

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ MEVZUATINDA ÇOCUK BAKIM
HİZMETLERİ: KURUMSAL ÇOCUK BAKIM HİZMETİ SAĞLAYI-
CILARI HAKKINDA VAKA İNCELEMESİ

Uzmanlık Tezi

Betül DÖNMEZ ORAL

ANKARA-2014

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

**TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ MEVZUATINDA ÇOCUK BAKIM HİZ-
METLERİ: KURUMSAL ÇOCUK BAKIM HİZMETİ SAĞLAYICILARI
HAKKINDA VAKA İNCELEMESİ**

Uzmanlık Tezi

Betül DÖNMEZ ORAL

Tez Danışmanı

Betül GÜRLER

ANKARA-2014

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

**TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ MEVZUATINDA ÇOCUK BAKIM HİZ-
METLERİ: KURUMSAL ÇOCUK BAKIM HİZMETİ SAĞLAYICILARI
HAKKINDA VAKA İNCELEMESİ**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanlığı Tezi

Tez Danışmanı: Betül GÜRLER

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tez Sınavı Tarihi

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA
MERKEZİ BAŞKANLIĞI'NA

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim (...../...../2014).

Tezi Hazırlayanın

Adı ve Soyadı

.....

İmzası

.....

TEŞEKKÜR

2011 yılında Eğitim Uzman Yardımcısı olarak memuriyet görevine başladığım Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nde üç yıllık hazırlık dönemimi tamamlamış bulunup, “Türkiye Ve Avrupa Birliği Mevzuatında Çocuk Bakım Hizmetleri: Kurumsal Çocuk Bakım Hizmeti Sağlayıcıları Hakkında Vaka İncelemesi” konulu tez çalışmamı sunmaktayım.

Uzmanlık tezimi hazırlamamda desteklerini esirgemeyen başta Merkez Başkanım Sayın İsmail AKBIYIK olmak üzere, Merkez Başkan Yardımcısı Sayın Dr. Ali İhsan SULAK'a, meslek hayatındaki engin tecrübesini hiç yılmadan paylaştan ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen Sayın Bülent PİYAL'e, değerlendirme ve yorumlarıyla tezime yön veren Tez Danışmanım Sayın Betül GÜRLER'e, başta Deniz BOZ ERAVCI ve Begün DOĞAN olmak üzere kıymetli çalışma arkadaşlarıma ve tez döneminde zamanından çaldığım eşime, anneme ve aileme teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER DİZİNİ	iv
TABLolar DİZİNİ	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR	x
1. GİRİŞ	1
2. ÇALIŞMA HAKKI	4
2.1 Çalışma Hakkının Kaynakları	4
2.2 Uluslararası Belgelerde Çalışma Hakkı	7
2.2.1 BM Belgelerinde Çalışma Hakkı	7
2.2.1.1 İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	8
2.2.1.2 Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ..	9
2.2.1.3 Diğer BM Belgelerinde Çalışma Hakkı	11
2.2.2 Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Çalışma Hakkı	13
2.2.2.1 Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nda Çalışma Hakkı	15
2.2.2.2 Filadelfiya Bildirgesi'nde Çalışma Hakkı	16
2.2.2.3 Temel Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinde Çalışma Hakkı.	17
2.2.2.4 Diğer Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinde ve Tavsiyelerinde Çalışma Hakkı	19
2.2.2.5 Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ile İzlenmesi Bildirgesi ve Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi	22
2.2.3 Avrupa Konseyi Belgelerinde Çalışma Hakkı	24
2.2.3.1 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	25
2.2.3.2 Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	25
2.2.4 AB Belgelerinde Çalışma Hakkı	28
2.2.4.1 Avrupa Birliği Birincil Mevzuatında Çalışma Hakkı	30
2.3 Ulusal Belgelerde Çalışma Hakkı	34
2.3.1 Anayasada Çalışma Hakkı	36
2.3.2 İş Kanunu'nda Çalışma Hakkı	38
2.3.3 Diğer Kanunlarda Çalışma Hakkı	39
2.4 Değerlendirme	40

3 ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK YASAĞI VE ANALIK HAKKININ KORUNMASI	42
3.1 BM Belgelerinde Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması.....	43
3.1.1 İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	43
3.1.2 Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme.....	44
3.1.3 Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi.....	44
3.1.4 Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi	45
3.1.5 I. ve II. Dünya Kadın Konferansı	45
3.1.6 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW).....	47
3.1.7 III. ve IV. Dünya Kadın Konferansları.....	51
3.1.8 Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu	52
3.2 Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması.....	57
3.2.2 Temel Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri'nde Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması.	58
3.2.2.1 100 No'lu Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme	58
3.2.2.2 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi	59
3.2.3 Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ile İzlenmesi Bildirgesi ve Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet	60
3.2.4 Diğer UÇÖ Sözleşmelerinde Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması.....	61
3.2.4.1 Her Nevi Maden Ocaklarında Yer altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 No'lu Sözleşme	61
3.2.4.2 Gece Çalışması (Kadın) Hakkında 89 No'lu ve Gece Çalışması Hakkında 171 No'lu Sözleşme ve Gece Çalışması Hakkında 89 No'lu Tavsiye. 62	
3.2.4.3 Analığın Korunmasına İlişkin 3 No'lu Sözleşme, Analığın Korunmasına İlişkin Yeniden Gözden Geçirilmiş 103 No'lu Sözleşme ve Analığın Korunmasına İlişkin 183 No'lu Sözleşme	63
3.2.4.4 Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında 123 No'lu Tavsiye, 156 No'lu Sözleşme ve 165 No'lu Tavsiye	67
3.2.4.5 Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 No'lu Sözleşme.....	69
3.2.4.6 Kısmi Süreli Çalışma Hakkında 175 No'lu Sözleşme ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkında 182 No'lu Tavsiye Kararı	70

3.2.4.7	Evde Çalışma Hakkında 177 No'lu Sözleşme ve Evde Çalışma Hakkında 184 No'lu Tavsiye	72
3.2.4.8	Ev İşçileri Hakkında 189 No'lu Sözleşme ve Ev İşçileri Hakkında 201 No'lu Tavsiye	73
3.3	Avrupa Konseyi Belgelerinde Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması.....	74
3.3.1	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması.....	74
3.3.2	Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması	75
3.4	Avrupa Birliği Belgelerinde Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması.....	80
3.4.1	Avrupa Birliği Birincil Mevzuatında Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması.....	80
3.4.2	Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması.....	83
3.4.3	İkincil Mevzuatta Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması	84
3.4.3.1	75/117/EEC Kadın ve Erkek Çalışanlara Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması Yönergesi	85
3.4.3.2	76/207/EEC İstihdama Erişim, Mesleki Eğitim ve Yükselme ve Çalışma Koşulları Konusunda Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele Yapılması İlkesinin Uygulanması Yönergesi ve 76/207/EEC No'lu Yönergede Değişiklik Yapan 2002/73/EEC Yönergesi.....	86
3.4.3.3	79/7/EEC Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Kademeli Olarak Uygulanması Yönergesi.....	89
3.4.3.4	86/378/EEC Özel (Mesleki) Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yönergesi ve 86/378/EEC Özel (Mesleki) Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yönergesini Değiştiren 96/97/EC Yönergesi	90
3.4.3.5	86/613/EEC Tarım Dâhil, Kendi Hesabına Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması ve Kendi Hesabına Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık Süresince Korunması Yönergesi.....	91
3.4.3.6	92/85/EEC Hamile, Lohusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi Hakkında Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Yönergesi	92
3.4.3.7	96/34/EC UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Sonuçlandırılan Ebeveyn İzni Konusunda Çerçeve Anlaşmaya İlişkin Yönerge ve 96/34/EC Yönerge'yi İptal Eden 2010/18 No'lu Yönerge.....	94
3.4.3.8	97/80/EC No'lu Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Durumlarında İspat Yükü Yönergesi	97

3.4.3.9	97/81/EC No'lu Kısmi Süreli Çalışma Yönergesi	98
3.4.3.10	2000/78/EC Meslek ve İşte Eşit Muamele İlkesine İlişkin Genel Bir Çerçeve Oluşturan Yönerge	100
3.4.3.11	2006/54/EC İstihdam ve İşe İlişkin Konularda Fırsat Eşitliği ile Kadın Erkek Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Birleştirilmiş Yönerge	101
3.5	Ulusal Belgelerde Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması	102
3.5.1	Anayasada Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması.....	104
3.5.2	Devlet Memurları Kanununda Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması.....	106
3.5.3	İş Kanunu'nda Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması.....	108
3.5.4	Diğer Kanunlarda Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması	110
3.6	Değerlendirme	117
4	ÇALIŞMA VE ANALIK HAKKININ KORUNMASINDA ÇOCUK BAKIM HİZMETLERİ	123
4.1	Türkiye'de Erken Çocukluk Bakımı.....	125
5	SAHA ARAŞTIRMASININ YÖNTEM VE KAPSAMI	131
5.1	Neden Böyle Bir Araştırmaya İhtiyaç Duyuldu?	131
5.2	Araştırmanın Yöntem ve Kapsamı.....	131
5.3	Araştırmanın Amacı ve Yöntemi.....	132
5.4	Araştırmanın Sınırlılıkları	133
6	ÇOCUK BAKIM HİZMETLERİNİN ANKARA İLİ ÖZELİNDE UYGULAMA ÖRNEKLERİ	135
6.1	Bağımsız Bir Binada Kamu Kurumu Kreş ve Gündüz Bakımevi.....	135
6.2	Bakanlık Binasında Kamu Kreş ve Gündüz Bakımevi	139
6.3	Gerçek Kişi Kreş ve Gündüz Bakımevi	143
6.4	Vakıf Kreş ve Gündüz Bakımevi	146
6.5	Yerel Yönetim Çocuk Koruma Evi	149
6.6	Yerel Yönetim Kreş ve Gündüz Bakımevi.....	151
7	GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	155
8	KAYNAKÇA	162
	ÖZGEÇMİŞ.....	171
	Ek II: Bakanlık Binasında Kamu Kreş ve Gündüz Bakımevi Fotoğrafları	175
	EK III: Gerçek Kişi Kreş ve Gündüz Bakımevi Fotoğrafları.....	178
	EK IV: Vakıf Kreş ve Gündüz Bakımevi Fotoğrafları.....	181

EK V: Yerel Yönetim Çocuk Koruma Evi Fotoğrafları	184
EK VI: Yerel Yönetim Kreş ve Gündüz Bakımevi Fotoğrafları	188
ÖZET.....	192
ABSTRACT	193

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. 2012-2013 Öğretim Yılı Okullaşma Oranı	131
Tablo 2. 2013-2014 Öğretim Yılı Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Okul türlerine Göre Okul, Öğrenci Sayısı	132
Tablo 3. 2014 Yılı Nisan Ayı İstatistikleri.....	132

SİMGELER VE KISALTMALAR

-AB	:Avrupa Birliği
-AET	:Avrupa Ekonomik Topluluğu
-AKÇT	:Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu ()
-AİS	: Avrupa İstihdam Stratejisi
- ASPB	: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
- BM	: Birleşmiş Milletler
- CEDAW	: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
-CEEP	: Avrupa Kamu Sektörü İşverenleri Birliği
-ETUC	: Avrupa Sendikalar Birliği
- EURATOM	: Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
- INSTRAW	: Kadının İlerlemesi İçin Araştırma ve Eğitim Enstitüsü
- KEİG	: Kadın İstihdamı ve Emeği Girişimi
- MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
- OSB	: Organize Sanayi Bölgeleri
-SGK	:Sosyal Güvenlik Kurumu
-TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu
-UÇK	: Uluslararası Çalışma Konferansı
-UÇÖ	:Uluslararası Çalışma Örgütü
-UNICE	: Avrupa Sanayi ve İşveren Örgütleri Birliği
-UNIFEM	: BM Kadın İçin Kalkına Fonu

1. GİRİŞ

Türkiye’de kadın istihdamı oranı, 2013 yılı itibariyle Avrupa Birliği (AB) 28 ortalamasının neredeyse yarısı kadardır. Eurostat verilerine göre 2013 yılında AB ortalaması % 62,5 iken, Türkiye’de kadın istihdamı oranı % 31,8’dir. İç göç, istihdam yaratmayan ekonomik büyüme, kadın istihdamına yönelik kültürel yaklaşım, cinsiyete dayalı işbölümü gibi nedenler kadınların düşük olan istihdam oranlarını açıklar (Dedeoğlu, 2009: 42).

TÜİK tarafından yayınlanan İstatistiklerle Kadın 2012 raporuna göre kadınların işgücüne dâhil olmama nedenlerinden çocuk bakımını da kapsayan ev işleri ile uğraşma % 61,3 ile ilk sıradadır. Dolayısıyla cinsiyete dayalı işbölümü, kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırır. Oysa çalışmak, ekonomik ve sosyal hakların temelidir. Kadınların çalışma hakkı korunmadığı müddetçe sayılan nedenlerle bu hakkı kullanmaktan mahrum kalırlar.

