

T.C.  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİMDALI  
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

# **AYRIMCILIĞA İLİŞKİN ULUSAL VE ULUSLARARASI DÜZENLEMELER**

CEYHUN DEMİRKOLLU

Danışman:

**YRD. DOÇ. DR. SERKAN ODAMAN**

2007



T.C.  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİMDALI  
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

# **AYRIMCILIĞA İLİŞKİN ULUSAL VE ULUSLARARASI DÜZENLEMELER**

CEYHUN DEMİRKOLLU

Danışman:

**YRD. DOÇ. DR. SERKAN ODAMAN**

2007

## Yemin Metni

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Ayrımcılığa İlişkin Ulusal Ve Uluslararası Düzenlemeler” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Ceyhun DEMİRKOLLU

İmza

## YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

### Öğrencinin

**Adı ve Soyadı** : Ceyhun DEMİRKOLLU  
**Anabilim Dalı** : Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilimdalı  
**Programı** : İnsan Kaynakları  
**Tez Konusu** : Ayrımcılığa İlişkin Ulusal Ve Uluslararası Düzenlemeler  
**Sınav Tarihi ve Saati** :

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün ..... tarih ve ..... Sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliğinin 18.maddesi gereğince yüksek lisans tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini ..... dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI	O	OY BİRLİĞİ ile	O
DÜZELTME	O*	OY ÇOKLUĞU	O
RED edilmesine	O**	ile karar verilmiştir.	

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır. O\*\*\*  
Öğrenci sınava gelmemiştir. O\*\*

\* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.  
\*\* Bu halde adayın kaydı silinir.  
\*\*\* Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

	Evet	
Tez burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir.		O
Tez mevcut hali ile basılabilir.		O
Tez gözden geçirildikten sonra basılabilir.		O
Tezin basımı gerekliliği yoktur.		O

### JÜRİ ÜYELERİ

### İMZA

.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red	.....
.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red	.....
.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red	.....

## ÖZET

### AYRIMCILIĞA İLİŞKİN ULUSAL VE ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

DEMİRKOLLU, Ceyhun

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

İnsan Kaynakları Programı

Yüksek lisans tezi

Bu tezin amacı, genel olarak Temel Eşitlik Yasaları, Türkiye uygulamaları ve ilgili mevzuat; özel olarak ise Türk İş Kanunu'nun 12. maddesinde yer alan Eşit İşlem Görme Borcu kavramı çerçevesinde, işverenler tarafından işçilere uygulanan ayrımcılıkları incelemektir. Bu araştırmanın temel sorusu Ayrımcılıktır. Bu çerçevede, ilk ayrımcılık kavramının ne anlama geldiği, temel eşitlik yasalarında konunun nasıl işlendiği, Türkiye'de ayrımcılıkla ilgili yasal düzenlemeler ve Anayasa ve Avrupa Birliği'nin konu ile ilgili bakışı irdelenecektir.

Anahtar kelimeler: ayrımcılık, insan hakları, pozitif ayrımcılık, eşitlik, küreselleşme.

**ABSTRACT**

**NATIONAL AND INTERNATIONAL REGULATIONS RELATED TO THE  
DISCRIMINATION**

**DEMİRKOLLU, Ceyhun**

**Dokuz Eylul University**

**Institute Of Social Sciences**

**Labour Economics and Industrial Relations**

**Master of Arts, Human Resources**

**The aim of this thesis is to analyze the basic Equality regulations, the implementation of these regulations in Turkey and the related legislation in general: and to analyze the kinds of discrimination of the employers against the employees within the framework of the concept of Equal Treatment clause in Article 12 of the Turkish Labor Law, in specific. Within this perspective, the meaning of discrimination, how discrimination is treated in the basic Equality regulations, the Turkish legal regulations and the Constitution in view if discrimination, and European Union's view on the subject, will be examined.**

**Key words: discrimination, positive discrimination, equality, human rights, globalization.**

YEMİN METNİ	II
TUTANAK	III
ÖZET	IV
ABSTRACT	V
İÇİNDEKİLER	VI
KISALTMALAR	X
GİRİŞ	XI

## BİRİNCİ BÖLÜM

1. AYRIMCILIK	1
1.1. Kavramsal Çerçeve	4
1.2. Çalışma Yaşamında Adaletsizlik Ve Ayrımcılık	5
1.2.1. İçselleştirilen Kalıp Yargılar	5
1.2.2. Çalışma Yaşamı Ve Kadına Yönelik Ayrımcılık	7
1.2.3. İstihdamda “Eşitlik” Teorisi	9
1.2.4. Karşılıklı Adalet	10
1.2.5. Geçmişten Günümüze İnsan Kaynakları	11
1.2.6. İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Adalet, Eşitlik, Etik, Ayrımcılık	13
1.2.7. İnsan Kaynakları Seçim Sürecinde Ayrımcılık	17
1.2.7.1. Seçme İşlemleri	17
1.2.7.2. Seçim Kararı Vermek	20
1.3. Eşit İşlem Görme Borcu Kavramı	21
1.3.1. Genel Olarak	21
1.3.2. Eşit İşlem Görme Borcunun Esasları	23
1.3.3. Genel Olarak Türk Hukuku’nda Eşit İşlem Görme Borcu	23
1.3.4. Türk İş Kanunu’nda Eşit İşlem Görme Borcu	24
1.3.5. Uygulamada Eşit İşlem Görme Borcu	26
1.3.5.1. İşçinin İşe Alınmasında	27
1.3.5.2. Yönetim Hakkı	28
1.3.5.3. Ücretlerde	28
1.3.5.4. İşverenin İsteğe Bağlı Özel Edinimlerinde	29
1.3.5.5. Hizmet Akdinin Feshinde	30
1.4. Cinsiyet Ayrımcılığı	30
1.5. Sendikal Ayrımcılık	33
1.6. İşe Alımlarda Okul Ayrımcılığı	34
1.7. Eşit İşlem Görme Borcuna Aykırılık Ve Sonuçları	37
1.7.1. Hukuki Yaptırım	37
1.7.2. İspat Yükü	38

## İKİNCİ BÖLÜM

2. POZİTİF AYRIMCILIK	41
2.1. Pozitif Ayrımcılık Kavramı	41
2.1.1. Pozitif Ayrımcılığın Tarihsel Gelişimi	44
2.2. Ayrımcılık Türlerine İlişkin Örnekler	45
2.2.1. Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	45

2.2.1.1.	Türkiye’de Çalışan Kadın	46
2.2.1.2.	Türkiye’de Yönetici Kadın	47
2.3	Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Alanları	48
2.3.1	Mesleklere Yönlendirmede Ayrımcılık	48
2.3.2.	Örgütsel Kaynak Ve Olanakların Paylaştırılmasında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	49
2.3.3.	Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Nedenleri	50
2.4.	Çalışma Yaşamında Özürlülere Yönelik Ayrımcılık	52
2.5.	Ayrımcılık Ve Türkiye	53
2.5.1.	Azınlıklar Sorunu	54
2.5.2.	Müslüman Olmayan Dini Gruplar Ve Hoşgörüsüzlük	55
2.6.	Yeni İletişim Araçları Ve Irkçılık	56
2.7.	Ayrımcılığa Dair Yasal Mevzuat	56
2.7.1.	Öneriler	58
2.7.2.	Yasama	59
2.7.3.	Yürütme	59
2.7.4.	Yargı	60

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.	TEMEL EŞİTLİK YASALARI	61
3.1.	1964 İnsan Hakları Yasası- Civil Rights Act (CRA)	61
3.2.	1970 Eşit Ücret Yasası- Equity Pay Act (EPA)	62
3.3.	1972 Eşit İstihdam Hakları Yasası- Equity Employment Opportunity Act (EEOA)	62
3.4.	1975 Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası- Sex Discrimination Act (SDA)	63
3.5.	1976 Irksal İlişkiler Yasası- The Race Relations Act (RRA)	64
3.6.	1978 Hamile Ve Çocuklu Kadınlarla İlgili Yasa- Pregnancy Discrimination Act (PDA)	65
3.7.	1989 İstihdam Yasası- Employment Act (EA)	65
3.8.	1995 Engellilik Ayrımcılığı Yasası-Disability Discrimination Act (DDA)	65
3.9.	1996 İstihdam Hakkı Yasası-Employment Rights Act (ERA)	66
3.10.	2000 Irksal İlişkiler Değişikler Yasası-Race Relations Amendment Act (RRAA)	67
3.11.	2000 Kısmi Zamanlı Çalışanlarla İlgili Düzenlemeler-Part Time Worker Regulations	67
3.12.	2002 İstihdam Sözleşmesi- Employment Act (EA)	68
3.13.	2002 Belirli Süreli Çalışanlarla İlgili Düzenlemeler-Fixed-Term Regulations	68
3.14.	2002 Esnek Çalışma Düzenlemeleri-Flexible Working (Eligibility & Procedure) Regulations	68
3.15.	2003 İstihdam Eşitliği- Dini İnançlar İle İlgili Düzenlemeler - Religion And Belief Regulations Discrimination Legislation	68
3.16.	2003 İstihdam Eşitliği-Cinsel Yönelimlerle İlgili Düzenlemeler- Sexual Orientation Regulations	69
3.17.	Uluslararası Mekanizmaların Eşitliğe İlişkin Düzenlemeleri	70
3.17.1.	Birleşmiş Milletler Eşitlik Düzenlemeleri	70
3.17.2.	BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi- Universal	70

	Declaration Of Human Rights (UDHR)	71
3.17.3.	1965 Irk Ayrımcılığının Her Biçimiyle Ortadan Kaldırılması Hakkında Sözleşme - International Convention On The Elimination Of All Forms Of Racial Discrimination (ICERD)	72
3.17.4.	1952 BM Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme	73
3.17.5.	1966 İkiz Sözleşmeler	75
3.17.6.	Kişisel Ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme - International Covenant On Civil And Political Rights	74
3.17.7.	Ekonomik, Sosyal Ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme-International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights	74
3.17.8.	BM Kadın Konferansları	77
3.17.8.1.	1975 Birinci Dünya Kadın Konferansı-Mexico City	77
3.17.8.2.	1980 İkinci Dünya Kadın Konferansı-Kopenhag	77
3.17.8.3.	1985 Üçüncü Dünya Kadın Konferansı-Nairobi	77
3.17.8.4.	1995 Dördüncü Dünya Kadın Konferansı-Pekin Deklarasyonu	78
3.17.8.5.	1979 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi-Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women (CEDAW)	79
3.18.	1993 BM Ulusal Veya Etnik, Dilsel Veya Dinsel Azınlıklara Mensup Olan Kişilerin Haklarına Dair Bildiri	83
3.19.	Avrupa Birliği-Avrupa Konseyi Eşitliğe İlişkin Düzenlemeleri	83
3.19.1.	1950 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi(AİHS)	85
3.19.2.	1957 Roma Antlaşması	86
3.19.3.	1961-Avrupa Sosyal Şartı	87
3.19.4.	1975 Helsinki Nihai Senedi	89
3.19.5.	1985 Avrupa Tek Senedi- Single European Act(SEA)	90
3.19.6.	1989 Topluluk Sosyal Şartı: (İşçilerin Temel Sosyal İlişkin Topluluk Şartı )	91
3.19.7.	1997 Avrupa Bakanlar Konferansı-Kadın Erkek Eşitliği Deklarasyonu	91
3.19.8.	1997 AB 1. İş Zirvesi	91
3.19.9.	1998 Ulusal Azınlıkların Korunmasına Dair Çerçeve Sözleşmesi	92
3.19.10.	1999 Amsterdam Antlaşması	93
3.19.11.	2000 AB Temel Haklar Şartı	93
3.19.12.	2002 Malta Deklarasyonu	94
3.19.13.	Eşitliğe İlişkin ILO Sözleşmeleri	94
3.19.14.	1944 Filadelfiya Bildirgesi	98
3.19.15.	1977 ÇokUluslu İşletmeler Ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi	98
3.19.16.	Çalışma Yaşamında Temel İlke Ve Haklar Bildirgesi	99
	<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM</b>	
4.	TÜRKİYE'DEKİ EŞİTLİK DÜZENLEMELERİ	100

4.1.	Anayasa	100
4.2.	2002 Medeni Kanun	102
4.3.	2004 Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun	103
4.4.	2005 Türk Ceza Kanunu	104
4.5.	2005 Engelli Hakları İle İlgili Yasa	104
4.6.	4857 SAYILI İŞ KANUNU	106
4.7.	SENDİKALAR KANUNU	112
4.8.	Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu	113
4.9.	657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	113
4.10.	2820 Sayılı Siyasi Partiler Kanunu	114
4.11.	1739 Sayılı Milli Eğitim Kanunu	114
4.12.	2547 Yüksek Öğretim Kanunu	115
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM</b>		
5.	ÇALIŞMA YAŞAMINDA DOKTRİNER ÇÖZÜM BEKLEYEN AYRIMCILIK SORUNLARI	116
5.1.	AB'nin Bakışı	116
SONUÇ		119
KAYNAKÇA		122

## **KISALTMALAR**

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>AİHS</b>	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>CEDAW</b>	: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
<b>CRA</b>	: İnsan Hakları Yasası
<b>EA</b>	: İstihdam Sözleşmesi
<b>DDA</b>	: Engellilik Ayrımcılığı Yasası
<b>ICERD</b>	: Irk Ayrımcılığının Her Biçimiyle Ortadan Kaldırılması Hakkında Sözleşme
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>PDA</b>	: Hamile Ve Çocuklu Kadınlarla İlgili Yasa
<b>RRAA</b>	: İrksal İlişkiler Değişikler Yasası
<b>SDA</b>	:Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası
<b>SEA</b>	:Avrupa Tek Senedi
<b>TCK</b>	:Türk Ceza Kanunu
<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu,
<b>UDHR</b>	: BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

## GİRİŞ

İnsan hakları insanların sadece insan olmaları nedeniyle sahip oldukları haklardır. Bazı insanlar sahip oldukları özelliklerden ötürü toplumsal alanlarda dışlanmaktadır. Diğer bir deyişle ayrımcılık insanların diğer insanlardan farklı oldukları durumlarda ortaya çıkmaktadır ve bu farklılıklar üzerinde şekillenmektedir. Sadece farklı cinsiyete sahip olma nedeniyle ayrımcılığa maruz kalılabileceği gibi farklı bir ırktan olmak, farklı dine inanmak ya da cinsel yönelimlerinin diğerlerinden farklı olması ile de maruz kalılabilmektedir. Görüldüğü gibi ayrıma neden olan unsurların temelini farklılık olgusu oluşturmaktadır.

İnsanların haklarına sahip çıkmak adına farklı insanların eşit yaşam koşullarında yaşaması için tarih boyunca yasal düzenlemeler yapılmıştır. İnsan Hakları ile ilgili 1215 Magna Carta (Büyük Özgürlük Fermanı) dan günümüze kadar birçok evrensel ve bölgesel sözleşmenin, anayasanın, ulusal yasaların içinde düzenlemeler yer almakta ve insanların haklarından eşit bir şekilde yararlanması sağlanmaya çalışılmaktadır. Ayrımcılığın yasaklanması, eşitliğin teşvik edilmesi ve nihayetinde eşitliğin sağlanması adına ayrımcılığa maruz kalanlara pozitif ayrımcılık yapılması gibi ulusal ve uluslararası boyutta büyük çabalar harcanmaktadır. Diğer bir deyişle farklılıklarından dolayı ayrımcılığa maruz kalanların farklılıkları onlar için avantaj haline getirmeye çalışılmaktadır. Birleşmiş Milletler(BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Avrupa Birliği(AB) gibi uluslararası mekanizmalar üyelerini ayrımcılığın önlenmesi ve eşitliğin sağlanması doğrultusunda yasalar çıkarmaya ve özel önlemler almaya teşvik etmektedir.

Bu çalışmada tarihten günümüze farklı insanların eşitliğini sağlamaya yönelik hazırlanmış yasal düzenlemelere yer verilmiştir. Birinci bölümde ayrımcılık ve

pozitif ayrımcılık kavramları tanımlanmış, ikinci ve üçüncü bölümde uluslararası eşitlik yasalarına yer verilmiş, dördüncü bölümde Türkiye’de uygulanan eşitlik düzenlemeleri irdelenmiştir, son bölümde ise çalışma yaşamında doktriner çözüm bekleyen bazı ayrımcılık sorunları genel bir şekilde ele alınmıştır.

## 1. AYRIMCILIK

İnsan olarak hepimizin değiştirebileceği özellikleri olduğu kadar, değiştiremeyeceği özellikleri de vardır. Ayrımcılık kavramı, bu doğuştan sahip olduğumuz özellikler temelinde ortaya çıkmaktadır.<sup>1</sup>

Ayrımcılık, sadece sahip oldukları kimlik ya da inançlarından ötürü belli insanların veya grupların tüm insan haklarını sistematik bir biçimde yok saymaktır.<sup>2</sup> Ayrımcılık, kurbanı bir insan olarak değil, bir nesne olarak gördüğünden, zalimce davranılmasına müsaade ederek işkence için yolu açar.

Ayrımcılık aynı zamanda, ırkçı saldırılar, kadınlara karşı ev içi şiddet ve nefret suçları gibi, genel olarak toplumdaki belli gruplara uygulanan şiddet eylemlerine karşı, kanunların eşit korumasını vermemek anlamına gelir.<sup>3</sup>

Bu bağlamda ayrımcılık kavramı, insan haklarını meydana getiren temel değerlere topyekûn yapılmış bir saldırı olarak tanımlanabilir. Bunu anlamak için 20. yy Dünya tarihine kısaca bakmak yeterli olmaktadır. 2. Dünya Savaşında 6 milyon Yahudi ve kayıtları düzenli tutulmadığı için bilinmeyen sayıda Roman halkının katledilmesinin ardından, 1990'ların hemen ilk yarısında, eski Yugoslavya'da 250 bin kişinin, Ruanda da ise 500 bin kişinin savaş ve etnik temizlik sonucu yok olması, ayrımcılığın geçen yüzyıl boyunca yarattığı yıkımın en somut örnekleridir.

---

<sup>1</sup> <[www.insankaynaklari.com](http://www.insankaynaklari.com)> , Erişim Tarihi: 12.08.2006

<sup>2</sup> <<http://www.rightsagenda.org/main.php?id=16>> , Erişim Tarihi: Kasım 2006

<sup>3</sup> "Take A Step To Stamp Out Torture"; Chapter 2: Discrimination: fertile ground for torture, 37, Amnesty International, First published in 2000 by Amnesty International Publications, WC1X 0DW United Kingdom. <<http://web.amnesty.org/library/eng-313/reports&start=871>> , Erişim Tarihi: Aralık 2006

Yukarıdaki tanımlamayı daha dar anlamda ele alırsak ,ayrımcılık, farklılıkları dolayısı ile çeşitli insan gruplarının (etnik ya da dinsel azınlıkların, yoksulların, kadınların), “vatandaşların” sahip olduğu hakları kullanmalarının engellenmesi veya sınırlandırılmasıdır. Daha 1789’da Fransız Devrimi’ni takip eden İnsan Hakları ve Yurttaşlık Bildirisi ile tüm insanların eşit olduğu ve farklılıklarından dolayı ayrımcılığa uğratılmayacakları kabul edilmiştir. 19. yüzyıl boyunca yaşanan toplumsal mücadelelere eşitlik ilkesi yol göstermiş ve hatta kadınlar da bu ilkeye dayanarak erkeklerle eşit haklara ve şansa sahip olmak için mücadele etmişlerdir. 1948’de ilan edilen Birleşmiş Milletler Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi de “ Tüm insanlar onur ve haklar açısından eşit ve özgür olarak doğarlar” ilkesi ile günümüzde insan hakları anlayışının temelini oluşturmuştur. Bu ilkenin bir uzantısı olarak cinsiyete dayalı olanlar da dahil her türlü ayrımcılık insan haklarına aykırı sayılmıştır.<sup>4</sup>

Türk Dil Kurumu(TDK)’nun 1983 yılında yayınladığı Türkçe Sözlük ise, ayırım yapmayı, “eşit davranışta bulunmamak, fark gözetmek” şeklinde tanımlamaktadır. Aynı sözlükte dışlamak sözcüğü, “bir kimse ya da bir toplumun, bir kimseyi, bir durumu, bir düşünce vb.yi yok sayması, ilgilenmemesi” olarak tanımlamıştır. Ayrıca ayrımcılık hakkında, “ ırkı, dini, bir siyasi inancı, cinsiyeti, sosyal konumu ve benzeri etkenlerden dolayı sosyal bir grubu, öteki topluluklardan ayırarak onu aşağılama, ona düşmanca davranma tutumu, eğilimi” ya da “ bir toplulukta ırkı, cinsiyeti, toplumsal konumu ya da dini nedeni ile ötekilerden ayrılan bir gruba ayrımlı (çoğunlukla kötü) davranma olgusu” gibi tanımlar yer almaktadır.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> KILIÇ, Zeynep,“Eşitlik İçin Kota Politikaları”,Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara,2000,

<<http://kaasum.ankara.edu.tr>> , Erişim Tarihi: Mart 2006

<sup>5</sup> Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi, Cilt 3, s 1125

Tanımlardan da açıkça anlaşılabilceği üzere toplumsal yaşamın her alanında karşımıza çıkabilen ayrımcılık olgusu çok farklı nedenlere bağlı olarak ve farklı görünümde içerisinde yaşanabilmekte ve temelinde, “ ben ve öteki” ayrımını barındırmaktadır. Benden/bizden farklı olan, yani bize benzemeyen ötekidir. Ötekileri tanımlarken çok farklı nitelikler, cinsiyet, etnik köken, inanç, fiziksel özellikler, yerleşim birimi vb. kullanılabilir. Hangi niteliğe yöneldiğinizde bağlı olarak gelişen ayrımcılık değişik tehlikeler yaratmaktadır.<sup>6</sup>

Herhangi bir toplumda bir ayrımcılık yaratmak istendiğinde, ayrımcılığa özne seçilen konunun o toplumda maddi temelleri de varsa, bu durum hızla tehlikeli boyutlara taşınabilmektedir. Örneğin etnik olarak pek çok farklılığı içerisinde barındıran bir toplumda ırkçı milliyetçiliğin çok daha tehlikeli bir biçimde geliştirildiği söylenebilir.

Günümüzde ayrımcılık değişik formlarda halen devam etmektedir. BM İnsan Hakları Komitesi, 1989 yılındaki otuz yedinci oturumunda yaptığı 18 nolu genel yorumda, “ Her Türlü Irk Ayrımcılığının Tasfiye Edilmesine Dair Uluslararası BM Sözleşmesinin” 1.maddesindeki “ ırksal ayrımcılık” ve yine “ Kadınlara Karşı Her "Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair BM Sözleşmesinin(CEDAW)” 1.nci maddesindeki “kadına karşı ayrımcılık” tanımlarına atıfta bulunarak, ayrımcılığa ilişkin aşağıdaki tanımı geliştirmiştir:

Komite, sözleşmelerde kullanılan ‘ayrımcılık’ teriminin, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, politik ya da diğer görüşler, ulusal ya da sosyal köken, mülkiyet, doğum veya diğer statüler gibi herhangi bir zemin üzerine dayandırılan ve bütün hak ve özgürlüklerin eşit ölçüde bütün kişiler tarafından tanınmasını, kullanılmasını veya yararlanılmasını kaldırma veya zayıflatma amacına sahip herhangi bir ayırma,

<sup>6</sup> KARATAŞ Kasım, “Ufkun Ötesi Bilim Dergisi”, Cilt 2, Sayı:1, Mayıs 2002  
<<http://www.engelliler.net>> , Erişim Tarihi: Aralık 2006

dışlama, kısıtlama veya üstünlük tanıma olarak anlaşılması gerektiğine inanmaktadır.<sup>7</sup>

## 1.1 Kavramsal Çerçeve

Önce eski Yunan’da farkına varılan kendi/öteki ayrımı pek çok araştırmacının ilgisini çekmiştir. Karl Popper’in, kendinin ötekine yansıtılarak oluşumuna dayandırdığı yaklaşımı, yeni bilimsel teoriler ile önemli ölçüde paralellik göstermektedir. Bunlardan biri, Lacan tarafından geliştirilen ayna safhasına ilişkin psikoanalitik teoridir.<sup>8</sup> Bu teoriye göre, “kendi ben”in, “kendi” ve “öteki” ayrımı bilgisinin kökeni, “kendi” yansımasını ilk kez bilinçli olarak algıladığı deneyime dayanmaktadır.

Farkların vurgulanarak oluşturulduğu yabancılık, kutuplaşmış bir dünyanın işaretidir; kendi anlayışı bir kutbu oluştururken karşı tarafta, kendi yaşam alanından sınırlandırılmış başka bir kutup yer almaktadır. “Kendi” bakış açısına göre “yabancı”, bilinmeyen düşünceler, yaşam alanları, kişi veya gruplar olarak yorumlanmaktadır. Düzen düşüncesi içerisinde “yabancı”, bütünleşemeyen bir parçadır. O, kendi pozitif yaşam temelini negatif diğer yanını ortaya koyar ve anlamsız olanı cisimlendirir. Yabancılık, zıt olandır, türeyen ve anlaşılabilir her şeyin anlamsızlığıdır, normun karşıt kavramıdır. Farkı, kuralsızlığı, hatta karşı çıkışı içinde barındıran yabancı, çevresinde korku yarattığı için dışlanır, ona karşı ayrımcılık yapılır.

---

<sup>7</sup> General Comment No. 18, Non-discrimination , 10/11/89,CCPR General Comment No. 18. (General Comments)  
<[http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/3888b0541f8501c9c12563ed004b8d0e?Opendocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/3888b0541f8501c9c12563ed004b8d0e?Opendocument)> , Erişim Tarihi: Kasım 2006

<sup>8</sup> Alver, F. , “Kategorileştirme Söyleminde Medyanın Rolü”, Sunum, Mayıs 2001

Politika, eğitim kurumları, bilim ve medya, pek çok söylemin olduğu gibi ayrımcı söylemin de üretim ve yayılma merkezidir.

## 1.2 Çalışma Yaşamında Adaletsizlik Ve Ayrımcılık

Ayrımcılığı genel olarak önyargılı tutumlarla davranma olarak tanımlayabiliriz.. Kısaca bir grup insana karşı, adaletsiz ve zarar verecek biçimdeki her türlü davranış ayrımcılık olarak tanımlanabilmektedir.

Çalışma yaşamında bu önyargılı tutum ve davranışlar genel olarak cinsiyete ya da ırkçılığa dayalı olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun birlikte bir kurumsal çatı altında, örgüt yansız bir seçim süreci sunsa bile, kadın ya da azınlıkların bu örgütte diğer gruplar ile eşit oranlı temsil edilmemesi sonucu ortaya çalışma hayatında ayrımcılık çıkabilmektedir. Bu bağlamda kurumların duruşları ve tutumları ayrımcılık konularındaki pozisyonunu ortaya koyacaktır.

### 1.2.1 İçselleştirilen Kalıp Yargılar

İşgücü piyasaları, özellikle ülkemizde, örgütsel adalet hususunda önemli eksiklikleri bünyelerinde taşımaktadırlar. Bunun önemli bir nedeni, “*içselleştirilen kalıp yargılardır*”.<sup>9</sup> Bu içselleştirme, ayrımcılığın fark edilmesini, kavranmasını zorlaştırmakta, çalışanları ve sorunlarını görünmez kılmaktadır. Görünmezlik, çözüm ve hizmetlerin gelişmesini önlemektedir. Örneğin, kayıt dışı ekonomide çalışan bir çok kadın kendisini “*çalışan*” olarak tanımlamamakta, bu nedenle de çalışanların

---

<sup>9</sup> KARATAŞ, A.g.e.

haklarına sahip olup olmadığıyla ilgilenmemektedir. İşgücü piyasasıyla ilgili kurum ve kuruluşlar, kadınları *görünmez işçiler* olarak bir kıyıda unutmaktadır.<sup>10</sup> Yapılan model üretmeye yönelik pilot çalışmalar sistemlerde değişikliğe, sonuca yol açmamaktadır.

Devletin ilgili birimlerinin kadına yönelik sorun algısı, çalışma hayatındaki kadınları koruyan ILO standartlarının ulusal mevzuatımıza hangi ölçüde aktarılabildiği ile sınırlıdır. Bu durum, kadına yönelik ayrımcılığın devam etmesinde önemli bir yer tutmakta, hatta başlı başına bir ayrımcılık oluşturmaktadır. Bu sınırlılığın bir uzantısı olarak, örneğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB direktiflerine uyum çalışmalarında işçi ve işveren kuruluşlarıyla işbirliği içinde çalışmaya özen gösterirken, kadın kuruluşlarını bu çalışmaların tarafı olarak görmemekte ve çalışmalara katmamaktadır.<sup>11</sup>

Türkiye kadın emeği açısından kavramsallaştırma eksikliği bulunmasına rağmen, ILO standartlarında işgücü istatistikleri üretiminde oldukça iyi bir pozisyonundadır. Bu istatistiklere göre, Türkiye’de 15 yaşından büyük kadın nüfusun *işgücüne katılma oranı* erkeklerinkinin yaklaşık yarısı olup % 25-29 dolayındadır. Bu fark, ayrımcılığın ne denli ciddi olduğunu göstermektedir. Türkiye’nin gelişmişlik düzeyindeki bir ülke için olamayacak ölçüde düşük olan kadının işgücüne katılım oranı, işgücü piyasasının kadınları çekmediğine ya da istatistiklerin işgücü piyasasının kadınları çeken kısımlarını kapsamadığına işaret eder. Örneğin ev içi emek işgücü dışında tanımlandığından, *12 milyonu aşkın ev kadını işgücünün tamamen dışında* sayılmaktadır.

İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı eşitsizlik büyük ve derindir. Örneğin, kırsal kesimde kadının işgücüne katılımı % 45-48’e yükselirken, kentsel kesimde % 16-

<sup>10</sup> Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi, Cilt 3, s.1125

<sup>11</sup> GÜROL, Ali , “Türkiye’de Kadın Girişimci ve Küçük İşletmesi”,Atılım Üniversitesi Yayını, 2000, s.209

17'ye düşer. Kırsal kesimde işgücüne katılımın ciddi şekilde yüksek olması kadına yönelik başka bir ayrımcılığın, % 85-90'ı kadın olan bir çalışma türü olan *ücretsiz aile işçiliğinin* sonucudur. Mevsimlik tarım işçiliğinde belirgin bir kadın işçi ağırlığı vardır. Tarımsal faaliyetlere özgü bir iş yasasının çıkarılmaması doğrudan kadınlara yönelik bir ayrımcılık yaratmaktadır.

