılımında kadının önüne çıkan cinsiyet odaklı engellerin ve tek başına yüklenmek durumunda kaldığı ev işi/çocuk bakımı gibi sorumlulukların gerek erkeklerce de gerekse devlet tarafından da üstlenilmesi gerekmektedir. Devletin sorumluluğunda kreşlerin ve bakım merkezlerinin yaygınlaştırılması bu hususta piyasaya katılmayan kadın çalışanların sorunlarının giderilmesinde alternatif bir yol olarak gör÷lmektedir. Bu açıdan sosyal politikalar da yapılacak iyileştirme ve düzenlemeler sistemli bir şekilde hayata geçirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akduran, Ö. (2012). *Hane Devlet Piyasa: Kadın Emeği ve Sosyal Politikalar Bağlamında Cinsiyetlendirilmiş Bütçe*. Sosyal Araştırmalar Vakfı. İstanbul: Kayhan Matbaacılık.
- Akgökçe N. (2006). *Küresel Ekonomi Kadının Omuzunda* Petrol iş- Kadın. 21, 14-19
- Akın, F. (2006). *1924 Anayasasının Modernleşme Açısından Anlamı*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Atatürk Özel Sayısı. 8,3, 1-12.
- Aktay, N., K. Arıcı ve T. Kaplan. (2006). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Algan, B. (2006). *Ekonomik Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması*, Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.
- Ana Britannica Genel Kültür Ansiklopedisi. (1990). C.11, İstanbul: Ana Yayıncılık Hürriyet Gazetesi.
- Ana Britannica Genel Kültür Ansiklopedisi. (1993). C.13, İstanbul: Ana Yayıncılık Hürriyet Gazetesi.
- Ana Britannica Genel Kültür Ansiklopedisi. (1993). C.18, İstanbul: Ana Yayıncılık Hürriyet Gazetesi.
- Ana Britannica Genel Kültür Ansiklopedisi. (1993). C.19, İstanbul: Ana Yayıncılık Hürriyet Gazetesi.
- Anayurt, Ö. (2003). *1924 Anayasası'nda Temel Hak ve Hürriyetler*. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 7,1.2, 2-7.
- Andersen, G. E. (2006). *“Toplumsal Riskler ve Refah Devletleri”* Sosyal Politika Yazıları, A. Buğra ve Ç. Keyder. (drl). İletişim yayınları.
- Aydın, M. (2006). *Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sendika Özgürlüğü*. Tuhis.20.1-2, 1-34.
- Bakırcı, K. (2010). *“Türk Hukukunda İş ve Aile Sorumluluklarının Uzlaştırılması: Uluslar arası Hukuk ve AB Hukuku Çerçevesinde Bir Değerlendirme”*, Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları. İ. İlkaracan. (drl). İstanbul: İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi.
- Balkır, Z. G. (2009). *Türk Anayasa Yargısında Sosyal Hakların Korunması*. Ankara: Kuban Matbaacılık.
- Balkır, Z. G. (22-23 Ekim 2009a). *Küreselleşmenin Ekonomik Özgürlüklere Yansımaları: Sosyal Hakların Daraltılması*. I. Uluslar arası Sosyal Haklar Sempozyumu. Antalya.