Toplumsal cinsiyete göre belirlenen iş bölümünde, çocuk bakımı kadınların asli görevi olarak görülür. Çocuk bakımının kadınların asli görevi olduğu anlayışı sonucunda kadınlar ya hiç çalışmaz ya da var olan işlerini bırakmak zorunda kalırlar. Ancak düşük maliyetli ve kurumsallaşmış erken çocukluk bakımı ve eğitimi hizmetlerinin yaygınlaştırılması ile çalışmayan ya da işini bırakmak zorunda kalan kadınlar, işgücü piyasasına dâhil olabilir. Kurumsallaşmış ve erişilebilir erken çocukluk bakımı hizmetleri ile kadınların analık hakkı ile beraber çalışma hakkı da korunur. Buna ek olarak kadınların çalışma yaşamına katılımı artar, ailelerin iş ve aile yaşamı ça-

tışmaları giderilir, sosyo-ekonomik eşitsizlikler azalır, çocukların gelişimine katkı sağlanır, çocuk yoksulluğu azaltılır.

Erken çocukluk bakımı ve eğitimi, sosyal bilimcilerin ilgi gösterdiği ve birçok çalışmaya konu olan bir alandır. Yapılan çalışmalar daha çok hizmetlerin türü ve bu hizmetlerin çocuklar üzerindeki etkisine odaklanmıştır (Ecevit, 2010: 88). Buna göre, okul öncesi eğitim, çocukların yaratıcılığını pekiştiren, öz denetimi sağlamalarına ve kendilerini ifade etmelerine katkı yapar (İpekçi-Çetin, Kuruüzüm, Çetin, 2007: 483). Okul öncesi kurumlar çocukların bilişsel, sosyal ve duygusal gelişimleri açısından çok önemlidir (Zembat, 2005; 25-26). Bu kurumlarda alınan kaliteli eğitim ise çocukların geleceklerindeki tutumlarını ve başarılarını etkiler (AÇEV, 2007; 2-4).

Kurumsallaşmış erken çocukluk bakım hizmetlerine yönelik alan yazında az da olsa kadın istihdamı açısından yaklaşım da mevcuttur. Kurumsallaşmış erken çocukluk bakımı ve eğitiminin yaygınlaşmadığı (Ecevit, Gündüz Hoşgör, Tokluoğlu, 2002), bu hizmetlere erişemeyen kadınların ise çalışmak ve çalışmamak arasında tercih yapmak zorunda olduğu (Eyüboğlu, Özar, Tanrıöver, 2000) iddia edilmiştir.

Bu çalışma, kurumsallaşmış erken çocukluk bakımı hizmetlerinin yaygınlaştırılması gerektiğini, kadınların çalışma ve analık hakkının korunması açısından ele almıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde çalışma hakkının, herkese eşit olarak tanınan bir hak olduğu vurgulanmış ve çalışma hakkının ulusal ve uluslararası kaynakları detaylandırılmıştır.

Üçüncü bölümde analığın korunması gereken bir hak olduğu ve hakkın ulusal, uluslararası kaynakları yer almıştır.

Dördüncü bölümde kadınların hem çalışma hem de analık hakkının korunmasında kullanılan araçlardan kurumsallaşmış erken çocukluk bakımı hizmetlerinin önemi ve Türkiye’deki durumu istatistiki veriler aracılığıyla incelenmiştir.

Çalışmanın beşinci bölümünde ise farklı kurum ve kuruluşlar eliyle yürütülen erken çocukluk bakımı kurumlarının detaylı analizi yapılmıştır.

2. ÇALIŞMA HAKKI

2.1 Çalışma Hakkının Kaynakları

Çalışmak uluslararası hukuki araçlarla güvence altına alınan evrensel bir haktır. Yalnızca bir zorunluluk ya da özgürlük meselesi değil, aynı zamanda da ekonomik alanda en temel sosyal hak olan çalışma hakkı, 20. yy'da yurttaşlık kavramının ayrılmaz bir ögesidir.

T. H. Marshall ünlü makalesi *Yurttaşlık ve Sosyal Sınıf* ta yurttaşlığın gelişim sürecinde yer alan üç temel ögeden bahseder. Bunlar sivil, siyasi ve sosyal ögelerdir. Sivil öge, kişisel özgürlük için gerekli olan kişi hakları, ifade özgürlüğü, düşünce ve inanç özgürlüğü, mülk edinme özgürlüğü ve adalet arama özgürlüğü olarak sınıflandırılabilir. Siyasi öge ise seçen ya da seçilen olarak siyasi iktidara katılımı ifade eden demokratik katılım hakkı ile seçme ve seçilme hakkından oluşur. Son öge ise Marshall tarafından bir parça ekonomik refah ve güvenliğe sahip olma, sosyal mirastan pay alma ve medeni bir hayat sürme olarak tanımlanan ve geniş bir ekonomik ve sosyal haklar dizininden oluşan sosyal ögedir.

Geleneksel anlamda köleliğin sona ermesi ile ekonomik ve siyasi toplum gelişmeye başlamıştır. Eskinin özgürleşen köleleri, yurttaşların sahip olduğu haklara sahip olmaya başlamışlardır. 18. yy'da gelişmeye başlayan sivil haklara geleneksel anlamda köleliğin sona ermesiyle yeni haklar eklenmemiş, yerine hakların uygulama alanı genişletilmiştir. Özgürlüğün evrenselleşmesiyle yurttaşlık yerel düzlemde ulusal düzleme geçmiştir. 19. yy'a gelindiğinde sivil hakların yan ürünü ve bu hakların hayata geçmesi için kaçınılmaz olan siyasi haklar gelişmiştir. Siyasi hakların yurttaşlığa bağlanması ile bu hakların temeli ekonomik servet yerine bireysel statü olmuştur.

Son olarak bir dizi reform sonucunda, 20.yy' da sosyal haklar doğrudan ve bağımsız olarak yurttaşlığa bağlanmıştır. Sosyal hakların yurttaşlık statüsüne alınması, giderek artan eşitsizliklerin azaltılması talebi sonucunda gerçekleşmiştir (Marshall, 2006: 21-30). Sosyal haklar ile daha önceden soyut bir varlık olarak ele alınan insan, somut bir varlık olarak ele alınmış ve onu çevreleyen sosyo-ekonomik koşulların iyileştirilmesi hedeflenmiştir (Koray, 2008:91).

Ailenin korunması, eğitim ve sağlık, dinlenme, sendikal örgütlenme, toplu iş sözleşmesi, grev, sosyal güvenlik, annenin ve çocuğun, yaşlıların ve engellilerin korunması ve bir asgari gelire sahip olma hakkı gibi haklar dizininden oluşan sosyal hakların özünü çalışma hakkı oluşturur.

Çalışma hakkı bireylere bir işte çalışarak bir gelir kazanma olanağı sağlar. Bu hakkın iki boyutu vardır. Bunlar çalışmak ve çalışmamaktır. Çalışma hakları olan bireyler bir işte kendi istekleriyle çalışabilirler. İşsiz kaldıklarında da devlet gerekli koruyucu müdahaleyi yapar. Çalışma hakkı aynı zamanda bireye çalışmaktan yoksun bırakılmama hakkını da tanır. Buna göre sendikal örgütlenme gibi nedenlerle bireylerin çalışma hakkının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi amaçlanır. Öte yandan bireyler yine kendi arzularıyla istedikleri işte çalışırlar. Yani bireyler istemedikleri bir işte zorla çalıştırılmazlar. Bu nedenle birçok ulusal ve uluslararası belge zorla çalışmayı yasaklamıştır.

İnsanların ekonomik yeterliliği ve bağımsızlığı için gelir getirici bir işte çalışması gerekir. Öte yandan günümüz koşullarında çalışılacak bir iş bulmak son derece güç hale gelmiştir. Bu nedenle çalışma hakkı giderek hak olmaktan çıkar.

Sosyal devlet üzerinde bireylerin artan yükü sonucunda devlet anlayışlarında yaşanan dönüşüm beraberinde çalışma temelli devlet (workfare) anlayışını getirmiştir. Ancak istihdam yaratmayan ekonomik büyüme, çalışma temelli devlet anlayışını mümkün kılmaz ve yaratılan sistem çalışmak isteyen herkese iş sağlar.

Endüstriyel üretim ile beraber ücretli emek yaygınlaşmış, çalışma yüceltilmiş ve çalışmanın bir hak olduğu anlayışı ile beraber devletin istihdam yaratma sorumluluğu gündeme gelmiştir. Birçok ulusal ve uluslararası düzenlemede çalışma hakkını tanıyan bir devlete, iş bulma, mesleki eğitim verme, çalışma koşullarını iyileştirme, işsizi koruma, emeklilik hakkını tanıma, çalışan ile işi niteliğine uygun olarak buluşturma, iş güvencesini sağlama, çalışana belirli bir gelir güvencesi sağlama, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama, çalışma yaşamında ayrımcılığı engelleme gibi sorumluluklar yüklenmiştir. Bu sorumluluklar aynı zamanda devletin işgücü piyasasına müdahale ettiği alanlarıdır. Ancak üretim süreci, emeğin yapısı, çalışma koşulları ve çalışmanın anlamı hem siyasi ve ekonomik, hem de bilimsel ve teknolojik değişiklikler ile başkalaşmıştır (Koray, 2008:208-212).

Diğer insan haklarının gerçekleştirilmesi için kaçınılmaz bir hak olan çalışma hakkı, uluslararası ve ulusal hukuki metinlerde yer alır. Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), Avrupa Birliği (AB) belgeleri ile Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, İş Kanunu gibi ulusal belgelerde çalışma hakkı güvence altına alınmıştır.

2.2 Uluslararası Belgelerde Çalışma Hakkı

Üretimin endüstrileşmesi sonucunda çalışmanın anlamı, şekli, koşulları ve yapısı değişmiştir. Artık çalışmak sadece hayatı idame ettirmek amacıyla yapılmakta, aynı zamanda saygınlık kazanma, kendini önemli hissetme ve yaşama anlam katma amacıyla da yapılmaktadır. İnsanlar için bu kadar değerli olan çalışma, birçok uluslararası belgede hak olarak kabul edilmiş ve BM, UÇÖ ve AB belgelerinde garanti altına alınmıştır.

2.2.1 BM Belgelerinde Çalışma Hakkı

1945 yılında dünya genelinde barışı, güvenliği, ekonomik, sosyal ve kültürel iş birliğini oluşturmak amacıyla Birleşmiş Milletler Uluslararası Örgüt Konferansı düzenlenmiştir. Düzenlenen Konferans sonucunda 1945 yılında resmi olarak Birleşmiş Milletler kurulmuştur. İmzalanan BM Antlaşmasında Örgütün amaçları yer alır. BM'nin amaçları altında şu düşünceler bulunur:

...temel insan haklarına, insan kişiliğinin onur ve değerine, erkeklerle kadınların ve büyük uluslarla küçük ulusların hak eşitliğine olan inancımızı yeniden ilan etmeye, adaletin korunması ve antlaşmadan doğan yükümlülüklerle saygı gösterilmesi için gerekli koşulları yaratmaya ve daha geniş bir özgürlük içinde daha iyi yaşama koşulları sağlamaya ... bu amaçları gerçekleştirmek için çaba harcamaya karar verdik (BM, 1945).

Ayrıca Antlaşmanın 3. maddesi ekonomik, toplumsal ve kültürel haklara ilişkin temel ilkelere yer verir. Buna göre;

Ekonomik, sosyal, kültürel ve insancıl nitelikteki uluslararası sorunları çözmede ve ırk, cinsiyet, dil ya da din ayrımı gözetmeksizin herkesin insan haklarına ve temel özgürlüklerine saygının geliştirilip güçlendirilmesinde uluslararası işbirliğini sağlamak ve ...(BM, 1945).

BM, kuruluş antlaşmasında genel hatlarını belirlediği toplumsal yaşama ve özgürlüklere ilişkin hakları ilerleyen dönemde kabul ettiği sözleşmelerle detaylandırır.

BM, 1948 yılında sosyal hakları içeren İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 1966 yılında Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesini kabul etmiştir.

1966 yılında kabul edilen Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi hukuki açıdan bağlayıcılığı olan ve çalışma yaşamına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı belgelerdir.

2.2.1.1 İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

BM'ye üye olan bütün ülkelerin kabul ettiği bildirgenin 23. maddesinin 1. fıkrası çalışma hakkına ilişkindir. Buna göre; *her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır* (BM, 1948). Görüldüğü üzere bildirgenin bu hükmü çalışmayı hak olarak kabul etmiştir.

Bunun yanı sıra aynı ifadede her şahsın işsizlikten korunma hakkı olduğu vurgulanır. Yani bu madde devletlere, yurttaşlarını işsizlikten koruma, çalışma isteğinde olan bütün yurttaşlarını işe yerleştirme sorumluluğu yükler. Ancak devletler bu sorumluluğu yerine getirmekte zorlanırlar, hatta günümüzde tam istihdama ulaşmak çok mümkün görünmez. Devletlerin yurttaşlarını işsizlikten koruma yöntemlerinden bir diğeri de, işsizlik durumunda sağlanan gelir desteğidir. Ancak gelişmekte olan ekonomiler için bu korumayı sağlamak son derece güçtür.