Erkek egemen toplumsal yapıdan kaynaklanmakta ve çeşitli biçimler alabilmektedir. Aile-eş, kadının işgücüne katılmasına engel olmaktadır. Örneğin, erkekler aile sorumluluklarını paylaşmaya yanaşmamakta, olumlu çaba harcayanlar da teşvik ve destek görmemekte, aksine aileleri ve sosyal çevreleri tarafından erkeklikleri sorgulanarak aşağılanmaktadır. Devlet, -“ebeveyn izni” gibi- aile sorumluluklarını “eşit paylaşılması gereken sorumluluklar olarak gördüğünü ve kabul ettiğini” gösterecek olan yasal düzenlemeleri yapmamaktadır. Erkeklerin kadınlara yönelik “koruyucu görünümlü baskıları”, “namus saiki”ne dayanan erkeklerle aynı mekanda çalışma yasağı gibi ağır uygulamaları mevcuttur. Evli kadının çalışmak için eşinden izin alması, yasal olarak 1990'da sona erdirildi; ancak kadınların eşten izin alarak çalışması geleneği devam ediyor. Devlet tüm bu konularda yapması gereken çeşitli çalışmaları hala yapmıyor, program bile geliştirmiyor.

### **1.2.2 Çalışma Yaşamı Ve Kadına Yönelik Ayrımcılık**

Yöneticilik pozisyonlarında kadınların temsil ettiği yüzdeler, gelişmiş ülkelerde bile halen oldukça düşük düzeylerde olmakla birlikte, çeşitli araştırmacılar, kadınların günümüzün hiyerarşiden uzaklaşan, daha yatay örgütlerinde, sosyalleşme

biçimlerinin onlara getirdiği avantajla yöneticilikte erkeklerden daha başarılı olabildikleri ileri sürülmektedir.<sup>12</sup>

Kadın çalışanlar, kendilerini evde yapılan üretime bağlayan ve evden uzaklaşmalarını engelleyen toplumsal ve kültürel kurallar ve önyargılarla mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar. Böylece kadın çalışma yaşamında, görevi ile aile yaşamını bağdaştırma, evdeki ve dışarıdaki rolü arasında uyum sağlama sorunuyla karşı karşıya gelmektedir. Ancak bu noktada, iş gücü piyasasında yer alan kadın iş gücünü nitelikli ve niteliksiz olarak ikiye ayırmakta yarar vardır.<sup>13</sup>

Nitelikli kadın işgücü hem genel, hem de mesleki eğitim açısından donanımlıdır. Kendini mesleğe yönelik olarak koşullandırmış ve kendine kariyer hedefleri belirlemiştir. Mesleki yönlerine önem verirler. Doyurucu maddi olanakların yanında, kendini işinde yükselmeye adanmıştır. Çalışma hayatı onun için geçici bir dönem değil, hayatının en önemli devresidir.<sup>14</sup>

Niteliksiz işgücünde ise kadının genel ve mesleki eğitim düzeyleri düşüktür. Bu kadınların çalışma yaşamında, parasal gelir sağlamadan başka bir amacı da pek olmamaktadır. İşle ilgili beklentileri düşüktür.<sup>15</sup>

Kadınların ücretli bir işte çalışmaları dahi ücretsiz işlerin büyük çoğunluğunu da üstlenmiş olmaları, ülke ekonomisine sağladıkları katılımın göz ardı edilmesine ve istatistiklere tam olarak yansıtılmamasına neden olmaktadır. Neredeyse bütün ülkelerde kadınlar ev işleri, çocuk ve diğer bakıma muhtaç aile bireyleri için sorumlu

---

<sup>12</sup> GÜNEY, Salih , “ Yönetim ve Organizasyon Nobel Yayın Dağıtım”, Ankara, 2001, s.335

<sup>13</sup> T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, “Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık”, Cem Web Ofset, Ankara, 2000, s.20

<sup>14</sup> y.a.g.e. , s.24

<sup>15</sup> y.a.g.e. , s.22

görülmektedir. Sosyal refah hizmetlerinin yeterince kapsayıcı ve yaygın olmayışı nedeniyle bu sorumluluklar kadınların gerek iş yaşamına girişini gerekse iş yaşamındaki hareketliliklerini kısıtlamakta ve zorlaştırmaktadır.

Yukarıda anlatılanlara ek olarak, işletme yasal olarak erkeğin üzerine kurulmakta, kuruluş döneminde kadın emeğinden karşılıksız yararlanılmakta, işletme belirli kararlılık kazandığında kadının işletmeden uzaklaşarak eve dönmesi istenmektedir. Girişimcilikte kadınlara yönelik özel önlem yokluğu engellerin aşılmasını güçleştirmektedir. Girişimci olmak isteyen kadınlar maaşları ve ipotek gösterecek malları olmadığından özellikle kredi almakta güçlük yaşamaktadırlar. Mikro kredi yasal düzenlemeye kavuşturulmamış, dar alanlı pilot uygulamalar olarak mevcuttur. Makro ve mikro ekonomik ve sosyal programların geliştirilmesinde ne kadın girişimciliği ne de kadın istihdamına özel bir ilgi gösterilmektedir.

### **1.2.3 İstihdamda “Eşitlik” Teorisi**

Ücret eşitsizliği, çok bilinen, bir örnektir. Mesela, zeytin toplayıcısı işçi kadınların ücretleri genellikle erkeklerinkinin yarısı kadardır. Kamu kesimindeki eşitsizlik, hizmet içi eğitimlerden yararlanamama, yükselmenin siyasi koruma gerektirmesi gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Özel sektörde daha düşük vasıf gerektiren alt düzeydeki işlerde çalıştırılma yoluyla ücret eşitsizliği gizlenmektedir. Kadınlar, mevcut sosyal güvenlik yasalarından da daha az yararlanmakta olup, kendileri de kendilerini geçici süreli bir çalışan olarak gördüklerinden özellikle uzun vadeli sigorta kollarından yararlanamayacaklarına, örneğin emekli olamayacaklarına inanmaktadırlar. Tarımda kendi hesabına çalışan kadın çiftçilerin sigortalı olabilme şartları erkeklerinkinden farklıdır; sadece aile reisi olan kadınların sigortalı olabilmesi Medeni Kanun değişikliği ile aile reisliği kalkmasına rağmen devam etmektedir.

1999 ve 2001 ekonomik krizleri sırasında bir yandan toplu işten çıkarmalarda öncelikle kadınlar işten çıkarılmış, diğer yandan işyerlerinden dışarıya, evlere ve çile atölyelerine iş kaymaları yaşanmış, kayan işler kayıtsız, güvencesiz, düzensiz, sigortasız, çok düşük ücretli, sendikasız çalışma şartlarındaki işler olarak kadın istihdamıyla karşılanmıştır. Bu durum hem işten çıkarmalarda hem de yeni istihdamda kadına yönelik ayrımcılık içermektedir. Kayıt dışı ekonominin kadınlaşmış istihdamı aynı zamanda kadınların zaten zayıf olan sendikal örgütlülükle bağının bütünüyle kopmasına yol açmıştır.

#### **1.2.4 Karşılıklı Adalet**

İşveren tutumlarının, eğitim ve iyileştirme çalışmalarının, karşı tutum ve davranışlarının ve tüm bunlarla da ilişkili olarak ailelerin, çalışmaları konusundaki tutumunun önemi yadsınamaz.<sup>16</sup> Yasal düzenlemeler toplumsal, cinsiyetçi yaklaşım ile gözden geçirilmelidir. Devlet, ayrımcılığı desteklemediğini, aksine karşı olduğunu, aile sorumluluklarını eşit paylaşmanın geliştirilmesini önemli bulduğunu gösteren yasal düzenlemeler yapmalı, örneğin ebeveyn izni müessesesini oluşturmalıdır. Bu gibi uygulamaların toplu iş sözleşmeleri ve centilmenlik anlaşmaları ile yapılması yolu da denenmelidir.

Hükümetler muhafazakâr tutumunu bırakarak geçici özel önlemler almaya başlamalı, ulusal eylem plan ve programlarını geliştirmeli ve uygulamaya geçmelidir.

---

<sup>16</sup> İÇLİ Turhan, Görme Özürlülerin İstihdamında İşveren Tutumları ve Beklentileri, Görme Özürlüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları, Körler Federasyonu Yayını, No.4, 2001, s. 1-3  
<<http://www.engelliler.net>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.

Girişimcilikte özellikle kredi borçlanma ve sigorta konularında pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır.

İstatistikler iyileştirilmeli, kadın işgücü görünürlük kazandırılmalı, kamu bütçeleri toplumsal cinsiyetçi bütçeleme açısından incelenerek, kadınların kaynaklardan eşit yararlanmadığı açığa çıkarılmalıdır. Bütün bunlar göstermektedir ki toplumda gözlemlenen ayrımcı anlayışlar özellikle ekonomik ve sosyal politikalarla pekiştirilmektedir.<sup>17</sup>

### **1.2.5 Geçmişten Günümüze İnsan Kaynakları**

İnsanların vasıflarına uygun işlere seçilmesini, tarihin her devrinde görmek mümkündür. Taş devrinde insanlar taştan yaptıkları savunma malzemelerini başlangıçta elle, sonrasında sapana benzer bir düzenekle düşmanlarına atıyorlardı. Taşı elle daha uzun mesafeye fırlatanlar iyi bir savaşçı olarak kabul görüyordu.

19. Yüzyılı mercek altına koyduğumuzda Sir Thomas Galton'un çalışmaları insanın vasıflarıyla ilgili uygulamaların ilki olarak gösterilebilir. Galton, Darwin'in genel kalıtım ve insan özellikleri ile ilgili çalışmalarından yararlanmış, Darwin in ortaya koyduklarını geliştirip insanların fiziksel özelliklerini analiz etmeye ve bu özelliklerle işteki başarıları arasında bir ilişki aramaya başlamıştır.

---

<sup>17</sup> KARATAŞ Kasım, "Özürlülerin İstihdamı ve Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar, Görme Özürlüler için Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları", Körler Federasyonu Yayını No.4, Ankara, 2001, s.141-143  
<http://www.engelliler.net> , Erişim Tarihi: Kasım 2005

Bir işletmede, iş gücünü oluşturan bireylerin çeşitli kültürel alanlardan gelmeleri, (aile, okul, sosyal ilişkiler, iş vb.) ve bu dinamiklerin etkileşimi ile olgunlaşmış olmaları, onların birbirinden farklılığını yaratmaktadır. Bu nedenle her bireyin birbirinden farklı bir kültüre, bir başka deyişle, mizaca sahip olduğunun bilinmesi gerekir. Bir işletme çatısı altında, farklılıklarıyla bir araya gelen insanlar o şirketin kültürünü oluştururken, var olan şirket kültüründen, hedeflerden, olanaklardan farklı şekillerde etkilenir ve çoğu zaman buna bağlı olarak şirket kültürünü değiştirirler. Bu nedenle seçilen kişilerin işe uygun olmaları halinde şirket amaçlarına bütün farklılıklarıyla olumlu katkıda bulunmaları beklenir.<sup>18</sup>

1920'lerden itibaren, işverenler bireysel farklılıkların üretimdeki önemi üzerinde durarak işe uygun işçi seçimini verimliliğin temel esası kabul etmişlerdir. I. Dünya savaşı başladığında orduda işçi seçiminde üst düzey komutanları ikna eden Walter Dill Scott, daha sonra kurduğu şirketinde kırktan fazla büyük kuruluşa eleman seçimi ve çalışanların verimliliğini artırma teknikleri hakkında danışmanlık hizmeti vermiştir.

I. dünya savaşından sonra ticaret, sanayi dünyası ve gelişmiş ülkelerin hükümetleri sistemi oluşturan endüstri psikologlarından seçim için yardım istemiştir. Bu nedenle çok yönlü değerlendirme yöntemlerinin endüstride kullanılması 1930'lu yıllara denk düşmüştür. Psikologlar bu dönemde zihinsel testler ve iş simülasyonları gibi psikolojik seçim teknikleri geliştirerek adayın bilgi, beceri ve yeteneklerini değerlendirmeye çalışmışlardır.

1950'li yıllarda Amerikan endüstrisinde çalışan seçimlerinde test yöntemi yoğun bir şekilde kullanılmıştır. Gelişen bu uygulamalar 1960 ve 1970'li yıllarda İngiltere'de bulunan şirketlerin organizasyonlarına da ulaşmıştır. Böylece ancak

---

<sup>18</sup> TELMAN, Nursel, TÜRETGEN, İlnur, "Eleman Seçimi", Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı İstanbul, Şubat, 2004

1960'lı yıllardan sonra, üretimi arttırmada en önemli etkenin insanın işten aldığı doyum olduğu anlaşılmış ve bu doyumunu arttırmak için işe uygun eleman seçimi gibi yeni yöntem arayışları içine girilmiştir.<sup>19</sup>

Günümüzde insan kaynakları yönetiminin en temel amaçlarında biri, doğru insanların doğru işlerde yüksek bir motivasyon ve memnuniyet düzeyi ile çalışmalarını sağlamak ve böylelikle örgütün hedeflenen verimlilik ve karlılık düzeylerine ulaşmasına katkıda bulunmaktır. Bunun için yapılacakların başında, kuruma insan kaynağı sağlamayı hedefleyen süreçleri oluşturmak ve bu süreçler dâhilinde doğru adımların uygulanması konusunda tüm organizasyonu yönlendirmek geliyor. Başarılı örgütlerin ortak özelliği yetkin ve uygun insanlarla çalışmalarınıdır. Örgütlerinin verimini arttırmak, yetkin ve uygun nitelikte olan çalışanların sayısını arttırmaktan geçer.<sup>20</sup> Bu nitelikli insanları bulabilmek için adaletli bir organizasyon imajı ile onların başvuru yapmasını sağlayabilmek, başvurular arasında ise adaletli bir seçim yapmak gerekmektedir. İşe alınmayan aday, reddedildiğinde sadece işe uygun olmadığı düşüncesine sahip olmalı. Organizasyona olan güvenini kaybetmemeli ve insanların zihinlerindeki adaletli organizasyon imajı zedelenmemelidir.

### **1.2.6 İnsan Kaynakları Yönetimi ve Adalet, Eşitlik, Etik, Ayrımcılık**

Adalet, hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme, doğruluk anlamına; eşitlik ise, iki veya daha çok şeyin eşit olması durumu, denklik anlamına gelmektedir. Etik ise, kendisine konu olan insan eylemlerini seçen ahlak felsefesidir. Ayrımcılık yapılmaması durumu insanlar arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrılığı gözetilmesi ayrım yapılmamasını ifade eder.

---

<sup>19</sup> ERGİN, Canan, "İnsan Kaynakları Yönetimi, Psikolojik Bir Yaklaşım", Academyplus Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2002, s.34

<sup>20</sup> GÜNEY, A.g.e. , s.298

İnsan kaynakları yöneticileri ve diğer kişilerce eşitliğe aykırı olarak yapılan işlemler örgütte tepki ile karşılanmakta ve ilgili kişilere karşı nefret uyandırmaktadır. Eşitlik ilkesi örgüt içindeki paylaşım problemlerinde bir tür terazi görevini görmektedir. Bu problemler maddi ve maddi olmayan değerlerin bu arada fırsatlar ve yükümlülüklerin dağıtımında ortaya çıkabilir. Eşitlik ilkesinin uygulanması bir örgütte en önce işe alma ve yerleştirme safhasında başlamaktadır. Daha sonra, eğitimde fırsat eşitliği, yükümlülükte eşitlik, eşit işe eşit ücret şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Bir örgütte eşitlik dediğimiz zaman kanun önünde eşitlik prensibinin üstünde önemle durmamız gerekir. Öncelikle kanun önünde eşitlik ilkesi bireye iki talep yetkisi verir. Bireyler kanunun eşit olarak uygulanmasını isteme ve keyfi uygulamanın yasaklanmasını isteme hakkına sahiptirler. Fakat farklı konumda olan kişilere farklı kuralların uygulanması bu kurala aykırı değildir.

Kişisel nitelikleri ve durumları özdeş olanlar arasında, (yasalara konulan kurallarla) değişik uygulamalar yapılamaz. Yasaların uygulanmasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrılığı gözetilmesi ve bu nedenlerle eşitsizliğe yol açılması anayasa katında geçerli görülemez. Bu mutlak yasak, birbiri ile aynı durumda olanlara ayrı kuralların uygulanmasını ve ayrıcalıklı kişi yaratılmasını engellemektedir.

Sosyal bir örgüt, hakların sadece soyut olarak tanınmasıyla yetinmez, yani hakların fiilen kullanılmamasına kayıtsız kalamaz. Hakların fiilen ve geniş tabanlı olarak kullanılabilmesi bu hakların önündeki engellerin kaldırılması ile mümkündür. Sosyal eşitlik “paylaşım” ilkesine dayanır ve bu ilke sınırsız özgürlüğün zararlı etkilerini önlemek için öngörülmüştür. Ayrıca bu ilke eşitliğe uymamak suretiyle

sosyal adaletsizliklere yol açacak işlemler konusunda insan kaynakları yönetiminin takdir alanını kısıtlar. Bir örgütte sosyal eşitlik iki yönlüdür: Birincisi maddi olarak sağlama ve sosyal güvenlik, ikincisi ise fırsat eşitliğidir. Fırsat eşitliği, işe alma ve yerleştirme aşamasında fırsat eşitliği ile başlar, işe başladıktan sonra maddi ve maddi olmayan değerlerin kazanılması ile objektif olarak uygulanmasını ifade eder, ayrıca sınırlı olan kaynakların dağıtımında örgütte sosyal ve ekonomik yönden güçlü olanlara, önemli değerler zarara uğratarak, imtiyaz ve üstünlük tanınmamasını ifade eder. Bu eşitlik örneğinin eğitim hakkı, ekonomik haklar konusunda söz konusu olabilir. Özellikle iş başvurusu sürecinde fırsat eşitliği büyük bir öneme sahiptir. Ayrıca eğitimde fırsat eşitliğini sağlayabilmek için “objektif başvuru hakkı”na riayet edilmelidir. Örgüt içinde adalet işe alma süreciyle başlayan fırsat eşitliği ilkesinin tam olarak uygulanması yoluyla gerçekleşecektir.<sup>21</sup>

Etik kavram olarak, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaki açıdan araştıran ölçüler bütünüdür. Meslek etiği, meslek grubunu oluşturan bireylerin kendi aralarında ve toplum ile olan ilişkilerini düzenlerken; örgütsel etik, örgütün içinden ve dışından kaynaklanan sorunların çözümünde belirli kurallar getirerek örgüt içi davranış kültürünü tanımlar.

Bir organizasyonda verimli olmanın en önemli şartı güven ve düzen içinde yaşamaktır. İşte, adaletin amacı insanlar arasındaki menfaat çatışmaları, düzensizlikler ve anlaşmazlıkların giderilmesini sağlamaktır. Adaletin organizasyon içinde düzenli bir şekilde uygulanmasını sağlamak amacıyla çeşitli yaptırımları olan kurallar düzenlenmiştir. İşte bu kuralların oluşumunu sağlayan yapı taşı etik olarak kabul edilir.

---

<sup>21</sup> Türkiye Bankalar Birliği Bankacılık Etik İlkeleri, Tebliğ No:1012,2001, <<http://www.tbb.org.tr/turkce/teblig/1012.doc>> , Erişim Tarihi: Aralık 2006.

Bilindiği üzere her bireyin geleceğini etkileyen faktörler çok karmaşık ve belirsiz yapıdadır. Bu faktörler iki türdür. Bir kısmı bireyin doğumla birlikte kazandığı özelliklerle ilgilidir. Dil, ırk, renk, doğum yeri kişinin doğumuyla birlikte otomatikman yani kendi isteği dışında sahip olduğu değiştiremeyeceği özelliklerdendir. Bunlara bireyin anne babasının kültür düzeyini, ekonomik durumunu ve toplumsal statüsünü de eklemek mümkündür. Doğumla kazanılan bu özelliklerden yola çıkarak işe başvuran adayların doğuştan avantaj ve dezavantajlara sahip olduğunu, böylece her bireyin hayata başlama noktasının aynı olmadığını söyleyebiliriz. Esasen başlama noktasının eşitliği sadece bir hayalden ibarettir.

Hemen belirtelim ki herkesin başlama noktasının aynı olmaması demek, insanın irade özgürlüğünün tamamıyla bulunmadığı anlamına gelmemektedir, burada vurgulanmak istenen insanın doğumuyla kazandığı özellikler ve kendi iradesi dışındaki faktörlerin onun hayatında ne denli etkili olabileceğidir.

Böylece insanın geleceği sonuçları önceden kestirilemeyen birçok faktöre bağlı olmaktadır. Bir an için bu faktörlere hiçbir müdahalede bulunulmadığı düşünülecek olursa bunlar toplumda kendiliğinden bir düzen, daha doğru bir deyimle, düzensizlik oluştururlar. Bu düzen tamamen tesadüfî şartlara bağlı olacağından doğa kurallarıyla iş görecektir ve güçlünün güçsüzü rahatlıkla ezebildiği, büyük balığın küçük balığı her zaman için yutabildiği bir düzen olacaktır. Şüphesiz, insan mantığı böyle bir düzeni kabul etmeyecektir. Bu düzenin kendiliğinden oluşmayacağı kabul edildiği takdirde bunu kimin sağlayacağı, bu düzenin kurallarını kimin belirleyeceği sorusu akla gelebilir.<sup>22</sup>

Örgütte oluşmuş maddi ve maddi olmayan değerlerin bu arada fırsatlar ve yükümlülüklerin dağıtımını için nesnel kıstaslar uygulayan bir organa ihtiyaç vardır, bu

---

<sup>22</sup> TÜRKAN, Abdülkadir, "T.C. Başbakanlık, Liyakat İlkesi ve Türk Personel Sistemindeki Yeri", Uzmanlık Tezi, Ankara, 2000, s.23

organ günümüzde insan kaynakları yönetimidir. Huzurlu ve barışçıl bir ortamın oluşturulması için insan kaynakları yöneticisi tarafından ortak kuralların konulması ve bu kurallara herkesin eşit şekilde uyması gerekir, aksi takdirde örgütte oluşan maddi ve maddi olmayan değerlerin dağılımının tamamen tesadüfi şartlara terk edilmesi durumunda haklı olmayan kazançların oluşması veya elde edilmesi söz konusu olacaktır. Bu da işe alma ve yerleştirme sürecinde adaletsizliğin kapısını açacak. Örgüt menfaat ve verimlilik düşüşünün gelecekteki baş aktörü olacaktır.

### **1.2.7 İnsan Kaynakları Seçim Sürecinde Ayrımcılık**

Bu başlığı Seçme İşlemleri ve Seçim Kararı Vermek başlıkları altında toplayıp incelemenin daha uygun olacağı kanaatindeyim.

#### **1.2.7.1 Seçme İşlemleri**

Ekonomileri ayakta tutan çalışan nüfusun çok küçük bir kısmının nesnel yöntemler kullanılarak işe alındığı gerçeğini göz ardı edemeyiz. İster kamu, ister özel sektör olsun işletmelerin büyük bir kısmında işe almada daha çok, kişiye özgü yöntemler kullanılmaktadır.

Günümüzde kamu ve özel kurumların, işe eleman almak için izledikleri temel yöntemlerden bazıları şunlardır:

- Hatırlı birinin tavsiyesiyle: İŖe girmede hala kullanılan bu yöntem özellikle “adama göre iŖ bulma” söz konusu olduğu zaman iŖe yaramaktadır.
- Kartvizite göre: Ülkemizde yaygın olarak kullanılan, fakat etkinliğini eskiye göre kaybetmiŖ diğer bir yolda kartvizit usulüdür. Hatırlı kiŖi kartvizitinin arkasına “ bu kartı getiren kiŖi benim yakınımdır, gereğinin yapılmasını rica ediyorum” yazarak adaya verir. O da baŖvurduėu iŖyerindeki yetkili kiŖiye bu kartviziti gösterir.
- İŖyerinde alıŖan bir yakını nedeniyle: Bir iŖyerinde baŖarılı, sevilen, güvenilir bir alıŖan boŖ olan bir konum için tanıdığı uygun bir kiŖiyi teklif edebilir.
- HemŖeri olması nedeniyle: bazı iŖletmelerin yönetimine gelen kiŖilerin kendi hemŖerilerini kayırması ya da onlardan gelen taleplerle yönetimdeki gücünü kullanması iŖe yerleŖtirmede rol oynayabilir. Bazı iŖletmelerde belli bir Ŗehirden gelen insanların yoėunlaŖmasının arkasında yatan nedenlerden biriside budur.
- Aynı okuldan mezun olmak: Belirli okul mezunlarının birbirlerini tutması ya da kendi okullarının verdiği eğitim ve kültür nedeniyle güvenmesi bir tercih olarak karŖımıza çıkar.
- Mülakata göre: Özellikle mavi yakalılardan eleman ihtiyacı olduğunda, yönetimde olan ya da mülakatları yapmak üzere grevlendirilmiŖ kiŖi, adaylarla grŖerek kendi karar verir.
- BaŖvuru formuna göre: Adaylar iŖ yerine baŖvurduklarında kendilerine doldurmaları için bir form verilir. Sonra bu baŖvuru formları üzerinden kiŖinin iŖ deneyimine, eğitimine ya da alıŖmaya ne kadar ihtiyacı olduğuna bakılarak iŖe alınmasına karar verilir.
- Okulun yerleŖtirmesi: Bazı okular, özellikle meslek okulları, bağlantılı oldukları iŖ yerlerine adayları gerek staja göndererek, gerekirse seçilmek üzere yollayarak iŖe yerleŖtirmede rol oynayabilir.
- İŖ kurumu: Devletin iŖ yerlerine aday eleman göndermeyle ilgili kurumları vardır. Adaylar bu kurumlarda form doldurarak sahip oldukları vasıfları belirtirler. Kurumda kendisine baŖvuran iŖletmelerdeki pozisyonlar için adaylardan uygun olanlarını gönderir. Ne var ki, bu süreçte adayın formda doldurduğu beyanı esas alır.

- Sınav sistemiyle: Bazı işletmeler özellikle kamu kuruluşları, düzenledikleri anket formunda sorularla adayları sınamayı yeğler. Bu sınav formlarında kullanılan günlük bilgilerden, bazı hesapları gerektiren aritmetik problemlere kadar çeşitli sorular yer alır. Bu paralelde belli bir dili bilip bilmediğini irdeleyen sınavlarda söz konusu olabilir.
- Deneyerek: Aday gereken konuma hiç bir sorgulama yapılmadan, acilen alınır ve yaptığı işte denenir. Üstleri belirli bir süre içinde çalışması hakkında rapor verir. Böylece işe alınıp alınmayacağına karar verilir. Günümüz koşulları için pahalı bir uygulama olarak görülen bu yol hem kalitenin bozulmasına hem de iskartanın çıkmasına neden olur ve niteliksiz iş gücü nedeniyle işletmelerin gelişme kaybına neden olur.
- Test uygulanarak: İşletmede bir değerlendirme merkezi kurulmuşsa, adayların bu merkezde sahip olduğu yetenekleri ya da konum için gereken vasıflara uygun olup olmadığı test edilir ve işe yerleştirme kararı buna göre verilir.
- Test uygulama ve görüşme yöntemiyle: İdeal bir işe alma yöntemi olarak ele aldığımız test uygulanması ve yüz yüze görüşme yöntemlerinin kullanıldığı sistemler, batıda yaygın olmasına karşın ülkemizde son on senenin ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Pahalı kabul edilen bu sistemi, işletmeler önce mülakat yapıp karar verdikleri adayın işe uygunluğunu test ederek tersinden uyguluyor.<sup>23</sup>
- E-işe alma: İnternette organizasyonun web sayfasından ya da aracı kurumların web sayfalarından başvuru formu doldurarak.
- İstihdam büroları aracılığı ile: Adaylar bu bürolarda form doldurarak sahip oldukları vasıfları belirtirler. Bu bürolarda kendisine başvuran işletmelerdeki pozisyonlar için adaylardan uygun olanlarını gönderir.

Son yıllarda özellikle kamuda çalışacaklar için seçim niteliğinde genel sınavlar yapılmaktadır. Daha önce sadece bazı bilgilerin sınındığı bu sınavlar, geçen yıllar süresince gelişmiş ve artık daha çok adayların kavrama, problem çözme ve genel yeteneklerinin ölçülmesine yönelik olarak hazırlanmaya başlanmıştır.

---

<sup>23</sup> y.a.g.e. , s.159

### 1.2.7.2 Seçim Kararı Vermek

Değişik şekillerde karşımıza gelen adayların bilgilerini derledikten sonra sıra seçim yapmaya gelir. Bütün seçim aşamaları bittikten sonra adaylar değerlendirilir ve saptanılan niteliklere uygunluk derecesine göre sıralanır. Bazı durumlarda kimi adaylar diğerlerinden daha önde gibi görünse bile adaletli bir seçim kararı vermek o kadar basit değildir.

Nitelikleri “ ortalama” olanlar: Sadece olabilir görülen adaylar işe alınıp alınmamak konusunda ciddi olarak düşünülmelidir. Zorunlu niteliklerden yoksun birini işe almaktansa, daha nitelikli başvuranlarla karşılaşana kadar kadroyu boş tutmak daha doğru olabilir. Bu durumda geriye dönüp eleman tanımına tekrar bakmak gereklidir. İşe uygun elemanın tanımının gerçekçi yapıp yapılmadığı tekrar değerlendirilmelidir.

Nitelikleri “eşit” olanlar: Adaylar seçim sıralamasında eşit sıralarda yer alıyorsa kişilerin değerlendirilmesinde tanımlanan niteliklere ne ölçüde uygun oldukları belirlenmelidir. Başa baş durumda olması halinde hangisinin seçileceği adayların kişiliklerine ve organizasyonun tercihinine bağlıdır.

İşe muhtaç durumda olanlar: Eğer adaylardan birinin acil olarak bir işe ihtiyacı olduğunun anlaşılması durumunda, bu kişi gerekli niteliklere uygun da değilse, merhamet duygularına yenik düşülerek karar verilmemesi gerekir. Diğer yandan bedensel özürlü biri, özürlü olması nedeniyle dışlanmamalıdır. Tekerlekli

sandalyede oturmak ya da işitme engelli olmak insanın bilgisayar sihirbazı olmasına engel değildir.

Kimin işe alınacağı konusunda nesnel ve duygusallıktan uzak karar verilmelidir. Karar verme sürecini mantıklı ve akılcı kılmak, şirket için en uygun kişiyi seçme olanağını verir.<sup>24</sup>Devamında gelen yerleştirme sürecinde de ayrımcılık gözetilmeksizin adalet sağlanmalıdır.

Unutulmamalıdır ki; yanlış, adaletsiz bir usulle ayrımcılık yapılarak seçilmiş bir insan zarar hanesine yazılacaktır; doğru seçilmiş bir çalışan ise kar hanesine. Doğru insanı seçmenin organizasyona sağlayacağı yararlar her türlü çabaya değer.