- Bauman, (2011). *Çalışma Tüketecilik ve Yeni Yoksullar*. U. Omay (aktr) Sosyal Haklar Kısa ve Eleştirel Bir Bakış, Beta Basım Yayım. 1.baskı İstanbul (orijinal baskı tarihi 1999)
- Baypınar, B. (2003). *İşyerinde Cinsel Taciz*. İş Güç Dergi, 2-5.
- Berber, M. ve B. Yılmaz Eser. (2008). *Türkiye' de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz*. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 10. 2.
- Biçerli, K. ve M. Özer. (2003-2004). *Türkiye' de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi*. Sosyal Bilimler Dergisi.
- Budak, G. ve E. Mayatürk. (2008). *Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Negatif Ayrımcılık Üzerine Bir Araştırma*. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 10. 1, 6-10.
- Bulut N. (2003). Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 52. 2, 173-177.
- Bulut, N. (2009). *Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar*. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Churchill, R. R. and U. Khaliq. (2004). *The Collective Complaints System of the European Social Charter: An Effective Mechanism for Ensuring Compliance with Economic and Social Rights*. 15.3, 417-456.
- Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi. (1983). C.1, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Çakır, Ö. (2008). *Türkiye' de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 31-38.
- Çeçen, M. (2009). *Adil Ücret Hakkı Açısından ASS ve Türkiye*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
- Çetin, E. (2008). *1982 Anayasasında Sosyal Haklar ve Avrupa Sosyal Şartına Dair Spesifik Sorunlar*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- Çetin, H. (2002) *Liberalizmin Tarihsel Kökenleri*. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 3. 1, 79-96.
- Dilik, S. (1985). *Atatürk Döneminde Sosyal Politika*. 40, 1, 94-102.
- Dingeç, E. (2010). *Osmanlı Toplumunda Kadınların Üretime Katkıları*. History Studies. 2.1.
- Duman, T., N. Yavuz ve N. Karakaya. (2010). *İnsan Hakları ve Demokrasi Vatandaşlık Bilgisi*, Ankara: Data Yayınları.
- Engin, F. (18-19. Ekim 2012). *Bir Grev İncelemesi: 1990-1991 Zonguldak Grevi*. IV. Sosyal Haklar Uluslar arası Sempozyumu. Muğla, 195-205.

- Ercan, F. ve Ş. Özar. (2000). *Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış*. Toplum ve Bilim Dergisi. 86.
- Erdal, S. (2012). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti Uygulamaları Açısından İsveç Modelinin Değerlendirilmesi*. Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi SBE.
- Erdut, T. (2005). *İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü*. Çalışma ve Toplum. 3, 33-39.
- Ersinadım, H. (2012). *1961 Anayasası’ndan Bugüne Sendikaların Sosyal Faaliyetlerinin Hukuki Çerçevesi*. Kamu İş Dergisi. 12. 4, 55-99
- Freeman, M., (2008). *İnsan Hakları Disiplinler arası Yaklaşım*. Koca, A. E.,A. Topçubaşı (çev.), Ankara: Birleşik Yayınları
- Gözübüyük, Ş. (1992). *İnsan Hakları Kurallarının İç Hukukta Uygulanması*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayınları.
- Green, A. (2009). *Successful Globalisation, Education and Sustainable Development*. 29.2.
- Gülmez, M. (1990). *Avrupa Sosyal Şartına Genel Bir Bakış ve Türkiye*. Todaye İnsan Hakları Yıllığı. 12.1, 91-124.
- Gülmez, M. (2007). *Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı*, Çalışma ve Toplum, 2007/1
- Gülmez, M. (2008). *Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?* Çalışma ve Toplum,18.
- Güneş, F. (2011). *Farklı Emek Kategorileri Açısından Kadın Yoksulluğu*. Çalışma ve Toplum. 2.
- Hablemitoğlu, H. (22-23 Ekim 2009). *Medyatik Hayırseverlik ve Muhafazakar Popülizm Kışkıracında “Sosyal Haklar.”* I. Uluslar arası Sosyal Haklar Sempozyumu. Antalya, 105-112.
- Hablemitoğlu, Ş. (2004). *Kadınlara Dair Birkaç Söz Toplumsal Cinsiyet Yazıları*. İstanbul: Birharf Yayınları.
- Hırata, H., F. Laborie, H. Doare ve D. Senotier. (2009). *Eleştirel Feminizm Sözlüğü*. G. A. Savran (çev.), İstanbul: Kanat Kitap (orijinal baskı tarihi 2004)
- Huber, E.R. *Modern Endüstri Toplumunda Hukuk Devleti ve Sosyal Devlet*. T. Ansay (çev.), Ankara (orijinal baskı tarihi 1970) 27.3
- İlkkaracan, İ. (2010). *“Uzlaştırma Politikalarının Yokluğunda Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri”*, Emek Piyasasında Toplumsal

Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları. İ. İlkaracan. (drl). İstanbul: İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi.