Bildirgenin 23. maddesinin 2. fıkrası, hiçbir fark gözetmeksizin eşit işe eşit ücret verilmesi gerektiğini, 3. fıkrası çalışan herkese, kendilerinin ve ailelerinin insan onuruna yakışır bir yaşam sağlamaları için, sosyal koruma araçlarıyla tamamlanan, adil bir ücret verilmesi gerektiğini ve son olarak 4. fıkra çalışanların örgütlenme özgürlüklerine yer verir. 24. madde ise çalışanların dinlenme ve tatil haklarını içerir. 25. madde herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olması gerektiğini vurgular.

Bildirge, çalışma hakkının yanı sıra çalışma hakkından doğan ve çalışma hakkını güvence altına alan sosyal güvenlik hakkı, adil çalışma koşulları, adil ve eşitlikçi bir gelire sahip olma, dinlenme ve tatil hakkı gibi haklara da yer verir.

2.2.1.2 Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi¹, 1966 yılında BM Genel Kurul'u kararı ile kabul edilmiştir. Sözleşmenin giriş bölümünü beş bölüm izler. Giriş bölümü, bu sözleşmenin temel BM belgelerine dayandığını gösterir. Buna göre Sözleşme, BM Şartı da denilen BM Antlaşması'nda yer alan amaçlara itibar eder ve BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde yer alan hakları kabul eder.

Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, BM Şartı'nda ve BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde yer alan ilkeleri daha ayrıntılı olarak ele almıştır.

Sözleşmenin 3. Bölümü çalışma yaşamına ilişkindir. 6. maddenin iki fıkrası da çalışma hakkını düzenlemiştir. Buna göre;

¹ Türkiye Sözleşmeyi 2003 yılında onaylamıştır. (RG S: 25196, T: 11.08.2003) (<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/08/20030811.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/08/20030811.htm>)
Sözleşmenin orijinal metni için (<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>) (10.02.2014).

1. Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı veren çalışma hakkını tanırlar ve bu hakkın korunması için gerekli tedbirleri alırlar.

2. Bu Sözleşme'ye Taraf bir Devletin, bu hakkı tam olarak gerçekleştirmek için alacağı tedbirler, teknik ve mesleki rehberlik ile eğitim programlarını, bireyin temel ekonomik ve siyasal özgürlüklerini koruyan şartlar altında, düzenli şekilde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimi ile tam ve üretken istihdamını sağlamaya yönelik politika ve teknikleri içermelidir (BM, 1966).

1. fıkra çalışma hakkının tanımını yapmakla beraber Sözleşmeyi kabul eden bütün devletlerin doğrudan bu hakkı tanıdığını kabul eder ve bu hakkın korunması için de devletlere sorumluluk yükler.²

Çalışma hakkına ilişkin 7. Madde adil ve elverişli çalışma koşullarını düzenlerken çalışma yaşamına bireysel düzlemde yaklaşır.

Sözleşmeye taraf olan devletlerin temel yükümlülüğü, tam istihdamı ve çalışma hakkına bağlı olan çalışma yaşamına ilişkin sözleşmede yer alan diğer hakları da kademeli olarak sağlamaktır. Ancak sözleşmeye taraf ülkelerin yaşayabilecekleri kaynak sıkıntısı kabul edilebilir bulunur. Sözleşme taraf ülkelere saygı duyma, koruma ve yerine getirme yükümlülükleri yükler. Saygı duyma yükümlülüğü ile devletlerin, bireylerin çalışma hakkını kullanmasına müdahale etmemesi gerektiği vurgulanır. Koruma yükümlülüğü bireylerin çalışma hakkını kullanırken herhangi bir engellemeden korunmaları, yerine getirme yükümlülüğü ise devletlerin, bu hakkın kullanılmasında için her türlü kurumsal, idari, yargısal, ekonomik tedbirleri almalarına ilişkindir.

² BM İnsan Hakları Komisyonu, 1957 yılında Sözleşmeye ilişkin bir dizi oturum düzenlemiştir. Bu oturumlardan on birinci oturumun otuz birinci gündem maddesi A/3525'de çalışma hakkı tartışılmıştır. Bu tartışmalar sonucunda çalışma hakkının 6. maddede geniş bir tanımı yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Çalışma hakkının sadece bir felsefi bilgi olmadığı, bu hakkın hukuki yükümlülüklerle dayanması gerektiğine karar verilmiştir.

2.2.1.3 Diğer BM Belgelerinde Çalışma Hakkı

İnsanın onurlu bir yaşam sürebilmesinin temel bileşeni olan ve yaşam hakkından sonra en temel insan hakkı olan çalışma hakkı, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nde, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'nde, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nde, Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesi'nde, Tüm Göçmen İşçiler ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'nde de yer alır.

Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi³, 1966 yılında kabul edilmiştir. Sözleşmenin başlangıç bölümünde BM Şartı'nın ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin ilkelerinin temel alındığı vurgulanır ve doğrudan çalışma hakkını düzenlemek yerine, çalışma hakkından doğan ve çalışma hakkını koruyan hakları düzenler.

Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'si 1965 yılında BM Genel Kurulu kararı ile kabul edilmiştir. Sözleşmenin 5. maddesinde çalışma hakkı yer alır. Buna göre; sözleşmeye taraf olan devletler hiçbir ayırım gözetmeksizin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli çalışma koşulları, işsizliğe karşı korunma, eşit işe eşit ücret, adil ve elverişli ücret hakları, sendika kurmak ve sendikalara katılmak hakkı, sağlık, tedavi, sosyal güvenlik ve sosyal hizmetlerden yararlanma haklarından yararlanmada herkesin kanun önünde eşitlik hakkını garanti altına almak yükümlülüğünü üstlenirler.

³ Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Türkiye tarafından 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalanmıştır, ancak TBMM tarafından onaylanmamıştır. Sözleşmenin orijinal metni için (<http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>). (12.02.2014).

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)⁴, 1979 yılında BM Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir.

Sözleşmenin 11. maddesinin 11 (a) paragrafına göre Sözleşmeye taraf olan devletler; *bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı* konusunda cinsiyet ayrımı gözetmeksizin bütün uygun önlemleri almalıdır (CEDAW, 1979).

BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme⁵, 1989 tarihinde kabul edilmiştir. Bu sözleşmenin 32. maddesi çocukların uygun olmayan işlerde ve koşullarda çalıştırılmayacağını vurgular.

Son olarak 1991 yılında kabul edilen Tüm Göçmen İşçiler ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'nin⁶ zorla ve zorunlu çalışmanın yasaklandığı madde 11, çalışma koşullarında ayrımcılık yasağının bulunduğu madde 25, göçmen çalışanların örgütlenme özgürlüklerinin yer aldığı madde 26 ve 40, çalışma yaşamına ilişkin diğer hakların düzenlendiği madde 52 ve 54 çalışma yaşamına ve hakkına yöneliktir.

⁴ AB'ye üye olan bütün ülkelerin taraf olduğu Sözleşme, Türkiye tarafından 3232 Sayılı ve 11 Haziran 1985 tarihli "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesine (CEDAW) Katılımın Uygun Bulunduğuna Dair Kanun ile onaylanmıştır. [(RG S: 18858, T: 14.10.1985) (<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18898.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18898.pdf>)] (28.03.2014). İmzalayan ve onaylayan ülkeler için bkz. https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en Sözleşmenin orijinal metni için (<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>) (12.02.2014).

⁵ Türkiye Sözleşmeyi 1995 yılında imzalamıştır. (RG S:22184, T: 27.01.1995) (<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22184.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22184.pdf>) Sözleşmenin orijinal metni için (<http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>).

⁶ Sözleşme, Türkiye tarafından 2001 yılında kabul edilmiştir. (RG S: 24397, T: 09.05.2001) (<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/05/20010509.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/05/20010509.htm>) Sözleşmenin orijinal metni için (<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/cmw.htm>)

2.2.2 Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Çalışma Hakkı

Milletler Cemiyeti'nin kuruluşunu sağlayan Versay Anlaşması'nın 13. bölümü, insanlar arasında sürekli barışın sağlanması için gerekli olan toplumsal adaleti oluşturmak için Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) kurulması gerektiğini ifade etmiştir. Bu Anlaşma doğrultusunda 1919 yılında UÇÖ kurulmuştur. 1946 yılında UÇÖ ile BM arasında imzalanan anlaşma ile UÇÖ, BM'nin uzmanlık kuruluşu statüsüne sahip olmuştur.

UÇÖ'nün kuruluş amacı, UÇÖ Anayasası'nın Başlangıç bölümünde ve UÇÖ'nün hedeflerinin ve amaçlarının yer aldığı ve Anayasa'ya da eklenen 1944 tarihinde kabul edilen Filadelfiya Bildirgesi'nde açıklanan programı gerçekleştirmektir. Buna göre Örgütün amacı, dünya barışı için toplumsal adaletin sağlanması ve uluslararası düzen içinde çalışma koşullarındaki farklılıkların engellenmesidir. Örgüte göre, evrensel ve sürekli barış için sosyal adalet gerekir. Örgütün dayandığı ilkeler ise yine Filadelfiya Bildirgesi'nde yer alır. Buna göre;

- Emek bir mal değildir
- Dernek kurma ve ifade özgürlüğü desteklenen bir ilerlemenin vazgeçilmez şartıdır;
- Yoksulluk, bulunduğu yerlerde, herkesin refahına yönelik bir tehlike oluşturur;
- İhtiyaca karşı mücadele, her ulusun kendi ülkesi içerisinde tükenmez bir güçle ve kamu yararının sağlanması amacıyla işçi ve işveren temsilcilerinin Hükümet temsilcileri ile eşit şartları içinde katılımlarıyla yapacakları serbest tartışmalara ve alacakları demokratik kararlara hâkim olarak sürekli ve ortak bir uluslararası gayretle yürütülecektir (UÇÖ, 1944).

UÇÖ, devletlerarası bir kuruluş olduğu için Örgütün üyeleri devletlerdir. Bugün itibarıyla 185 devlet UÇÖ üyesidir. UÇÖ, üçlü yapıya sahiptir. Her ne kadar üyeleri devletler de olsa, hükümet, işçi ve işveren temsilcileri Örgütün yine üçlü ya-

pıdaki organlarında yer alır. Bu özelliği ile UÇÖ, BM'den ve BM'nin diğer uzmanlık kuruluşlarından ayrılır.

UÇÖ'nün bu zamana kadar 396 toplumsal politika aracı üyeler tarafından kabul edilmiştir. Bunların 189'u sözleşme, 202'si öneri, 5'i ise protokoldür.

Uluslararası Çalışma Konferansı (UÇK), UÇÖ'ye üye olan devletlerin genel kurulu niteliğinde olup, Örgütün en üst düzey karar alma mekanizmasıdır. Konferansın kabul ettiği en önemli belge ise sözleşmelerdir. Sözleşmelerin üye devletler tarafından onaylanması ile sözleşmeler, ulusal yasa gücüne ya da uluslararası anlaşma niteliğine haiz olurlar.

Öneriler ise yine Konferans tarafından kabul edilir. Ancak öneriler ya sözleşmelerin uygulanması konusunda hükümetlere yardımcı olmak için kabul edilir ya da sözleşme için yeterli olgunluğa erişmemiş sosyal sorunlar için kabul edilir. Sözleşmelerin aksine hükümetler önerilerin tamamını kabul etmek zorunda değildir. Ayrıca kabul edilen öneriler, yasa hükmünde değildir (Talas, 1991:114-117).

UÇÖ'nün sözleşmeleri ve tavsiyeleri çalışma dünyasının her konusunu kapsar. UÇÖ Anayasası, Filadelfiya Bildirgesi, temel haklara ilişkin 8 UÇÖ Sözleşmeleri⁷ ve diğer UÇÖ Sözleşme ve Tavsiyelerinde çalışma hakkı yer alır.

⁷ Temel haklara ilişkin UÇÖ Sözleşmeleri, Temel UÇÖ Sözleşmeleri olarak da bilinir. Bunlar No.29 Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930), No.87 Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948), No.98 Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949), No.100 Eşit Ücret Sözleşmesi (1951), No.105 Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi (1957), No.111 Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958), No.138 Asgari Yaş Sözleşmesi (1973), No.182 Çocuk İşçiliğinin En kötü Biçimleri Sözleşmesi (1999)'dir.

2.2.2.1 Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nda Çalışma Hakkı

UÇÖ Anayasası 1919 yılında kabul edilmiştir. Bugüne kadar Anayasada bir dizi değişiklik yapılmıştır. 1944 yılında kabul edilen Filadelfiya Bildirgesi, Örgütün Anayasasına eklenmiştir. Anayasanın nihai şekli, 1974 yılında yürürlüğe giren değişiklik ile belirlenmiştir. Anayasa, başlangıç bölümü ve dört bölümden oluşur.

Anayasanın başlangıç bölümü, eşitsiz ve adil olmayan çalışma koşullarının dünya barışını tehlikeye sokacağı vurgusunu yaptıktan sonra çalışma koşullarının iyileştirilmesi için alınması gereken önlemler şöyle sıralanır:

...günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması, sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi ve benzer diğer önlemler...(UÇÖ, 1919).

Başlangıç bölümünden sonra gelen 1. bölümde Örgüt, 2. bölümde Örgütün işleyişi, 3. bölümde genel hükümler ve son bölümde diğer tedbirler yer alır.