### **1.3 Eşit İşlem Görme Borcu Kavramı**

Eşit İşlem Borcu Kavramını öncelikle genel olarak tanımlanacak, daha sonra esasları bakımından incelenecek daha sonra ise Türk Hukuku'ndaki yeri ve uygulamadaki yeri bu bölümde incelenecektir.

#### **1.3.1 Genel Olarak**

Eşit davranma ilkesi, tüm hukuk alanında geçerli genel bir ilke olarak “eşitlik ilkesi”nin İş Hukuku'ndaki ortaya çıkış biçimidir. Bu ilke, her şeyden önce işverene, işyerinde çalışan işçilere akla uygun ve haklı bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklediği için işverenin davranış özgürlüğünü sınırlar. Diğer bir

---

<sup>24</sup> y.a.g.e, s.55

anlatımla bu ilke, işverenin işyerinde çalışan işçileri arasında keyfi ayırım yapmasını yasaklar. Bu özelliği ile eşit davranma ilkesi bir yandan işverene eşit davranma borcunu yükleyen, öte yandan da keyfi davranışlarını yasaklayan bir nitelik taşır. Eşit davranma ilkesi, tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini değil, gerçekten eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaçlar. O halde bu ilke, herkesin aynı şeyi değil, ancak hakkını almasını öngördüğünden görelî adaletin gerçekleşmesini sağlar. Çünkü birbirinden farklı durumda olan kimselere eşit davranılınca dahi eşitlik bozulmuş ve böylece eşit davranma ilkesine aykırı davranılmış olur.<sup>25</sup>

Anayasanın 10. maddesini temel alan İş Kanunu'nda, Kanuna ilişkin madde gerekçesinde açıklandığı üzere, çalışma hayatındaki hukukî çerçeveyi belirlemek, Türkiye tarafından onaylanan Birleşmiş Milletlerin “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi”ne ve Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlamak amacıyla, işçilere eşit davranma ilkesi esaslarına yer verilmiştir.<sup>26</sup>

İş Hukuku'nda eşit davranma ilkesinden söz ederken bunun bir dar, bir de geniş anlamı olduğuna işaret etmek gerekir. *Geniş anlamda eşit davranma ilkesi*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'nun tüm alanlarında geçerlidir. Yani bu ilke işverenin, ister bireysel, ister toplu düzeydeki iş ilişkilerinde olsun işçilerine eşit davranmasından, sosyal sigortalara tabi olanlar ile sendika üyeleri arasındaki eşitliğe kadar geniş bir alanı içerir. *Dar anlamda eşit davranma ilkesi ise*, işverenin hizmet akdinin tarafı olarak, işyerinde çalıştırdığı işçileri arasında eşitliğe uygun hareket etmesi, haklı ve akla uygun nedenler yoksa işçileri arasında ayırım gözetilmemesi anlamına gelir. Eşit davranma ilkesi, bu anlamda sadece bireysel düzeydeki iş ilişkilerinde söz konusu olur. Buna göre, grev ve lokavt sırasında işverenin işçileriyle

---

<sup>25</sup> TUNCAY A. Can, “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi (Doçentlik Tezi)”, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982, s. 5

<sup>26</sup> ÇELİK, Nuri, “İş Hukuku Dersleri”, Beta Yayınları, İstanbul, 2003, s. 157

olan bireysel düzeydeki iş ilişkileri de buraya girer. Eşit davranma ilkesinin en önemli yanı da bireysel düzeydeki iş ilişkilerini ilgilendiren yanıdır.<sup>27</sup>

### **1.3.2 Eşit İşlem Görme Borcunun Esasları**

İşverenin “işçiyi koruma borcunun” bir gereği olan eşit işlem yapma borcu, işyerinde işverenle işçiler arasında çalışma barışının ve huzurunun sağlanması bakımından önemlidir. Bunun anlamı aynı durumdaki işçiler arasında farklılık yaratmamaktır. Esasen, işyerinde çalışan işçilere eşit davranma ve işçilere eşit değerinde çalışma koşullarının uygulanması, günümüz çağdaş iş hukukunun tanıdığı “hakkaniyet esasına” dayandırılan bir borçtur.

İş Kanunu “ayırım yasağı” konusunda benimsediği “dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebepleri” sayarken bunlara dayalı ayırımın “iş sözleşmesinde” değil, “iş ilişkisinde” yapılamayacağını hükme bağladığından, sözleşme yapılmadan önce kurulan “iş ilişkisinde” de bu yasağın uygulama alanı bulacağı kuşkusuzdur.<sup>28</sup>

### **1.3.3 Genel Olarak Türk Hukuku’nda Eşit İşlem Görme Borcu**

Eşitlik ilkesini kamu hukuku açısından incelersek bunun dayanağını Anayasa md. 10’da bulabiliriz. Anayasa md. 10 hükmüne göre “Herkes dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir...”. Bu temel ilke, İş Hukuku alanında iş

---

<sup>27</sup> TUNCAY, A.g.e. , s. 5-6

<sup>28</sup> DEMİR, Fevzi, “İş Hukuku ve Uygulaması, Anadolu Matbaacılık, Eylül 2003, İzmir, s. 57

yasalarındaki düzenlemelerle veya kabul gören bir temel ilke olan *eşit işlem yapma ilkesi* olarak işverenin hareket alanını sınırlayan veya biçimlendiren bir kurum olarak somutlaşmaktadır.<sup>29</sup>

Bundan başka, Sendikalar Kanunu'nda bu hükmü desteleyerek “iş sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve çalıştırmaya son verilmesinde”, işverenin sendikalı-sendikasız işçi ayrımı yapmayacağı hükme bağlanmıştır. Aksi halde, işveren işçinin “en az bir yıllık ücreti tutarında” bir tazminata mahkûm edilir (Sen. K. md. 31/3,6; İş K. md. 5/6). Ancak, sendikal nedenle iş ilişkisinin “sona erdirilmesinde” işverene yüklenen ispat yükü (İş. K. md. 18,19,20,21) işin sevk ve dağıtımında işçiye yüklenmektedir. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda yer alan hüküm çerçevesinde de işverenin “greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbest” (TİSGLK, md.38/3) olduğu yolundaki hükmün eşit durumdaki “tüm işçiler” için kullanılması gerektiği, eşit işlem borcunun burada “mutlak” anlamda kullanılması gerektiği kabul edilmektedir.<sup>30</sup>

### **1.3.4 Türk İş Kanunu'nda Eşit İşlem Görme Borcu**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde, Anayasamızın 10. maddesinde yer alan eşit davranma borcu, Avrupa Birliği Müktesebatı'na uyum da gözetilerek açık bir emredici hüküm olarak düzenlenmiştir. Madde metni şöyledir:

---

<sup>29</sup> ULUCAN, Devrim, “Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 2000, s. 191–192

<sup>30</sup> DEMİR, s. 58

*“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 kısmi 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, şartların 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.*

*İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi hükümleri saklıdır.*

*20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, İşçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.<sup>31</sup>*

---

<sup>31</sup> “İş Sistemi ve Süreç Düzenleme”, BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, Mart 2005, İstanbul, s.10

Maddede açıkça görüleceği üzere, temel esas işçiler arasında esaslı nedenler olmadıkça işçiler arasında ayırım yapılmamasıdır. Eşit davranma ilkesi gereği, iş ilişkisi o işyerinde çalışan tüm işçilere aynı şekilde uygulanmalıdır.<sup>32</sup>

Eşit Davranma İlkesi başlıklı 5. madde ile;

- Eşitlik ilkesi madde haline getirilerek Anayasanın 10. maddesi, ILO ve AB standartları ile uyum sağlanmış,
- İşin özelliği dışında tam ve kısmi süreli, belirli ve belirsiz süreli işçiler arasında farklı işlem yapılamayacağı,
- Biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça işverence, işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle farklı işlem yapılamayacağı,
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı, maddede yer almıştır.<sup>33</sup>

### 1.3.5 Uygulamada Eşit İşlem Görme Borcu

Uygulamada Eşit İşlem Görme Borcu kavramı; işçinin işe alınması, yönetim hakkı , ücretler , işverenin isteğe bağlı özel edimleri ve hizmet akdinin feshi olmak üzere dört alt başlık altında incelenecektir.

---

<sup>32</sup> y.a.g.e. , s.11

<sup>33</sup> AKBAŞ, Mehmet Murat, “İlk Bakışta Yeni İş Yasası”, <[http://www.tgs.org.tr/documents/gazete/bulten\\_sayil.doc](http://www.tgs.org.tr/documents/gazete/bulten_sayil.doc)> , Erişim Tarihi: Kasım 2006.

### 1.3.5.1 İşçinin İşe Alınmasında

Bir kimsenin ilk kez işe alınmasında işverenden kendisine eşit davranılmasını isteme hakkı olup olmadığı doktrinde halihazırda tartışılan bir konudur. Genellikle bu soruya verilen cevap olumsuz yöndedir. Bazı yazarlar bunu, sözleşme serbestliğinin eşit davranma ilkesinden önce geldiği gerekçesiyle, diğer bir grup yazar ise eşit davranma ilkesinin uygulanabilmesi için ancak işçi ile işveren arasında bir hukuki ilişkinin kurulmuş yahut işçinin işyeri topluluğuna girmiş olması gerektiği düşüncesiyle açıklamaya çalışmaktadırlar.

Eşit işlem görme borcunun uygulama koşullarından biri işçi ile işveren arasında hukuki bir ilişkinin bulunması gerektiğine göre, henüz bu ilişki kurulmadan eşit davranma beklenemez. Öte yandan, hangi işçiyi alıp, hangisini alamayacağı, hangi işçiyle işi en verimli iyi ve karlı bir biçimde yürütebileceğini belirleme yetkisi işverene aittir. Bu da onun Anayasa ile garanti altına alınmış dilettiği gibi sözleşme yapma ve ekonomik girişimlerde bulunma özgürlüğünün bir parçasıdır.

Bu durumun istisnası olarak, Sendikalar Kanunu'na göre "işveren sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında; işçi alınmasında" herhangi bir ayırım yapamaz.

Sözleşme serbestisi, işvereni hiçbir suretle belirli bir kişiyi işe almaya zorlayamazsa da bu, işverenin keyfi işe alma kararlarının da onaylandığı anlamına gelmez.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> TUNCAY, A.g.e. , s. 153-154

### 1.3.5.2 Yönetim Hakkı

Yönetim hakkı; işverenin, işin yapılması konusunda tek taraflı düzenlemeler getirme (emir ve talimat verme) yetkisini anlatır. Buna, işverenin emir ve talimatlarıyla (tek yanlı irade bildirimleriyle) işin yürütümünü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkı da denilebilir. Bu nedenle, işverenin emir ve talimat verme hakkında da, eşit davranma borcunun önemli bir uygulama alanı vardır. Özellikle, sigara içme yasağı, işyerine giriş ve çıkışta kapı kontrolleri gibi çok sayıdaki işçi için konulmuş genel kayıtlar, ancak tüm işyeri veya işyerinin bir bölümü için konulabilir ve böyle bir talimatın uygulanmasında, haklı bir neden olmadıkça, herhangi bir işçinin zararına veya yararına durum yaratılamaz.

Fazla çalışma, gece çalışması ve hafta tatilinde çalışmada veya işçiye caiz olduğu ölçüde mesleği dışında bir iş yaptırmada da, işveren eşit durumdaki işçilere eşit davranmakla yükümlüdür. Bu gibi durumlarda, verilen bu işlerin, işçinin zararına olması veya bu tür işlerin, fazla çalışma karşılığı fazla ücret alması nedeniyle işçi lehine gibi görünmesi de, herhangi bir fark yaratmaz.<sup>35</sup>

### 1.3.5.3 Ücretlerde

Aynı veya eşit değerde bir iş için çalışan personelin cisiyetine bağlı olarak daha düşük ücretlendirme yapılamaz. Ancak, farklı yeteneklere sahip işçiler arasında işçilerin nitelikleri göz önünde tutularak farklılıklar yapılması mümkündür. Örneğin öğrenim derecesi, kıdem, yaş gibi özelliklerin tüm işçilerde eşit olarak var olduğu

---

<sup>35</sup> TUNÇOMAÇ, Kenan, CENTEL, Tankut, "İş Hukuku'nun Esasları", Betaş Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1999, s. 130

kabul edilemeyeceğinden, bu niteliklere sahip işçilerin ücretlerinde farklılıklar olabilecektir.

Kuşkusuz tam zamanlı çalışan işçi ile kısmi süreli (part-time) çalışan işçinin ücretlerinde farklılıklar yapılabilecektir. Eşit davranma ilkesine aykırılık, aynı işte ve aynı zamanda kısmi süreli çalışan işçiler arasında farklı ücret uygulaması yapılmasında ortaya çıkacaktır. Ancak bunların arasında da kıdem farkı varsa o zaman ücretlerinde farklılıklar olabilecektir.<sup>36</sup>

#### **1.3.5.4 İşverenin İsteğe Bağlı Özel Edinimlerinde**

İşveren, belirli bazı koşulları yerine getiren işçilerin sosyal yardımlardan yararlanabilmesini öngörebilir. Ancak bu koşulların tarafsız kaidelere karşıt olmaması gerekir. Bu halde kural olarak, koşulları yerine getiren işçilerin hepsine eşit oranda sosyal yardım uygulaması yapılması gerekmektedir.

Örneğin bir işyerinde, kapsam içine giren ve sendika üyesi olan işçilerin toplu sözleşmedeki sosyal yardımlardan yararlanabilmesi mümkündür. Bu niteliğe haiz olmayan işçiler bu imkândan yararlanamayacaktır. Ancak, yararlanan işçiler arasında bir ayırım yapılamaz.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> “İş Sistemi ve Süreç Düzenleme”, s.11

<sup>37</sup> y.a.g.e, s.11

### 1.3.5.5 Hizmet Akdinin Feshinde

Fesih hakkının geçersiz bir sebeple veya kötüye kullanılması halleri dışında, aynı durumdaki işçilerden sadece bir kısmının iş sözleşmesi sona erdirilebilir.<sup>38</sup>

İşveren, bir işçinin hizmet sözleşmesinin feshini ihbar ederken, onun bütün özel durumunu, hareketlerini ve davranışlarını göz önünde tımalıdır. Bu da, feshi ihbarda, eşit davranma esasının uygulanmasını, kural olarak, önceden bir yana bırakmayı gerektirir. Bunun gibi, hizmet sözleşmesinin haklı nedenle feshinde de; işverenin, şahsında haklı neden gerçekleşen işçiye, kural olarak, aynı sözleşmeye aykırılığı yapmış diğer işçilerle birlikte eşit davranma mecburiyeti yoktur. Çünkü işverenin haklı nedenle feshe gidip gitmeyeceği, haklı nedenin gerçekleşmiş bulunmasına rağmen, birçok faktöre bağlıdır.<sup>39</sup>

## 1.4 Cinsiyet Ayrımcılığı

Kadınların fiziksel ve cinsel özellikleri nedeniyle toplumsal yaşam ile iş ilişkileri ve çalışma yaşamı içinde korunmalarına yönelik ilkeler, kurallar ve uygulamalar kadının korunmasına ilişkin politikaların kapsamına girmektedir. Bu bağlamda, kadınların fiziksel ve cinsel özellikleri nedeniyle duyacakları korunma gereksinimi, erkekler ve kadınlar arasında, hukuki anlamda mutlak bir eşitliğin hiçbir zaman olamayacağını göstermektedir. Bu nedenle de, iş ilişkileri ve yaşamı, kadınların fiziksel ve cinsel yapıları ve özellikleri göz önünde tutularak İş Hukuku kuralları içerisinde ayrıca düzenlenmiştir.

---

<sup>38</sup> y.a.g.e, s.12

<sup>39</sup> TUNÇOMAĞ, A.g.e. , s. 132

Cinsel kökenli bir ayrımın engellenmesi düşüncesi İş Hukuku'na yön veren “eşit davranma ilkesi” kapsamında anlam kazanacaktır. Ancak, kadınları kanuni zeminde meşru olarak koruyan uygulamaların mevcut olması, cinsel eşitlik ilkesine kabul edilebilir bir istisna getirilmesi olarak algılanabilecektir. Kadınlar lehine olan bu istisnai haller dışında ise, cinsiyetler arası bir eşitlikten söz edilebilecektir. İş Hukuku'nda eşit davranma ilkesi, işyerinde çalışan işçilere eşit davranma ve eşit değerdeki işlerde çalışan işçilere eşit çalışma koşullarının uygulanması anlamını taşımaktadır.<sup>40</sup>

Kadın-erkek eşitsizliğinin en önemli görünümünden biri istihdam alanıdır. Bu alandaki ayrımcılık, işgücü piyasasındaki katılımların ve ekonomik faaliyette etkisizliğin de kaynaklarından biridir. Çalışanların belirli bir çoğunluğu günümüzde mesleklerinin icrasından dışlanmıştır: Bu durum insan kaynaklarının kötü kullanılması, istihdamın kısıtlanması ve ekonominin uyum sağlama olanaklarının azaltılması anlamına gelmektedir.

Gerçekten istihdam alanındaki cinsiyet ayrımcılığı kadınlara ağır biçimde zarar vermektedir. Bu ayrımcılık kadınların ekonomik durumu ile sosyal konumuna yansımakta ve doğurganlık, ölüm, gelir eşitsizliği ve yoksulluk gibi çeşitli alanlarda kendini göstermektedir.<sup>41</sup>

AB'de kadın-erkek eşitliğine ilişkin hukuksal yapının çerçevesini, Avrupa bütünleşmesi sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadeleyle yönelen, kurucu antlaşma ya da Topluluk işlemleri düzeyindeki normlar çizerler. Bu normların son halkası, AB Temel Haklar Şartı'nın 23. maddesi; genel eşitlik ilkesinden bağımsız

---

<sup>40</sup> KESER, Hakan, “Avrupa Birliği Bünyesinde Bireysel İş Hukuku'nun Dayandığı Esaslar”, İzmir Barosu Dergisi, yıl:67, sayı:1, 2002, c:7, s:3, s. 94

<sup>41</sup> ERDUT, Zeki, “Avrupa Birliği'nde Çalışan Kadınların Hakları”, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü ve Hizmet Sektörü Kamu İşveren Sendikası Yayınları, Ankara, 2000, s. 355.

olarak, “istihdam, iş ve ücreti de kapsamak üzere, kadın-erkek eşitliğinin tüm alanlarda sağlanması” gerektiğini vurgular.

Şart, henüz hukuksal statüsü belirlenmemiş bir belgedir ve 23. madde ile yetinmek, Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması’ndan günümüze uzanan süreçteki hukuksal kazanımları ve gelişmeyi göz ardı eder. Geçmişe baktığımızda, Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması’nda, “kadın-erkek eşitliği”nin, sınırlı ve tümüyle “pazar” eksenli bir yaklaşımla somutlaştırıldığı görülebilir. Bunun göstergesi, cinsiyetler arası eşitliğin, Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması’nda kadın ve erkekler için “eşit işe, eşit ücret ilkesi” olarak sınırlı bir varlık kazanmış olmasıdır. “Eşit işe, eşit ücret ilkesi”, “eşit iş” kavramını, eş değer işler için uygulayarak, ücret eşitliğinin kapsamını genişletmiştir. Ücret kavramı da, ana ya da asgari ücret ve hizmet sözleşmesinden kaynaklanan dolaylı ya da dolaysız diğer tüm ödentiler olarak geniş yorumlanmıştır.

Ücrete ilişkin “eşitlik güvencesi”, öngörülen ekonomik sonuçlar dışında, yansımaları neden olmuş ve çalışma yaşamında cinsiyetler arası eşitliğin sağlanmasında düşünsel değişimi hızlandırmıştır. Bu süreçte, bir dizi Topluluk yönergesiyle, çalışma yaşamının ücret dışındaki alanları cinsiyete dayalı ayrımcılığa kapalı hale gelmiştir. Topluluk işlemlerinden olan bu yönergeler, “topluluk müktesebatı” kavramının içinde yer alırlar. Kopenhag kriterleri, siyasal ve ekonomik kriterler yanında, “Topluluk müktesebatının uygulanması” kriterini de içerdiğinden, Türkiye bu yönergeleri iç hukukuna kazandırmak ve dahası etkili biçimde uygulamak yükümlülüğü altındadır. Çalışma yaşamının cinsiyetçi yapısını ortadan kaldırmayı hedefleyen bu yönergelerin başlıcaları şunlardır:76/207 sayılı işe giriş, mesleki eğitim ve yükselme ile çalışma koşulları bakımından “kadın ve erkeklere eşit davranma ilkesi”nin uygulanmasına ilişkin Yönerge;79/7 sayılı sosyal güvenlik konularında “kadın ve erkeklere eşit davranma ilkesi”nin aşamalı biçimde uygulanmasına ilişkin Yönerge; 86/613 sayılı “kadın ve erkeklere eşit davranma ilkesi”nin tarım dahil serbest çalışanlara uygulanmasına ve serbest çalışan

kadınların hamilelik ve annelik nedeniyle korunmasına ilişkin Yönerge; 96/34 sayılı ebeveyn iznine ilişkin UNICE, CEEP, ve ETUC ile yapılan çerçeve anlaşmaya ilişkin Yönerge;97/80 sayılı cinsiyete dayalı ayrımcılık davalarında ispat yüküne ilişkin Yönerge.Sayılan yönergelerden, 76/207 sayılı Yönerge'nin, AB hukukunun bütünü bakımından özel bir anlam taşıdığını vurgulamak gerekir.Bu Yönerge, bir yandan AB cinsiyetler arası ayrımcılık hukukunun temel yönelimlerini ve ana kavramlarını belirler; diğer yandan etnik kökene, ırka, dinsel inanca, ya da cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadele eden Topluluk işlemlerinin esin kaynağıdır.

Yönerge 2002, yılında yapılan değişiklikle, çalışma yaşamı ile sınırlı olmak üzere, yeni eğilimler ışığında kavramsal bakımdan daha kapsamlı hale gelmiştir. “Eşit davranma ilkesi”nin anlamı, unsurları ve sınırları, Yönerge'nin 2. maddesinde düzenlenmektedir. 2. maddeye göre, ilkenin anlamı, özellikle evlilik ya da aile konumuna bakılarak, cinsiyet temelli doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığın yapılmamasıdır. Doğrudan ayrımcılık, cinsiyete dayalı olarak, bir kişinin, karşılaştırılabilir bir durumda, diğer kişiye oranla daha az gözetilmesi durumudur. Cinsiyetlerden birinin daha fazla gözetilmiş olması değil, gözetilmekte olması ya da varsayımsal olarak gözetilebilecek durumda olması da doğrudan ayrımcılık kapsamına girer. Dolaylı ayrımcılık, tarafsız gözükken bir hükmün, ölçütün ya da uygulamanın, aynı cinsiyet grubundaki kişileri, diğer cinsiyet grubundaki kişilere oranla, özellikle avantajsız konuma sokmasıdır.<sup>42</sup>

## 1.5 Sendikal Ayrımcılık

İşveren sendikalı sendikasız işçiler arasında ayrım yapamaz; tüm işçiler arasında eşitliği gözetmek zorundadır. Nitekim Sendikalar Kanunu bu konuyu açıkça düzenlemiş, işçilerin işe alınmalarının belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri

---

<sup>42</sup> ODER, Bertil Emrah, “AB’de Kadın Erkek Eşitliğinin Hukuksal Temelleri”, Güncel Hukuk Dergisi, sayı:1, Ocak 2004, s. 34–35

şartına bağlı tutulamayacağını; işverenin, bir sendikaya üye olan işçilerle üye olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması ve çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapılmayacağını belirtmiştir.

Sendikalar Kanunu'nun bu hükmünden de anlaşılacağı üzere, eşit işlem görme borcu sadece işçinin ücreti bakımından değil, ücretin eki sayılan diğer ödemeler ve diğer sosyal yardımlar ve işten çıkarmalar için de söz konusudur. Ayrıca işveren yönetim hakkını ve disiplin yetkisini kullanırken de eşit işlem yapma borcu altındadır.<sup>43</sup>

## 1.6 İşe Alımlarda Okul Ayrımcılığı

Günümüzde işe alımlarda okul ayrımcılığı denildiğinde, iş ilanlarında “ODTÜ, Boğaziçi, Bilkent...” gibi okul isimlerinin belirtilmesi anlaşılıyor. Öncelikle ortada gerçek bir ayrımcılık olup olmadığını belirlemek için farklı durumları değerlendirmek gerekir:

İlanlarda okul isimleri genellikle aşağıdaki gibi belirtilir:

- ODTÜ, Boğaziçi veya Bilkent Üniversitesi mezunu
- ODTÜ, Boğaziçi veya Bilkent vb. Üniversitelerden mezun
- Önde gelen üniversitelerin birinden mezun
- Tercihen ODTÜ, Boğaziçi veya Bilkent Üniversitesi mezunu

---

<sup>43</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, “İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1”, Barış Yayınları, Ankara, 2000, s. 235

Bu ifadelerin “ayrımcılık” açısından dereceleri kuşkusuz aynı değildir. İlkinde üniversite isimleri kesin olarak belirtiliyor, başka üniversitelerden mezun olanların hiç şansı yok... İkincisi o kadar katı değil, ama bu üniversite isimlerini belirterek “emsal” gösteriyor. Üçüncüsü, adayın iyi okullardan mezun olması gerektiğini belirtiyor, ama emsal de göstermediği için adaya daha fazla açık kapı bırakıyor. Sonucunda ise aynı özelliklere sahip adaylar arasından belirtilen okullardan mezun olanlara öncelik verileceği belirtiliyor. Ayrıca 2. ve 3. seçeneğin önüne de “tercihen” ibaresi konularak bu ifadeler daha da yumuşatılabilir.

Yukarıdaki ibarelerin aşağıdaki pozisyonlar için kullanıldığında ise:

- Yönetici adayı/Mühendis/ Uzman yardımcısı (Giriş pozisyonları)
- Uzman/ Şef/Sorumlu/Yetkili
- Müdür/Yönetici
- Genel Müdür
- Yukarıdaki ifadeler, bu pozisyonlar için kullanıldığında, “ayrımcılık” açısından aynı etkiyi doğurmaz. Kuşkusuz giriş pozisyonlarında makul bir şekilde belirtilebilecek birkaç okul ismi, sadece belirli okul isimlerinin belirtildiği bir “Genel Müdür” ilanındaki durumdan, çok daha az ayrımcıdır.

Peki, firmalar okul isimlerini neden belirtirler? Bunun nedenleri:

- Bu okullara girmeyi ve bu okullarda okumayı başaranların, çalışma yaşamında da aynı başarıyı yakalayacağı varsayılabilir.
- Firmayı kuranlar veya tepe yönetimi o okulların birinden mezun olmuştur, aynı okul kültürüyle yetişen kişilerle daha iyi ekip çalışması yapılacağı düşünülebilir.

- Firmada bir şekilde belirli bir veya birkaç okuldan mezun olanlar ağırlıktadır ve firma kültürü bu okulların kültürlerinden etkilenmiştir. Bu okulların kültürleriyle yetişenlerin firma kültürüne daha iyi uyum sağlayacağı düşünülebilir.
- Giriş pozisyonlarında yeni mezunların iş deneyimleri olmadığından ve aldığı dersler birbirine benzediğinden, bu okulların ismi belirtilerek aday sayısını azaltılmak isteniyor olabilir.
- Giriş pozisyonlarında yukarıdaki gerekçeyle bu okullardan mezun olanlar tercih ediliyor olabilir.

Bir iş ilanında sırf bazı okulların isminin yer almış olması, başlı başına bir “ayrımcılık” teşkil etmemektedir. Okul isminin belirtiliş şekline, ilan verilen pozisyonun düzeyine ve firmanın gerekçelerine göre bazen gerçek anlamda bir ayrımcılıktan söz edilemeyeceği gibi bazen de tam anlamıyla bir “ayrımcılık” söz konusu olabilir. Yine burada temel kıstas, “sırf işle ilgili” olmaktır.<sup>44</sup>

Bütün bunlara ek olarak, Yeni Türk Ceza Kanunu(TCK) ile ayrımcılık yapan işverene ağır yükümlülükler getirildiğini belirtmemiz gerekir. İş ilanlarında “prezantabl” ifadesini kullanmak, ODTÜ ya da Boğaziçi gibi üniversite isimlerini belirtmek artık ayrımcılığa girebiliyor. Bundan sonra ayrımcılığa uğradığını ispat eden adayların yüksek tazminatlı talep edebilmeleri mümkün gözükmemekte.

---

<sup>44</sup> ÖZDEN, M. Cemil, “İşe Alımlarda Okul Ayrımcılığı” , [http://www.mcozden.com/ikf\\_sc12\\_iaoa.htm](http://www.mcozden.com/ikf_sc12_iaoa.htm) , Erişim Tarihi: Aralık 2006

## 1.7 Eşit İşlem Görme Borcuna Aykırılık Ve Sonuçları

### 1.7.1 Hukuki Yaptırım

4857 sayılı İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesi başlıklı 5' inci maddesi 6. fıkrasında işverenin iş ilişkilerinde eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranması halinde karşılaşıcağı yaptırımı düzenlemiştir. Buna göre, iş ilişkisinde veya sona ermesinde 5. maddenin fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, işverenden dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir. Görüldüğü üzere burada daha önce 1475 sayılı İş Kanunu döneminde mevzuatımızda yer almayan bir tazminat düzenlenmiştir.

Söz konusu tazminatın tutarı maktu olmayıp her olayın kendine özgü özellikleri göz önüne alınarak hakim tarafından tayin edilecektir. Ancak işçi tarafından talep edilecek tazminatın tutarı en fazla dört aya kadar ücreti tutarında olabilecektir. Ayrıca bu tazminat dışında, işveren işçisine eşit işlem borcuna aykırı davranarak kanunen kullandırmak zorunda olduğu haklarını da kullandırmadı ise bu tazminatla beraber işçi yoksun bırakıldığı bu hakları da işverenden talep edebilecektir.

Madde metninde açık olarak belirtilmemekle beraber burada sözü edilen dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminata esas alınacak ücretin asıl ücret olacağı ve ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımların buna dahil olmayacağı Kanununun madde gerekçesinde belirtilmiştir.

Yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi 6. fıkrası uyarınca, böyle bir eşit işlem yapma borcuna aykırı davranış halinde söz konusu tazminat ve hakların talep edilmesinin yanında, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi hükümleri saklı olacaktır. Buna göre, Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi uyarınca, işverenin, iş sözleşmesinin feshi dışında, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olamayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, toplu iş sözleşmesi hükümleri dışında işçinin ücret dışında, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapması bile işçilerin, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işveren işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamamak üzere tazminata mahkum olacaktır. Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17-18-19-20 ve 21. madde hükümleri uygulanacak bu kez 21. madde uyarınca ödenecek tazminat işçinin 1 yıllık ücret tutarından az olmayacaktır.<sup>45</sup>

### 1.7.2 İspat Yükü

Eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığında karşılaşılabilecek yaptırımları düzenleyen İş Kanunu madde 5 yedinci fıkrasında da, İş Kanunu madde 20 hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığını ispat etmekle işçiyi yükümlü kılmıştır. Ancak genel esas bu olmakla birlikte işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olacaktır. Bilindiği üzere söz konusu 20. madde, iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir sebebe dayanması yükümlülüğünün işverene ait olduğunu düzenleyen maddedir.