- Kara, B. (2008). *Sosyal Haklar ve Özel Olarak Korunması Gereken Kişiler*, Doktora Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi SBE.
- Karadeniz, O. (2011). *Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik*. Çalışma ve Toplum. 2.
- Kaya, M. Ö. (2013). *Türkiye’de Sendikalı Kadın İşçilerin Sendikalara Yönelik Değerlendirme-Tutum ve Davranışları*, Çalışma Ortamı Dergisi, 129.
- Kayhan, N. (2005). *Türkiye ‘de Kadın İşgücü İstanbul İmalat Sektöründeki Çalışma Şartları ve Kayıt dışı İstihdam*. TÜHİS.
- Kayhan, N. (2005). *Türkiye’de Kadın İşgücü: İstanbul İmalat Sektöründeki Çalışma Şartları ve Kayıt dışı İstihdam*. TÜHİS.
- Kaypakoğlu, S. (2003). *Toplumsal Cinsiyet ve İletişim*. İstanbul: Naos Yayıncılık.
- Koca, B. (2011). *Çalışma Hayatı ve Kadın*. İnönü Üniversitesi Sağlık Meslek Yüksek Okulu Dergisi. 3.
- Kocacık, F.ve V. B. Gökkaya. (2005). *Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları*. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 6. 1.
- Koray, M. (1992). *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri Kadının Ücretli Çalışması ve Önemi*. Anne İdaresi Dergisi. 25. 1, 95-99
- Koray, M. (2000). *Sosyal Politika*. Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları
- Koray, M. (2005). *Görölmek İstenmeyen Gerçek, Sosyal Refah Politikaları ve Demokrasi İlişkisi*, Çalışma ve Toplum
- Küçükkalay, M. (1998). *Türkiye’ de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler* Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi. 3,
- Lastik- İş. (2003-2007). 25. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu. İstanbul. DİSK
- Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri: 1850-1920 Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Makal, A. (2001). *Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi. 56. 2.
- Makal, A. (2010). *Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği*. Çalışma ve Toplum. 2, 17-20

- Makal, A. ve G. Toksöz. (2012). *Toplumsal Cinsiyet Dizisi: Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.
- Millioğulları Kaya, Ö. (2013). *Türkiye’de Sendikalı Kadın İşçilerin Sendikalara Yönelik Değerlendirme Tutum ve Davranışları*. Çalışma ortamı Dergisi. 129.
- Mütevellioğlu N. (22-23 Ekim 2009). *Emeğin Meta Niteliğinin Sınırlandırılması ve Sosyal Haklar*. . I. Uluslar arası Sosyal Haklar Sempozyumu. Antalya, 141-152.
- Mütevellioğlu N. ve R. Bato. Çizel.(4-5-6 Kasım 2010). *İşsizlik ve Sosyal Haklar: Bir Alan Araştırmasının Bulguları*. , II. Uluslar arası Sosyal Haklar Sempozyumu. Denizli, 279-298.
- Omay, U. (2011). *Sosyal Haklar Kısa ve Eleştirel Bir Bakış*. 1.Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Öğün, A. ve A. Özaman. (1998). *Türkiye’de Kadın Sendika İlişkisi Sendikalaşma ve Örgüt İçi Temsil*. Ankara: Oleyis Yayınları.
- Önder, N. (2013). *Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü*. ÇSGB Dergisi. 1. 1, 37-46
- Örücü, E. R. Kılıç ve T. Kılıç, (2007). *Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği*. Yönetim ve Ekonomi. 14. 2.
- Özçatal, Ö. (2009). *Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo Demografik ve Kültürel Faktörler*. Uluslar arası Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi: Kongre Bildirileri. 1, Sakarya.
- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. 2. Baskı. İstanbul Tic. Odası: Entegre Matbaacılık.
- Özkaplan, N. (1994). *Sendikalar ve Ekonomik Etkileri: Türkiye Üzerine Bir Deneme*. 1. Basım. İstanbul: Kavram Yayınları.
- Özkul, Z. (2011). *Türk Anayasal Düzeninde ve Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmelerinde Grev Hakkı*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- Özpolat A. ve M. Yıldırım. (2009). *In Developing Countries, Relationship between Women’s Education and Growth*. Anadolu International Conference in Economics. Eskişehir.
- Öztürk, M. ve B. I. Çetin. (2012). *Dünyada ve Türkiye’ de Yoksulluk ve Kadınlar*. Journal of Yaşar University.
- Peker, A. E. ve Y. Kubar. (2012). *Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış*. Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi. 14. 2. 174-177.