UÇÖ Anayasası, Örgütün programının ve amaçlarının yer aldığı, daha sonradan kabul edilecek olan sözleşmelerin ve tavsiyelerin temel ilkelerinin yer aldığı bir metindir.

Örgüt Anayasasının başlangıç bölümünde vurgulanan dünyada kalıcı barışın sağlanması için sosyal adaletin sağlanması gerektiği vurgusu Filadelfiya Bildirgesi'nde de yinelenir.

2.2.2.2 Filadelfiya Bildirgesi'nde Çalışma Hakkı

UÇÖ'nün Amaç ve Hedeflerine İlişkin Bildirge olarak da adlandırılan Filadelfiya Bildirgesi⁸, UÇÖ Genel Konferansının 26. Toplantısında 10 Mayıs 1944 tarihinde kabul edilmiştir.

Bildirgenin ilk bölümünde, emeğin bir mal olmadığı ilkesinin de yer aldığı temel ilkeler doğrulanır. Bildirgenin ikinci bölümünün ikinci paragrafında çalışma hakkı eşitlik temelinde tanınmaktadır. Buna göre;

İrk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli bir şekilde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürmek hakkına sahiptirler (UÇÖ, 1944).

Örgüt, çalışma hakkını vurguladıktan sonra uluslararası ve ulusal siyasetin öncelikli hedefinin bu olması gerektiğini ifade eder. Uluslararası ve ulusal düzeyde alınan ekonomik ve mali önlemler bu hedefe ulaşmaya yönelik olmalıdır.

Bildirgenin üçüncü bölümü, devletlerin ihtiyaç duyması durumunda UÇÖ'nün yardım etme yükümlülüğüne yer verir. UÇÖ'nün yardım etme yükümlülüğü tam istihdamın sağlanması, bireylerin istedikleri işe yerleştirilmesi, çalışma yaşamına yönelik sosyal hakların iyileştirilmesi, çalışanların güvenceye sahip olmaları, çalışanların sağlığının korunması, gelir garantisi gibi konulara yöneliktir.

⁸ Bildirgenin orijinal metni için (http://www.ilocarib.org.tt/cariblex/conventions_23.shtml). (15.04.2014)

2.2.2.3 Temel Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinde Çalışma Hakkı

Dünya barışı için gerekli olan toplumsal adaleti, çalışma yaşamını iyileştirerek sağlamaya çalışan UÇÖ, çalışma yaşamının asgari standartlarını temel sözleşmeler⁹ ile belirlemiştir. Temel UÇÖ Sözleşmeleri, zorla ya da zorunlu çalışmanın yasaklandığı 29 ve 105 No'lu sözleşmeler, örgütlenme ve toplu sözleşme hakkına yönelik 87, 98 No'lu sözleşmeler, çalışma yaşamında iş, meslek ve ücret konularında ayrımcılık yasağına ilişkin 100 ve 111 No'lu sözleşmeler ile çocuk işçiliğe yönelik 138, 182 No'lu sözleşmeleridir.

29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930 tarihinde Genel Konferans tarafından kabul edilmiştir. Sözleşme ile cebri ya da mecburi çalışmanın tamamen ortadan kaldırılması hedeflenmiştir. Cebri ya da mecburi çalışmanın istisnası kamu yararına ya da istisnai durumlardır. Ayrıca sözleşmede cebri ya da mecburi çalışmanın tanımı, *herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetler* olarak yapılarak çalışma hakkı korunmaktadır (UÇÖ, 1930).

87 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 yılında Genel Konferansı tarafından kabul edilmiştir. Sözleşmeye göre örgütlenme hakkı ile çalışanların durumlarının iyileştirilmesi hedeflenmektedir. Sözleşme ile *çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları savunma amacını güden çalışanların ve işverenlerin her türlü kuruluşu* olarak ifade edilen örgütler aracılığıyla çalışma hakkı garanti altına alınmaktadır (UÇÖ, 1948).

⁹ UÇÖ belgelerinin orijinal metni için (<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>).

1949 yılında Genel Konferans tarafından kabul edilen 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 87 No'lu Sözleşmeyi tamamlayıcı niteliktedir. Sözleşmeye göre çalışanların sendikaya üye olma hakkı korunmaktadır. Buna göre, işverenler işe alma şartı olarak sendikaya üye olmamayı sunamayacaktır. Örgütlenme özgürlüğüne yönelik haklar, hem çalışma hakkından doğan hem de çalışma hakkını güvence altına alan haklardır.

100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 tarihinde Konferans tarafından kabul edilmiştir. Sözleşmenin temelinde *eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibi* yatmaktadır (UÇÖ, 1951).

105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi Konferans tarafından 1957 tarihinde imzalanmıştır. Sözleşme hazırlanırken, 1930 tarihli 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi hükümleri göz önüne alınmıştır. 29 No'lu Sözleşmenin zorunlu çalışmayı ve zorla çalıştırmayı yasaklaması sonucunda yeni formları çıkan zorunlu çalışma ve zorla çalıştırma 105 No'lu Sözleşme ile yasaklanmıştır.

111 No'lu Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, Genel Konferans tarafından 1958 tarihinde kabul edilmiştir. Sözleşme, Filadelfiya Bildirgesi'nin ayrımcılık karşıtı ve eşitlikçi tutumunu benimsi, çalışma yaşamında çalışanlara yapılacak her türlü eşitliği yok edici ve bozucu tutumu yasaklamıştır.

1973 tarihli 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi'nin amacı çocukların çalışmasının tamamen engellenmesi olup, Sözleşmeye taraf olan ülkelere şöyle bir sorumluluk yüklemektedir;

Bu sözleşmenin kendisi için yürürlükte olduğu her üye, çocuk işçiliğini etkin bir şekilde ortadan kaldırmayı ve istihdama ve çalışmaya kabul için asgari yaşı giderek gençlerin fiziksel ve zihinsel yönden tam olarak gelişmelerine olanak tanıyacak bir

düzeye yükseltilmesini sağlayan ulusal bir politika takip etmeyi kabul eder (UÇÖ, 1973).

Son olarak 1999 yılında kabul edilen 182 No'lu Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması için acil önlem alınması gerektiği üzerinde durmakla beraber çocuk işçiliğinin en kötü şeklini çocuk ticareti odaklı açıklamaktadır.

2.2.2.4 Diğer Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinde ve Tavsiyelerinde Çalışma Hakkı

Uluslararası işgücü standartlarını geliştiren UÇÖ'nün sözleşmelerinin ve tavsiyelerinin hepsi çalışma yaşamına ilişkindir. Bu nedenle bütün sözleşmeler ve tavsiyeler dolaylı da olsa çalışma hakkı ile ilgilidir.

Gülmez, UÇÖ'nün ürettiği kuralları on iki başlıkta sınıflandırmıştır (2008; 197). Bunlar, temel insan hakları, istihdam, sosyal politika, çalışma yönetimi, çalışma ilişkileri, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, kadınların istihdamı, çocuk ve yetişkinlerin istihdamı, göçmen işçiler, yerli halk ve kabileler ile anakara dışındaki toplarlarda çalışan işçiler ve öteki işçi kesimleridir.

Temel insan hakları, sendika özgürlüğü, zorunlu çalışmanın yasaklanması, fırsat ve işlem eşitliği ve çocuk işçiliğinin yasaklanmasıdır¹⁰.

¹⁰ Sendika özgürlüğü, 11, 87, 98, 135, 141, 151 No'lu Sözleşmeler ile 143 ve 159 No'lu Tavsiyelerde yer almaktadır. Zorunlu çalışma, 29, 84, 105 ve 110 No'lu Sözleşmeler ile 35 ve 136 No'lu Tavsiyeler ile yasaklanmıştır. Fırsat ve işlem eşitliği, 82,100, 111, 117 ve 156 No'lu Sözleşmeler ile 90, 111 ve 165 No'lu Tavsiyeler ile sağlanmaktadır. 138 ve 182 No'lu Sözleşmeler ise çocukların çalıştırılmasını engellemektedir.

Bu sözleşmeler, üyelerin gelişmişlik düzeylerinden bağımsız olarak kabul edilmelidir. Çünkü diğer bireysel ve toplumsal hakların kullanımı, temel insan haklarına sahip olmaya bağlıdır.

UÇÖ'nün istihdam konusunda ürettiği kurallar istihdam politikası, özel istihdam büroları ve servisleri, mesleki eğitim, engelli istihdamı ve çalışma yaşamına adaptasyonları, istihdam güvencesi olarak sınıflandırılabilir.¹¹

Sosyal politika konusunda 1947 tarihli ve 82 No'lu metropolitan olmayan bölgelerde sosyal politika ve 1962 tarihinde kabul edilen ve sosyal politikanın temel amaçları ve standartlarının yer aldığı 117 No'lu Sözleşme ile 127 No'lu Tavsiye bulunmaktadır.

Gülmez, çalışma yönetimini genel kurallar, iş teftişi, iş istatistikleri ve üçlü danışmalar olmak üzere dört başlık halinde toplamaktadır¹² (2008; 200).

Temel insan hakları içinde de yer alan sendikal özgürlük, çalışma ilişkilerinin de en önemli parçalarındandır. Buna göre, sendikal özgürlük ve buna bağlı olarak çalışma barışına katkı sağlayacak 91, 92, 94, 113, 129, 130 ve 163 No'lu Tavsiyeler ile 87, 98 ve 154 No'lu Sözleşmeler, çalışma ilişkilerine yönelik karar üretme araçlarındandır.

¹¹ İstihdam politikasına ilişkin sözleşmeler; 2 ve 122 No'lu, tavsiyeler; 122, 136, 169, 189 No'lu Tavsiyeler. Özel istihdam büroları ve servisleri konusunda 34, 88, 96 ve 181 No'lu Sözleşmeler ile 83 ve 188 sayılı Tavsiyeler vardır. Mesleki eğitim, 82, 117 ve 142 No'lu Sözleşmeler ile 46, 136, 137 ve 150 No'lu Tavsiyelerde yer almaktadır. Engelli istihdamı ve çalışma yaşamına adaptasyonları 159 No'lu Sözleşme ve 99, 168 No'lu Tavsiyelerde yer alırken, istihdam güvencesi 145, 158 No'lu Sözleşmeler ve 137, 145, 154 ve 166 No'lu Tavsiyelerde yer almaktadır.

¹² 150 No'lu Sözleşme ve 113, 158 No'lu Tavsiyede genel kurallar, 81, 129 ve 178 No'lu Sözleşmelerde ve 28, 81, 82, 133 ve 185 No'lu Tavsiyelerde iş teftişi, 60 No'lu Sözleşmede iş istatistikleri, 144 No'lu sözleşme ve 152 No'lu Tavsiyede üçlü danışmalar yer alır.

Çalışma koşullarına yönelik sözleşmeler ve tavsiyeler, UÇÖ belgelerinin büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Ücret, genel çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal hizmetler, konut ve boş zaman konular çalışma koşulları arasında yer almaktadır.¹³

Genel kurallar, tıbbi bakım ve hastalık sigortası, yaşlılık ve sakatlık, iş kazaları ve meslek hastalıkları, işsizlik ödemeleri ve analık sigortalarını kapsayan sosyal güvenlik konuları, kadın istihdamı içinde analığın korunması gece çalışması, yer altı çalışması ev evde çalışma, çocuk ve yetişkinlerin istihdamını oluşturan asgari yaş, gece çalışması, tıbbi muayene ve yer altı çalışması, göçmen işçiler, yerli halk ve kabileler ile anakara dışındaki topraklarda çalışan işçiler ve öteki işçi kesimleri olarak adlandırılan gemi adamları, balıkçılar, iç sularda taşımacılık çalışanları, liman çalışanları, plantasyonlarda çalışanlar, kiracı ve ortakçılar, hasta bakıcılara ilişkin sözleşme ve tavsiyeler bulunmaktadır (Gülmez, 2008; 197-204).¹⁴

¹³ 26, 82, 94, 95, 99, 110, 117 No'lu Sözleşmeler ile 84, 85, 135 No'lu Tavsiyeler ücrete ilişkin, 1, 14, 20, 30, 43, 46, 47, 49, 51, 52, 61, 67, 91, 101, 106, 109, 110, 132, 140, 146, 175, 180, 189 No'lu Sözleşmeler ile 7, 47, 93, 98, 103, 109, 110, 116, 148, 161, 182, 187, 201 No'lu Tavsiyeler genel çalışma koşullarına ilişkin, 3, 4, 21, 31, 53, 55, 56, 97, 102, 110, 112, 114, 115, 118, 120, 128, 144, 147, 156, 160, 164, 176, 197 No'lu Tavsiyeler ile 13, 27, 28, 32, 62, 110, 115, 119, 120, 127, 136, 139, 148, 152, 155, 183, 184, 187 No'lu Sözleşmeler iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin belgelerdir.