---

<sup>45</sup> KESER, A.g.e. , s. 68-69

Yine 20. madde uyarınca, işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispat etmekle yükümlü olacaktır.

Söz konusu iki madde birlikte göze alındığında, genel olarak işveren tarafından biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde herhangi bir sebepten dolayı ayrımcılık yapılması durumunda böyle bir ayrımcılığın yapıldığını iddia eden işçi bunu ispatla yükümlü olacaktır. Ancak burada yüzde yüz kesin bir ispat koşulu aranmayacak, işçinin böyle bir ayrımcılığın varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyması yeterli sayılacak ve böyle bir durumda işveren herhangi bir ayrılığın mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olacaktır.

Diğer yandan, 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi ihbar suretiyle feshinde, işverenin dayanmak zorunda olduğu, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebin varlığını ispat yükümlülüğü doğrudan işverene ait olacaktır.<sup>46</sup> Bu

---

<sup>46</sup> Konuya İlişkin 08.04.2004 Tarihli Yargıtay Kararı

ÖZETİ: Her ay bölünerek ödeneceği belirtilen ikramiyenin, fesihden sonra ödendiği sonucu doğmaktadır ki, bu durumda davacının hizmet akdini haklı olarak feshettiğinin kabulü gerekir. Ayrıca, davacı, davalının eşit işe eşit işlem borcuna aykırı davrandığını, emsallerine daha fazla zam verildiğini, kendi ücretine ise, %10 zam yapıldığını, ileri sürmüştür. Zam verilip verilmediği konusunda davalının çeşitli tarihlerdeki savunma ve itirazları çelişkilidir. Gerekliğinde işyerinde, belgeler üzerinde bilirkşi marifetiyle inceleme yapılarak davacı ve emsallerine Ağustos 2002 ayı itibarıyla ne kadar zam yapıldığı davacıya eksik zam uygulanıp uygulanmadığı belirlenmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı, ikramiye ile ücretli izin alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü: Davacı, davalı işverenin ikramiyeleri tek taraflı olarak kaldırması, muvafakat etmediği için ücret zammından aynı işi yapan diğer işçilere nazaran eksik yararlandırılması nedeniyle hizmet sözleşmesini haklı olarak feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ücret farkı, ikramiye ve yıllık izin alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir. Mahkemece, davacının, davalı tarafından ikramiyelere ilişkin yayınlanan duyuru ve genelgesi ihtirazı kayıtsız imzaladığı, beş ay sonra ayrılmış olmasına göre istifa etmiş sayılacağından söz edilerek davanın reddine karar verilmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelerden, 3.7.2001 tarihli genelgede, ücreti 200.000.000 TL.den yüksek olan işçilerinin ikramiye miktarının 200.000.000 TL. ile sınırlandırıldığı; 26.2.2002 tarihli duyuruda ise, 1.1.2002 tarihinden itibaren ikramiyelerin kaldırıldığı,

kapsamdaki bir işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını mesela işverenin iddia ettiği geçerli sebep dışında dil, din, ırk, gebelik vb. gibi geçerli sebep kabul edilmeyen başka bir sebebe dayandığını iddia ederse bu kez yine bu iddiasını ispatla yükümlü olacaktır.<sup>47</sup>

---

200.000.000 TL. ile sınırlandırılan her bir dönem ikramiyesinin o tarih itibarıyla aylara bölünerek ücrete eklendiğinin bildirildiği anlaşılmaktadır.

Davacı, hizmet sözleşmesini 21.8.2002 tarihinde feshetmiştir. Ağustos 2002 ayına ait olduğu belirtilen ücret bordrosunda bir "ek ödeme" bulunmaktadır. Bu miktar son üç aylık ikramiye tutarına yakın bir miktardır. Bu durum davalı ve davacıya açıklattırılmalıdır. Mayıs-Haziran-Temmuz dönemi ikramiyesi olduğu belirlendiği takdirde, her ay bölünerek ödeneceği belirtilen ikramiyenin, fesihten sonra ödendiği sonucu doğmaktadır ki, bu durumda davacının hizmet ahdini haklı olarak feshettiğinin kabulü gerekir. Ayrıca, davacı, davalının eşit işe eşit işlem borcuna aykırı davrandığını, emsallerine daha fazla zam verildiğini, kendi ücretine ise, %10 zam yapıldığını ileri sürmüştür. Zam verilip verilmediği konusunda davalının çeşitli tarihlerdeki savunma ve itirazları çelişkilidir. Gerektiğinde işyerinde belgeler üzerinde bilirkişi marifetiyle inceleme yapılarak davacı ve emsallerine Ağustos 2002 ayı itibarıyla ne kadar zam yapıldığı davacıya eksik zam uygulanıp uygulanmadığı belirlenmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik soruşturma ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 8.4.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

<<http://www.calismatoplum.org/sayi4/y9/3.pdf>> , Erişim Tarihi: Aralık 2006

<sup>47</sup> KESER, A.g.e, s. 70

## 2. POZİTİF AYRIMCILIK

Bu bölümde amacım ilk olarak pozitif ayrımcılık kavramını tanımlamak, tarihsel gelişimini anlatmak, ayrımcılık türlerine ilişkin örnekler vermek, çalışma alanında bu örneklerden bahsetmek ve bu alandaki yasal mevzuatı incelemek olacaktır.

### 2.1 Pozitif Ayrımcılık Kavramı

Pozitif ayrımcılık, tarihsel olarak dışlanmış grupların, başta eğitim, istihdam ve siyaset gibi alanlara katılımlarını sağlayarak bu gruplara temsil imkanı yaratmaya çalışan bir dizi kurumsal politika ve uygulamayı ifade etmektedir. Pozitif ayrımcılık politikaları, farklılıklar temelinde bir politika anlayışı ile yakından ilgilidir. Bir anlamda etnik aidiyet, cinsiyet, ırk gibi farklılıklar temelinde şekillenen fiili ayrımcılığın önüne geçilmesi amacıyla bu farklılıklar lehine, telafi edici bir “ayrımcılığı” savunur. Pozitif ayrımcılık, fiili eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik bir eşitlik politikasıdır.<sup>48</sup>

Sosyal, ekonomik ve politik alandan doğuştan taşıdıkları özellikler yüzünden dışlanmış azınlıkların dışlanmışlıklarını bir ölçüde azaltmak ve uzun vadede engellemek adına ortaya çıkan pozitif ayrımcılık kavramı, ayrımcılıktan kaynaklanan eşitsizliği, dışlanmış gruplara problemin kaynağına göre daha farklı haklar vererek çözmeyi hedeflemektedir.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> ÖZTAN, Ece: “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık”, <<http://www.sbu.yildiz.edu.tr>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006

<sup>49</sup> İnsan Kaynakları İçerik Ekibi, “Pozitif Ayrımcılıktan Pozitif Aksiyona”, İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler, 1. Basım, Hayat Yayınları, İstanbul, s.275

ABD’de 1950’li yıllardan itibaren, önce siyah ırk ayrımcılığına karşı geliştirilen politikalar aracılığı ile gündeme getirilen pozitif ayrımcılık, bugün dünyanın pek çok yerinde, çeşitli alanlarda ve biçimlerde uygulama alanı bulmaktadır. Olumlu ayrımcılık teriminin ABD’deki karşılığı “pozitif eylem”in hukuki kökenleri olarak, 1950’li yıllarda imzalanan ve federal yönetim alanında ırk ayrımcılığının önüne geçilmesini hedefleyen bir dizi yönetmelik gösterilmektedir. Sonradan Yüksek Mahkeme’nin yargısal yorumlarıyla da benimsenen pozitif ayrımcılık, kamu ve özel sektördeki uygulamaları ile ABD’de siyahların ve beyaz kadınların kamusal yaşama katılımlarını sağlayan işlevsel bir mekanizma olarak yaygınlık kazanmıştır.<sup>50</sup>

Pozitif ayrımcılık kavramı 1970’lerde şekillenmeye başladığında, ilk akla gelen kuşkusuz dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar olmuştur. Kadınların istihdama katılmaması, hem üretkenlik ve hem de alım gücü bakımından önemli bir kayıptır. Erkeklerin egemen olduğu sosyal, ekonomik ve politik alanda, bu eşitsizliği azaltmaya yönelik uygulamalar başlatılmıştır. Eşit eğitim imkânları sayesinde kız çocuklarının eğitime burslar verilerek desteklenmesi, teşvik edilmesi en önemli adım olmuştur.<sup>51</sup>

Bu uygulamalar kadının erkek ile daha eşit bir konuma gelmesini sağlarken, kadınların kişisel, biyolojik ve fizyolojik özelliklerinin göz ardı edilmesine, dolayısı ile onların aile hayatı ile iş hayatı arasındaki konumlarını belirleyememelerine yol açmıştır. Toplumsal değişimin aynı hızla gerçekleşmemesi ve kadının iş haricindeki sorumluluklarının değişiklik göstermemesi, kadının sırtındaki yükün daha da artması ile sonuçlanmıştır. Pozitif ayrımcılık sonucunda iş hayatına girebilen kadının ihtiyaçları doğrultusunda, mesaiye kalmamaları, daha az seyahat etmeleri, daha hafif işlerde çalışmaları, çocuk ve aile ile ilgili durumlarda daha kolay izin alabilmeleri, çok riskli görevlerin kadın çalışanlara verilmemesi ve erken emeklilik hakkı gibi bazı düzenlemeler yapılmıştır.

---

<sup>50</sup> ÖZTAN, A.g.e

<sup>51</sup> <[www.disability.gov.uk/law.html](http://www.disability.gov.uk/law.html)> , Erişim Tarihi: Aralık 2006

Günümüzde iş hayatında aktif olan kadınların büyük çoğunluğu, yapılan araştırmalara göre, pozitif ayrımcılığa karşıdır. Kadın oldukları için farklı haklar elde etmek yerine, sadece performansı etkileyen bazı olumsuz olayların ortadan kalkmasına yönelik uygulamalar istemekteler. Bu durumda pozitif ayrımcılığın kendi başına sadece teoriden ibaret olduğu ve birtakım pratik düzenlemelerle desteklenmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, pozitif ayrımcılık uygulamalar, mevcut kanunların doğru uygulanmasıyla da desteklenmelidir.

Doğdukları andan itibaren fiziki farklılıkları, sosyal politika uygulamaları ve düzenleme eksiklikleri dolayısı ile başkalarının yapabildiği birçok faaliyetten mahrum bırakılan engellilerin bu durumunu azaltabilmek adına bazı yasal düzenlemeler yapılmıştır. Pozitif ayrımcılık adına, işe uygun insan bulmanın yanında iş yerini de insana uydurma prensibi benimsenmiştir. Bu düzenlemelere göre; işverenler engelli çalışanlarına, doğrudan ya da dolaylı olarak ayrımcılık yapamazlar. Pozitif ayrımcılığın dengeli bir şekilde uygulanması önemlidir. Engelli bir çalışan, yaptığı bir hatadan dolayı uyarılmıyor ise, pozitif ayrımcılığın yapıcı etkisi kaybolarak beraberinde sorunlar ortaya çıkabilmektedir.

Günümüzde, pozitif ayrımcılık kavramı, yasalarla şekillenmekle beraber, sosyal bilincin gelişmesi ile birlikte daha çok benimsenmiştir. Eğitimde fırsat eşitliği, pozitif ayrımcılığa gerek kalmadan ayrımcılığın engellenmesinin tek yolu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde de engellilerin ve kız çocuklarının eğitimine verilen önem uzun vadede pozitif ayrımcılık uygulamalarına katkı sağlamaktadır.

Pozitif ayrımcılık, ilk bakışta makul bir yol olarak gözükebilir. Fakat azınlıklara getirdiği hakların yanında, az yetenekli elemanların hak etmedikleri pozisyonlara gelme gibi yan etkileri olabilmektedir. Pozitif ayrımcılık, uzun vadeli uygulandığında, ayrımcılığa maruz kalmış azınlıkları koruduğu kadar, diğer insanların da haklarını

kullanmalarını zedeleyebilir. Pozitif ayrımcılık yolu ile istihdama katılan bir aday, özellikleri uygun değilse, isteklendirme düşüklüğü ve verimsizlik yaşayabilir. Eğitimler sayesinde, yetkinlik bazındaki uçurum azaltılabilir ve aynı zamanda pozitif ayrımcılığın insanlarda yarattığı ön yargı ortadan kaldırılabilir.

### 2.1.1 Pozitif Ayrımcılığın Tarihsel Gelişimi

Pozitif ayrımcılığın tarihsel gelişimine cinsiyet, istihdam, engellilik ve ırk bağlamlarında göz atarsak, kavramın 1970-1980'li yıllarda şekillendiğini görürüz:

- 1970 Eşit Ücret Sözleşmesi (EPA) ile eşit işe eşit ücret alımı sağlanmıştır. Bu sayede, kadın ile erkek daha eşit pozisyona gelmiştir.
- 1975'te Cinsiyet Ayrımcılığı Sözleşmesi (SDA) ile cinsiyet ayrımcılığı istihdam, eğitim ve çeşitli hizmet alanlarında yasaklanmıştır. Bu anlaşma ile aynı zamanda evlilere verilen daha geç işten çıkarma hakkı da engellenmiştir.
- 1976 Irksal İlişkiler Sözleşmesi (RRA) sosyal yaşamdaki ırk temelli ayrımcılıklara hukuksal anlamda bir son vermiştir.
- 1989 İstihdam Sözleşmesi (EA), iş hayatında kadınların haklarına yönelik düzenlemeler getirmiştir.
- 1995'te engellilere karşı yapılan ayrımcılığın önlenmesi açısından Engellilik Ayrımcılığı Sözleşmesi (DDA) yayımlanmıştır.
- 1996 İstihdam Hakları Sözleşmesi (ERA) , çalışanların haklarını geniş bir perspektifle ele almış ve belirleyici kurallar getirerek pozitif ayrımcılık çerçevesini belirginleştirmiştir.
- 1999 yılında, çalışanlar için askerlik ve doğum izni düzenlemeleri yapılmıştır.
- 2002 yılında yeniden düzenlenen İstihdam Sözleşmesi çalışanların esnek çalışma saatleri ile çalışabilmelerine olanak tanımıştır.
- 2003 yılında yapılan Eşit İstihdam Düzenlemeleri ile din ve cinsiyet tabanlı ayrımcılıklar daha ayrıntı bir şekilde ele alınmış ve mesleki maaş şemaları hazırlanırken yapılan haksızlıklar önlenmeye çalışılmıştır.

## 2.2 Ayrımcılık Türlerine İlişkin Örnekler

### 2.2.1 Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kişinin bir kadına, cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu ve biçimsel olarak eşitlikçi gözükken davranış veya uygulamaların sonradan kadının üzerinde ayrımcı etkiler yaratması olarak tanımlanmaktadır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık toplumun hemen her kesiminde yer alan kişi ve kurumların yanında temelde anne ve babaların, yakın akrabaların, komşuların kız çocuklarına küçük yaşlardan itibaren erkek çocuklarına olduğundan farklı davranışlarıyla başlamaktadır. Böylelikle toplum, kişilerin taşıdıkları cinsiyet itibarıyla farklı roller üstlenmelerini beklemektedir.

Cinsiyet rolleri, toplumda bireylerin yerine getirmeleri gereken görevlerin cinsiyetler arasında dağılımını belirlemektedir. Daha açık bir ifadeyle, bazı meslekler kadın işi olarak tanımlanırken bazıları ise erkek işi olarak tanımlanabilmektedir. Dolayısıyla, cinsiyete dayalı ayrımcılık en yaygın olarak iş ve çalışma yaşamı ile bu yaşama başlama koşullarının geliştirildiği eğitim ortamlarında tartışılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan kadın işçilerle ilgili yeni düzenlemeler, çalışma hayatında kadın erkek arasında eşitliğin sağlanması ve her türlü ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılmasını garanti altına almayı amaçlamaktadır.

### 2.2.1.1 Türkiye’de Çalışan Kadın

Tarih boyunca kadının çalışma yaşamı içerisinde önemli bir yeri olmuştur. Yüzyıllar boyunca üretimin temelinde hane halkı yer almıştır. Endüstriyel devrimin tarımsal ekonomileri endüstrinin hakim olduğu ekonomilere dönüşmesi ile hane halkından gittikçe daha fazla kişi çalışmaya başlamış ancak aile bütünlüğü bozulmamıştır.

I. Dünya Savaşının başlaması ile çok sayıda kadın savaşmak üzere ayrılan erkeklerden boşalan yerleri doldurmak üzere iş gücüne katılmış ancak savaşın sona ermesiyle çoğunluğu evlerine geri dönmüştür. II. Dünya Savaşı sırasında da aynı şey yaşanmış ancak bu sefer askerler evlerine döndüklerinde bile kadınlar istihdamdaki yerlerini korumuşlardır.<sup>52</sup>

1900’lü yılların ortalarından günümüze kadınların iş gücüne katılımları dünyanın her yerinde özellikle eğitimde fırsat eşitliği sayesinde artmıştır.<sup>53</sup> Kadınların büyük bir çoğunluğunda çalışma yaşamına girme kararında mesleki tatmin yerine maddi kazanç ve aile bütçesine katkı olgusu vardır.<sup>54</sup>

Türkiye’deki geleneksel yapı, genelde kadını ikincil konumda göstermektedir.

Kadına yönelik korumacı kanunlarda ise, çalışma hayatı ile ilgili olarak şu konulara değinilmektedir:

---

<sup>52</sup> GÜROL, Ali , “Türkiye’de Kadın Girişimci ve Küçük İşletmesi”,Atılım Üniversitesi Yayını, s.209

<sup>53</sup> GÜROL, A.g.e. , s. 213

<sup>54</sup> T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, ‘Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım ve Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutu’, Cem Web Ofset, Ankara, 2000, s.153

- Doğum ve doğum sonrası izni
- Süt emzirme izni
- Kreş ve yuva sağlanabilirliği

1990 Yılında yürürlüğe giren iptal kararına kadar çalışma hayatına atılmak isteyen kadın hukuken eşinin iznine tabi idi.<sup>55</sup>

### 2.2.1.2 Türkiye’de Yönetici Kadın

Dünyadaki eğilime paralel olarak Türkiye’de yönetici konumuna gelmiş kadın sayısı erkeklere kıyasla oldukça düşüktür. Ekonomik olarak faal kadın nüfusu toplamının % 0,2 si yönetici konumundadır. Erkeklerde ise bu oran % 1,4 tür.

Türkiye’de kadın yöneticilerin genelde üniversite mezunu ve minimum 10 yıl iş deneyimine sahip oldukları görülmektedir ve daha çok üst düzey yöneticilik tekstil sektöründedir.

Türkiye’de yönetici konuma gelmiş kadınların ortak özellikleri ise kontrollü bir kadınlık içeren dış görünüşe sahip olmaları, fazla ön plana çıkmamaları, yüksek sosyo-ekonomik geçmişleri, evli ve çocuklu olmaları, feminist olmamaları, kuvvetli bir şahsiyete sahip olmaları ve başarıma gereksinimlerinin ve beklentilerinin benzer konumdaki erkeklerden daha yüksek oluşudur.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, ‘Sağlık Sektöründe Kadın’ Cem Web Ofset, Ankara, 2000, s.14

<sup>56</sup> “Sağlık Sektöründe Kadın, Cem Web Ofset”, Ankara, 2000, s.20–22

## 2.3 Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Alanları

Yaygın toplumsal cinsiyet rolleri beklentileri, değişmekte olan bireysel ve toplumsal gereksinimlere halen tam anlamıyla cevap vermemektedir, çünkü bu beklentiler büyük ölçüde gelenekseldir. Günümüz koşullarında halen geleneksel rol beklentileriyle hareket edilmesi, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasına yol açmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık çalışma yaşamıyla ilintili olarak, temelde aşağıda belirtilen aşamalarda karşımıza çıkmaktadır.

### 2.3.1 Mesleklere Yönlendirmede Ayrımcılık

Mesleklere yönlendirilme doğal olarak çocukluk yaşlarında başlamaktadır. Eğitim görebilen kesimlerde meslek seçimi konusunda aile tarafından doğrudan bir yönlendirme olmasa da bir yandan kadının ailedeki rolünün içselleştirilmesi, öte yandan iş ortamı ve koşulları sonucu kadın ve erkek mesleklerinde bir ayrışma söz konusudur.

Alt sosyoekonomik sınıf mensupları arasında kızlarının öğretmen olmasını isteyenler ağırlıklıdır. Genel saygınlığının ve çocukları eğitime rolünün yani ev kadınlığının uzantısı gibi görülmesi yanı sıra tatil olanakları ve mesai saatleri de bu tercihte etkilidir.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> y.a.g.e , s.111

Çalışma hayatındaki konumlarda da durum benzerdir. Ders kitaplarında müdürlerin tümüyle erkek olarak gösterilmesi kadınların iyi yönetici olamayacağı ön yargısıyla bağlantılandırılmıştır.

Türk toplumunun geneline bakıldığında ayrımcı değerler hâkimdir, ancak kadınların ev dışında çalışmalarına yönelik yerleşik bir kabul de vardır.<sup>58</sup>

### **2.3.2 Örgütsel Kaynak Ve Olanakların Paylaştırılmasında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**

Kadınların örgütler içinde varlığı artmakla birlikte onlara halen büyük ölçüde erkeklerden farklı koşullar veya ortamlar sunulmaktadır. Birbirine denk veya aynı pozisyonlarda bulunan kadın ve erkek örgütsel rolleri çeşitli yönleriyle farklılaşabilmektedir. Örneğin iş seyahatleri daha çok erkeklerden beklenirken, ailesel yaşamı için sorun yaratmaması açısından kadınlardan istenmez. Ayrıca çeşitli örgütlerde kadın yöneticilere daha az özerklik, daha ufak bütçe, daha az sayıda ast, daha ziyade kadın ast verilebilmektedir. Bir çalışanın terfisi performans değerlendirilmesiyle belirlenir. Ancak özellikle erkek mesleğinde bulunan kadının objektif performans düzeyi aynı çalışma ortamındaki bir erkeğinki ile aynı olsa bile, aynı değerlendirilmemektedir. Örgütlerde kadın başarısı şans, başarısızlığı ise yeteneksizlikle açıklama eğilimi vardır. Aynı durum erkeklerde ise başarı yetenekle, başarısızlık şanssızlıkla açıklanmaktadır. Bir kadının performansı yeterli olsa bile anlık düşünülmekte ve hep aynı düzeyde kalmayacağı şeklinde davranılmaktadır.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 'Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği', Cem Web Ofset, Ankara, 1999, s.7-8

<sup>59</sup> GÜNEY, A.g.e. , s.334

Yöneticilik pozisyonlarında kadınların temsil ettiği yüzdeler, gelişmiş ülkelerde bile halen oldukça düşük düzeylerde olmakla birlikte, çeşitli araştırmacılar, kadınların günümüzün hiyerarşiden uzaklaşan, daha yatay örgütlerinde, sosyalleşme biçimlerinin onlara getirdiği avantajla yöneticilikte erkeklerden daha başarılı olabildikleri ileri sürülmektedir.<sup>60</sup>

### 2.3.3 Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Nedenleri

Günümüzde iş yerlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık değil, cinsiyete dayalı ayrımcılığın neden olduğu tartışılmaktadır. Bu nedenler arasında kadını çevreleyen toplumsal değerlerin yanı sıra; örgüt kültürü, örgütlerdeki iktidar savaşı da ağırlıklı yer almaktadır. Ancak ayrımcılık konusunda en çok üzerinde durulan, kadınlara mal edilen içsel özellikler olmuştur. Toplumun tümünde olduğu gibi örgüt yapısında da erkeklerin gerçek gücü ellerinde tuttukları bilinmektedir. Kadınlara karşı direnişin temelinde şunlar olduğu söylenebilir: Toplumsal bilimlerin pek çok alanında olduğu gibi örgüt ve yönetim bilimlerinde de konular cinsiyete karşı yansız işlenmektedir. Eğer taraflar arasında eşitlik yok ve varmış gibi davranılıyorsa, eşitsizliğin daha da derinleşmesine neden olur.<sup>61</sup>

İş yerindeki ayrımcılık uygulamasında işlerin yatay ve dikey olarak ayrışması, başka bir deyişle kadın işi-erkek işi ayrımı kadınların yükselmelerinde önemli bir engel oluşturmaktadır. Bunun yanında örgüt içindeki uygulamalarda, bürokrasinin işleyişinde üst yönetimde erkeklerin bulunması nedeniyle kadınların kendilerine hamilik edecek kişi bulamamalarında sistem erkek üstünlüğüne çalışmaktadır.

---

<sup>60</sup> GÜNEY, A.g.e. , s.335

<sup>61</sup> “Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık”, Cem Web Ofset, Ankara, 2000, s.19

Cinsiyete dayalı ayrımcılığı besleyen etmenlerden biri de kadınlara mal edilen olumsuzluklardır. Kadınlar erkeklerden farklı oldukları ve bu nedenle çalışma yaşamının ve özellikle de etkili yönetim gereklerini karşılamada yetersiz kaldıkları ileri sürülmektedir.

Kadın çalışanlar, kendilerini evde yapılan üretime bağlayan ve evden uzaklaşmalarını engelleyen toplumsal ve kültürel kurallar ve önyargılarla mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar. Böylece kadın çalışma yaşamında, görevi ile aile yaşamını bağdaştırma, evdeki ve dışarıdaki rolü arasında uyum sağlama sorunuyla karşı karşıya gelmektedir. Ancak bu noktada, iş gücü piyasasında yer alan kadın iş gücünü nitelikli ve niteliksiz olarak ikiye ayırmakta yarar vardır.<sup>62</sup>

Niteliksiz kadın işgücü, çalışma yaşamında kendine ayrılan alanda ve kendisine verilenlerle yetinerek çalışmaktadır. Nesnel koşullarda belirli ölçülerde onun ikincil konumlarda razı olmasını destekler durumdadır. Niteliksiz işgücünde kadının genel ve mesleki eğitim düzeyleri düşüktür. Bu kadınların çalışma yaşamında, parasal gelir sağlamadan başka bir amacı da pek olmamaktadır. İşle ilgili beklentileri düşüktür.<sup>63</sup>

Nitelikli kadın işgücüne gelince, bu kadınlar toplumsallaşma süreci içinde çağdaş alt kültürle beslenmişlerdir. Ailede ve okulda aldıkları eğitim bakımından toplumca geçerli sayılan kadınlık rollerinden çok, meslek yönlerine öncelik vermişlerdir. Nitelikli kadın işgücü gerek genel, gerekse mesleki eğitim açısından donanımlıdır. Kendini mesleğe yönelik olarak koşullandırmış ve güdelemiştir. Mesleki yönlerine önem verirler. Doyurucu maddi olanakların yanında, kendini

---

<sup>62</sup> y.a.g.e. , s.20

<sup>63</sup> y.a.g.e. , s.22

işinde yükselmeye güdülemiştir. Çalışma yaşamı onun için geçici bir dönemle tanımlanamaz.<sup>64</sup>

Artık günümüz Türkiye'sinde, kadın çalışanın sorunu yasalarla kendisine bazı hakların tanımlanmasında değil, yasalarla kendisine tanınan haklardan ne ölçüde yararlandığındadır. Bu bakımdan kadınların toplumdaki konumlarına, mesleklerine ve çalışma yaşamlarına bakış açıları önem kazanmaktadır.

## **2.4 Çalışma Yaşamında Özürlülere Yönelik Ayrımcılık**

Özürlüler gündelik yaşamlarında, işe girişte, çalışma ortamında, eğitimde, sağlık kurumlarında, aile içinde, evlilikte, sokakta, ulaşımda, alışverişte, eğlencede, kendi aralarında, ev kiralarken ve daha birçok konuda sayısız ayrımcılık örnekleri yaşamaktadırlar. Bu durum sadece ülkemize özgü olmamakla birlikte, günümüzün rekabet ortamında sakatların çalışma hayatındaki yerinin giderek daha fazla sorgulanmasına neden olmuştur. Modern çağımız çalışmanın en büyük erdem olduğunu belirtmesine rağmen sakatlara karşı adeta sağırdır. Sakatın elbette doğadaki mücadeleden başarısız çıkacağı ve üretime katkı sunamayacağı için ortadan kaldırılması kaçınılmaz bir gerçek olarak bu düşünceye göre görünmektedir. Bu varsayım toplumsal rekabetin ne kadar güçlü olduğunu bize göstermektedir. Bu katı anlayış pratik yaşamda ahlaki değerler açısından yara alır. Özetle, küreselleşme ile birlikte dozu giderek artan rekabet toplumsal bir hastalık haline dönüştü ve insani değerlerin yerine geçti.

Yukarda değindiğimiz rekabet ortamı ülkemizde son dönemlerde oldukça yaygın bir ayrımcılık politikasının uygulanmasına yol açmıştır. Örneğin, anayasanın temel

---

<sup>64</sup> y.a.g.e. , s.23

varsaydığı eşitlik ilkesine uyulmadığı görülür. Çalışma alanında ise sakatın hiçbir işe yaramayacağı varsayımı ile hareket eden büyük kurumlar sadece kendilerini ahlaki açıdan tatmin edebilme adına sakatı üretime dâhil etmekte ama ona yetenekleri doğrultusunda iş vermeyerek aşağılamakta ve bir tür hayır evi görevi üstlenmektedir. Oysa aranan becerilere sahip ve yapabilecekleri işlerde görev alacak sakatın üretimde rol alması onun en doğal hakkıdır.

## 2.5 Ayrımcılık ve Türkiye

BM'ye bağlı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma hayatıyla ilgili çok geniş hak ve özgürlükler yelpazesine ilişkin standartların belirlenmesi, korunması ve geliştirilmesi alanında faaliyette bulunan bir uluslararası örgüt. Hatta kuruluşu, BM'den de eskidir, 1919'a kadar geriye gider. Yirminci yüzyılın ilk çeyreğinde, diğer hak alanları konusunda henüz çok ileri uluslararası standartlar oluşturulması için etkili bir uluslararası rejim kurulmamışken bu alanda böyle bir oluşum meydana getirilmişti.<sup>65</sup> Türkiye de bu tarihlerden itibaren bu konuya ilişkin uluslararası yükümlülükler üstlenmeye başladı.