- Rudolf, H. E. (1970). *Modern Endüstri Toplumunda Hukuk Devleti ve Sosyal Devlet*. T. Ansay (çev.) Ankara Üniversite. Hukuk Fakültesi. 27. 3.
- Sander, O. (2000). *Siyasi Tarih İlkçağlardan 1918'e*. 8. Basım. Ankara: İmge Yayınevi.
- Sarieloğlu, J. (2011). *Kadın Çalışmaları El kitabı, Çalışan Kadınlar: Hakları ve Yasal Düzenlemeler*. Hak iş Kadın Komitesi.
- Sayar Özkan, G. ve B. Özkan. (2010). *Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma*. Çalışma ve Toplum. 1.
- Seçer, B. (2009). *Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algularının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi*. Çalışma ve Toplum. 4.
- Seven, M. ve A. Engin. (2009). *Türkiye'de Kadının Eğitimi Alanındaki Eşitsizlikler* Uluslar arası Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi: Kongre Bildirileri. 3. Sakarya.
- Seyyar, A. (2008). *Sosyal Siyaset Terimleri Ansiklopedisi*. 2. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Solmaz, C. (2003). *Çalışma Hayatı, Kadın İşgücü ve Kadın Girişimciler*. İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu. Muğla, TİSK
- Sosyal İş Sendikası. (2010). 8 Mart'ın 100. Yıldönümünde Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emegi ve İstihdam Raporu.
- Soysal, T. (2006). *Uluslar arası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler*. Kamu-iş. 8. 4.
- Şahin, A. (2010). *Ulusal üstü İnsan Hakları Hukukunda Ekonomik Sosyal ve Kültürel Hakların Niteliği Bağlamında Sağlık Hakkının Kapsamı Üzerine Bir İnceleme*. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 59.4.
- Şahin, S. ve M. Türk. (2009). *Çalışanlarda Psikolojik Şiddet Algılaması ve Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi. 13. 1.
- Şen, M. (2002). *Tanzimat Öncesi (Klasik Dönem) Osmanlı Devleti'nde Sosyal Güvenlik*. <http://www.e-akademi.org/makaleler/msen-1.htm> (11.11.2013)
- Şenkal, A.(2005). *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*. 1.Basım. İstanbul: Alfa yayınları 1.basım
- Talas, C. (1981). *Sosyal Haklar ve Türk Anayasalarında Sosyal Hakların Evrimi*. 3-4, 1, 38-75.
- Talas, C. (1997). *Toplumsal Politika*. Ankara: İmge Yayınları