¹⁴ 8, 12, 17, 18, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 44, 48, 55, 56, 71, 102, 110, 118, 121, 128, 157; 189 No'lu Sözleşmeler ile 19, 23, 24, 25, 44, 67, 69, 76, 121, 130, 131, 134, 167, 201 No'lu Tavsiyeler sosyal güvenlik konularını içerir. Kadın istihdamı 3, 4, 41, 45, 89, 103, 110, ve 183 No'lu Sözleşmelerde, 13, 95, 175, 182 ve 191 No'lu Tavsiyelerde yer alır. Çocuk ve yetişkin istihdamı konusunda 5, 6, 7, 10, 15, 16, 33, 58, 59, 60, 77, 78, 79, 90, 112, 123, 124, 138, 182, 189 No'lu Sözleşmeler ile 14, 79, 80, 124, 125, 146, 190, 201 No'lu Tavsiyeler bulunmaktadır. Göçmen işçiler 19, 21, 48, 82, 97, 110, 117, 118, 143 ve 189 No'lu Sözleşmeler ve 86, 100, 151 ve 201 No'lu Tavsiyelerde yer alır. 50, 64, 65, 82, 83, 84, 85, 86, 104, 107 No'lu Sözleşmeler ile 46, 70, 74, 104 sayılı Tavsiyeler yerli halk ve kabileler ile anakara dışındaki topraklarda çalışan işçilere yönelik, 8, 9, 15, 16, 22, 23, 53, 55, 56, 58, 68, 69, 70, 71, 74, 91, 92, 108, 109, 110, 112, 113, 114, 125, 126, 133, 134, 137, 145, 146, 147, 149, 172, 178, 179, 180, 186, 188 No'lu Sözleşmeler ile 7, 8, 9, 10, 27, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 109, 110, 126, 132, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 145, 153, 154, 155, 157, 162, 179, 185, 186, 187 ve 199 No'lu Tavsiyeler öteki işçi kesimlerine yöneliktir.

2.2.2.5 Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ile İzlenmesi Bildirgesi ve Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi

1980 yılından itibaren bütün dünyayı etkisi altına alan küreselleşme, var olan sosyal adaletsizliği belirginleştirmiştir. Ekonominin ve ticaretin küreselleşmesinin sonucunda sosyal sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır.

Dünya barışının sağlanması için sosyal adaleti sağlamak amacıyla sosyal gelişmeden bağımsız bir ekonomik gelişme olamayacağı düşüncesi ve küreselleşme ile UÇÖ'nün işlevselliğinin sorgulanmaya başlanması üzerine UÇÖ, 1998 yılında Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ile İzlenmesi Bildirgesi'ni¹⁵ yayımlamıştır.

Yayımlanan Bildirge ile amaçlanan, UÇÖ Temel Sözleşmelerine yani örgütlenme hakkı, zorla ya da zorunlu çalışmanın kaldırılması, çocuk işçiliğinin yasaklanması ve ayrımcılığın önlenmesine yönelik denetimin güçlendirilmesidir.

Bildirgenin giriş bölümünde, ekonomik büyüme ile toplumsal gelişme arasındaki bağın güçlendirilmesi ve ekonomi politikaları ile sosyal politikaların sürdürülebilir kalkınma için eşgüdümlü olarak yürütülmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bildirgenin giriş bölümü, UÇÖ Anayasası ve Filadelfiya Bildirgesini destekler niteliktedir.

¹⁵ Sözleşmelerin ve Tavsiyelerin yanı sıra UÇÖ Bildirgeleri de çalışma yaşamına yönelik kararlar üretmektedir. Ancak Örgüt bu araca çok nadir başvurmuştur. Bildirgeler, UÇÖ Anayasasını kabul eden bütün devletler tarafından kabul edilmiş sayılmaktadır. İlk olarak 1944 yılında Filadelfiya Bildirgesi yayınlanmıştır. Ardından 1995 yılında başarıya ulaştığı için kaldırılan 1964 tarihli G.Afrika'ya yönelik Apartheid Bildirgesi çıkarılmıştır. Son olarak ise küreselleşmeye sosyal bir boyut kazandırmak amacıyla 1998 yılında Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ile İzlenmesi Bildirgesi ve 2008 yılında Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi yayınlanmıştır (Kapar, 2004:162, Gülmez, 2008: 149, Kapar, 2009: 61).

Bildirge, beş madde ve ek bölümünden oluşmaktadır. Bildirgede, serbestçe UÇÖ'ye üye olan ülkelerin, üye olmaları ile beraber UÇÖ Anayasası ve Filadelfiya Bildirgelerini kabuk ettikleri yer almakta, onaylamamış olsalar da Temel UÇÖ Sözleşmelerinde yer alan temel haklara saygı göstermeleri gerektiği ve bu hakları gerçekleştirmek için çaba harcamaları gerektiği yer almaktadır. Ayrıca Bildirgede açıkça temel insan haklarının ticari korumacılık için kullanılamayacağı vurgulanmaktadır.

Bildirge ile üye devletlere temel insan haklarına uyma yükümlülüğü yüklenirken, Örgüte de devletlerin ihtiyaç duyması halinde destek vermek, diğer uluslararası örgütleri teşvik etmek gibi yükümlülükler yüklenmiştir.

Bildirgeye, izleme mekanizmasının gelişmesi için ek bölüm konmuştur. İzlemenin amacı üyelerin denetlenmesi yerine üyelerin temel insan haklarına saygı duyma ve temel insan haklarını sağlama konusunda desteklemedir. Bu nedenle izleme ile cezalandırma yerine yol gösterme hedeflenir.

Küreselleşmenin derinleştirdiği sosyal eşitsizliği ve adaletsizliği ortadan kaldırmak ve küreselleşmeyi adil hale getirmek için 2008 yılında UÇK, Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi'ni kabul etmiştir.

Bildirge küreselleşmenin tanımı ile başlamaktadır. Buna göre, yeni teknolojilerin yaygınlaşması, mal ve hizmetlerin değişimi, sermaye ve finansal akışın artması, işlerin ve iş süreçlerinin uluslararasılaşması ile karakterize edilen küreselleşme çalışma yaşamını dönüştürmektedir.

Bildirge, UÇÖ'nün önceden çıkardığı belgelerin önemini vurgularken, üyelerin üstlerine düşen sorumluluğu yerlerine getirmeleri gerektiğini ifade eder.

Bildirgenin maddelerine bakıldığında, giderek artan yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadele edilmesi, işsizliğin azaltılması ve istihdam olanaklarının genişletilmesi, sosyal güvence ile istihdam güvencesinin sağlanması, sosyal diyalogun kapsamının genişletilmesi, iş mevzuatının etkinliğinin artırılması konuları dikkat çekmektedir. Öte yandan toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi de yer alır.

Çalışma hakkına ve çalışma yaşamına ilişkin belgeler UÇÖ'nün yanı sıra Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği gibi bölgesel kaynaklarda da yer alır.

2.2.3 Avrupa Konseyi Belgelerinde Çalışma Hakkı

1949 yılında on Avrupa ülkesinin imzası ile kurulan Avrupa Konseyi¹⁶, AB'den bağımsız bir kuruluştur, ancak kuruluş sebebi AB gibi II. Dünya Savaşı sonrası Avrupa'da kalıcı barışın sağlanmasıdır.

Avrupa Konseyi, AB'den bağımsızdır ancak Birlik ile aynı değerleri paylaşırlar. Bunlar insan hakları, demokrasi ve hukukun üstünlüğüdür. Avrupa Konseyi ile AB, farklı ama tamamlayıcı rolleri ile birbirlerinden ayrılırlar. AB ile Avrupa Konseyi birbirlerinden farklı oluşumlar da olsa sürekli birbirleriyle işbirliği içindedirler.

¹⁶ Avrupa Konseyi'nin şuan 47 üyesi bulunmaktadır. ABD, Japonya, İsrail, Meksika, Kanada ve Vatikan gözlemci üye ülkelerdir. (<http://hub.coe.int/>) (09.03.2014) AB'nin kurumlarından olan Avrupa Konseyi (European Council) ile Avrupa Konseyi (The Council of Europe) birbirlerinden farklı kuruluşlardır.

2.2.3.1 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi¹⁷, 1950 yılında Roma’da kabul edilmiştir. Sözleşme, 1948 yılında BM Genel Kurulu tarafından ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde yer alan hakların ortak güvenceye bağlanmasını sağlamayı hedefler.

59 maddeden oluşan ve temel hak ve özgürlüklere yer veren Sözleşme’ye en son 2010 yılında ek 14. Protokol imzalanmıştır. Sözleşmenin 4. Maddesi kölelik ve zorla çalıştırma yasağını, 11. Maddesi toplantı ve dernek kurma özgürlüğünü, 14. Madde Sözleşmede yer alan haklardan yararlanmada hiç bir ayrımcılık gözetilemeyeceğini içerir. 1984 yılında eklenen İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme’ye ek 7. Protokol’ün 5. Maddesi eşler arasında eşitliğe yer verir. 2000 yılında eklenen 12. Protokol’ün 1. maddesinde daha önceden de ifade edilen ayrımcılık yasağına yer verilmiştir. Ancak ek protokolle ayrımcılık yasağının uygulanma alanı genişletilerek, hukuken temin edilmiş tüm haklardan yararlanmada ayrımcılık yasağı haline gelmiştir.

2.2.3.2 Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı¹⁸, 1961 yılında kabul edilmiştir. Değişen şartlara uyum sağlaması için 1996 yılında revize edilmiş ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

¹⁷ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Türkiye tarafından 04.11.1950 yılında imzalanmış, 10.03.1954 yılında 6366 No’lu Kanun ile onaylanmış ve 19.03.1954 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Sözleşmenin yürürlüğe giriş tarihi ise 18.05.1954’tür. [<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/8662.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/8662.pdf>] (RG S: 8662, T: 19.03.1954)].

¹⁸ Avrupa Sosyal Şartı, 18.10.1961’de imzalanmış ve 26.02.1965’te yürürlüğe girmiştir. Sosyal Şart, 32 ülke tarafından imzalanmış, 27 ülke tarafından onaylanıp yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Sosyal Şart’ı 18.10.1961’de imzalamıştır. 24.11.1989’da onaylamış, 24.12.1989’da yürürlüğe girmiştir. 04.07.1989 tarihinde uygun bulma yasası çıkarılmış (RG. S: 20215; T: 04.07.1989), 14.10.1989 tarihinde de onaylama kararnamesi çıkarılmıştır (RG. S: 20312; T:

kabul edilmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi temel hak ve özgürlükleri düzenlemişken, Avrupa Sosyal Şartı daha çok ekonomik ve sosyal hakları düzenlemiştir (Yüksel, Onaran, 2000: 60).

Avrupa Topluluğu İşçilerin Temel Sosyal Hakları Şartı, AB tarafından kabul edilen bir sözleşmedir ve sadece Birlik üyesi ülkeleri bağlar. Avrupa Sosyal Şartı ise, Avrupa Konseyi'ne üye olan ülkeleri ilgilendiren bir sözleşmedir. Bu nedenle Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Topluluğu İşçilerin Temel Sosyal Hakları Şartı'na göre daha geniş bir alanı etkiler.

Avrupa Sosyal Şartı'nın gözden geçirilmesi ile konut, sağlık, eğitim, çalışma yaşamı, hukuki ve sosyal koruma, kişilerin serbest dolaşımı, ayrımcılık yasağı ve toplu şikâyet konularında yenilikler yapılmıştır.

Avrupa Sosyal Şartı'nın ilk maddesi çalışma hakkına ilişkindir. 1. maddenin ilk fıkrasına göre Şartı kabul eden ülkelerin başta gelen sorumluluk ve amaçları, sürdürülebilir yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyi ile tam istihdamı sağlamaktır. Avrupa Konseyi'ne üye olan ülkeler tam istihdam hedefine ulaşmak için bir istihdam politikası belirlemeli, işsizlere iş bulmalı ya da mesleki eğitimlerle işsizlerin istihdam edilebilirliklerini arttırmalıdır (md. 1/1).

İkinci fıkra, çalışanların istedikleri işte çalışma özgürlüklerinin ve özgürce seçtikleri işte yaşamlarını sürdürme haklarının korunmasına yer verir (md. ½). Bu fıkra zorla çalışma ve çalıştırma yasağını içerdiği gibi ayrımcılık yasağını da barındırır (Ataman, 2010: 49).

14.10.1989). Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise 03.10.2006 yılında çıkarılan kanun ile uygun bulunmuş (RG. S: 26308; T: 03.10.2006), 09.04.2007 yılında da onaylama kararı çıkarılmıştır (RG. S: 26488; T: 09.04.2007).

Üçüncü fıkra üye devletlere, tüm çalışanlar için iş bulma hizmetlerinin ücretsiz sağlanması ve bu hakkın korunması yükümlülüğünü yükler. Bu fıkra ile hem işsizlerin istihdam hakkı hem de çalışanların başka bir iş bulma hakkı korunur.

Dördüncü fıkraya göre, üyeler bütün vatandaşlarının mesleğe yöneltilmesini, eğitimini ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamalı veya geliştirmelidir. Bu fıkraya göre, mesleki eğitimlerin yanı sıra engelli bireyler gibi özel eğitim ve rehabilitasyona ihtiyacı olanların bu hizmetlere erişimleri sağlanmalıdır.

Şartın 2. maddesi adil çalışma koşulları hakkına ilişkindir. Bu madde tatil, ücret konularına yönelik hususlarla beraber çalışma koşullarına ilişkin işveren yükümlülüklerini içerir.