Bu çerçevede içinde Türkiye için öncelik taşıyan konular arasında, İş Kanunu'nun 'muamele eşitliği' bağlamında nasıl uygulandığının incelenmesi oldukça önemlidir. Özellikle siyasi düşüncelerini barışçı yollardan açıklayan kişilerin istihdam ve meslek edinme haklarından yoksun bırakılıp bırakılmadığı Türkiye için en önemli sorunların başında gelmekte ve bu konu tüm dünyadan medya mensupları, yazarlar ve yayımcıların iştahını kabartmaktadır.

---

<sup>65</sup> ILO Amaç ve İlkeleri, <<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/amacilke.htm>> , Erişim: Kasım 2006.

Türkiye'nin bir başka önemli problemi ise iş yaşamına katılmayan veya katılmayan kadın sayısıdır. Eş ve aile büyükleri çeşitli nedenlerle kadının çalışmasına izin vermemektedir.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'ne göre; kanunlardaki eşitlikçi yapıya rağmen, kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmaması kadınların işgücüne katılım oranının düşük olmasındaki en önemli etkenlerden biri. Her yıl çalışan kadın sayısı düşerken, evinde vakit öldüren kadın sayısı daha da artmaktadır.<sup>66</sup>Kadın ve aileden sorumlu Devlet Bakanı Nimet Çubukçu'nun, CHP'li Gaye Erbatur'un kadın istihdamına ilişkin yazılı soru önergesine verdiği yanıt, iş yaşamında kadının adının olmadığını bir kez daha ortaya koymuştur.<sup>67</sup>

### 2.5.1 Azınlıklar Sorunu

Türkiye'de azınlıklar sorunu, köklerini Osmanlı'dan devralarak cumhuriyetin ilk yıllarından günümüze kadar uzanan en sıkıntılı konulardan birini oluşturmaktadır. Bugün AB uyum sürecine paralel olarak, diğer hak ve özgürlüklerde olduğu gibi, azınlıkların hak ve özgürlükleri üzerine da tartışmalar sürüp gitmektedir.

---

<sup>66</sup> Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün saptamalarına göre, kadınların işgücüne katılım oranı 1990'da yüzde 34.1 civarındayken, 2003'de yüzde 26.9'a, 2004'te yüzde 25,4'e düştü. Hanehalkı işgücü anketleri sonuçlarına göre ise Ağustos 2005 tarihi itibarıyla, kamuda çalışan kadın sayısı 628 bin, özel sektörde ise 5 milyon 298 bin kişi olarak tahmin ediliyor. Ağustos 2005 tarihi itibarıyla, çalışan kadınların 15 ve daha yukarı yaştaki kadın nüfusuna oranı yüzde 23,1 olarak gerçekleşti

<sup>67</sup> 1990'da kırsal kesimde yaşayan kadınların yüzde 52'si istihdama katılırken, bu oran 2004 yılında yüzde 30.9'a düştü. Bu oran kentte yüzde 17.1 oldu. 2004 verilerine göre, Türkiye genelinde erkeklerin yüzde 71.9'u, kadınların ise sadece yüzde 25'i işgücüne katıldı. Yaşanan göç sonucu tarımda ücretsiz aile işçisi olan kadınlar kentte istihdam dışı kalıyor. Yıllar itibarıyla tarımdaki kadın sayısında azalma olurken, sanayi ve hizmetler sektöründe aynı oranda artış gözlenmiyor. 1955-1965'te tarımda istihdam edilen kadın oranı yüzde 95 iken, 2004'e bu oran yüzde 53.1'e düştü. Sanayi sektöründe 1955-1965 yıllarında yüzde 2.5 olan kadın oranı 2004'te yüzde 13.4'e, hizmet sektöründe yüzde 2 olan oran ise 2004'te ancak yüzde 26'ya çıkabildi.

## 2.5.2 Müslüman Olmayan Dini Gruplar ve Hoşgörüsüzlük

Yukarıda değindiğimiz üzere kökleri çok eskilere dayanan azınlık problemi ayrımcılık alanında kendini ülkemizde ilk etapta din alanında belli etmekte, ikinci sırada ise etnik farklılıklar gelmektedir. Aslında burada kısaca değinmekle yetineceğimiz bu başlık içinde binlerce değişken barındıran ve üzerine kitaplar yazılsada kolaylıkla açıklığa kavuşturulamayacak bir konudur.

Özellikle dinsel kimlik, insanların zayıf ve kırılğan noktalarının başında gelmektedir. Dinsel aidiyetleri yüzünden aşağılanan veya ayrımcılığa uğratılan insanlar , tepkilerini hiç umulmadık bir şekilde sert ve hızlı bir şekilde verebilmektedir. İnanırları din yüzünden ayrımcılığa uğrayanlar, toplumun temellerini sarsarcasına, dinsel kimliklerine vurgu yapıp, bu kimliği en ön plana alabilmektedirler.

Örneğin , şiddet olaylarının tırmanışa geçtiği bir dönemin hemen öncesinde ve sonrasında, bazı yazılı ve görsel medya organlarında, ülkemizde bulunan farklı dinlere mensup kişilerle ilgili bir dizi saldırgan ve kışkırtıcı haberlere tanık olunmuştur. En son yaşanan suikast olayı ise Agos gazetesinin yazarı Hrant Dink'e karşı düzenlenen arkasında hangi örgütün olduğu bilinemeyen (bireysel bir eylem görüntüsü taşır görünen) hoşgörüsüzlüktür. Olay sonrasında önce Ermeni kimliğine vurgu yapılmış, daha sonra Türk kimliği vurgulanmıştır.Olay uluslararası yansımaları bakımından Türkiye'yi hayli zor duruma düşürmüş ve Ermeni önderlerini cenaze törenine davet ettirmek zorunda bırakmıştır. Böylece suikast, Türkiye'nin diyalog noktasında önemli bir kozunu yitirmesine neden olmuştur.

## 2.6 Yeni İletişim Araçları ve Irkçılık

İrkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonunun, Ağustos 2000 tarihinde İsveç Mukayeseli Hukuk Enstitüsü tarafından hazırlanan “İnternet Üzerinde Irkçılıkla Mücadele Edilmesine İlişkin Yasal Araçlar” başlıklı raporu, bir yandan internet üzerinde ırkçılıkla mücadele etmek için yasal mücadele araçlarını incelerken, diğer yandan söz konusu mücadelenin zorunluluğuna ve zorluklarına dikkat çekmektedir. Raporu takip eden yıllarda Avrupa Konseyi'nin önce 2001 tarihli “Siber Suçlara Dair Avrupa Sözleşmesi” ve ardından 2003 tarihli “Bilgisayar Sistemleri Yoluyla Geçekleştirilmiş Irkçı ve Yabancı Düşmanlığı İçeren Eylemlerin Suç Sayılması ile İlgili Siber Suçlara Dair Sözleşmeye Ek Protokol”üne rağmen, Avrupa bölgesinde internet üzerindeki ırkçı ve yabancı düşmanı yayınlar halen devam etmektedir. Buna son yıllarda Türkiye'den de katkılar yapılmaktadır.<sup>68</sup>

Türkiye adı geçen sözleşmeyi ve ilgili ek protokolü imzalamamıştır .

## 2.7 Ayrımcılığa Dair Yasal Mevzuat

Türkiye'nin yasal mevzuatı ayrımcılığın değişik biçimlerine ilişkin bazı hükümler getirmekle birlikte kapsamlı bir mevzuat söz konusu değildir. AB'ye aday on üç ülkede ayrımcılıkla mücadele için alınan önlemlere ilişkin hazırlanan rapor, söz konusu yasal mevzuatı değişik yönleriyle aktarmaktadır. Son olarak kabul edilen Türk Ceza Kanununun, 122. Maddesi genel anlamda ayrımcılığı ilk kez yasaklamakta ve ayrımcılığa karşı cezai yaptırım öngörmektedir. Bununla birlikte, hazırlanan ilk taslakta "cinsel yönelime ilişkin ayrımcılık" da yasaklanmış olmasına rağmen, yasanın kabul edilen halinde cinsel yönelime ilişkin ayrımcılığın yer almaması

<sup>68</sup> <[www.radikal.com.tr](http://www.radikal.com.tr)> , Erişim Tarihi: Aralık 2006

üzüntü vericidir. Türkiye’de ayrımcılıkla ilgili olarak sıkıntı yaratan bir diğer sorun da, Türkiye’nin uluslararası İnsan Hakları Sözleşmelerini onaylamak ve uygulamak konusundaki çekinceli tavrıdır.

Türkiye uluslararası düzeyde kabul görmüş pek çok insan hakları sözleşmesini onaylamış olmasına rağmen, özellikle ayrımcılıkla doğrudan ilişkili maddelere çekinceler koymaktadır. Türkiye BM Çocuk Hakları Sözleşmesi’ni 14 Eylül 1990 tarihinde imzalamış ve 9.12.1994 tarihli ve 4058 sayılı kanunla onaylamış olmasına rağmen, sözleşmenin eğitim hakkı ile ilgili 17, 29 ve 30. maddelerine, T.C. Anayasası ve 24 Temmuz 1923 tarihli Lozan Anlaşması hükümlerine ve ruhuna uygun olarak, ihtirazi kayıt koymuş ve yorumlama hakkını saklı tutmuştur. Bu halen geçerli bir durumdur.

Benzer bir durum Avrupa Temel Hak ve Özgürlüklere Dair Avrupa Sözleşmesine Ek 1. Protokolü içinde geçerlidir. Türkiye 1. nolu Ek protokolü imzalayıp onaylamasına rağmen, 2. maddeye 1924 tarihli Tevhid-i Tedrisat Kanununu gerekçe göstererek çekince koymuştur. Son olarak, 4 Haziran 2004’de BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesini de onaylayan Türkiye, sözleşmeyi yine çekinceyle onaylamıştır. Türkiye, Sözleşmenin 13. maddesine T.C. Anayasasının 3, 14 ve 42. maddelerini gerekçe göstererek, çekince koymuştur. 1982 Anayasasının 3 ve 14. maddeleri şu şekildedir:

### *III. Devletin Bütünlüğü, Resmî Dili, Bayrağı, Millî Marşı ve Başkenti*

- *Madde 3- Türkiye Devleti, ülkesi ve milletiyle bölünmez bir bütündür.*
- *Dili Türkçe’dir.*
- *Bayrağı, şekli kanununda belirtilen, beyaz ay yıldızlı al bayraktır.*

- Millî marşı "İstiklal Marşı"dır.
- Başkenti Ankara'dır.

Anayasanın, temel hak ve özgürlüklerin hangi hallerde kötüye kullanıldığının kabul edileceğini açıklayan 14. maddesi, AB uyum yasaları çerçevesinde 2001'de kabul edilen 4709 sayılı yasa'nın 3. maddesi ile değiştirilmiştir. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'ne konan çekince değişik metne göredir:

*Madde 14- (Değişik: 4709 – 3.10.2001/m.3) Anayasada yer alan hak ve hürriyetlerden hiçbiri, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmayı ve insan haklarına dayanan demokratik ve laik Cumhuriyeti ortadan kaldırmayı amaçlayan faaliyetler biçiminde kullanılamaz.*

*Anayasa hükümlerinden hiçbiri, Devlete veya kişilere, Anayasayla tanınan temel hak ve hürriyetlerin yok edilmesini veya Anayasada belirtilenden daha geniş şekilde sınırlandırılmasını amaçlayan bir faaliyette bulunmayı mümkün kılacak şekilde yorumlanamaz. Bu hükümlere aykırı faaliyetlerde bulunanlar hakkında uygulanacak müeyyideler, kanunla düzenlenir.*

### **2.7.1 Öneriler**

İnsan varlığı karmaşık bir kimliğe sahiptir ve tek boyutlu olarak düşünülemez. Bu haliyle insanın ırksal, etnik, cinsel, sosyal köken vb. pek çok farklı kimliğe sahip olduğunu görmek mümkündür. Bu farklılıklar insan varlığının kültürel zenginliğini ifade eder. Bu zenginlik korunmalıdır.

### 2.7.2 Yasama

- Mevcut Ombudsman yasa taslağından hareketle Ombudsman yasasını çıkartmalıdır.
- Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesinin Seçimlik Protokolünü onaylamalıdır;
- Mevcut mülteci mevzuatını gözden geçirilmeli ve mültecilere yönelik ayrımcılığın giderilmesi için önlemler alınmalıdır;
- Revize edilmiş Avrupa Sosyal Şartını vakit geçirmeden onaylamalıdır;
- Hukuk sisteminde doğrudan, dolaylı ayrımcılık ve taciz tanımları yapılmalıdır;

### 2.7.3 Yürütme

- İnsan Haklarını ilgilendiren her konuda ve ayrımcılığın önlenmesini konu alan düzenlemeleri yaparken, Birleşmiş Milletler'in ilgili birimlerinden görüş alınmalıdır.
- İvedilikle bir Ulusal İnsan Hakları Kurumu oluşturmalıdır. Ulusal İnsan Hakları Kurumu'nu Paris İlkelerine uygun bir şekilde kurmalıdır. Tüm bu çalışmaları sivil toplum örgütleri ile birlikte yapmalı ve sivil toplum örgütlerinin görüşleri alınmalıdır;
- Sivil toplum örgütlerinin özellikle bilinç yükseltme alanında faaliyette bulunmaları yönünde yaptıkları çalışmaları teşvik etmelidir;
- AB üyeliği için müktesebatta da yer alan bir zorunluluk olarak, T.C. Hükümeti ırk ve etnik ayrımcılık için Eşitlik Kurumu oluşturulması için çalışmalar yapılmalıdır. Gerekli görülürse Eşitlik Kurumu Ulusal İnsan Hakları Kurumu'nun bir parçası olarak da kurulabilir. Ayrıca, Avrupa Birliğinin Ayrımcılığa ilişkin önerilerini de dikkate alınmalıdır.

#### 2.7.4 Yargı

- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin kararlarını ve diğer uluslararası insan hakları standartlarını uygulamalıdır.
- Yargıç ve savcılar ayrımcılık konusunda eğitilmelidir. Ayrımcılık konusu yargıç ve savcılara yönelik eğitim müfredatının bir parçası haline getirmelidir.

### 3. TEMEL EŞİTLİK YASALARI

#### 3.1 1964 İnsan Hakları Yasası- Civil Rights Act (CRA)

İnsan Hakları Sözleşmesi en önemli sözleşmelerden biridir ve birçok maddesi günümüzde hala etkili olmaktadır. İnsan Hakları Sözleşmesinde cinsiyete, ırka, etnik kökene, engelliğe, dini inançlara dayanan her türlü ayrımcılıklar eğitim, istihdam gibi toplumsal alanlarda yasaklanmıştır. Sözleşmenin yedinci kısımda Eşit İstihdam Fırsatları Tanımlamaları başlığı altında istihdamda yapılan ayrımcılığı engellemek amacıyla bazı düzenlemelere yer verilmiştir ve eşit istihdam fırsatları komisyonu oluşturulmuştur. Bu sözleşme ile işverenlere çalışanlarını cinsiyet, ırk, renk, dini inançlar, dil gibi özelliklerinden bağımsız olarak değerlendirmek ve bütün çalışanlara eşit işlem yapma yükümlülüğü getirilmiştir.

Sözleşmede ayrımcılığa maruz kalan gruplar koruma altına alınmış işe alım, terfi, transfer, performans değerlendirme, disiplin sistemi, işten çıkarma gibi istihdam uygulamalarında bu gruplara karşı ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. Yasayla istihdamdaki eşitliğin denetimi bir devlet organına bırakılmaktadır. Eşit işlem yapma yükümlülüğü kurumları bu doğrultuda önlemler almaya yöneltmektedir.<sup>69</sup>

Sözleşme pozitif ayrımcılığın gelişmesine büyük katkı sağlamıştır. Kurumların kadınları ve azınlık grupları işe almaları konusunda teşvik etmiştir.1991 yılında 1964 deki sözleşmenin istihdamda ile ilgili olarak da maddelerinde birçok önemli değişiklikler yapılarak sözleşme geliştirilmiştir.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> “Employment Laws and Regulations , <<http://www.hr-guide.com/data/G361.htm>> , Erişim Tarihi: Aralık 2006

<sup>70</sup> “The Civil Rigts Act of 1991”,

### 3.2 1970 Eşit Ücret Yasası- Equity Pay Act (EPA)

Eşit ücret sözleşmesi ile aynı işi, yüksek derecede benzer işleri ya da aynı değerlerde işlerde çalışan kadın ve erkekler arasındaki ücret ve prim alacakları, kalacak yer imkânları, tatil olanakları gibi diğer kazanımlarda ayrımcılığı önlemek amaçlanmıştır.

Kadın ve erkek işçilerin aynı işyerlerinde aynı işi, yüksek değerlerde benzer işleri ya da eşitliği kanıtlanmış işlerde aynı ücreti ve olanakları kazanma hakları vardır. Cinsiyete dayalı olarak farklı işlem yapılamaz. Örneğin aynı öğrenim düzeyi, tecrübe, mesleki eğitim gibi nitelikleri gerektiren, büyük ölçüde benzer olan, değerlendirme yöntemleri ile değerlendirilen ve büyük ölçüde benzer olan işlerde farklı ücret verilmesi yasaklanmıştır. Sözleşmede 1984 yılında değişiklikler yapılmıştır.<sup>71</sup>

### 3.3 1972 Eşit İstihdam Hakları Yasası- Equity Employment Opportunity Act (EEOA)

Eşit İstihdam Hakları Komisyonu tarafından oluşturulmuştur. İnsan Hakları Sözleşmesinin istihdamla ilgili olan 7. bölümünde değişiklikler ve geliştirmeler yapılmıştır. İşverenler ve çalışanlar arasında ilişkileri güçlendirmektedir<sup>72</sup>. Yasa 15 ve daha fazla işçi çalıştıran tüm eğitim kurumlarını, kamu ve özel sektör kuruluşları, devlet ve yerel yönetimleri, 15 ve daha fazla üyesi olan sendikaları, özel ve kamu araçları kapsamaktadır.

---

<<http://www.maec.org>> , Erişim Tarihi: Aralık 2006

<sup>71</sup> “Equal Pay and Compensation”,

<<http://www.eeoc.gov>> , Erişim Tarihi: Kasım 2006.

<sup>72</sup> “Major Federal and State Equal Employment Opportunity Laws and Regulations”,

<<http://www.psu.edu.dept>> , Erişim Tarihi: Kasım 2006

### 3.4 1975 Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası- Sex Discrimination Act (SDA)

Yasa kadın ve erkekler arasındaki cinsiyete ve evlilik durumlarına dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. Ayrımcılıkları önlemek ve kadın ve erkekler arasındaki eşitliğini sağlamak amacıyla fırsat eşitliği komisyonu kurulmuştur.<sup>73</sup>

Eğitim, istihdam, ürün ve hizmetlerin kullanımı gibi alanlarda kadın ve erkeklerin cinsiyetlerinden kaynaklanan ayrımcılığı önlemek amacıyla oluşturulmuştur. Sözleşme evli olması, hamile ya da çocuk sahibi olması nedeniyle kadınlara yapılan ayrımcılıkları da içermektedir<sup>74</sup>. Sözleşmede istisna olarak gerçek iş gerekleri gösterilmiştir.(GOQ-Genuine Occupational Requirements.) İşverenler işin yapılmasında çalışanın bazı gerekleri olduğunu gösterirse bu gereklerle sahip olanı alma konusunda ayırım yapabilmektedir. Örneğin tek cinsiyetin bulunduğu hastane, hapisane gibi kurumlara atamalar, işe alımlar aynı cinsiyetten olması işin gerekliliği olarak görülmektedir. Bir başka istisna da pozitif ayrımcılık olmaktadır.<sup>75</sup>

Sözleşme sadece tam zamanlı ve belirsiz süreli çalışanları değil kısmi zamanlı ve belirli süreli çalışmalarını da kapsamaktadır. Sözleşmede ayrıca evlilik durumu ile ilgili ayrımcılığı da yer verilmiştir ve evli olmasından dolayı kadınlara ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. Bir kadına sadece evli olmasından dolayı evli olmayanlardan farklı davranılması doğrudan ayrımcılık, evli bir kadının işin yapılmasında gerekli bir özelliği gösteremeyeceği düşüncesiyle tercih edilmemesi dolaylı ayrımcılık olarak tanımlanmıştır. Örneğin iş için başka bir şehre taşınması gerektiği için evli kadının işe alınmaması dolaylı ayrımcılık olmaktadır.

---

<sup>73</sup> Sex Discrimination Act ,  
<<http://www.pfc.org.uk/sda.htm>> , Erişim Tarihi: Aralık 2006

<sup>74</sup> Workplace Guidance on the Equal Pay Act 1970(Amendent ) Regulations 2003 and the Sex Discrimination Act 1975(Amendent) Regulations 2003 ,

<<http://www.womenandequalityunit.gov.uk/>> legislation/discrimination.act, Erişim Tarihi: Aralık 2006

<sup>75</sup> Sex Discrimination Act,  
<<http://www.pfc.org.uk/>> , Erişim Tarihi: Aralık 2006

Fırsat Eşitliği Komisyonunun çalışmalarının da etkisiyle 2002 yılında pozitif ayrımcılık ve kota politikalarını yasallaştıran yeni bir Cinsiyet Ayrımcılığı Sözleşmesi çıkarılmıştır.<sup>76</sup>

### 3.5 1976 Irksal İlişkiler Yasası- The Race Relations Act (RRA)

Irksal Eşitlik Komisyonu tarafından oluşturulan sözleşmede ırka, renge, etnik ve ulusal kökene dayalı ayrımcılık ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Sözleşmenin ilk kısmında irksal ayrımcılık ve irksal gruplar tanımlamalarına yer verilmiştir ve sözleşme istihdam, eğitim, ürün ve hizmetlerin kullanımı gibi her alanda ayrımcılığa maruz kalan grupları koruma amacıyla oluşturulmuştur<sup>77</sup>. Yasa değişik ırktan, kökenden, renkten insanlar arasında ilişkileri geliştirmeyi amaçlamaktadır. İstihdamla ilgili olarak yasanın 2. bölümündeki ilgili maddelerinde işverenlerin aday toplama, iş başvurularının değerlendirilmesinde, işe alımlarda, maaş ödemelerinde, ilerleme, mesleki eğitim olanaklarında, işten çıkarmalarda ayırım gözetmeksizin herkese eşit davranılması konusunda teşvik edilmektedir<sup>78</sup>. Ayrıca sözleşmede ayrımcılığa maruz kalan grupların korunması amacıyla işverenlerin bu gruplar lehine karar vermesi eşitliğe aykırı bulunmamaktadır. Sözleşmeye taraf olanlar yaşlara karşı her türlü ırk ayrımcılığını önlemek, farklı ırklar arasında eşitliği sağlamak ve farklı ırklar arasında ilişkileri geliştirmekle yükümlü olmaktadır.

---

<sup>76</sup> ÖZTAN, Ece: “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık”, <<http://www.sbu.yildiz.edu.tr>> , Erişim Tarihi: Aralık 2006

<sup>77</sup> Race Relations Act, <<http://www.oldoffice.gov.uk>> , Erişim Tarihi: Kasım 2006

<sup>78</sup> Equality Legislation, <[www.ucl.ac.uk](http://www.ucl.ac.uk)> , Erişim Tarihi: Aralık 2006

### **3.6 1978 Hamile Ve Çocuklu Kadınlarla İlgili Yasa- Pregnancy Discrimination Act (PDA)**

Hamile, çocuklu olmalarından ya da sağlık koşullarından dolayı ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır<sup>79</sup>. İnsan Hakları Sözleşme İstihdamın her aşamasında işverenler kadınlara eşit davranılması yükümlülüğü altındadır. İşveren hamile çalışanını hamile olduğu gerekçesi ile işten çıkaramaz.<sup>80</sup>

### **3.7 1989 İstihdam Yasası- Employment Act (EA)**

İstihdam sözleşmesi bütün insanlara eşit iş fırsatları yaratılmasını ve çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmadan eşit olarak değerlendirilmesi amacıyla oluşturulmuştur. Sözleşmede istihdamda cinsiyete, ırka, dini inançlara, engelliliğe dayanan her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır. Sözleşmede istihdamda ayrımcılığı önlemek amacıyla düzenlemeler yapılmıştır, ayrımcılığa maruz kalan grupların korunmasına yönelik olarak işverenler teşvik edilmektedir.<sup>81</sup>

### **3.8 1995 Engellilik Ayrımcılığı Yasası-Disability Discrimination Act (DDA)**

Sözleşmede engelliliğin “bir kişinin fiziksel ya da zihinsel olarak normal günlük faaliyetlerini etkileyen önemli ve uzun süreli zayıflıklara sahip olması durumunda” ortaya çıktığı belirtilmektedir. Uzun zamanla en az 12 ay

---

<sup>79</sup> Equal Employment Opportunity Laws and Regulations .

<<http://www.psu.edu/dept/aaoffice/laws.htm>> , Erişim Tarihi: Kasım 2006

<sup>80</sup> Taking Affirmative Action to Achieve Equal Opportunity”,The Affirmative Outlook Volume 1 Issue 1,

<<http://www.mtsu32.mtsu.edu>> , Erişim Tarihi: Aralık 2006

<sup>81</sup> Employment Act of 1989 ,

<<http://www.opsi.gov.uk>> , Erişim Tarihi: Kasım 2006

kastedilmektedir. Sözleşme engelli insanların gerek eğitim, istihdam gibi alanlarda gerekse ürün ve hizmetlerden yararlanma konularında yaşadıkları ayrımcılıkları önlemek amacıyla düzenlenmiştir ve ayrımcılığın önlenmesi amacıyla engellilere yeni haklar tanınmıştır. İşverenler engelli çalışanların fiziksel özelliklerine uygun bina ve çevre düzenlemeleri yapmakla yükümlü olmuştur.<sup>82</sup>

1996 yılında çalışma yaşamında engellilik ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.(Disability Discrimination (Employment) Regulations)1999 yılında Engelli Hakları Komisyonu oluşturulmuştur. 2004 yıllarında sözleşmede düzeltmeler yapılmıştır ve işverenlerin işyerlerinde engelli çalışanlar için rahatlıkla kullanabilecekleri ürünler ve hizmetler sunmak gibi makul düzenlemeler “reasonable adjustments” yapmaları öngörülmüştür. 2005 değişikliklerinde Aids gibi bazı hastalıklarda yasa kapsamına alınmıştır.

### **3.9 1996 İSTİHDAM HAKKI YASASI-EMPLOYMENT RIGHTS ACT( ERA)**

İstihdam Sözleşmesinin 10. kısmında istihdamda ayrımcılık ve adil olmayan uygulamalarla ilgili düzenlemeler yer almaktadır.Bu sözleşmede önemli kurallar belirlenmiş çalışanların hakları geniş bir boyutta ele alınmıştır.her çeşit ayrımcılık yasaklanmıştır.

---

<sup>82</sup> Equality Legislation,  
<[www.ucl.ac.uk](http://www.ucl.ac.uk)> , Erişim Tarihi: Aralık 2006

### **3.10 2000 Irksal İlişkiler Değişikler Yasası-Race Relations Amendment Act (RRAA)**

Sözleşmede sadece ırkından, renginden, etnik köken itibariyle oluşan eşitsizlikleri önlemek amacıyla değil farklı ırktan, renkten, etnik kökenden insanlar arasında ilişkilerin proaktif olarak geliştirilmesi amacıyla düzenlemeler yapılmıştır.

### **3.11 2000 Kısmi Zamanlı Çalışanlarla İlgili Düzenlemeler-Part Time Worker Regulations**

Bu düzenlemeler ile kısmi süreli çalışanla işçilere tam zamanlı çalışan işçiler karşısında yapılan ayrımcılığı önlemek amaçlanmaktadır. İşverenlerin kısmi zamanlı işçilere karşı olumsuz davranışların önlenmesi ve işletmede çalışanlar arasında eşitliğin sağlanması amaçlanmaktadır.

### **3.12 2002 İstihdam Sözleşmesi- Employment Act (EA)**

Sözleşmede çalışanların haklarına geniş bir biçimde yer verilmiş, kısmi zamanlı çalışanlar, belirli süreli sözleşmeyle çalışanların ve diğer ayrımcılığa maruz kalan çalışanların korunması amacıyla hükümlere yer verilmiştir.<sup>83</sup>

---

<sup>83</sup> Employment Act of 2002 ,  
<<http://www.opsi.gov.uk>> , Kasım 2006

### **3.13 2002 Belirli Süreli Çalışanlarla İlgili Düzenlemeler-Fixed-Term Regulations**

İşletmelerin belirli süreli sözleşme ile çalışanlar işçiler ile belirsiz süreli çalışan işçiler arasında eşit davranmaları konusunda teşvik etme amaçlı hazırlanmıştır.

### **3.14 2002 Esnek Çalışma Düzenlemeleri-Flexible Working (Eligibility & Procedure) Regulations**

Bu düzenleme 6 yaşından küçük çocukları ya da 18 yaşından küçük özürlü çocukları olan anne ve babalara esnek çalışma hakkı getirmektedir. İşveren sözü edilen anne ve babaların esnek çalışma taleplerini kabul etmediğinde bu kararını ve gerekçesini bildirmek zorundadır. İşveren bu prosedüre uymadığında iş mahkemesinde gerekçelerini açıklamakla yükümlüdür.<sup>84</sup>

### **3.15 2003 İstihdam Eşitliği- Dini İnançlar İle İlgili Düzenlemeler -Religion And Belief Regulations Discrimination Legislation**

Dini inanca dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik düzenlemeler özel sektörde ve kamu sektöründe istihdam, mesleki eğitim, yüksek öğrenim alanlarında dini inançlara dayalı ayrımcılığı önlemek amacıyla oluşturulmuştur. Bu düzenlemelerde işe alım, terfi, transfer, ücretler, çalışma koşulları, eğitim, işten çıkarma gibi alanları kapsamaktadır. Yasa işyerlerinde ayrımcılığa maruz kalanları korumakta ve

---

<sup>84</sup> Discrimination Legislation ,  
<<http://www.bma.org.uk> , Erişim Tarihi: Aralık 2006

ayrımcılığın üstesinden gelmek, dini inançları ne olursa olsun çalışanlara eşit çalışma olanaklarının sağlanmasını teşvik etmektedir.<sup>85</sup>

### **3.16 2003 İstihdam Eşitliği-Cinsel Yönelimlerle İlgili Düzenlemeler-Sexual Orientation Regulations**

Cinsel yönelimlerle ilgili düzenlemeler mesleki eğitim, yüksek eğitim, istihdam gibi alanlarda cinsel yönelimleri nedeniyle insanlara yapılan ayrımcılık ile ilgili düzenlemeler içermektedir. Cinsel yönelimlerle ilgili ayrımcılık insanların homoseksüel, biseksüel, heteroseksüel olmaları ile ilgili olmaktadır. Cinsel tercihleri farklı olan insanlara bu özellikleri nedeni ile ayrımcılık yapılması ile ilgilidir. Düzenlemelerde doğrudan ve doğrudan olmayan ayrımcılık tanımlamaları yapılmıştır. Bir kişiye sadece cinsel tercihlerinden dolayı farklı davranılması doğrudan ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır. Örneğin, bir iş görüşmesinde en iyi adayın cinsel yönelimi dolayısı ile tercih edilmemesi onun yerine daha az uygun adayın işe alınması durumunda doğrudan ayrımcılık oluşmaktadır. Doğrudan olmayan ayrımcılıkta ise işin özellikleri dolayısıyla cinsel yönelimleri farklı olan insanları tercih edilmemesi durumunda meydana gelmektedir.