- Taşgın, Şahin, N. (2010). *Refah Devleti ve İnsan Hakları Açısından Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma*. Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.
- Tisk yayınları. (2008). *OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler*.
- TİSK. (2006). Kadın İstihdamı Zirvesi, İstanbul Conrad Otel.
- Toksöz, G. (28. Nisan 1999). Türkiye’de Kadın İşgücü Semineri I-II. Bursa, TİSK,
- Toksöz, G. ve Erdoğan S. (1998). *Sendikalı Kadın Kimliği*. İmge kitapevi
- Tufan, B. Ö. Sayar ve G. Koçyıldırım. (22-23 Ekim 2009). *Sosyal Bir Hak Olarak Sosyal Hizmet*. I. Uluslar arası Sosyal Haklar Sempozyumu. Antalya.
- Tuna, G. (22-23 Ekim 2009). *Sosyal Hakların Analizi*. I. Uluslar arası Sosyal Haklar Sempozyumu. Antalya.
- Turan, G. (1996). *Türk Anayasalarında Sosyal Hakların Gelişimi ve Yorumu*. *Todaie İnsan Hakları Yıllığı*. 17.1, 103-120.
- Turan, G. (2010). *1982 Anayasasının Sosyal İçeriği ve Avrupa Sosyal Hukukuna Uyum*. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi Bilig*. 55, 165-176.
- Urhan, B. (2009). *Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri, Çalışan Kadın Örgütlenmeleri*. *Çalışma ve toplum* 2, 85-90.
- Urhan, B. (2012). *Yeni Sendikalar Yasası Yürürlükte: Kadınlar İçin Değişen Bir şey Yok*. *Petrol iş Kadın*. 44, 21.
- Urhan, B. ve N. Etiler. (2011). *Sağlık Sektöründe Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi*. *Çalışma ve Toplum*. 2.
- Uşen, Ş. ve M. G. Delen. (2011). *Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri İstanbul Örneği*. *Kamu- iş*. 11.4.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2009). *Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek*. *Çalışma ve Toplum*. 2 .
- Ünlütürk. Ulutaş, Ç. ve Z. Pala. (18-19. Ekim 2012). *Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye’de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. IV. Sosyal Haklar Uluslar arası Sempozyumu. Muğla, 293-310.
- White, J. B.(1999). *Para ile Akraba*. A. Bora (çev.), İstanbul: İletişim Yayınları (orijinal baskı tarihi 1994)
- Yumuşak, İ. G. ve P. Gülter. (2009). *Kadın Eğitiminin İktisadi Analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yücesoy, Y. (22-23.Ekim 2009). *Sosyal Devletten Yeni Liberal Devlete Çalışanların Sosyal Hakları ve Devletin İşlevlerinde Değişim*. I. Uluslar arası Sosyal Haklar Sempozyumu. Antalya, 390-401.

www.sosyalhizmetuzmani.org/insanhaklaribakisi.doc (08.11.2013)

<http://issuu.com/petroliskadin/docs/sayi21/2> (01.01.2014).

<http://marksist.net/KAD/Kadin%20ve%20Kapitalizm.htm> (05.12.2013)

<http://sorular.rightsagenda.org/soru-cevap/?g=5> (15.11.2013)

<http://sosyalistfeministkolektif.org/kadin-emegi/50-kadin-emegi/443-yeni-sendikalar-yasasi-ve-kadinlar.html> (08.04.2014)

http://tisk.org.tr/tr/eyayinlar/289_oecd_ulkelerinde_kadinlar/pdf_289_oecd_ulkelerinde_kadinlar.pdf (25.12.2013)

<http://tiskweb.com/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1100> (04.12.2013)

<http://www.bianet.org/bianet/emek/121405-kadinlar-sendikalarda-cinsiyetcilige-karsi-orgutlendi> (09.04.2014)

<http://www.bianet.org/kadin/emek/120489-sendikalarda-kadinlar-da-var-ama> (09.04.2014)

http://www.ipsala.gov.tr/bolum_sayfa_goster.asp?SayfaID=109 (16.12.2013)

http://www.kizilcik.org/index.php?option=com_content&view=article&id=438:cok-sorunlu-bir-iliski-kad-nlar-ve-sendikalar&catid=98&Itemid=5 (08.11.2013)

http://www.maydanis.com.tr/may.php?syf=34&haber_id=36 (13.01.2014)

<http://www.sosyalistfeministkolektif.org/mutfak-cadilari/calismak-istiyoruz-ama-esnek-degil/431-neoliberalizm-enformellesme-ve-kadin-emegi> (11.10.2013)

<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (21.10.2013)

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do;jsessionid=QSyFTFLQg8hGzPQRncxWzdy7x2zhQcdwQyCBhRj3TXLlbMh3Vd4!-1841607899?id=13458> (10.04.2014)

<http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C14S22007/EORKTK.PDF> (08.12.2013)

<http://yayin.todaie.gov.tr/yazar.php?Yazar=1045> (27.11.2013)

ÖZGEÇMİŞ

Hanife Candır, 17.01.1985 yılında doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini İstanbul'da tamamladı. 2004 yılında Kocaeli Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde eğitimine hak kazandı. Mezun olduğu 2009 senesinde, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilim dalında Yüksek Lisans eğitimine başladı. Yüksek Lisans eğitimi sırasında iki eğitim dönemi olmak üzere İrlanda'da dil konusunda tecrübe kazandı. Halen yüksek lisans eğitimini sürdürmektedir.