Madde 3, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkını, 4. Madde, adil bir ücret hakkı ve eşit işe hiçbir ayırım gözetilmeksizin eşit ücreti, 5. Madde, örgütlenme hakkını, madde 6 toplu pazarlık hakkını düzenler.

Madde 7 çocukların ve gençlerin korunma hakkını, madde 8 çalışan kadınların korunma hakkını, 9. ve 10. Madde mesleğe yöneltilme hakkını ve mesleki eğitim hakkını içerir.

Sosyal güvenlik hakkı, sağlık ve sosyal yardım hakkı, sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı, özürliülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı ise diğer maddelerde yer alır.

2.2.4 AB Belgelerinde Çalışma Hakkı

II. Dünya Savaşı'ndan sonra kalıcı barış isteyen Avrupa, barışın ekonomik ve siyasal birlikte olduğuna inanmaktaydı. Bunun üzerine Avrupa'nın, Savaş sonrası dünyasının sanayisinde önemli bir yere sahip olan kömür ve çelik sanayileri birleştirilerek bugünkü AB'nin temeli olan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) 1951'de kuruldu.

Avrupa bütünleşmesi kömür ve çelik sektörü ile sınırlı kalmamıştır. 1957 yılında imzalanan Roma Anlaşması ile Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (EURATOM) ve Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) kurulmuştur. Avrupa bütünleşmesinin temel amacı, ekonomik ve siyasal entegrasyon ile Avrupa'da ortak pazar oluşturmaktır. Bu nedenle 1957 Roma Anlaşması'ndan itibaren AB'nin sosyal politikası hep dar kapsamlı olmuştur. Öyle ki Birliğin kuruluş anlaşmasında sosyal politika sadece işçilerin serbest dolaşımı ve yerleşme serbestliği doğrultusunda uygulanmaktadır.

1965 yılında imzalanan Füzyon Anlaşması ile AKÇT, EURATOM ve AET birleşerek Avrupa Toplulukları adını almış ve böylece Avrupa'nın ekonomik ve siyasal entegrasyonu tek çatı altına alınmıştır.

1986 yılında imzalanan ve Avrupa Topluluklarını kuran Anlaşmalar üzerinde değişiklikler yapan Avrupa Tek Senet Anlaşması, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal diyalog ile ekonomik ve sosyal entegrasyon alanlarında uygulanacak sınırlı politikalar içermekteydi (Erdoğan, 2005: 21).

1989 yılında Avrupa Topluluğu İşçilerin Temel Sosyal Hakları Şartı hazırlanmıştır. Topluluk Şartında ekonomik ve siyasal entegrasyon yapılırken sosyal bo-

yutun göz ardı edilmemesi gerektiği yer alır. Ancak Sosyal Şartta yer alan hakların¹⁹ iç hukuka aktarımı üye ülkelerin inisiyatifine bırakılmıştır.

AB'nin bugünkü yapısını oluşturan ve Avrupa Birliği Anlaşması da denen 1992 Maastricht Anlaşması'na eklenen protokol ve Anlaşmanın bir parçası sayılan sosyal politikaya ilişkin anlaşma ile Birliğe sosyal boyut katılmaya çalışılmıştır. Sosyal Politika Anlaşması ile Avrupa'nın sosyal politikası, iş sağlığı ve güvenliği konusunun ötesine geçmeye başlamıştır. Maastricht Anlaşması'ndan sonra Birlik bir dizi yönerge kabul ederek Birliğin sosyal yönünü geliştirmeye çalışmıştır.

1997 yılına gelindiğinde Amsterdam Anlaşması imzalanmıştır. Bu anlaşma, Birliğin sosyal politikası için önemli bir yere sahiptir. Amsterdam Anlaşması ile sosyal politika anlaşması, kurucu anlaşmaya dâhil edilmiş ve kurucu anlaşmaya istihdam başlığı ilave edilmiştir. Bu Anlaşma ile temel hedefi ekonomik entegrasyon olan Birlik, ekonomik entegrasyonun sosyal entegrasyondan bağımsız olamayacağını kabul etmiştir. Anlaşmaya göre, her ülke yine kendi içinde çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeleri yapacaktır ancak bu düzenlemeleri yaparken Birliğin stratejisinden bağımsız yapamayacaktır.

Amsterdam Anlaşması sonrasında istihdam stratejisinin oluşturulması için bir dizi zirve yapılmıştır. Nihayet 2000 yılında Lizbon Zirvesi'nde Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) oluşturulmuştur.

¹⁹ Topluluk Sosyal Şartının oluşturulmasında ILO sözleşmeleri ve 1961 Avrupa Sosyal Şartı'nın etkisi görülmektedir. Şart, yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, serbest dolaşım, istihdam ve ücretler, sosyal koruma, örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğü, mesleki eğitim, erkek ve kadına eşit işlem yapılması, bilgilendirme, danışılma ve yönetime katılma hakkı, iş sağlığı ve güvenliği, çocukların ve gençlerin korunması, yaşlılar ve engellilere yönelik on iki hakka yer verir (Çelik, 2004: 6-7).

2003 yılında imzalanan Nice Anlaşması ile sosyal politikaya ilişkin konularda aranan oy şartı yumuşatılmış, dolayısıyla sosyal politika alanında karar alma daha kolay hale gelmiştir.

2.2.4.1 Avrupa Birliği Birincil Mevzuatında Çalışma Hakkı

Avrupa Birliği'nin birincil mevzuatı, kurucu anlaşmalardan ve tamamlayıcı belgelerden oluşmaktadır. Kurucu anlaşmalar, 1952 AKÇT'yi Kuran Anlaşma, 1958 AET'yi ve EUROATOM'u Kuran Anlaşmalar ile 1993 AB'yi Kuran Anlaşmalardır. Tamamlayıcı belgeler ise kurucu anlaşmalara ekler, protokoller, bildirgeler, katılım anlaşmaları ile kurucu anlaşmalarda değişiklik yapan 1965 Füzyon, 1986 Avrupa Tek Senedi, 1993 Maastricht, 1999 Amsterdam ve 2003 Nice Anlaşmalarıdır (Altın-taş, 2007: 1).

Avrupa Birliği'nde sosyal politika, çalışma hakkına ve çalışma yaşamına ilişkin 1989 yılında kabul edilen İşçilerin Temel Sosyal Hakları Bildirgesi'ne kadar ortak pazarın etkinliğini sağlamak için kullanılan yardımcı ve tamamlayıcı bir politika niteliğindeydi. Bu nedenle 1989 yılına kadar Birlik bünyesinde çalışma hakkına yönelik tatmin edici düzenlemeler yoktur.

AKÇT, 1951 yılında imzalanan Paris Anlaşması ile kurulmuştur. Ekonomik temelli olan Paris Anlaşması'nda çalışanların sosyal haklarına ve çalışma hakkına ilişkin düzenleme son derece azdır. Anlaşmada yer alan çalışma yaşamına ilişkin hususların amacı, ortak pazarın kurulmasını sağlamaktır.

Anlaşmanın 2. maddesine göre kurulacak AKÇT'nin amacı, *ortak bir pazarın kurulması ile Üye Devletlerde, ekonomik genişlemeye, istihdam ve yaşam standardının*

yükselmesine katkıda bulunmaktadır. Aynı maddede, üretimin artması için istihdamın sürekliliğinin sağlanacağı yer alır.

AET'yi kuran Roma Anlaşması'nın 3. maddesi (i) fıkrasına göre; *işçilerin istihdam imkânlarını iyileştirmek ve yaşam standartlarının yükseltilmesine katkıda bulunmak amacıyla bir Avrupa Sosyal Fonunun kurulması* yer alır. Yine aynı Anlaşmanın 48., 49., 50. ve 51. Maddelerinde, işçilerin serbest dolaşımı, çalışma yaşamında her türlü ayrımcılığın önlenmesi, çalışma yaşamına yönelik mevzuatların yakınlaştırılması hususları yer alır. 117. maddede *işçilerin, eşit şekilde gelişmelerine imkan vererek hayat ve çalışma şartlarının iyileştirilmesini teşvik etmenin gerekliliği konusunda görüş birliği içinde oldukları*, madde 118'de istihdam, iş hukuku ve çalışma koşulları, temel ve ileri düzeyde mesleki eğitim, sosyal güvenlik, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruma, iş sağlığı, sendika kurma ve işveren ile işçiler arasında toplu sözleşme yapma hakkı konularında ülkelerin işbirliği içinde olmaları yer alır. 119. madde kadın-erkek ücret eşitliğini, 120. madde ücretli izin sistemleri arasında mevcut olan eşitliğin sürdürülmesine özen göstermeleri gerektiğini vurgular.

AET'yi Kuran Anlaşma' da değişiklik yapan 1986 Avrupa Tek Senedi Anlaşması, Roma Anlaşması'nda değişiklikler yapmıştır. Avrupa Tek Senedi'nin 3. Bölümü sosyal politikaya ilişkindir. 21. maddeye göre; *Üye devletler, işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için özellikle çalışma ortamının iyileştirilmesini sağlamaya çalışırlar...* 22. Maddeye göre; *Avrupa düzeyinde işçi ve işveren arasındaki diyalogu, bu kişiler isterlerse yazılı bir anlaşmaya varılmak üzere geliştirmeye çalışırlar.* Son olarak 23. maddede ekonomik ve sosyal bütünleşme için var olan farkların giderilmesi ve geri kalmışlıkların telafi edilmesi gerektiği yer alır. Anlaşmanın

getirdiği en önemli yenilik, karar alma şartının oybirliğinden oy çokluğuna dönüştürülmesidir. Böylece çalışma hakkına yönelik kararlar, Birlik bünyesinde daha kolay alınabilecektir.

1989 yılında Birlik için önemli sosyal gelişmeler yaşanmıştır. Topluluk Sosyal Şartı olarak da adlandırılan Avrupa Topluluğu İşçilerin Temel Sosyal Hakları Şartı'nın oluşturulmasında ILO sözleşmeleri ve 1961 Avrupa Sosyal Şartı'nın etkisi görölmektedir. Şart, yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, serbest dolaşım, istihdam ve ücretler, sosyal koruma, örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğu, mesleki eğitim, erkek ve kadına eşit işlem yapılması, bilgilendirme, danışılma ve yönetime katılma hakkı, iş sağlığı ve güvenliği, çocukların ve gençlerin korunması, yaşılar ve engellilere yönelik on iki hakka yer verir (Çelik, 2004b: 6-7).

AB'nin bugünkü üç sütunlu yapısını oluşturan ve 1992 yılında kabul edilen Maastricht Anlaşması'nın 200 maddesi, 17 ek protokolü ve 33 tane eki bulunmaktadır. Bir diğer adı AB Anlaşması olan Maastricht Anlaşması'nın siyasi ve ekonomik niteliği ağır basarken, sosyal yönü ise son derece sınırlı kalır. Maastricht Anlaşması'nın sosyal yönünün sınırlı kalmasının nedeni İngiltere'nin tutumudur. İngiltere'nin olumsuz yaklaşımı sonucunda sosyal politikaya ilişkin protokol imzalanmıştır. Daha sonra bu protokol ile İngiltere dışında kalan Birlik ülkeleri kendi aralarında Sosyal Politika Anlaşması imzalamışlardır. İmzalanan Sosyal Politika Anlaşması ile amaçlanan Avrupa Topluluğu İşçilerin Temel Sosyal Hakları Şartı'nın Kurucu Anlaşma'ya dâhil edilmesidir. Sosyal Politika Anlaşması, yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, serbest dolaşım, istihdam ve ücretler, sosyal korumanın sağlanması, örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğu, mesleki eğitim, erkek ve kadına eşit işlem yapılması gibi temel çalışma yaşamına ilişkin hakları içermektedir. Ayrıca bu

anlaşma ile Avrupa Tek Senedi ile hafifletilen karar alma şartının kapsamı genişlemiştir (Çelik, 2004b: 8).

1997 yılında Birliğin kurucu anlaşmasında köklü değişiklikler yapan Amsterdam Anlaşması imzalanmıştır. Amsterdam Anlaşması'nın çalışma hakkı açısından önemi son derece büyüktür. Amsterdam Anlaşması imzalanırken İngiltere'nin olumsuz tavrı değişmiş, Maastricht Anlaşması'nın sosyal politika konulu ek protokolü kurucu anlaşma olan Roma Anlaşması'na eklenmiş ve böylece Anlaşmaya istihdam başlığı eklenmiştir. İstihdam başlığının kurucu anlaşmaya eklenmesi ile Maastricht Anlaşması'nın sosyal politika konulu ek protokolü ve Sosyal Politika Anlaşması hedefine ulaşarak yürürlükten kalkmıştır.

Kurucu Anlaşmaya bağımsız bir istihdam bölümünün eklenmesi ile çalışma hakkının sağlanması, Birlik düzeyinde ortak bir politika alanı olmuştur. Birlik üyesi olan ülkeler, istihdam ve çalışma hakkı konusunda kendi politikalarını ulusal düzeyde belirlemeye devam edeceklerdir ancak ulusal politikalar belirlenirken Birlik bünyesinde oluşturulacak Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) içinde ele alınacaktır. Ülkeler çalışma yaşamına yönelik politikalarını, Birliğin ekonomi politikaları ile uyumlu hale getireceklerdir.