Ayrımcılık, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık ve taciz biçimlerinde gerçekleşmektedir.

Düzenlemeler büyüklüklerine bakılmaksızın bütün işverenlere uygulanmaktadır. Ayrımcılık işe alma kararı verirken, adayların kasıtları olarak

---

<sup>85</sup> “New Equality Legislation ,  
<<http://www.dti.gov.uk>> , Erişim Tarihi: Aralık 2006

reddedilmesinde, ya da işten çıkarılmasında, çalışma koşullarında, çalışan haklarının kullanılmasında, terfi transfer kararlarında oluşmaktadır.

Düzenlemeler işletmelerin yaşam uzunluklarına bakılmadan uygulanmaktadır. Eşit İstihdam Fırsatları Komisyonu cinsel yönelimleri dolayısıyla ayrımcılığa maruz kalan insanlara yardım etmekte ve tavsiyelerde bulunmaktadır. Ancak komisyon ayrımcılık yapıp yapılmadığına dair bir karar vermemekte bunun kararı bağımsız iş mahkemeleri tarafından verilmektedir.

### **3.17 Uluslararası Mekanizmaların Eşitliğe İlişkin Düzenlemeleri**

#### **3.17.1 Birleşmiş Milletler Eşitlik Düzenlemeleri**

Birleşmiş Milletler Şartı ile kurulan Örgüt'ün 4 temel amacından biri; temel insan haklarına, kişinin onur ve değerine ve kadın ile erkeğin eşit haklarına inancı yeniden ortaya çıkartmaktır. Şart metni, 6 maddesinde ve Giriş kısmında insan haklarına atıfta bulunarak, devletlerin ve Birleşmiş Milletler üyelerinin bu alandaki görev ve yükümlülüklerini ilke olarak belirtir. Ancak Birleşmiş Milletler' in insan hakları alanındaki faaliyetleri, asıl olarak 6 temel organdan biri olan Ekonomik ve Sosyal Konsey ve bu Konsey'in Şart'ın 68. maddesinin verdiği yetkiye dayanarak kurduğu İnsan Hakları Komisyonu tarafından yürütülür.<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup> GÜL, Işıl, “Uluslararası Örgütler ve İnsan Hakları” , <<http://www.insanca.kadikoy.bel.tr>> , Erişim Tarihi: Kasım 2006

BM ayrımcılık teriminin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, politik ya da diğerk görüşler, ulusal ya da sosyal köken, mülkiyet, doğum ya da diğerk statüler gibi herhangi bir zemin üzerine dayandırılan ve bütün hak ve özgürlüklerin eşit ölçüde bütün kişiler tarafından tanınmasını, kullanılmasını veya yararlanılmasını kaldırma veya zayıflatma amacına sahip, herhangi bir ayırma, dışlama, kısıtlama veya üstünlük tanıma olarak anlaşılması gerektiğini düşünmektedir.

Birleşmiş Milletler tüm dünyada toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının toplumsal yaşamın her alanında statüsünün geliştirilmesi çalışmalarına öncelik vermektedir. 2000 yılında Birleşmiş Milletlerin kabul ettiği Bin yılın Kalkınma Hedefleri içindeki 8 ana hedeften biri de “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin ve Kadının Güçlendirilmesinin Teşvik Edilmesi” olmaktadır.

Her insanın eşit özgür yaşamını güvence altına alan bu yönde kabul edilen en önemli uluslar arası sözleşme “Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”dir.

### **3.17.2 BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi- Universal Declaration Of Human Rights (UDHR)**

Bildirge insan haklarının anayasası olarak tanımlanmaktadır. Bildirgede insanların sahip olduğu haklar ayrıntılı bir şekilde anlatılmaktadır. Bütün insanların özgür, onur ve haklar yönünden eşit doğduğunu, cinsiyet dahil hiçbir nedenle ayrımcılık yapılmaması gerektiği, herkesin yaşama, özgürlük ve kişi güvenliği hakkına sahip olduğu ilk üç maddesinde belirtilmektedir.

### **3.17.3 1965 Irk Ayrımcılığının Her Biçimiyle Ortadan Kaldırılması Hakkında Sözleşme - International Convention On The Elimination Of All Forms Of Racial Discrimination (ICERD)**

New York da imzalanan ve 1969 yılında yürürlüğe giren antlaşmayı Türkiye 1972 yılında imzalamıştır. Taraf Devletler ırk ayrımcılığını kınar ve uygun her imkânla ve gecikmeden, ırk ayrımcılığının her türünün ortadan kaldırılması ve tüm ırklar arasında bu anlayışın geliştirilmesi politikası izlemekle yükümlü olmaktadır. Taraf Devletler, ırkçı dışlamayı kınar ve kendi yargı yetkileri dâhilindeki topraklarda bu nitelikteki tüm uygulamaları önlemeyi, yasaklamayı ve ortadan kaldırmayı üstlenirler Taraf Devletler bir ırkın veya belli bir renge veya etnik kökene mensup bir grubun üstünlüğü fikirlerine ya da teorilerine dayanan ya da her ne şekilde olursa olsun ırkçı nefreti ve ayrımcılığı haklı çıkarmaya ya da yüceltmeye çalışan tüm propaganda ve tüm örgütleri kınarlar ve bu tür ayrımcılık faaliyetleri ile ayrımcılığı teşviki ortadan kaldırmaya yönelik acil ve olumlu önlemler almayı üstlenir.

Taraf devletler her şekliyle ırk ayrımcılığını yasaklamak ve ortadan kaldırmak ve ırk, renk ya da ulusal veya etnik köken ayrımı yapmaksızın, özellikle aşağıdaki haklardan yararlanmada herkesin kanun önünde eşitlik hakkını garanti altına almak yükümlülüğünü üstlenirler.

Türkiye 2 beyan ve bir çekince koyarak sözleşmeyi imzalamıştır.

Birinci beyan:

Türkiye Cumhuriyeti, işbu Sözleşme'nin hükümlerini yalnızca diplomatik ilişkisi bulunan Taraf Devletlere karşı uygulayacağını beyan eder.

İkinci beyan:

Türkiye Cumhuriyeti, işbu Sözleşme'nin ancak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın ve Türkiye Cumhuriyeti'nin yasal ve idari düzeninin yürürlükte olduğu ülkesel sınırlar itibariyle onaylanmış bulunduğunu beyan eder.

Türkiye'nin çekincesi:

Türkiye Cumhuriyeti, kendisini işbu Sözleşme'nin 22. maddesi ile bağlı saymamaktadır. Sözleşme'nin yorumlanması ya da uygulanması ile ilgili olarak ortaya çıkabilecek ve Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu bir uyuşmazlığın Uluslararası Adalet Divanı'na intikal ettirilebilmesinden önce her durumda Türkiye Cumhuriyeti'nin açık muvafakatının sağlanması gerekmektedir.

#### **3.17.4 1952 BM Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme**

Sözleşme BM İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi ve BM antlaşmaları hükümlerine uygun olarak kadınların da erkekler kadar siyasal haklarını kullanabilmelerini sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Kadınların hiçbir ayırım gözetmeksizin bütün seçimlerde oy kullanabileceği, tüm kamu organlarına seçilme hakkı olduğu, bütün kamu görevlerinde yer alabileceği hükümleri yer almaktadır. Türkiye 1959 yılında imzalamıştır.

### **3.17.5 1966 İkiz Sözleşmeler**

Sözleşmeler 1966 tarihinde imzaya açılmış 1976 yılında yürürlüğe girmiştir.

### **3.17.6 Kişisel Ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme - International Covenant On Civil And Political Rights**

Sözleşmede ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya diğer bir fikir, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğum veya diğer bir statü gibi herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılmaksızın, kendi toprakları üzerinde bulunan ve egemenlik yetkisine tabi olan bütün bireyler için güvence altına almayı bu ve haklara saygı gösterme yükümlülüğü vardır. Taraf devletler sözleşme hükümlerini iç hukuklarına aktarmakla yükümlü olmaktadır. Türkiye sözleşmeyi 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamıştır.

### **3.17.7 Ekonomik, Sosyal Ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme- International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights**

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nde ise ırk, renk, cinsiyet, dil, din ve siyasi fikir ayrımı gözetilmeksizin, eşitlik, eşit işe eşit ücret, sendika ve toplu sözleşme hakkı, grev hakkı, sosyal güvenlik hakkı, eğitim hakkı, aile kurma hakkı, kültürel faaliyetlerde bulunma hakkı ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi hakkında hükümlere yer verilmektedir.

Türkiye bu sözleşmeleri 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamıştır. Fakat TBMM'de kabul edilerek yürürlüğe konulmamıştır. İmzalandıktan sonra 3 yıla yakın

bir süre geçtikten sonra AB uyum paketleri çerçevesinde 6. Uyum Paketi içinde gündeme gelmiştir.. “Siyasi ve Medeni Haklar Sözleşmesi” Aralık 2002 yılında meclise sevk edildi. “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi” Nisan 2003 de meclise sevk edilmiştir. Sözleşmeler 4 Haziran 2003 günü 4867 ve 4868 sayılı kanunlar ile TBMM’de kabul edilmiştir. Kabul edilen sözleşmeler 17 Haziran 2003 günü Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer tarafından onaylandı. Onaylanan sözleşmeler 18.06.2003 gün ve 25142 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girdi. Türkiye sözleşmeleri ‘3 beyan’ ve ‘1 çekince’ ile onaylamıştır.

“Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme”nin ilk maddesi ile ikiz sözleşmelerin ikincisi olan “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme”nin ilk maddesi ortaktır ve ‘Halkların kendi kaderlerini tayin hakkı’ başlığı altında düzenlenmiştir.

*Birinci Beyan:*

*Türkiye bu ilk maddeyi beyanda bulanarak kabul etmeyi uygun bulmuştur. “ Türkiye Cumhuriyeti bu sözleşmeden doğan yükümlülüklerini BM yasası (Charter) (özellikle 1 ve 2. maddeler) çerçevesindeki yükümlülüklerine uygun olarak yerine getireceğini beyan eder. “ Sözleşmenin bu maddesi ile ilgili beyanda bulunan ülke sayısı ‘6’dır. Ülkemiz bu konuda yani “halkların kendi kaderini tayin hakkı” ile ilgili beyanda bulunan yedinci ülke olmaktadır. Diğer ülkeler bu konuda bir beyanda bulunmaya gerek duymamışlardır.*

*İkinci Beyan:*

*“Türkiye Cumhuriyeti, bu sözleşmenin hükümlerinin yalnızca diplomatik ilişkisi bulunan Taraf Devletlere karşı uygulanacağını beyan eder.” Bu beyan ile Türkiye, diplomatik ilişkisinin olmadığı ülkelere karşı bir yükümlülüğünün doğmamasını esas almıştır.”*

*Üçüncü Beyan:*

*“Türkiye Cumhuriyeti, bu Sözleşme’nin ancak Türkiye Cumhuriyeti’nin Anayasasının ve yasal ve idari düzeninin yürürlükte olduğu bölgesel sınırlar itibarıyla onaylanmış bulunduğunu beyan eder.”*

*Türkiye Cumhuriyeti, Sözleşme’nin 27. maddesini, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın ve 24 Temmuz 1923 tarihli Lozan Barış Antlaşması ve Ek’lerinin ilgili hükümlerine ve usullerine göre uygulama hakkını saklı tutar.”*

*Sözleşmenin 27. maddesi azınlıkların korunması başlığı ile şu şekilde düzenlenmiştir. “ Etnik, dinsel veya dil azınlıklarının bulunduğu devletlerde, bu azınlıklara mensup olan kişiler, kendi gruplarının diğer üyeleri ile birlikte, kendi kültürlerinden yararlanma, kendi dinlerine inanma ve bu dine göre ibadet etme, ya da kendi dillerini kullanma hakkından yoksun bırakılmayacaklardır”.<sup>87</sup>*

---

<sup>87</sup> SOYSAL, Tamer, “Birleşmiş Milletler İkiz Sözleşmeleri ve Self-Determination İlkesi”, Türk Hukuk Dergisi, Aralık 2003, s.8-13

### **3.17.8 BM Kadın Konferansları**

#### **3.17.8.1 1975 Birinci Dünya Kadın Konferansı-Mexico City**

1975 yılı BM tarafından kadın yılı olarak kabul edilmiştir. Mexico City de düzenlenen kadın konferansında kadının sosyal ve ekonomik alanlara entegrasyonu, toplumun her alanında kadın erkek arasındaki cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine yönelik konular tartışılmıştır.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1975 ve 1985 yılları arası kadın on yılı olarak kabul edilmiştir. Kadın on yılının teması istihdam-sağlık ve eğitim olarak belirlenmiştir.

#### **3.17.8.2 1980 İkinci Dünya Kadın Konferansı-Kopenhag**

Kadının on yılının ilk yarısının değerlendirilmesi yapılmış ve kadınlarının durumlarının iyileştirilmesi için alınacak önlemler belirlenmiştir

#### **3.17.8.3 1985 Üçüncü Dünya Kadın Konferansı – Nairobi**

Kadın için Eşitlik-Kalkınma ve Barış konuları tartışılmıştır ve Birleşmiş Milletler Kadın on yılının başarılarının gözden geçirilmesi ve değerlendirilmesi gerçekleştirilmiştir. Dünya konferansında 157 ülke resmen temsil edilmiş ve “Kadının İlerlemesi İçin Nairobi İleriye Dönük Stratejileri” kabul edilmiştir

#### **3.17.8.4 1995 Dördüncü Dünya Kadın Konferansı–Pekin Deklarasyonu**

Kadın eşitliğini sağlamaya yönelik ve önemli uluslar arası sözleşmelerden biri de "Pekin Deklarasyonu"dur. 1995'de imzalanan deklarasyondaki adına yönelik ayrımcılığı her alanda önleme ve kadının gelişmesi için yapılması gereken hedefleri belirlemiştir. Deklarasyon bu hedeflere varmak için yapılacak eylemleri de gerektiğinde takvimler belirleyerek ayrıntılı biçimde belirleyip gözlemlenmeleri açısından oldukça önemli tedbirler almıştır.

Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kararıyla Çin/Pekin'de bir taahhütler konferansı olarak planlanan ve gerçekleştirilen IV. Dünya Kadın Konferansı 189 ülke temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilmiş ve konferansın sonucunda Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu isimli iki belge kabul edilmiştir. Konferansa geniş bir heyetle katılan Türkiye, her iki belgeyi de hiç çekince koymadan kabul etmiştir. Pekin Deklarasyonu, hükümetleri kadının güçlendirilmesi ve ilerlemesi, kadın-erkek eşitliğinin artırılması ve toplumsal cinsiyet perspektifinin politika ve programlara yerleştirilmesi konularında yükümlü kılmakta ve Eylem Platformunun hayata geçirilmesini öngörmektedir. Eylem Platformu ise kadının güçlendirilmesinin gündemi olarak tanımlanmaktadır. Kadının özel ve kamusal alana tam ve eşit katılımı önündeki engellerin kadınların ekonomik, sosyal, kültürel ve politik karar alma pozisyonlarında ve mekanizmalarında yer almaları yoluyla ortadan kaldırılabileceğini ifade etmektedir.

Deklarasyonda toplumsal cinsiyet bakış açısının tüm politika ve uygulamalara yerleştirilmesinin önemi, kadınların insan haklarının korunması ve geliştirilmesi için ulusal ve uluslar arası programların oluşturulmasının gerekliliği vurgulanmaktadır.

**3.17.8.5 1979 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi-  
Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against  
Women (CEDAW)**

Kadın-erkek eşitliğinin uluslar arası düzeyde temel belgesi "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi " (CEDAW) dir. Bu Sözleşme, kadın hakları evrensel beyanname niteliğindedir ve imza atan taraf devletleri bağlayıcı niteliktedir. Cedaw tarafı devletler ayrımcılığa karşı yasal düzenlemeler yapmak, özel önlemler almak ve bunları uygulamak ile yükümlüdür. Burada özel önlemler kavramı ile kastedilen toplumun her alanındaki ayrımcılığı önlemek ve toplumsal eşitliği sağlamak adına ayrımcılığa maruz kalan gruplara öncelik sağlamaya dayalı pozitif ayrımcılık kavramı olmaktadır.

*Taraf devletler, politik, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda kadınların erkeklerle eşit olarak insan hakları ve temel özgürlüklerden yararlanmaları ve bu hakları kullanmalarını garanti etmek, kadınların tam gelişimini ve ilerlemesini sağlamak için yasal düzenleme dahil bütün uygun önlemleri alacaktır.*

*Devletler kadın ve erkek eşitliğini fiilen sağlamak için geçici ve özel önlemler alacaklar ve bu önlemler bir ayrımcılık olarak nitelendirilmeyecektir.*

*Sözleşme, kadınların, hükümet politikalarının hazırlanması ve uygulamasına katılma, hükümetin her düzeyinde her tür görev alabilme hakkını temel bir insan hakkı saymaktadır.*<sup>88</sup>

Sözleşmenin 4. maddesinde belirtilen fiili eşitliğe ulaşma yolunda kadınlar lehine alınacak geçici ve özel önlemlerin zorunlu olduğudur. Bu önlemlerin “yasa önünde eşitlik” ilkesine aykırı olmadığı, fırsat ve uygulama eşitliğine ulaşıldığı zaman bu tedbirlere son verileceğini ifade edilmektedir. Taraf devletler, Sözleşme ile kadınlara karşı ayrımcılığın sona erdirilmesi ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması konusunda ulusal anayasaları ve yasalarında gerekli düzenlemeleri yapmayı kabul etmiş olmaktadır.

Türkiye sözleşmenin;

*9/1: " Taraf devletler, tabiiyetin kazanılmasında, değiştirilmesinde veya muhafazasında kadınlara erkekler ile eşit haklar tanıyacaklar ve özellikle bir yabancıyla evlenmenin veya evlilik sırasında kocanın tabiiyetini değiştirmesinin, kadının da otomatik olarak tabiiyet değiştirmesine, tabiiyetsiz kalmasına veya kocanın tabiiyetini zorla almasına yol açmamasını temin edecektir"*

*15/2: "Taraf devletler medeni haklar bakımından kadınlara erkeklerinkine benzer hukuki ehliyet ve ehliyeti kullanmak için eşit fırsatlar tanıyacaklardır. Özellikle kadınlara akit yapmada ve mülk idaresinde eşit haklar verecekler ve mahkemelerde davaların her aşamasında eşit muamele edeceklerdir."*

---

<sup>88</sup> Kadınlara Karşı Her Tür Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006

15/4: " Taraf devletler, kadın ve erkeğe hukuki olarak ikametgâh seçme ve nakletmekte eşit haklar tanıyacaktır."

16/1-c: "Taraf devletler kadınlara karşı evlilik ve aile ilişkileri konusunda ayırımı önlemek için gerekli bütün önlemleri alacaklar ve özellikle kadın erkek eşitliği ilkesine dayanarak kadınlara aşağıdaki hakları sağlayacaklardır"

16/ 1-d: "Medeni durumlarına bakılmaksızın, çocuklarla ilgili konularda ana ve babanın eşit hak ve sorumlulukları tanınacak, ancak her durumda çocukların menfaatleri en ön planda gözetilecektir."

16/ 1-f : " Her durumda çocukların çıkarı en üst düzeyde tutularak ulusal yasalarda mevcut veli, vasi, kayyum olma ve evlât edinme veya benzeri müesseselerde eşit hak ve sorumluluklar sağlanacaktır."

16/ 1-g: "Aile adı, meslek ve iş seçimi dahil karı ve koca için eşit kişisel haklar"

29/1: "İki veya daha fazla devlet arasında işbu sözleşmenin yorum veya uygulanmasından doğan ve müzakere ile çözümlenemeyen herhangi bir uyuşmazlık, birinin talebiyle hakem kuruluna götürülecektir. Taraflar tahkimname tarihinden itibaren 6 ay içinde hakem kurulunun teşekkül tarzında anlaşmazlarsa taraflardan

*herhangi biri uyuşmazlığı Uluslararası Adalet Divanı'na divan statüsü gereğince götürebilir.”<sup>89</sup>*

maddelerine çekince koyarak imzalamıştır.

Türkiye 2000 yılında 15. ve 16. maddelerdeki çekincelerini kaldırmıştır.

BM- Kadının Statüsü Komisyonu da 22 Aralık 1989 tarihli Raporunda, özel önlem uygulamalarının zorluğunu şöyle belirtmektedir:

*Kadınların eşit katılımını sağlamanın önündeki engelleri yok etmenin kendiliğinden oluşan gelişim ile değil, hem yasal hem de pratik düzeyde özel önlemler ile gerçekleşebildiği giderek daha açık ortaya çıkmıştır. Bazı ülkelerin, kısa dönemde “olumlu eylem politikaları” ile sorunu çözebildikleri belirtilmekle beraber bu konudaki direncin devam ettiği ve güçlü bir mekanizmadan yoksun olduğu ortadadır.*

Bu nedenle ülkelerin, özel önlem uygulamalarını gerçekleştirmek için ulusal ölçekte yasal ve kurumsal düzenlemeleri yapmaları şarttır. Nitekim Sözleşme’yi onaylayan ülkeler, sözleşme gereklerini yerine getirmek için beş yılda bir bütün üye ülkelerin katıldığı dünya konferansları düzenleyerek ilkelerin nasıl hayata geçirilebileceğini tartışmaktadırlar.<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>> , Erişim Tarihi: Aralık 2006

<sup>90</sup> KILIÇ, Zeynep, “Eşitlik İçin Kota Politikaları”, Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara, 2000, <<http://kaasum.ankara.edu.tr>> , Erişim Tarihi: Aralık 2006.

### **3.18 1993 BM Ulusal Veya Etnik, Dinsel Veya Dinsel Azınlıklara Mensup Olan Kişilerin Haklarına Dair Bildiri**

BM' in ırk, cinsiyet, ırk, din gibi bir ayrımcılığa tabi tutmaksızın herkesin insan haklarına ve temel özgürlüklerine saygıyı teşvik etme ve geliştirme olduğundan hareketle Kişisel ve Siyasal Uluslararası Sözleşmesinin etnik, dinsel, dinsel azınlıklara mensup kişilerin hakları ile ilgili 27. maddesi hükümlerinden esinlenerek hazırlanan bildiride azınlıkların hakları ve devletlerin bu hakların kullanılması için tedbir alması ile ilgili hükümler yer almaktadır. Bildiride azınlıkların haklarının korunması ve geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Birleşmiş Milletler çerçevesinde hazırlanan Sözleşmelerden doğan yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediğini izleyecek İnsan Hakları Komitesi, İşkencenin Önlenmesi Komitesi, Çocuk Hakları Komitesi, Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi, Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi kurulmuştur.

### **3.19 Avrupa Birliği-Avrupa Konseyi Eşitliğe İlişkin Düzenlemeleri**

İş Hukuku AB sosyal politikasının bir parçasıdır. AB İş Hukuku üç tür yöntemle biçimlenir. Bunlar :

1. Birliğe üye ülkelerin hukuk düzenlerinin birbiriyle çelişmeyecek hale getirilmesini amaçlayan koordinasyon yöntemi. Bu işlem genellikle Komisyonca

(bazen de Konseyce) Avrupa Parlamentosuna da danışılmak suretiyle çıkarılan ve tüm üye devletlerde doğrudan uygulama ve bağlayıcı etkiye sahip tüzüklerle (regulations) yerine getirilir (ABA md. 249).

2. Üye ülkelerin farklı İş Hukuku düzenlemelerini benzer ve uyumlu hale getirilmesine çalışan yakınlaştırma. Bu da genelde Bakanlar Konseyince çıkarılan asgari koşulları belirleyen yönergelerle (directives) yerine getirilir (ABA md. 94, 137/2).Yönergeler de bağlayıcı olmakla beraber doğrudan uygulama gücüne sahip olmadıklarından üye ülkelerin yönergedeki esaslar doğrultusunda iç hukuklarında gerekli değişiklikleri yapmaları gerekir.

3. Üye ülkelerin İş Hukuku mevzuatının tek bir düzenlemeye bağlanması anlamına gelen mevzuatların birleştirilmesidir ki, bu yöntem henüz AB içinde gerçekleştirilebilmiş değildir.

AB Anayasası; AB'nin "insan onuru, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukuk devleti ve insan haklarına saygı temelinde kurulduğunu" belirtmekte ve "çoğulcu toplum, hoşgörü, adalet dayanışma ve ayrımcılığın reddinin üye ülkelerin ortak değerleri olduğunu" vurgulamaktadır.

Avrupa Birliği 1970 yıllarında "Fırsat Eşitliği" ilkesini benimsemiş ve böylece öncü bir rol üstlenmiştir. AB'de fırsat eşitliği politikasının temelini Roma antlaşmasındaki kadınların ve erkeklerin eşit işe eşit ücret almalarını öngören hükümdür.

Avrupa Birliğinin eşitlik sağlamaya y6nelik yasal d6zenlemeleri ve uygulamaları pozitif ayrımcılık doğrultusunda gelişmiştir. Yasal d6zenlemelerde 6zel 6nlemler alınması y6n6ndeki h6k6mleri ile açıkça pozitif ayrımcılık teşvik edilmektedir.<sup>91</sup>

### 3.19.1 1950 Avrupa İnsan Hakları S6zleşmesi(AİHS)

AİHS, 1948 yılında Birleşmiş Milletler (BM) tarafından kabul edilen Evrensel İnsan Hakları Beyannamesindeki hak ve 6zg6rl6klerin bir kısmını korumak için atılmış bir adım olmaktadır.

Avrupa İnsan Hakları S6zleşmesi 1950 yılında imzalanmış ve 1953 yılında y6r6rl6đe girmiştir. S6zleşme temel medeni ve siyasi hakları g6venceye almaktadır. AİHS, Avrupa Konseyi'ne 6ye 6lkelerin yasal yetkisi altında bulunanların belirli insan hakları ve temel 6zg6rl6klerini g6vence altına alan uluslararası bir antlaşmadır. S6zleşmeye bağlı bir devlet kendi 6lke sınırları dışında da, egemenliğinin olduğu yerde gerçekleştirdiği insan hakları ihlallerinden sorumlu olacaktır. Taraf devletler, yasal yetkileri altına bulunan her şahsın, cinsiyet, ırk, milliyet ve k6kenine bakılmaksızın AİHS ile koruma altına alınan insan hakları ve 6zg6rl6klerden yararlanmasını sağlamakla y6k6ml6d6rlere.

S6zleşme ile g6vence altına alınan hakların uygulanmasını denetleyecek iki ayrı bağımsız organ olan Avrupa İnsan Hakları Komisyonu(1954) ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi(1959) kurulmuştur.

---

<sup>91</sup> TUNCA, Can: “Avrupa Birliğine 6yelik S6recinde İş Sağlığı ve G6venliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Y6netmelikler”, <<http://www.tisk.org.tr>> , Erişim Tarihi: Aralık 2006.

Sözleşmenin 14. maddesi ayrımcılık yasağı ve eşit davranma hakkı ile ilgilidir. Sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklerden cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan herkesin yararlanmasını güvenceye alır. Sözleşme kimseye ayırım yapılmadan herkesin yasalarla etkin bir şekilde korunması gerektiğini belirtmektedir.

Avrupa Konseyi'nin, insan hakları alanındaki en büyük başarısı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'dir. Türkiye 1954 yılında taraf olmuştur. Sözleşme'nin asıl önemli özelliği, uluslararası nitelikte yargısal bir denetim mekanizması kurması ve bireylere sağlanan güvenceleri yaptırma bağlamasıdır. Sözleşme ile kişisel ve siyasi haklar güvence altına alınmış, ancak daha sonra çıkarılan 13 Ek Protokol ile Sözleşme kapsamı genişletilmiştir. Bunlardan 10 ve 12.Ek Protokoller, henüz hiçbir üye devlet için yürürlüğe girmemiştir.<sup>92</sup>

### **3.19.2 1957 Roma Antlaşması**

Avrupa Ekonomik Topluluğunu oluşturan Roma antlaşmasının 119. maddesinde aynı işte çalışan kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ödenmesi gerektiği ilkesine yer verilmiştir. Burada belirtilen ücret sadece ödenen temel maaşı değil aynı zamanda prim, parça başı iş karşılığı verilecek ödemeler, mallar gibi diğer kazanımları da kapsamaktadır.

---

<sup>92</sup> GÜL, A.g.e

### 3.19.3 1961-Avrupa Sosyal Şartı

1961 yılında imzalanan Avrupa Sosyal Şartı sosyal ve ekonomik hakların korunması alanında AİHS'ni tamamlayıcı bir belgedir. Sosyal Şart, çalışma hakkı, meslek eğitimi hakkı, uygun maaş ve çalışma ortamı, sendika üyeliği, sosyal ve tıbbi yardım ve sosyal güvenlik gibi hakları güvence altına alır. 1996'da gözden geçirilen ve 1999 da yürürlüğe giren Sosyal Şart, kadınların eşitliği prensibini güçlendirmiş ve elverişli konut hakkı gibi diğer alanlarda da haklar tanımıştır. Şartın uygulanması uluslararası denetime tabidir. Hukuksal açıdan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kadar bağlayıcılığı vardır.

AB sosyal şartını imzalayan Avrupa Konseyi üye devletler hiçbir ırk renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayırımı gözetmeksizin sosyal haklardan yararlanma hakkının sağlanması gerektiğini göz önüne almış olmaktadır. Türkiye sözleşmeye 1984 yılında taraf olmuştur.

Avrupa Sosyal Şartınının 4. maddesinde adil ücret hakkı ile ilgili olmaktadır.

Taraflar, adil bir ücret hakkına etkin bir geçerlilik kazandırmak üzere; çalışan erkeklerle kadınlara eşit işe eşit ücret hakkı tanımayı taahhüt ederler.

Şartın 6. maddesinde sözleşmeye taraf devletlerin eşitliği sağlamak adına özel önlemler alabileceği belirtilmektedir. Bu özel önlemlerin diğer bir deyişle pozitif ayrımcılığın eşitliğe aykırı sayılmayacağı hükme bağlanmış olmaktadır.

Şartın 8. maddesi çalışan kadınların korunma hakkı ile ilgilidir. Bu maddede doğumdan önce ve sonra sosyal güvenlik ve kamu kaynaklarından yararlanmaları, doğum yapan kadınlara azami izin süresinin Özürlülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı ilgilidir. Taraflar özürlülerin bağımsız olma, katılma, toplumda bütünleşmelerinin sağlanması amacıyla özürlülerin sağlanması, emzirme dönemlerinde gerekli iznin verilmesi, kadınların gece çalışma koşullarının düzenlenmesi ve kadınların yeraltı madenlerinde ve sağlığına zarar verecek işlerde çalıştırılmasının yasaklanması gibi hükümleri içermektedir.

Şartın 9. maddesi, mesleğe yönlendirme hakkı ile ilgili olmaktadır. Taraflar mesleğe yönlendirme hakkının etkin bir biçimde kullanılması sağlamak üzere gerektiğinde özürlüler dahil herkese niteliklerine ve bu niteliklerin iş bulma olanaklarıyla ilişkisine göre işini seçme ve mesleğini geliştirmesine ilişkin sorunlarını çözmek üzere yardımcı olacak bir hizmet vermeyi veya geliştirmeyi ve bu yardımın okul çocukları dahil gençler ve yetişkinler için ücretsiz yapılmasını sağlamakla yükümlüdür.

Şartın 15. maddesinde, yönlendirilmesini, öğrenim ve mesleki eğitimlerini almalarını sağlamakla, özürlülerin normal çalışma ortamlarında çalışmalarını sağlamakla, fiziksel ortamları onlara uygun hale getirmekle, ulaşım, barınma, kültürel etkinliklerde gerekli önlemlerin alınması ile onların toplumla tam olarak bütünleşmesini sağlamakla yükümlüdür.

Şartın 16. maddesinde, erkek ve kadına muamele eşitliğinin sağlanması gereği ve erkek ve kadınlar için fırsat eşitliğinin geliştirilmesi öngörülmüştür. "Özellikle ise başvurma, ücretler, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, eğitim, meslek eğitim ve gelişim alanlarında" kadın erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla çalışmaların

arttırılması hususu ifade edilmiştir. Ayrıca kadın ve erkeklerin mesleki ve ailevi yükümlülüklerini daha iyi yerine getirmelerini dengelemek için gerekli tedbirlerin alınacağı da belirtilmiştir.<sup>93</sup>

Şartın 19. maddesinde, Çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkı ile ilgilidir. Taraflar, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka Taraf ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamakla yükümlü olmaktadır.

1996 yılında Avrupa Sosyal Şartı gözden geçirilmiş metindeki 19 hakka 12 hak daha eklenerek 31 hakkın olduğu yeni bir sosyal şart oluşturulmuştur. Fırsat Eşitliği bağlamında, İstihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı, ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı eklenmiştir. Türkiye Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına taraf değildir.

#### **3.19.4 1975 Helsinki Nihai Senedi**

1 Aralık 1975 'de toplanan Helsinki Konferansı sonrasında devletlerarası ilişkileri belirleyen sözleşme Helsinki Nihai Senedi olarak adlandırılmıştır. Belirlenen ilkelerden biri de Düşünce, vicdan, din ve inanç özgürlükleri de dahil olmak üzere, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı olmaktadır. Sözleşmenin yedinci bölümünde taraf devletlerin herkesin yasa önünde eşit olduğunu ve insanların temel hak ve özgürlüklere saygı göstermekle yükümlü olmaktadır. Katılan - Devletler Birleşmiş Milletler Antlaşması amaçlarına ve ilkelerine ve İnsan Hakları

---

<sup>93</sup> KAPLAN, Tuncay Emine, "4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçi Açısından Getirilen Düzenlemeler ve AB Normlarına Uyumu", Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu "21. yy.da Türkiye'de Çalışan Kadın Profili Kurultayı" ,8-9 Mart 2004,Ankara

Evrensel Bildirisine uygun olarak davranırlar. Bağlı olabilecekleri İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Sözleşmeleri de kapsamak üzere, bu alanda uluslararası bildiriler ve sözleşmelerdeki kayıtlı yükümlülüklerini de yerine getirirler.

### **3.19.5 1985 Avrupa Tek Senedi- Single European Act(SEA)**

1986'da Lahey'de imzalanmış1987 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Senet'in başlangıç bölümünde AB'nin uyum amacı teyit edilerek, insan haklarının Topluluk içinde korunması, Üye Devletlerin anayasaları ve yasaları ile Avrupa Konseyi Sözleşmesi'ne ve BM Antlaşması'na atfen üçüncü ülkelerle ilişkilerde insan haklarının korunmasına açık bir şekilde işaret edilmiştir. İnsan hakları hususu resmi olarak Senet'in politik işbirliği çerçevesinde ortaya çıkan başlangıç bölümünde yer almaktadır.

Üye devletlerin anayasa ve yasalarında insan hakları ve temel özgürlüklerinin korunmasına ilişkin sözleşmede ve Avrupa Sosyal Şartında tanınan temel haklara özellikle özgürlük, eşitlik ve sosyal adalete dayanarak demokrasiyi geliştirmek için işbirliği yapmak kararındadır hükmü yer almaktadır.<sup>94</sup>

### **3.19.6 1989 Topluluk Sosyal Şartı: (İşçilerin Temel Sosyal İlişkin Topluluk Şartı )**

ILO sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartından esinlenerek hazırlanan Topluluk Sosyal Şartı'nın önsözünde “sosyal boyuta ekonomik boyut ile aynı önemin verilmesi ve bu ikisinin dengeli biçimde geliştirilmesi “ gereğine vurgu yapılmıştır.

---

<sup>94</sup> The Single European Act,  
<<http://europa.eu.int>> , Erişim Tarihi: Aralık 2006

Şart uyum ve uygulama ile ilgili kararlarını üye devletlere bırakan yumuşak bir hukuk metni ve taraf devletlerin ciddi bir deklarasyonu olarak değerlendirilmektedir. Şart da yer alan 12 hakkın içinde “İstihdam ve Ücret Hakkı” , “Kadın ve Erkeklerle Eşit İşlem Yapılması Hakkı “ ,”Engellilerin Hakları” gibi temel haklar yer almaktadır.<sup>95</sup>

### **3.19.7 1997 Avrupa Bakanlar Konferansı–Kadın Erkek Eşitliği Deklarasyonu**

Deklarasyonda demokratik bir toplum yapısının oluşması ancak kadınların eğitim, istihdam, siyaset gibi bütün toplumsal alanlarda katılımının sağlanması ile mümkün olabileceğinin altı çizilerek kadın erkek eşitsizliğinin sadece kadınların değil bütün bir toplumun çalışmaları ile gerçekleştirilebileceği vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda hükümetin ve siyasal partilere büyük iş düştüğü belirtilmiş ve kadın katılımının sağlanması için gerekli önlemlerin alınması gerekliliği üzerinde durulmuştur.

### **3.19.8 1997 AB 1. İş Zirvesi**

Avrupa Konseyi tarafından düzenlenmiştir. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin başlangıcı olarak, Üye Devletler için birinci İstihdam Politikası Kuralları benimsenmiştir. Üye Devletler İstihdam Kurallarını kendi ulusal planlarına aktarmalıdır. Üye Devletlerin bu Kurallara uyup uymadıkları, Avrupa Komisyonu tarafından daha sonraki bir aşamada değerlendirilecektir.

---

<sup>95</sup> ÇELİK, Aziz, “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci”, <<http://www.kristalis.org.tr>> , Erişim Tarihi: Aralık 2006.

İstihdam Kurallarının dayandığı 4 temel dayanaktan birini eşit istihdam fırsatları yaratmak oluşturmaktadır. Bu doğrultuda kadın ve erkeklere eşit istihdam olanakları yaratılması, evlilik doğum gibi nedenlerle işten ayrılan kadınların tekrar iş dünyasına dönmelerini sağlayacak fırsatların yaratılması amacıyla fırsatlar yaratılması gibi bir dizi önlemler alınmaktadır<sup>96</sup>. Kadınlar ile erkekler arasında işe alınma, mesleki eğitim, çalışma şartları gibi konularda ayrımcılık yapılması önlenmelidir.

### **3.19.9 1998 Ulusal Azınlıkların Korunmasına Dair Çerçeve Sözleşmesi**

Sözleşme, ulusal azınlıkların haklarını koruyan ve yasal olarak bağlayıcılığı olan çok taraflı bir belgedir ve ulusal kurumlar ve politikalar yoluyla uygulanır. Sözleşme, taraf devletlerin saygı göstermeleri gereken prensipleri belirlemektedir. Kanun önünde eşitlik, kültür, dil, din, gelenek ve kimliklerini koruma ve geliştirmek için uygun koşulların teşvik edilmesi, medyaya ulaşmalarını sağlamak, diğer ülkelerde meşru olarak ikamet edenlerle sınır ötesi serbest ve barışçı temasın kurulması alınan prensipler arasındadır. Sözleşme'nin denetim mekanizması ise; uzmanlardan oluşan bir danışma komitesi ile desteklenen Bakanlar Komitesi, sözleşmenin uygulanmasını değerlendirme yetkisine sahiptir.

Sözleşme her şeyden önce kanun önünde eşitliği güvenceye alır. Gerekli hallerde pozitif ayrımcılığın yapılması ise eşitlik ilkesini zedelemeyiz. Azınlık ve çoğunluk arasında gerçek ve etkin bir eşitliğin sağlanması için bazı hallerde azınlıklara ayrıcalıklar, ek haklar tanımlanabilir. Bu haklar azınlıkların kimliklerini ve fiziki varlıklarını korumak için tanımlanabilir. Sözleşme azınlıklardan da sosyal bütünleşme arzusunda olmalarını bekler. Yine sözleşmeye göre devletler genel bir bütünleşme sağlamak için tedbirler alabilir. Türkiye sözleşmeye taraf değildir.

<sup>96</sup> AB ve Eşitlik İstihdamda Eşit Fırsatlar, <[www.deltur.cec.eu.int/abesitlik.rtf](http://www.deltur.cec.eu.int/abesitlik.rtf)> , Erişim: Aralık 2006.

### **3.19.10 1999 Amsterdam Antlaşması**

Amsterdam Antlaşması Avrupa Birliği iş hukuku açısından dönüm noktası olmaktadır. 1999 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşması, kadın ve erkek eşitliğini topluluğun temel görevlerinden biri olarak belirlemiştir.

Kadın ve erkek arasında gerçek eşitliğin sağlanması amacıyla, üye ülkeler tarafından eksik katılım yaşayan cinsin dezavantajlarını ortadan kaldıracak özel önlemlerin alınması eşit davranış ilkesine uygundur. Bu 141. madde ile pozitif ayrımcılık uygulamalarının eşitliğe aykırı olmadığı belirtilmektedir.

Amsterdam Antlaşmasınının 2, 3, 13 ve 141. maddelerinde kadın erkek eşitliği konusunda somut olarak yaşama geçirilebilen hükümlere yer verilmiştir. Kadınlar ve erkeklere eşit davranma ilkesinin yaşama geçirilebilmesi için fırsat eşitliğinin tanınması gerektiği kuralı getirilmiştir. Amsterdam antlaşması ile Konsey'e cinsiyete dayalı ayrımcılığın kaldırılması için etkin kararlar alma yetkisi de tanınmıştır. Ayrıca Avrupa Birliği politikalarını oluşturan her alanda, kadın erkek eşitliğinin yaşama geçirilmesi gerektiği hükmüne yer verilmiştir.<sup>97</sup>

### **3.19.11 2000 AB Temel Haklar Şartı**

Şart 2000 yılında Nice Zirvesinde kabul edilmiştir. AB vatandaşlarının sahip olduğu temel haklar ile ilgili düzenlemeler içermektedir. Avrupa Birliği Antlaşması, Topluluk Antlaşmaları, Avrupa İnsan Hakları ve Temel Hak ve Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi, Topluluk ve Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Sosyal

<sup>97</sup> The Amsterdam Treaty: a Comprehensive Guide ,  
<[http://europa.eu.int/scadplus/treaties/amsterdam\\_en.htm](http://europa.eu.int/scadplus/treaties/amsterdam_en.htm)> , Erişim Tarihi: Kasım2006

Bildirgeler ve Avrupa Toplulukları Adalet Divanı ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin içtihat hukukundan kaynaklanan haklardan esinlenerek hazırlanmıştır. Yedi bölümden oluşan şartın üçüncü bölümü eşitlik ile ilgili olmaktadır. Yasa karşısında herkesin eşit olduğu belirtilmiş, cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, kalıtımsal özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya başka herhangi bir görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, hususiyet, doğum, maluliyet, yaş veya cinsel eğilim gibi herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. Ayrımcılığa maruz kalan gruplarla ilgili özel maddeler düzenlenmiştir. Kadınların toplumun her alanında erkeklerle eşit olmasının sağlanması, engelli insanların toplumsal yaşama entegrasyonunun sağlanmasına yönelik olarak taraf devletlerin özel önlemlere başvurabileceği ve bu durumun eşitlik ilkesine aykırı olmayacağı hükme bağlanmıştır.

### **3.19.12 2002 Malta Deklarasyonu**

Deklarasyonda insanların haklarını etkin olarak kullanabilmesi için yasal çerçeve oluşturulması, uygun mekanizmaların sağlanması, özellikle güçsüz gruplara karşı ayrımcılıkla etkin bir şekilde mücadele edilmesi, sağlık, istihdam, konut ve eğitim alanlarında gereksinimlerinin karşılanması için iyi bir sosyal koruma sistemi yaratılması Mevcut ve yeni politika ile önlemlerin sosyal haklara erişimi üzerindeki etkisini sistematik bir biçimde değerlendirilmesi, özel gereksinimi olan insanlara uygun düzenlenmiş konut sağlanması gerekliliği vurgulanmaktadır.

### **3.19.13 Eşitliğe İlişkin ILO Sözleşmeleri**

ILO Birleşmiş Milletler' in bir uzmanlık kuruluşudur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün I. Dünya Savaşı'nın hemen akabinde Milletler Cemiyeti döneminde,

savaşın verdiği zararları tamir etmek amacıyla çalışma yaşamını tekrar oluşturmak, çalışma yaşamının genel standartlarını belirlemek için oluşturulmuş bir örgüttür ve üç aktörden; işçi, işveren ve hükümet üçlüsünden oluşmaktadır. ILO' nun kuruluş felsefesi; "dünyada sosyal refahın sağlanmasıdır."<sup>98</sup>

Birleşmiş Milletler üyeleri içinde yalnızca ILO üçlü bir yapıya sahip bulunmaktadır; işveren ve işçi temsilcileri ekonominin "sosyal tarafları" politika ve programların şekillendirilmesinde, üçüncü tarafı oluşturan hükümet temsilcileri ile eşit söz hakkına sahiptir.

Uluslararası Çalışma Örgütü, Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları yoluyla, çalışma hayatına ilişkin temel haklar, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırmanın engellenmesi, fırsat ve muamele eşitliği gibi çalışmaya ilişkin tüm konuları düzenleyici, uluslararası çalışma standartları oluşturur.<sup>99</sup>

#### 1944'de ILO Tüzüğüne

*“ İrk, inanç ve cins ayrımı gözetilmeksizin tüm insanlar, ekonomik güvenlik ve fırsat eşitliği içinde, maddi gereksinimlerini ve ruhsal gelişimlerini özgürce sağlama hakkına sahiptir.”* maddesi eklenmiştir.

<sup>98</sup> ASLANTEPE, Gülay, “Uluslararası Çalışma Örgütü ve Kadınlar İçin Belirlenmiş Standartlar”, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu “21. yy.da Türkiye’de Çalışma Kadın Profili Kurultayı” , Ankara, 8–9 Mart 2004.

<sup>99</sup> ILO Amaç ve İlkeleri, <<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/amacilke.htm>>, Erişim Tarihi: Kasım 2006

1919 Tarihli Analığın korunması Hakkında 3 Sayılı Sözleşme,1952 yılında 103 Sayılı yeni bir Analığın Korunması Sözleşmesi ,2000 yılında değişen koşullara bağlı olarak 183 Sayılı yeni bir Analığın Korunması Sözleşmesi yapılmıştır.

1919 Kadınların Gece Çalıştırmalarının Yasaklanmasına İlişkin 4 Sayılı Sözleşme,1934 yılında Kadınların Gece Çalıştırılmasının Yasaklanmasına ilişkin 41 Sayılı Sözleşme Bu sözleşme ile kadınların gece çalıştırılabilecekleri işler ve koşulları belirlenmiştir.

1948 yılında 89 sayılı Kadınların Gece Çalışması ile ilgili yeni bir sözleşme imzalanmıştır. Bu sözleşmede kadınların kesinlikle çalıştıramayacakları işler belirlenmiştir. Özellikle hamilelikte gece çalıştırılma yasaklanmıştır. 1991 yılında Kadınların Gece Çalıştırılmasına ilişkin 171 sayılı yeni bir sözleşme kabul edilmiştir.<sup>100</sup>

1935 Tarihli Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 sayılı Sözleşme, Yeraltı işlerinde çalıştırılmasının kadının fizyolojisini olumsuz etkileyeceği düşüncesiyle kadınların bu işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Türkiye 1937 yılında onaylamıştır.

1951 tarihli Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme: Onaylayan devletler cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kadın ve erkek işçilere eşit ücret ilkesini ve bu ilkenin bütün işçilere uygulanmasını teşvik edecekleri belirtilmektedir. Türkiye 1966 yılında onaylamıştır.

---

<sup>100</sup> ASLANTEPE, Gülay, “Uluslararası Çalışma Örgütü ve Kadınlar İçin Belirlenmiş Standartlar”,Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu “21. yy.da Türkiye’de Çalışma Kadın Profili Kurultayı” , Ankara, 8–9 Mart 2004.

1958 tarihli İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında 111 Sayılı Sözleşmesi: Sözleşmede ayrım; ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabii olacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma olarak tanımlanmış ve her üyenin özürsüzler dahil olmak üzere çocuklara, gençlere, yetişkinlere mesleki rehberlik edecek sistemleri geliştirmesi öngörülmüştür. Türkiye 1966 yılında onaylamıştır.

1964 Tarihli 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi: İstihdamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması gerektiği belirtilmektedir. Türkiye 1976 yılında onaylamıştır. İktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek işgücü ihtiyaçlarını karşılamak ve işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlenmek amacıyla, her üye tam ve verimli istihdam ve işin serbestçe seçilmesine matuf aktif bir politikayı benimsemesini öngörmektedir.

1975 Tarihli 175 Sayılı Kısmi Zamanlı Çalışmaya İlişkin Sözleşme:

Sözleşmede kısmi zamanlı olarak işçilerin tam zamanlı işçiler karşısında ayrımcılığa maruz kalmamaları, diğer işçilerle aynı kazanımlara ve olanaklara sahip olmasının sağlanması ile ilgilidir.

1981 Tarihli 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkekler Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Hakkında Sözleşme: Aile sorumluluklarını kadın ve erkek açısından eşit gören bir sözleşmedir. Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

1983 Tarihli Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme: Engellilerin uygun işleri edinmesi, mesleklerini sürdürmesi ve ilerlemesini sağlayarak topluma uyum sağlaması amaçlanmaktadır. Türkiye sözleşmeyi onaylamıştır.

2000 Tarihli 183 Sayılı Analığın Korunması Hakkında Sözleşme: Sözleşme hamile ve çocuk sahibi kadınların çalışma hayatındaki izinleri, çalıştırılabileceği işler, çalışma koşulları ile ilgili düzenlemeler içermektedir. Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

#### **3.19.14 1944 Filadelfiya Bildirgesi**

Uluslararası Çalışma Konferansı, 1944'te Filadelfiya'da toplanmış ve Filadelfiya Bildirgesini kabul etmiştir. Kabul edilen temel ilkelere biri de "Bütün insanlar, ırk, inanç ya da cinsiyet farkı gözetmeksizin özgürlük ve saygınlık, ekonomik güvenlik ve eşit fırsat koşullarında maddi ve manevi gelişmelerini sürdürme hakkına sahiptirler" olmuştur.<sup>101</sup>

#### **3.19.15 1977 Çok Uluslu İşletmeler Ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi**

Genel ilkeler, istihdamın teşviki, fırsat ve muamele eşitliği, istihdam güvencesi, eğitim, ücretler, yararlar ve çalışma koşulları, işçi sağlığı ve iş güvenliği, endüstri ilişkileri, örgütlenme özgürlüğü ve hakkı, toplu pazarlık, danışma, şikayetlerin

---

<sup>101</sup>"ILO Politikalar ve Programlar",  
<[www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/polveprog.htm](http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/polveprog.htm)> , Erişim: Kasım 2006

incelenmesi ve anlaşmazlıkların çözümü konularında ayrıntılı hükümler içeren ve ILO'nun kabul ettiği sözleşme ve tavsiye kararlarına atıflar yapan bu Bildirgenin bağlayıcılığı ve yaptırımı yoktur. Bildirgede çok uluslu şirketlerin faaliyetleri ile ilgili olarak hükümetlere, işçi ve işveren örgütlerine ve çok uluslu şirketlerin kendilerine rehberlik edecek bazı ilkeler yer almakta ve tarafların bu ilkelere gönüllü olarak uyacakları beklenmektedir. Metin, 2000 yılında değiştirilerek ILO'nun “Çalışmada Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi”nin ilkeleri metne dâhil edilmiştir.<sup>102</sup>

### **3.19.16 Çalışma Yaşamında Temel İlke Ve Haklar Bildirgesi**

1998 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı, “Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi”ni kabul etmiştir. Bu bildirge ile Konferans, uluslararası topluluğun işçi ve işverenlerin örgütlenme özgürlüğü ve etkin toplu pazarlık haklarına “iyi niyet çerçevesinde riayet etme, geliştirme ve gerçekleştirme” taahhüdünü ortaya koymuştur. Konferans ayrıca, üye ülkelerin zorla çalıştırma ya da zorunlu çalıştırmanın her tür şeklini ortadan kaldırma, çocuk emeğinin etkili biçimde yasaklanması, istihdam ve mesleki düzeyde ayrımcılığın yok edilmesi yönünde çaba gösterecekleri taahhüdünde bulunmuştur. Bu Bildirge, üye ülkelerin, ilgili Sözleşmeleri imzalamamış olsalar dahi bu Bildirgede yer alan temel ilkelere riayet etmekle yükümlü olduklarını belirtmektedir.<sup>103</sup>

---

<sup>102</sup> ERDOĞDU, Seyhan, “Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Çalışma Örgütü”, Yol İş Dergisi, Sayı:84

<sup>103</sup> ILO Politikalar ve Programlar ,

<[www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/polveprog.htm](http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/polveprog.htm)> , Erişim: Kasım 2006

## 4. TÜRKİYE'DEKİ EŞİTLİK DÜZENLEMELERİ

Türkiye'deki eşitlik çalışmalarına Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Birliği gibi mekanizmaların taraf olunan sözleşmeleri ve AB'ye uyum sürecinde yerine getirilmesi gereken uyum ölçütlerinin önemli rolü bulunmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Ulusal Programı sosyal politika ve istihdam konulu 13. bölümünde kadın erkek eşitliği ve ayrımcılığın önlenmesi başlıkları bulunmaktadır.

### 4.1 Anayasa

Anayasanın 10. maddesi “Kanun Önünde Eşitlik” başlığı altında düzenlenmektedir.

Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.

2004 yılında değişiklikle devletin eşitliği sağlamaktan sorumlu olduğu açıkça belirtilmiştir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu madde pozitif ayrımcılık olarak yorumlanabilmektedir.

Anayasanın 13. maddesine göre temel hak ve özgürlükler ancak yasa ile kısıtlanabilir.

Anayasada alışma yaşamı, çalışma yaşamında zrl bireyler lehine hükümler bulunmaktadır.

Anayasada 2001 yılında yapılan değişikliklerde 41. maddede ailenin korunması başlığı altında ailenin eşler arasında eşitliğe dayandığı hükmü getirilmiştir.

Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.<sup>104</sup>

Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.<sup>105</sup>

Devlet, işçi - işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler alır.<sup>106</sup>

---

<sup>104</sup> Madde 48, 1.fikra

<sup>105</sup> Madde 49, 1. fikra

Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.<sup>107</sup>

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.<sup>108</sup>

15.03.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken, hizmet akdinin feshinde geçerli sebep olarak görmemektedir.

Anayasanın 2004 yılındaki düzenlemelerinde 90. maddenin 6. fıkrasında temel hak ve özgürlükler ile ilgili uluslar arası antlaşmalarla ulusal yasalar arasında oluşabilecek uyumsuzluklarda uluslararası hükümlerin esas alınacağı hükmü getirilmiştir. 90. maddenin 5. fıkrası usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslar arası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulmaz olmaktadır.

#### **4.2 2002 Medeni Kanun**

4721 Sayılı Türk Medeni Kanununda toplumsal yaşamda eşitliği sağlamaya yönelik olarak önceki kanunda değişiklikler yapılmıştır.

---

<sup>106</sup> Madde 49, 2 ve 3. fıkralar

<sup>107</sup> Madde 50, 1. fıkra

<sup>108</sup> Madde 50, 2. fıkra

Yeni Medeni Yasada eşlerden birinin meslek ve iş seçiminde diğersinin iznini almak zorunda olmadığı hükmü getirilmiştir. (Eski Medeni Kanunun 159. maddesinde yer alan kadının meslek ve iş yapabilmesi için kocasının iznini alacağı şeklindeki hüküm 1990 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.)

Madde 186 ile

Kadın ve çocukların geçim ve bakımlarının kocaya ait olduğunu öngören hüküm kaldırılmıştır. Eşlerden her ikisi de güçleri oranında emek ve mal varlıkları ile evin geçimine katkıda bulunmakla yükümlüdür.

Eski Medeni Kanunda aile reisliği kurumu vardır ve aile reisi koca olmaktadır. Yeni Medeni Kanunda aile reisliği kaldırılmış ve eşlerin evlilik birliğini beraberce yönetecekleri düzenlenmiştir.

#### **4.3 2004 Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun**

Kanunun 1. maddesinde kanunun amacının kadının insan haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak, kadınların sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal yaşamdaki konumlarını güçlendirmek, hak, fırsat ve imkanlardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlamak üzere Başbakanlığa bağlı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün kurulması ile teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esasları düzenlemek olduğu belirtilmektedir. Yasada ayrımcılık ile ilgili bir madde bulunmamaktadır.

#### **4.4 2005 Türk Ceza Kanunu**

Türk Ceza Kanununun 312.maddesinde;

Sosyal sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığına dayanarak, halkı birbirine karşı kamu düzeni için tehlikeli olabilecek bir şekilde düşmanlığa veya kin beslemeye alenen tahrik eden kimseye bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilir.

Türk Ceza Kanununun 102–105. maddelerinde cinsel tacizin suç olduğu belirtilmektedir. Cinsel taciz ile ilgili suç oluşturan fiiller; hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz denilmektedir.

#### **4.5 2005 Engelli Hakları ile İlgili Yasa**

Yasa, farklı türlerdeki engelliliğin sınıflandırılması için rehber ilkeler sağlamak ve bakım hizmetleri, iyileştirme, erken teşhis, istihdam ve engellilerin eğitime ilişkin hükümler içermektedir. Yasa, engellilere karşı ayrımcılıkla mücadele ihtiyacını vurgulamakta ve engellilik temelinde ayrımı suç olarak tanımlamaktadır. Yasa, ayrıca, işverenlere ve kamu kurumlarına işyerinde gerekli fiziksel düzenlemeleri yapma zorunluluğu getirmektedir.

Madde 14 ile ,

İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde özürliülerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.

Çalışan özürliülerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, özrüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.

Çalışan veya iş başvurusunda bulunan özürliülerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve işyerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işyerleri tarafından yapılması zorunludur. Özürliülük durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürliülerin istihdamı, öncelikle korumalı işyerleri aracılığıyla sağlanır.

Madde 20.ile

14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53 üncü maddesinin başlığı ve birinci fıkrası aşığıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Özürliülerin Devlet memurluğuna alınmaları”

Mevzuata uygun olmak kaydıyla; mesleği olan özürliülerin mesleklerine uygun münhal kadrolara atanması, mesleklerini icra veya infaza yardımcı araç ve gerecin kurumlarınca temin edilmesi esastır. Özürliülerin Devlet memurluğuna alınma şartları

ile hangi işlerde çalıştırılacakları, mesleklerini icra ve infazda hangi yardımcı araç ve gereçlerin kurumlarınca temin edileceği, zihinsel özürliülerin hangi görevlere atanmasında asgari eğitim şartından istisna edileceği hususları Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Özürliüler İdaresi Başkanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

Türkiye engellilerin haklarına ilişkin Avrupa Sosyal Şartının 15. maddesini kabul etmemiştir.

#### **4.6 4857 SAYILI İŞ KANUNU**

Eşitlik ilkesi çalışma hukuku bağlamında ilk kez 4857 sayılı Türk İş Kanununda yer almıştır. İşverenin aynı konumdaki işçileri arasında objektif açıdan haklı görülmecek herhangi bir ayrıma gitmemesi gerekir. Buna “İşverenin Eşit Davranma Borcu” adı verilmektedir.<sup>109</sup>

İş Kanununun 5. maddesi Eşit Davranma İlkesi ile ilgili olmaktadır.

İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

---

<sup>109</sup> AKYİĞİT, Ercan, “İş Hukuku”,4. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s.166.

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.

## Madde 12

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça sadece iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri ve işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulamasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

### Madde 13

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça sadece iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Ayrım yasağını ispat yükü kural olarak işçiye aittir. Ancak işçi, bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmelidir. Ayrıca iş güvencesi kapsamındaki işçinin “eşit davranma ilkesinin ihlal edilmesi suretiyle iş sözleşmesinin feshedildiği iddiasıyla açacağı dava da ispat yükü işverene ait olacaktır. Bunun gibi sendikal nedenlerle iş ilişkisinin sona erdirilmesinde işverene verilen ispat yükü işin sevk ve dağıtımında yapılan ayırmada işçiye yüklenmektedir.

### Madde 18 Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması

Otuz ve veya fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, *işçinin yeterliliğinden ve/veya*

*davranışlarından veya işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.*

Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,

- İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.

Haklı nedene dayalı fesihte yapılan değişiklikle yeni yasada haklı nedenle derhal fesih hakkı gerek işçi gerekse işveren açısından eski iş kanunundaki durum korunmakla beraber, ahlak ve iyi niyet kurallarından dolayı sözleşmeyi derhal fesih olanağına ilaveler yapılmıştır. Yeni düzenlemede "cinsel taciz" her iki taraf için de haklı nedenle feshin sebebi sayılmıştır.