Amsterdam Anlaşması'nın Sosyal Politika, Eğitim, Mesleki Eğitim ve Gençlik isimli 11. Başlığının Sosyal Hükümler isimli 1. Kısımının 136. maddesinde, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Topluluğu İşçilerin Temel Sosyal Hakları Şartı'nda yer alan sosyal hakların Birlik ülkeleri tarafından benimsendiği yer alır. Böylece nihayet 1997 yılında çalışma yaşamına ilişkin temel haklar AB'nin birincil hukukuna girmiştir. AİS oluşturulması kararı doğrultusunda bir dizi zirve yapılmıştır. Nihayet 2000 yılında yapılan Lizbon Zirvesi ile Birliğin 2010 yılına kadarki politika hedefleri be-

lirlenir. Lizbon Zirvesi'nde oluşturulan stratejinin temel hedefi, 2010 yılına kadar Avrupa'yı bilgiye dayalı dünyanın en rekabetçi ekonomisi haline getirilmesidir. Ancak bilgiye dayalı dünyanın en rekabetçi ekonomisi hedefine ulaşmak için sosyal gelişmeler de mecburi görülmüştür. Lizbon Zirvesi'nde açık işbirliği yöntemi benimsenmiştir. Buna göre istihdam konusunda birbirlerinden farklı düzeylerde olan ülkeler birbirleriyle koordinasyon içinde olmalı, bilgi toplanmalı ve kıyaslamalar yapılmalı ve Birliğin mekanizmalarının desteklerinden yararlanılmalıdır. AB, açık işbirliği yöntemi ile uygulanan ekonomi politikalarının yarattığı sosyal yıkımları minimize etmeyi hedeflemiştir (Erdoğan, 2005: 29).

2003 yılına gelindiğinde Kurucu Anlaşmalarda değişiklik yapan bir başka Anlaşma olan Nice imzalanmıştır. Nice Anlaşması, sosyal politika alanında önemli değişiklikler yapmamıştır. Çalışma yaşamına yönelik konularda nitelikli oy çokluğuyla kararlar alma şartının alanı genişlemiştir.

2.3 Ulusal Belgelerde Çalışma Hakkı

Çalışma hakkı, liberal ekonominin küreselleşmesi sonucunda yaşama hakkıyla giderek bütünleşen bir hak olmaya başlamıştır. Yaşamın devamı için iş ve gelir güvencesi sağlanmalıdır. İşsizlik, hastalık, analık gibi durumlarda çalışma hakkının kullanılamaması ve yaşamak için gerekli olan gelirin elde edilememesi, devletin vatandaşlarına karşı yükümlülüklerini ve sosyal devlet ilkesinin ağırlığını artırır.

Çalışma hakkı, çalışma özgürlüğünü tamamlar. Buna göre, işverenler istedikleri işçileri seçme özgürlüğüne sahip oldukları gibi işçiler de istedikleri işte ve işverenle çalışma özgürlüklerine sahiptir. Çalışma özgürlüğü ile tamamlanan çalışma hakkının kullanılabilmesi için işçilere iş bulma fırsatı devlet tarafından sağlanmalı-

dır. Bu nedenle işçilerin çalışma hakkı ve çalışma hakkına bağlı diğer hakları, anayasa ve kanunlar ile devlet tarafından korunur (Aktuğ, 2010).

Ülkemizde çalışma hakkı ilk olarak 1924 Anayasası'nda yer alır. 1924 Anayasası'nın 70. maddesine göre, *kişi dokunulmazlığı, vicdan, düşünme, söz, yayım, yolculuk, bağıt, çalışma, mülk edinme, malını ve hakkını kullanma, toplanma, dernek kurma, ortaklık kurma hakları ve hürriyetleri Türklerin tabii haklarından*dır.

1926 yılında kabul edilen 818 Sayılı Borçlar Kanunu çalışma hakkına ilişkin düzenlemeleri içerir. Kanunun üçüncü bölümü iş sahibinin ücret, çırakların eğitimi, dinlenme gibi borçlarını düzenlemiştir. Dördüncü bölüm sözleşme feshini ve ihbar sürelerini ve tazminatları düzenlemiştir.

1936 yılında çıkarılan 3008 Sayılı İş Kanunu²⁰, çalışma hakkına yönelik ilk detaylı düzenlemedir. 3008 Sayılı İş Kanunu bireysel ve toplu iş ilişkilerini düzenlemiştir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatının denetimi ve çalışanların sosyal güvenlik hakları da bu Kanunda yer almıştır.

Kanunda bireysel iş ilişkilerinde sözleşme türleri, ücret hakkı, fesih gibi hususlara yer verilmiştir. Bunların yanı sıra çalışma hakkını koruyucu nitelikte olan kıdem ve ihbar tazminatları da 3008 Sayılı İş Kanunu'nda yer alır.

Çalışma hakkına yönelik hukuki düzenlerin yapıldığı dönemde çalışma hakkının kurumsallaşması çalışmaları da yapılmıştır. 1930'lu yıllarda İktisat Vekaleti içinde bulunan İş ve İşçiler Bürosu zamanla İş Dairesi olmuş ve nihayet 1945 yılında Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Yasa ile Bakanlık haline gel-

²⁰http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc016/kanuntbmmc016/kanuntbmmc01603008.pdf (15.03.2014)

miştir. Ertesi yıl İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluşu ve Görevleri Hakkında Kanun ile kurumsallaşma devam etmiştir.

1961 yılında kabul edilen Anayasa, temel hak ve özgürlükleri geniş ve detaylı bir biçimde düzenlemiştir. Anayasanın nc bölümü çalışma ve sözleşme hürriyetini düzenler. 40. maddede herkesin istediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahip olduğu yer alırken, 42. maddede çalışmanın herkesin hakkı ve devi olduğu yer alır. Ayrıca aynı maddenin ikinci fıkrası, istihdam yaratma, işsizliği nleme konusunda devlete açık bir biçimde sorumluluk yüklerken devletin emek piyasasına aktif müdahalesini ngrtr.

1963 yılında toplu iş hukuku alanında önemli gelişmeler yaşanır. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun çıkarılması bu döneme denk gelir. İlerleyen dönemde, 1971 yılında 1475 Sayılı İş Kanunu ıkarılmıştır. Son 10 yıllık dönemde ise özellikle AB yelik yolunda çalışma yaşamında önemli hukuki düzenlemeler yapılmıştır.

2.3.1 Anayasada alışma Hakkı

12 Eylül’de yaşanan müdahale sonucunda, yürürlükte bulunan 1961 Anayasası kaldırılmış ve yerine 1982 Anayasası kabul edilmiştir.

Anayasanın ikinci maddesinde Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin nitelikleri sayılırken “sosyal bir hukuk devleti” ifadesi yer alır. Anayasada yer alan sosyal devlet ilkesi, sosyal barışın ve adaletin sağlanması için sosyal ve ekonomik hayata devletin aktif müdahalesini içerir (zbudun, 1995: 22). Bu nedenle devletin vatandaşlarına asgari bir yaşam düzeyi sağlaması gerekir. Asgari yaşam düzeyinin sağlanmasına yönelik tedbirler sosyal haklardır (Kılıçoğlu, 2010: 2). Sosyal haklar, çalışma hakkı-

nın yanı sıra adil ücret hakkı, sosyal güvenlik hakkı, konut hakkı, sağlık hakkı, eğitim hakkını da içerir (Gözler, 2000: 160).

1982 Anayasasının 10. maddesinde kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve bu eşitliği de devletin sağlaması gerektiği yer alır. 50. maddede ise küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunması vurgular.

Anayasanın Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler başlıklı üçüncü bölümünde çalışma hakkı ve çalışma hakkına bağlı haklar yer alır. Anayasanın 48. maddesi çalışma ve sözleşme hürriyetine yer verir. Çalışma ve sözleşme hürriyeti, 1961 Anayasasında yer alan ifadeyi tekrar ederek herkesin, istediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetini düzenler.

49. madde ise çalışma hakkı ve ödevini düzenler. Buna göre, *devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır*. 2001 yılında yapılan değişiklik ile korunması gerekenlere işsizler de eklenmiştir. Böylece devletin sorumluluğunun kapsamı genişletilmiş ve çalışanlara işsizler eklenmiştir.

Anayasanın 50., 51., 53., 54., 55., maddeleri sırasıyla çalışma şartları ve dinlenme, sendika kurma, toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme, grev ve lokavt hakları ile ücrette adaletin sağlanmasını düzenler. Ayrıca Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler bölümünün sonunda sosyal güvenlik hakkı yer alır. 60. maddede, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli

tedbirleri alacağı ve teşkilatı kuracağı ifade edilir. 61. maddede ise sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler, 62. maddede yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik hakkı yer alır.

2.3.2 İş Kanunu’nda Çalışma Hakkı

Yürürlükte olan 4857 Sayılı İş Kanunu 2003 yılında kabul edilmiştir. Kanunun temel amacı, hizmet akdi ile çalıştırılan işçilerin çalışma şartlarına, koşullarına ve ortamına ilişkin hak ve yükümlülüklerin belirlenmesi ve işçi ile işveren arasındaki ilişkilerin düzenlenmesidir.

Kanunun genel hükümlerinin yer aldığı birinci bölümün 5. maddesinde eşit davranma ilkesi yer alır. Buna göre hiçbir ayırım gözetilmeksizin iş ilişkisinde herkeşe eşit işlem yapılmalıdır.

Kanunun ikinci bölümünde iş sözleşmesi, türleri ve feshi düzenlenir. Bu bölümde aynı zamanda iş güvencesi de yer alır. Üçüncü bölümde ücret, dördüncü bölümde işin düzenlenmesi, beşinci bölümde iş sağlığı ve güvenliği, altıncı bölümde iş ve işçi bulma, yedinci bölümde çalışma hayatının denetimi ve teftişi, yedinci bölümde idari ceza hükümleri ve son bölümde çeşitli, geçici ve son hükümler yer alır.

Çalışma hakkından söz etmek için, çalışma yaşamına ilişkin diğer hakların da korunması gerekir. İş güvencesinin sağlanması, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, dinlenme ve izin hakkının korunması, eşit değerde işe eşit ücret hakkının korunması gibi hakların güvence altına alınması, çalışma hakkının olmazsa olmazıdır.

Çalışma hakkının korunmasında iş güvencesinin sağlanması esastır. İş Kanunu’nda iş güvencesi, feshe karşı işçinin korunması şeklinde yer alır. Ancak işçilerin

iş güvencesine sahip olmaları bir takım şartlara bağlıdır. Dolayısıyla şartların sağlanmadığı durumlarda işçiler iş güvencesinden yararlanamayacaklardır.

2.3.3 Diğer Kanunlarda Çalışma Hakkı

Anayasa ve İş Kanunu'nun yanı sıra Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Borçlar Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da çalışma hakkı yer alır.

2006 yılında 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edilmiştir. Kanunun amacı, kişilerin sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası açısından güvence altına almak ve bu haktan yararlanacak kişilere sağlanacak haklar, bu haklardan yararlanma şartları, finansman yöntemleri gibi esasların düzenlenmesidir.

2011 yılında 6098 Sayılı Borçlar Kanunu kabul edilmiştir. Kanunun altıncı bölümü hizmet sözleşmelerine ilişkindir. Bu bölümde işçinin borçları ve sorumlulukları, işverenin borcu, işçinin kişiliğinin korunması, tatiller ve izinler, fesih, evde hizmet sözleşmeleri yer alır.

2012 yılında 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabule edilmiştir. Kanunun amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut iş sağlığı ve güvenliği şartlarının iyileştirilmesi ve işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlanmasında çalışanların ve işverenlerin görev, yetki, sorumluluklarını düzenlemektir.

2.4 Değerlendirme

Temel insan hakları, uluslararası düzeyde birçok temel metinle güvence altına alınmış, ulusal düzeyde ise Anayasalar ve yasalar ile güvence altına alınmıştır. Çünkü temel insan hakları, insanların dokunulmaz alanlarıdır. Bu alanlar hukuk devletlerinde hukuki mekanizmalarla güvence altına alınmıştır.

Cinsiyet, cinsel yönelim, engellilik, yaş, ırk ve etnik mensubiyet, renk ve ulusal bir azınlığa aidiyet, milliyet veya milli köken, din ve inanç, dil, sosyal köken, doğum ve mülkiyet, siyasi ve diğer görüşler korunan hukuki menfaatlere dendir. Sayılan hukuki menfaatlerin korunduğu alanlar ise istihdam, refah ve sosyal güvenliğe erişim, konut dahil mal ve hizmet teminine ve adalete erişim olarak gruplandırılabilir (Council of Europe, European Court of Human Rights, 2010). Bu menfaatler hukuki mekanizmalarla güvence altına alınmış olmasına rağmen, uygulamada ayrımcılıkla karşılaşılır.