Analık Halinde Çalışma ile ilgili olarak 4857 Sayılı Kanunda yapılan düzenlemelerde;

1475 sayılı kanunda doğumdan önce 6, doğumdan sonra 6 haftalık doğum izni, yeni kanunda 8'er haftaya çıkarılmıştır. Çoğul gebeliklerde bu süre 10 haftadır. Ayrıca yeni kanuna göre, sağlık durumu hekim raporuyla uygun görüldüğü takdirde kadın işçi dilerse doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışabilir. Bu durumda kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için izin verilir. Hekim raporuyla gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi, ücretinde bir değişiklik yapılmaksızın sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılabilir. Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat izin verilir. Bu sürenin ne zaman kullanılacağını işçi kendisi belirler ve bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

Gebe ve emziren kadınların çalıştırılma şartlarıyla emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair yönetmelikte hamile ve emzikli kadın çalışanların işyerlerindeki sağlık ve güvenliklerinin sağlanması hakkında alınacak önlemler ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır.

Özürlü Kişiler ile ilgili olarak;

İş Kanununun 30. Maddesine göre, İşverenler elli ve veya fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Özürlü kişiler için kotalar %3'ün altında olmamalıdır. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu özürlü işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır. Öncelik, daha önceki çalışması sırasında özürlü hale gelmiş olanlara, eski hükümlülere ve terör mağdurlarına verilecektir.

Bakanlar Kurulunca belirlenen oranların üstünde özürlü işçi çalıştıran veya yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran veya çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürlü kişiyi çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendisi, yüzde ellisini Hazine öder.

Özürlü Kişilerin İstihdamına İlişkin Yönetmelikte özürlü kişileri istihdam edecek olan işverenlerin İş Kurumuna başvuracakları ve adayların kurum tarafından belirleneceği vurgulanmıştır. Yer ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılmaz ve işyerindeki işçi sayısının tespitinde hesaba katılmaz.

Devlet Memurları Kanununun 53. maddesinde kurum ve kuruluşların %3 oranında özürlü kişi çalıştırmak zorunda oldukları belirtilmektedir. Devlet memuru olmak isteyenler özürlü kişiler için hazırlanmış sınava girmek zorundadırlar.

Özürlü ve eski hükümlü istihdamında mevzuata aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, İş Kanununun 101. maddesindeki idari para cezası, işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne uygulanır. Terör mağduru istihdamında mevzuata aykırı davranan işveren ve işveren vekilleri hakkında Terörle Mücadele Kanununda belirtilen idari para cezası işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne uygulanır.<sup>110</sup>

---

<sup>110</sup> Tankut CENTEL; “İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler”, MESS Yayınları, İstanbul, 2005, s.140

## 4.7 SENDİKALAR KANUNU

Madde 31 ile

İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz.

Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz.

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.

Madde 31/3 ile

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.

İşçiler, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar.

#### **4.8 Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu**

Madde 38 ile

Toplu iş Sözleşmesi grev ve lokavt kanununda yer alan hüküm çerçevesinde de işverenin “greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbest olduğu yolundaki hükmün eşit durumdaki tüm işçiler için kullanılması gerektiği, eşit işlem borcunun burada da “mutlak” anlamda uygulanması gerektiği kabul edilmektedir.

#### **4.9 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu**

Kanunun 7. maddesinde; “Devlet memurları görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapamazlar” hükmü yer almıştır ve aykırı davranışlara disiplin cezası uygulanması öngörülmüştür.

147. maddesinin “Aylık, bu kanuna tabi kurumlarda görevlendirilen memurlara hizmetlerinin karşılığında. Kadroya dayanılarak ay itibariyle ödenen

parayı ifade eder.” hükmüne yer verilmiştir. Ücret açısından cinsiyet ayrımcılığına yol açacak herhangi bir düzenleme söz konusu değildir. Devlet memurları ile ilgili diğer kanunlarda da kadın-erkek ayırımına gidilmeksizin benzer şekilde ayılığın tanımı yapılmaktadır.

Devlet Memurları kanununda 2004 yılında yapılan değişiklikte kadın memurların ve işçilerin doğum izinleri doğum öncesi ve sonrasında toplam 16 haftaya çıkarılmıştır. Devlet memuru alımında kadın erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla Başbakanlık tarafından 2004 yılında bir genelge yayınlanmıştır.

#### **4.10 2820 Sayılı Siyasi Partiler Kanunu**

Kanun'un 5. maddesinde siyasi parti kurma hakkının dil, ırk, din, mezhep ayrımı veya bölge farklılığı yaratmak veya herhangi bir yolla bu kavram ve görüşlere dayalı bir devlet düzeni kurmak için kullanılmayacağı hükmü yer almaktadır.

#### **4.11 1739 Sayılı Milli Eğitim Kanunu**

Kanununun 4. maddesinde Eğitim kurumlarının dil, ırk, cinsiyet, din ayrımı gözetmeksizin herkese açık olduğu ve hiçbir kişiye, aileye, zümreye, sınıfa ayrıcalık tanınmayacağı belirtilmektedir.

#### **4.12 2547 Yüksek Öğretim Kanunu**

Kanunda Yüksek öğretimde imkan ve fırsat eşitliğini sağlayacak önlemler alınacağı hükmü yer almaktadır.

## 5. ÇALIŞMA YAŞAMINDA DOKTRİNER ÇÖZÜM BEKLEYEN AYRIMCILIK SORUNLARI

Günümüzde hızla gelişen ve küreselleşen bir dünyada yaşıyoruz. Tanıklık ettiğimiz bu değişim sürecinde, anayasa ve yasalar her geçen gün daha eşitlikçi bir yönde evirilmekte, toplumların eğitim düzeyi yükselmekte ve bu gelişmelerin bir sonucu olarak ekonomik ve siyasi istikrar sağlanmaktadır.

Toplumlarda yüzyıllardır var olan isim, deri rengi, din gibi farklılıklar tarafından beslenen çalışma yaşamında kendine yer edinen, ayrımcılık kavramı, öncelikle toplumlar içinde bulunan çalışmaya istekli bireyleri belli bir zümreye ait olduğu veya belirli bir fikri savunduğu veya sırf doğuştan sahip olduğu niteliklerden dolayı cezalandırmakta ve atıl kapasiteye düşürmektedir. Sonuç olarak cezalandırılan ve toplum tarafından öteki olarak görülen bireyler veya topluluklar, kendilerini emniyetsiz ve kabul görmemiş bir gruba ait hissederler. Bu durum iş bulamayan ve ayrıma uğrayan kesimi; Fransa<sup>111</sup> örneğinde olduğu gibi; toplumun geneline karşı saldırgan bir tavır takınmasına neden olabilmektedir.

Bu durum günümüzde öne çıkan mobbing kavramı olarak tanımlanmakta ve dikkat çekmektedir. Mobbing duygusal bir saldırdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Mob sözcüğü, kanundışı şiddet uygulanan düzensiz kalabalık anlamına gelmektedir. Latince’de “kararsız kalabalık” anlamına gelen *mobile vulgus* sözcüklerinden gelmektedir. Mob fiili “ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek” anlamındadır.<sup>112</sup>

İngilizce’de “mob” kökünden gelen aşırı şiddete yönelmiş kalabalık anlamındaki sözcüğün eylem biçimi olan “mobbing” birine karşı cephe oluşturma, duygusal saldırıda bulunma, “psikolojik terör” olarak ifade edilmektedir.<sup>113</sup> Bir

<sup>111</sup> Fransızlar eski sömürgesi olan ülkelerden göçmüş Afrikalı Müslümanlar ve siyahları eğitimsiz, işsiz bir yaşama mahkûm etti. Sonuçta, Ekim 2005 sonunda banliyölerde göçmen isyanını patlak ve şiddet olayları patlak verdi. Bu derecede olmamakla birlikte 1980’lerden beri bu tür olaylar meydana gelmiştir. Strasbourg’da her yıl başı 15-20 araç yakıldığı polis kayıtlarından anlaşılmaktadır.

<sup>112</sup> Öner Toy Osman Cem : “Mobbing”, Sistem Yayıncılık, Ocak 2003, sf.3

<sup>113</sup> Yüceltürk Elif, Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing,

kişinin, diğer insanları kendi istekleri ile veya dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.<sup>114</sup>

Tanımların tümünü bir araya getirirsek, Mobbing; işyerinde bir yada birkaç kişinin tek bir kişiye sistemli olarak yönelttikleri etik dışı davranışlardır. bunlar duygusal zorbalık, taciz, işyeri terörü olarak adlandırılabilir.

## 5.1 AB'nin Bakışı

Üye ülkelerde çalışma yaşamı üzerinde AB mevzuatının ve AB Adalet Divanı içtihadının çok önemli bir etkisi olduğu rahatlıkla söylenebilir. Bunların çoğu doğrudan geçerli yasa ve kararlardır. Bazıları ise, ayrıca ulusal yasaların devreye girmesini gerektiren çerçeve yasa ve yönergelerden oluşmaktadır. Özellikle 1975'ten beri çıkan yönergeler ile AB ülkelerinde kadınlarla erkekler arasında 'eşit işe eşit ücret' ve 'eşit sosyal güvenlik ve emeklilik hakları uygulamalarına yönelik yasal çerçeveleri çizmiştir. Zaman içinde eşit muamele kavramı genişledi. İşe girmede eşit muamele, cinsel taciz, hamilelik, dolaylı ayrımcılık ve mali hizmetlere ulaşım gibi konularda yasal düzenlemeler derinleşmiştir.

Özetlemek gerekirse, AB, uyum sürecini daha ileri taşımak için ayrımcılığı en aza indirmesi gerektiğinin bilincinde olduğunu göstermektedir. Üye ülkelerden kişilere ırk, dil, etnik, cinsiyet ayrımı yapmaksızın, işe girmede eşit muamele etmelerini ve özellikle işgücüne katılım oranının arttırmaları yolunda atım atmaları istenmektedir.

---

<<http://www.bilgiyonetimimobbing-23.03.06.htm>> , Erişim Tarihi: Kasım 2006

<sup>114</sup> Öneroy ,Osman Cem : “Mobbing”, Sistem Yayıncılık Ocak 2003,sf.15.

Eşzamanlı olarak, AB ile müzakereler ve uyum sürecinin gerektirdiği yasal düzenleme ve uygulamaları sorunsalı önümüzde durmaktadır.

## SONUÇ

Her geçen gün, günümüzün teknolojik ilerlemeleri kocaman toprak parçaları üzerinde kurulmuş ulus devletleri birbirine daha da yakınlaştırmakta ve adeta bu sınırlar içinde yaşayan bizleri, yani biz insanları dinine, etnik kökenine, derisinin rengine, fiziksel özelliklerine, belli bir zümreye ait olup olmadığına bakmaksızın, yavaş yavaş sınırları aşınmaya başlamış bir köyde yaşamaya zorlamaktadır.

Bugün Şırnak'ta internet kafede oturan bir gencin, İstanbul'da yaşayan bir yaşıtıyla ya da New York borsasında bir brokerla, ya da herhangi birisiyle; aralarında cinsiyet, ırk, dil, etnik ayırım gözetmeksizin konuşması, dostluk kurması ve onlara sadece insan oldukları için eşit mesafede durması artık hayal değil.

Ne talihsizliktir ki, toplumsal tarihi incelediğimizde, biyolojik ve kültürel farklılıkların, toplumsal davranışı belirleyen düşünce kalıplarında, her zaman bir ayrımcılığı beraberinde getirmiş olduğunu görürüz. Mamafih çalışma hayatında ayırım gözetilmesi çok ağır sonuçları olan bir konudur. Adeta çift taraflı keskin bir bıçak gibi toplumda, işçi olsun işveren olsun, her kesime zarar vererek ülkenin refahını bozmaktadır. Dolayısıyla modern çağın büyümesine kapılıp ayrımcılık yokmuş gibi yaşamak naiflik olur. Çünkü hala sistemli veya sistemsiz, bilerek veya bilmeyerek dünyamızda biz kabul edelim veya etmeyelim; ayrımcılık o veya bu şekilde yapılmaktadır.

Yeni gelişmelere göz atıldığında ise; günümüzde pozitif ayrımcılık kavramı yukarıda değinmiş sorunların çözümü için pozitif ayrımcılık kavramı ortaya atılmıştır. Fakat pozitif ayrımcılık, uzun vadeli uygulandığında diğer insanların da haklarını kullanmalarını zedeleyebileceğini göstermiştir.. Pozitif ayrımcılık yoluyla

istihdama katılan bir aday, özellikleri uygun değilse, motivasyon düşüklüğü ve verimsizlik yaşamaktadır. Bu durumda pozitif ayrımcılığın kendi başına sadece teoriden ibaret olduğu ve birtakım pratik düzenlemelerle desteklenmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, pozitif ayrımcılık uygulamalar, mevcut kanunların doğru uygulanmasıyla da desteklenmelidir.

Eğitimler sayesinde, yetkinlik bazındaki uçurum azaltılabilir ve aynı zamanda pozitif ayrımcılığın insanlarda yarattığı önyargı ortadan kaldırılabilir. Bu anlamda pozitif ayrımcılık, dışlanmış grubun haklarını kullanabilir hale gelmesi ve sosyal bilincin oluşması yoluyla sınırlandırılabilir.

Ama mantık ve etik açısından doğru olarak gördüğümüz bu strateji, pratikte gerçeklik kazanmaya bilirdir. Pozitif ayrımcılık; çalışan, işveren ve devlet tarafından olumlu-olumsuz getirileri çerçevesinde değerlendirildiğinde, benimsenmemiştir. Yeni arayış ortaya pozitif aksiyon kavramını çıkarmıştır. Pozitif aksiyon ve pozitif ayrımcılık arasındaki fark pozitif aksiyonun ayrımcılık olmaması ve tamamen yasal olmasıdır. 1976 İrksal İlişkiler Sözleşmesi'nde (RRA) de tanımlandığı şekliyle pozitif aksiyon, toplumun belli bir grup üzerinde olan negatif etkisini azaltmak ya da yeniden şekillendirmek için o grubun özel teşvik edilmesi demektir. Pozitif aksiyon dâhilinde yasal olan bazı aktiviteleri şu şekilde sıralayabiliriz:

- Eğitimsiz insanları eğitip işe alarak toplumun onlar üzerindeki ezici etkisini bir nevi de olsa azaltmak
- Çalışanlar arasındaki azınlıkları terfi fırsatlarını kaçırmamaları için teşvik etmek
- Çalışan kadınlar için çocuk bakımı kolaylıkları sağlamak
- Kariyerlerine ara veren kadınların iş hayatına tekrar adapte olabilmelerini sağlamak.

Pozitif aksiyon şeklinin bir sonucu olarak, işverenler pozitif ayrımcılıkta kullanılan kotaları tercih etmek yerine hedef belirlemektir. Hedef belirlenme ve bireysel kariyer planlama süreçleri itibarıyla, insan kaynakları birimlerine pozitif aksiyonun uygulanması konusunda ciddi sorumluluklar getirir. Pozitif aksiyon, insan kaynakları stratejilerine, iki aday arasında seçim yapılırken o adayların niteliklerinden çok; ırk, cinsiyet, renk ve engellilik gibi kavramların ön plana çıkmasını önlemek ve bunu bir bilinç olarak yerleştirmek şeklinde yansımıştır.

Çözüm için benim önerim ise; insanlığın herkesin önce insan olduğunun farkına varıp ayrımcılığa karşı kayıtsız kalmadan onun basit değil, çok ciddi bir suç olduğunu daha fazla vakit kaybetmeden kabul etmesidir. Bundan sonra ise derhal bütün ayrımcılık türleri ciddi bir şekilde araştırılmalı, cezaları belirlenmeli ve muhakeme edilmelidir. Toplumların veya bireylerin "Bilmiyorduk" demelerini önlemek için önce gerekli tüm önlemler alınmalı ve bilmemek artık mazeret olmamalıdır. Diyelim ki, bir şirket insanları Türk veya Faslı olduğu için işe almıyor ya da bir kafe, belli bir kökene ait olduğunu anladığı müşterilerini sistemli bir şekilde dışlıyor. Bu durumda hemen en sert tedbirler alınmalı ve bu tutumlarında ısrar ederlerse işyerlerinin kapatılacağı uyarıları yapılmaz. Çünkü korumak istediğimiz bizimle asırlardır aynı genetik kodu taşıyan, aynı soydan gelen insanoğludur. Yarın bize karşı ayrımcılık yapılmamasının garantisi budur. Aksi halde bu rencide edici davranışların faturasını biz tüm insanlık bir gün ağır şekilde ödemek zorunda kalabiliriz.

Sonuç olarak; insanlara daha eşitlikçi ve insani koşullar sağlanmalı, gerçek işler bulmalarına yardımcı olunmalı ve bu işlerde adil bir şekilde ayrımcılık yapmadan, aralarında fark gözetmeden çalışmalarına olanak verecek uzlaşmacı bir politika izlenmelidir. En azından bu politika izlenmeye çalışılmalıdır. Artık çalışanlara, işgücünün çocukları değil; farklılıkların kutsandığı iş ortamlarının insanı olarak bakmak gerekmektedir.

## **KAYNAKÇA**

### **KİTAPLAR**

- AKYİĞİT, Ercan, “İş Hukuku”,4. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara,2005.
- ALDEMİR, C. , Ataol A., Budak G, “İnsan Kaynakları Yönetimi”, İzmir,2001.
- ASLANTEPE, Gülay, “Uluslararası Çalışma Örgütü ve Kadınlar İçin Belirlenmiş Standartlar”,Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu “21. yy.da Türkiye’de Çalışma Kadın Profili Kurultayı” , Ankara, 8–9 Mart 2004.
- BARUTÇUGİL İsmet, “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi”, Kariyer Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, Mart 2004.
- Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi, 2002.
- CENTEL, Tankut, “İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler”, MESS Yayınları, İstanbul, 2005.
- ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul, 2003.

- DEMİR, Fevzi, “İş Hukuku ve Uygulaması”, Anadolu Matbaacılık, İzmir, 2003.
- ERDUT, Zeki, “Avrupa Birliği’nde Çalışan Kadınların Hakları”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü ve Hizmet Sektörü Kamu İşveren Sendikası Yayınları, Ankara, 2000.
- ERGİN, Canan, “İnsan Kaynakları Yönetimi, Psikolojik Bir Yaklaşım”, Academyplus Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2002.
- FRENCH, Wendell L. , “Human Resources Management”, Houghton Mifflin Co., Newyork, 2003
- GÜNEY, Salih , “ Yönetim ve Organizasyon Nobel Yayın Dağıtım”, Ankara, 2001.
- GÜROL, Ali , “Türkiye’de Kadın Girişimci ve Küçük İşletmesi”,Atılım Üniversitesi Yayını, 2000.
- HARRİS Micheael, “Human Resources Management, A practical Aproach”, The Dryden Press, New York 1997.
- İnsan Kaynakları İçerik Ekibi, “Pozitif Ayrımcılıktan Pozitif Aksiyona”,İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler,1. Basım, Hayat Yayınları, İstanbul,2005

- “İş Sistemi ve Süreç Düzenleme”, BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, İstanbul, 2005.
- KEENAN Kate, “Yöneticinin Kılavuzu İnsan Seçme”, Remzi Kitapevi,1.Baskı, İstanbul,1996.
- KESER, Hakan, “Avrupa Birliği Bünyesinde Bireysel İş Hukuku’nun Dayandığı Esaslar”, İzmir Barosu Dergisi, yıl:67, sayı:1, 2002.
- KESER, Hakan, “4857 sayılı İş Kanunu’na Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, c:7, s:3, 2004.
- MOROĞLU, Nazan, “Avrupa Birliği Antlaşmalarında Yönergelerinde ve Avrupa Topluluğu Tavsiye Kararlarında Kadın-Erkek Eşitliği”
- NARMANLIOĞLU, Ünal, “İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1”, Barış Yayınları, Ankara, 2000.
- ODER, Bertil Emrah, “AB’de Kadın Erkek Eşitliğinin Hukuksal Temelleri”, Güncel Hukuk Dergisi, sayı:1, Ocak, 2004.

- Pilbeam S., Corbridge M., “People Resourcing”, HRM in Practice, Prentice Hall, 2.Edition, London, 2002
- SOYSAL Suat, “İş Ararken, Remzi Kitapevi, 5. baskı, 2002.
- T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, “Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım ve Sorunlarının Sosyoekonomik ve Kültürel Boyutu”, Cem Web Ofset, Ankara, 2000.
- T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, “Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık”, Cem Web Ofset, Ankara, 2000.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, “Sağlık Sektöründe Kadın, Cem Web Ofset”, Ankara, 2000.
- T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, “Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği”, Cem Web Ofset, Ankara, 1999.
- TELMAN N. , TÜRETGEN İ. , “Eleman Seçimi”, Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı İstanbul, Şubat, 2004.
- TELMAN Nursel, TÜRETGEN İlkur, “Eleman Seçimi”, Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı İstanbul, Şubat, 2004.

- TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL Tankut, “İş Hukuku’nun Esasları”, Betaş Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1999.
- TÜRKAN, Abdülkadir, “T.C. Başbakanlık, Liyakat İlkesi ve Türk Personel Sistemindeki Yeri”, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2000.
- ULUCAN, Devrim, “Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 2000.
- “Uyum Yasaları, Değerlendirme ve Karşılaştırmalı Metinler”, İzmir Barosu Yayınları, 1.Basım, İzmir, 2001.

### **SUNUM ve KONFERANSLAR**

- Alver, F. , “Kategorileştirme Söyleminde Medyanın Rolü”, Sunum, Mayıs, 2001.
- KAPLAN, Tuncay Emine, “4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçi Açısından Getirilen Düzenlemeler ve AB Normlarına Uyumu”, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu “21. yy.da Türkiye’de Çalışan Kadın Profili Kurultayı” ,8–9 Mart, Ankara,2004.

- SAHILLIOĞLU, Mevlüde, “Avrupa Birliği ve Uluslararası Kadın Erkek Eşitliği Mevzuatı” , Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu “21. yy.da Türkiye’de Çalışan Kadın Profili Kurultayı” , Ankara, 8–9 Mart 2004.

### **SÜRELİ YAYINLAR:**

- ERDOĞDU, Seyhan, “Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Çalışma Örgütü”,Yol İş Dergisi, Sayı:84.
- MOROĞLU, Nazan, “Avrupa Birliği Antlaşmalarında Yönergelerinde ve Avrupa Topluluğu Tavsiye Kararlarında Kadın-Erkek Eşitliği”
- ODER, Bertil Emrah, “AB’de Kadın Erkek Eşitliğinin Hukuksal Temelleri”, Güncel Hukuk Dergisi, sayı:1, Ocak 2004.
- SOYSAL, Tamer, “Birleşmiş Milletler İkiz Sözleşmeleri ve Self-Determination İlkesi”,Türk Hukuk Dergisi, Aralık 2003.

### **TEZLER**

- AYVAZ, Zeki, Türkiye'de İstihdam ve İşsizlik Sorunları, (Yüksek Lisans Tezi), İ.Ü. SBE, İstanbul, 1990.

- TUNCAY A. Can, “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi (Doçentlik Tezi)”, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982.
- TÜRKAN, Abdülkadir, “T.C. Başbakanlık, Liyakat İlkesi ve Türk Personel Sistemindeki Yeri”, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2000.

### **İNTERNET KAYNAKLARI**

- “AB ve Eşitlik İstihdamda Eşit Fırsatlar”  
<[www.deltur.cec.eu.int/abesitlik.rtf](http://www.deltur.cec.eu.int/abesitlik.rtf)> , Erişim Tarihi: Aralık 2006.
- AKBAŞ, Mehmet Murat, “İlk Bakışta Yeni İş Yasası”,  
<[http://www.tgs.org.tr/documents/gazete/bulten\\_sayi1.doc](http://www.tgs.org.tr/documents/gazete/bulten_sayi1.doc)> , Erişim Tarihi: Kasım 2006
- “The Amsterdam Treaty: a Comprehensive Guide”,  
<[http://europa.eu.int/scadplus/treaties/amsterdam\\_en.htm](http://europa.eu.int/scadplus/treaties/amsterdam_en.htm)>, Erişim Tarihi: Kasım2006
- ALVER, Füsun, “ Kategorileşme Söyleminde Medyanın Rolü”,2001.  
<[www.gozetlen.com](http://www.gozetlen.com)>,2001, Erişim Tarihi:Aralık 2006.

- BERNA, Murat, “Sosyal Devlet ve Eşitlik”, Temmuz 2002,

<[www.turkhukuksitesi.com](http://www.turkhukuksitesi.com)>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.

- ÇELİK, Aziz, “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye’nin Uyum Süreci”

<<http://www.kristalis.org.tr>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.

- Discrimination Act 1975(Amendent) Regulations 2003”

<<http://www.womenandequalityunit.gov.uk>>, Erişim Tarihi: Kasım 2006.

- “Discrimination Legislation”

<<http://www.bma.org.uk>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.

- “Employment Act of 1989”

<<http://www.opsi.gov.uk>>, Erişim Tarihi: Kasım 2006.

- “Employment Act of 2002”,

<<http://www.opsi.gov.uk>>, Kasım 2006.

- “Employment Laws and Regulations with Implications for Assessment”,

<<http://www.hr-guide.com>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.

- “Employment Laws and Regulations ,

<<http://www.hr-guide.com/data/G361.htm>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006

- Equal Employment Opportunity Laws and Regulations “,

<<http://www.psu.edu/dept/aaoffice/laws.htm>>, Erişim Tarihi: Kasım 2006

- “Equality Legislation”,

<[www.ucl.ac.uk](http://www.ucl.ac.uk)>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.

- “Equal Pay and Compensation”,

<<http://www.eeoc.gov>>, Erişim Tarihi: Kasım 2006.

- GÜL, Işıl, “Uluslararası Örgütler ve İnsan Hakları” ,

<<http://www.insanca.kadikoy.bel.tr>>, Erişim Tarihi: Kasım 2006

- General Comment No. 18, Non-discrimination, 10/11/89,CCPR General Comment No. 18. (General Comments)

<[http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/3888b0541f8501c9c12563ed004b8d0e?](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/3888b0541f8501c9c12563ed004b8d0e?Opendocument)

[Opendocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/3888b0541f8501c9c12563ed004b8d0e?Opendocument)>, Erişim Tarihi: Kasım 2006

- İÇLİ, Turhan, Görme Özürlülerin İstihdamında İşveren Tutumları ve Beklentileri, Görme Özürlüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları, Körler Federasyonu Yayını, No.4, 2001

<<http://www.engellilir.net>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.

- İÇLİ, Turhan; EYÜP Doğan, “Önsöz” Görme Özürlüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları, Körler Federasyonu Yayını, No.4 Ankara, 2001.

<<http://www.engellilir.net>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.

- “ILO Amaç ve İlkeleri”,

<<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara>>, Erişim Tarihi: Temmuz 2006.

- “ILO Politikalar ve Programlar” ,

<<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/amacilke.htm>>, Erişim Tarihi: Kasım 2006.

- Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi,

<<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006

- KARATAŞ Kasım, tarihinde yayınlanan “Ufkun Ötesi Bilim Dergisi”, Cilt 2, Sayı:1, Mayıs 2002.

<<http://www.engellilir.net>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.

- KARATAŞ Kasım, “Özürliülerin İstihdamı ve Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar, Görme Özürlüler için Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları”, Körler Federasyonu Yayını No.4, Ankara, 2001.

<<http://www.engellilir.net>>, Erişim Tarihi: Aralık 2005.

- KILIÇ, Zeynep, “Eşitlik İçin Kota Politikaları”,Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi,Ankara,2000,

<<http://kaasum.ankara.edu.tr>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.

- “Major Federal and State Equal Employment Opportunity Laws and Regulations”,

<<http://www.psu.edu.dept>>, Erişim Tarihi: Kasım 2006.

- “New Equality Legislation”,

<<http://www.dti.gov.uk>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.

- “Race Relations Act”,

<<http://www.oldoffice.gov.uk>>, Erişim Tarihi: Kasım 2006.

- ÖZDEN, M. Cemil, “İşe Alımlarda Okul Ayrımcılığı” ,

<[http://www.mcozden.com/ikf\\_sc12\\_iaoa.htm](http://www.mcozden.com/ikf_sc12_iaoa.htm)>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.

- ÖZDEN Mehmet Cemil, “İşe Alımlarda Okul Ayrımcılığı” ,  
<[http://www.mcozden.com/ikf\\_sc12\\_iaoa.htm](http://www.mcozden.com/ikf_sc12_iaoa.htm)>,Erişim Tarihi: Aralık 2006.
- ÖZTAN, Ece: “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık”,  
<<http://www.sbu.yildiz.edu.tr>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.
- “Sex Discrimination Act”,  
<<http://www.pfc.org.uk/sda>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.
- “Take A Step To Stamp Out Torture”; Chapter 2: Discrimination: fertile ground for torture, 37, Amnesty International, First published in 2000 by Amnesty International Publications 1 Easton Street London WC1X 0DW United Kingdom.  
<<http://web.amnesty.org/library/eng-313/reports&start=871>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.
- “Taking Affirmative Action to Achive Equal Opportunity”,The Affirmative Outlook Volume 1 Issue 1,  
<<http://www.mtsu32.mtsu.edu>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.
- “The Amsterdam Treaty: a Comprehensive Guide”  
<<http://europa.eu.int>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.

- “The Civil Rights Act of 1991”,

<<http://www.maec.org>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.

- “The Single European Act”,

<<http://europa.eu.int>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.

- TUNCAY, Can: “Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler”,

<<http://www.tisk.org.tr>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.

- “Workplace Guidance on the Equal Pay Act 1970(Amendent ) Regulations 2003 and the Sex Discrimination Act 1975(Amendent) Regulations 2003”,

<<http://www.womenandequalityunit.gov.uk/legislation/discrimination.act>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.

## **DIĞER INTERNET KAYNAKLARI**

- <[http://mehmet\\_kan.sitemynet/ikt](http://mehmet_kan.sitemynet/ikt)>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.

- <<http://www.ohchr.org/english/bodies/hrc/comments.htm>>, Erişim Tarihi: Temmuz 2006.

- <<http://www.calismatoplum.org/sayi4/y9/3.pdf>> , Erişim tarihi: Aralık 2006.
- <[www.disability.gov.uk/law.html](http://www.disability.gov.uk/law.html)> , Erişim Tarihi: Aralık 2006.
- <[www.insanhaklarigundemidernegi.htm](http://www.insanhaklarigundemidernegi.htm)>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.
- <[www.insankaynaklari.com](http://www.insankaynaklari.com)>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.
- <[www.radikal.com.tr](http://www.radikal.com.tr)>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.
- <<http://www.tbb.org.tr/turkce/teblig/1012.doc>>, Erişim Tarihi: Aralık 2006.
- <[www.uyap.adalet.gov.tr/mevzuat/data/kanun](http://www.uyap.adalet.gov.tr/mevzuat/data/kanun)>,Erişim Tarihi: Aralık 2006.