Temel insan haklarından olan çalışma hakkından herkesin eşit derecede yararlanması gerekliliği bu çalışmanın ilerleyen bölümlerinde detaylandırılacağı üzere uluslararası ve ulusal metinlerde düzenlenmiştir. Çalışma hakkına erişimde cinsiyete dayalı ayrımcılık sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Kadınların çalışma yaşamından dışlanmalarının nedenleri arasında toplumsal cinsiyet, ataerki, sosyo-kültürel yapı, kadınların analık hali, uygun olmayan hukuki düzenlemeler gibi nedenler sayılabilir.

20. yy'ın ikinci yarısından itibaren uluslararası metinlerle güvence altına alınmaya başlayan kadınların insan hakları, eşitlik kavramının cinsiyet farklılıklarını da gözeterek açıklanmasına olanak vermiştir (Dinçkol, 2005: 101). Kadınların insan haklarının gelişimine ve eşitlik kavramına cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağının ek-

lenmesi sürecine, ücretli kadın emeğinin ve kadınların kamusal alanda temsilinin giderek artması etken olmuştur.

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın nedenlerinden bir tanesi, kadınların analık halidir. Gebelik, doğum ve emzirme dönemlerini içeren analık hali işin sürekliliğini olumsuz yönde etkileme gerekçesi ile işverenler tarafından kadın çalışanların aleyhinde kullanılır. Oysa analık, kadınlar için korunması gereken bir haktır. Kadınların analık haklarının korunması ile kadın istihdamının arttırılması sonucunda çalışma yaşamında ayrımcılığın önüne büyük ölçüde geçilecek, çalışan nüfus artacak, verimlilik artışı sağlanacak ve böylece ekonomik kalkınmada önemli bir ivme kazanılacaktır.

3 ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK YASAĞI VE ANALIK HAKKININ KORUNMASI

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasaklanması ve analık hakkının korunması için uluslararası alanda birçok gelişme yaşanmıştır. 1946 yılında BM Ekonomik ve Sosyal Konsey çatısı altında Kadının Statüsü Komisyonu kurulmuştur. Komisyonun da katkıları ile 1948 yılında BM tarafından İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi kabul edilmiştir. BM, 1975 yılında Birinci Dünya Kadın Konferansı düzenlemiş ve bu yıldan itibaren 10 yıllık dönemi, Kadın 10 yılı ilan etmiştir. Ayrıca Dünya Kadın Konferansları düzenlenmeye devam etmiştir. 1979 yılına gelindiğinde BM Genel Kurulu, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin ilkelerini temel alarak Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme'sini (CEDAW) kabul etmiştir. 1995 yılında Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu ilan edilmiştir.

BM'nin yanı sıra UÇÖ de çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığının yasaklanması ve analık hakkının korunmasına yönelik belgeler kabul etmiştir. Temel UÇÖ Sözleşmeleri'nin yanı sıra Analığın Korunmasına İlişkin Yeniden Gözden Geçirilmiş 103 Sayılı Sözleşme ve Analığın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı Sözleşme, Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında 156 No'lu Sözleşme bu belgelerden bazılarıdır. Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı ve AB birincil ve ikincil mevzuatı, bu haklara geniş yer verilen bölgesel kaynaklardır.

3.1 BM Belgelerinde Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması

BM, kurulduğu yıldan itibaren kadın sorununa özel ilgi göstermiştir. 1945 yılında San Francisco’da kabul edilen BM Anlaşması’nda, *temel insan haklarına, insan kişiliğinin onur ve değerine, erkeklerle kadınların ve büyük uluslarla küçük ulusların hak eşitliğine* olan inançları yer alır.

Aynı anlaşmanın üçüncü bölümü olan Organların 8. maddesinde Birlik Organlarında kadın erkek eşitliğine özellikle dikkat edileceği vurgulanır. Buna göre, *Birleşmiş Milletler, kadın ve erkeklerin ana ve yardımcı organlara herhangi bir sıfatla ve eşit koşullarla katılabilmelerine hiçbir kısıtlama koymayacaktır.*

BM Anlaşması ile başlayan BM’nin kadın sorununa olan özel ilgisi, 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile devam etmiş ve bu özel ilgi günümüze kadar da artarak sürer.

3.1.1 İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin Başlangıç bölümünde insan onuru ile eşit ve devredilemez hakları tanımanın dünyada özgürlüğün, barışın ve adaletin temeli olduğu vurgulanır. Aynı bölümde

BM halklarının, Birleşmiş Milletler Kuruluş Belgesinde, temel insan haklarına, kişinin onuruna ve değerine, erkekler ile kadınların hak eşitliğine olan inançlarını teyit ettiklerini ve daha geniş özgürlük içinde toplumsal gelişme ve daha iyi bir yaşam düzeyini sağlamaya kararlı oldukları

yer alır.

Bildirgeye herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayırım gözetilmeksizin temel insan haklarına ve temel özgürlüklere sahiptir (md. 2/1).

Çalışmayı temel insan hakları olarak güvence altına alan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, herkesin, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı olmasına da yer verir (MD: 23/2). Bildirge, kadınların analık hakkına da değinir. Anne ve çocukların özel bakım ve yardıma hakları güvence altına alınmıştır (md. 25/2).

3.1.2 Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme

1952 yılında BM Genel Kurulu tarafından Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme imzalanmıştır. Sözleşme siyasal alanda yer haklara erişimde kadın-erkek eşitliğini düzenler. Sözleşmenin 3. maddesinde kamu görevlerine yönelik ifadeler yer alır. Buna göre, *kadınların, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, erkeklerle eşit koşullar altında ulusal yasalar uyarınca kurulmuş bütün, kamu görevlerinde yer alma ve kamu görevlerini yerine getirme hakları vardır* (md. 3).

3.1.3 Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi

Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'ne taraf devletler tarafından, BM Şartı'nda ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde yer alan hakları ve özgürlükleri göz önüne alarak, Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi kabul edilmiştir. Sözleşme, taraf devletlere Sözleşme'de yer alan bütün medeni ve siyasal haklardan erkeklerle kadınların eşit yararlanmasını güvence altına alma sorumlulu-

ğunu yükler (md. 3). Sözleşme, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı ve analık hakkının korunması ile ilgili önemli bir yenilik getirmemiştir.

3.1.4 Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

Sözleşme, Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi ile aynı dönemde kabul edilmekle beraber ekonomik, sosyal ve kültürel hakları düzenleyerek Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'ni tamamlamıştır.

BM'in 1948 yılından sonraki ve hak ve özgürlüklere yönelik olan diğer sözleşmeleri gibi bu Sözleşme de İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin benimsenmiş olması ön kabulü ile başlar.

Çalışma yaşamına yönelik hakları detaylı olarak içeren Sözleşme'ye göre, eşit iş için özellikle kadın çalışanlara eşit ve adil ücret verilmesi, kadın çalışanların çalışma koşullarının, erkek çalışanların çalışma koşullarından daha kötü olamayacağı güvence altına alınmalıdır (md. 7(i)).

Analık hakkı, temel insan haklarına yönelik BM Sözleşmelerinde daha önceden muğlak ifadelerle geçirilmiş iken bu Sözleşmede görece detaylandırılmıştır. Buna göre, doğumdan önce ve sonra annelere özel koruma sağlanmalı, çalışan annelere bu dönem içinde ücretli izin ya da yeterli sosyal güvenlik tedbirlerini kapsayan izinler verilmelidir (md. 10/2).

3.1.5 I. ve II. Dünya Kadın Konferansı

I. Dünya Kadın Konferansı, 1975 yılında Meksika'da toplanmıştır. Konferans, dünya devletler düzeyinde kadın konulu ilk uluslararası konferans olma özelliğini taşır. Konferans, kalkınmada kadın emeğinin rolü, toplumsal cinsiyet eşitliğinin

sağlanması, kadınlara erkekler ile eşit hak tanınması, eşitliğin beraberinde barışı getirmesi konularını içermiştir.

Konferansta hedefi kadınların kalkınma ve barışa katkıları ve kadınlara eşit haklar sağlanması olan dünya eylem planı belirlenmiştir. 1975-1985 yılları arası Kadın On Yılı ilan edilmiş ve on yıllık süreç içinde kadınlara erkeklerle eşit haklar verilmesi, barış ve kalkınma süreçlerine kadınların katkısının artırılması hedeflenmiştir.

On yıllık süreç içinde ülkeler, uluslararası barış için işbirliği, siyasal katılım, eğitim ve öğretim, istihdam, sağlık ve beslenme, aile, nüfus, konut ve diğer sosyal sorunlara yönelik ulusal eylem belirlemeleri beklenir. Ayrıca Konferansta hedefe ulaşmak için küresel, bölgesel ve ulusal mekanizmaların gerekliliği vurgulanır ve bu mekanizmaların oluşturulması çağrısı yapılır (Ertürk, 2008: 44).

Konferansta alınan bir başka önemli karar ise toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadınların ekonomik ve sosyal hayatta güçlenmeleri, kalkınma sürecine kadınların katkısının artırılması için BM Kadın İçin Kalkınma Fonu (UNIFEM) ve bu konularda eğitim ve araştırma yapmak için Kadının İlerlemesi İçin Araştırma ve Eğitim Enstitüsü'nün (INSTRAW) kurulmasına karar verilmiştir (Ertürk, 2008:44).

1980 yılında Kopenhag'da II. Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiştir. Konferans, Kadının On Yılı'ndaki gelişmeleri değerlendirmek amacıyla toplanmıştır. Konferansın sonunda, kadının statüsünü iyileştirmeyi hedefleyen bir eylem planı kabul edilmiştir.

1975 yılında yapılan Konferansın ardından 1979 yılında kadın hakları için çok önemli bir yere sahip olan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme'si (CEDAW), Genel Kurul tarafından kabul edilmiştir.

3.1.6 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW)

CEDAW, BM Genel Kurulu tarafından 18 Aralık 1979 tarihinde ve 34/180 sayılı kararı ile kabul edilmiştir. Sözleşmenin yürürlüğe giriş yılı ise 1981'dir. 1 Mart 1980 tarihinde ülkelerin imzasına açılan Sözleşme, günümüz itibarıyla 99 ülke tarafından imzalanmış, 187 ülke tarafından da onaylanmıştır.

Sözleşmenin Başlangıç bölümünde, BM Anlaşması ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde vurgulanan temel insan haklarına saygı, kadınların ve erkeklerin haklar bakımından eşitliği, cinsiyete dayalı ayrımcılık ilkeleri gibi ilkelerin teyidi yer alır. Devletlerin ayrımcılık karşıtı uluslararası belgelere taraf olmaları sonucunda üstlendikleri yükümlülöklere rağmen, kadınlara karşı ayrımcılığın yaygın bir şekilde devam ettiğı, CEDAW'da bahsi geçen kaygılardandır.

CEDAW'a göre kadınlara yönelik ayrımcılık, temel insan haklarının ihlali, kadınların siyasal, ekonomik, kültürel ve sosyal yaşama katılımlarını engelleme, ailenin ve toplumun refahını olumsuz etkileme ile sonuçlanır. Ayrıca eşitliğin sağlanması ile ülkelerin bütünüyle gelişeceğı, yeryüzündeki refahın artacağı ve özgürlüğün gerçekleşeceğı yer alır.

Sözleşmenin Başlangıç bölümünde, cinsiyete dayalı ayrımcılığın nedenlerinden biri olan kadınların analık hali ve analık nedeniyle toplum tarafından sadece kadına yüklenen bakıcı rolüne eleştiri yer alır. Sözleşme, kadının ailenin ve toplumun gelişimine olan katkısının tam anlaşılamamasından bahseder. Anneliğın toplumsal

bakımdan önemi göz ardı edilmeden eşlerin hem aile içindeki hem de çocuk bakımındaki ve yetiştirilmesindeki ortak sorumluluğu vurgulanır. Öte yandan doğurganlığın kadına yönelik ayrımcılık için asla bir neden teşkil etmeyeceğinin altı çizilir.

Sözleşmenin ilk maddesi kadınlara karşı ayrımcılığı tanımlar:

Kadın ve erkek eşitliği temelinde, medeni durumlarına bakılmaksızın, kadınların siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki özgürlüklerinin ve insan haklarının tanınması, haklardan ve özgürlüklerden yararlanmaları ve hakları ve özgürlükleri kullanmalarını engelleme, ortadan kaldırma amacıyla ya da sonucunu doğurmak için her türlü cinsiyet temelli ayrımcılık, dışlama ve kısıtlamayı ifade eder.

Sözleşmenin kadınlara karşı ayrımcılık tanımı eşitlik temeline dayanır. Kadınların maruz kaldıkları ayrımcılık alanları tanımlanırken bütüncül bir yaklaşım benimsenerek bütün alanlar dahil edilmiştir (Gülmez, 2009: 86).

Sözleşmenin diğer maddeleri, Taraf Devletlerin kadın erkek eşitliği temelinde, kadınların haklarının gelişmesi için yapmaları gereken hukuki yükümlülükleri içerir. 24. maddeye göre Taraf Devletler, Sözleşmede yer alan hakların eksiksiz olarak tanınması için ulusal seviyede gerekli düzenlemeleri yapmayı taahhüt ederler.

Sözleşmenin 2. maddesi, kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek için gerekli Anayasal ve yasal düzenlemelerin yapılması, mevcut mevzuat içinde ayrımcılık içeren düzenlemelerin ilga edilmesi, ayrımcılık uygulamalarına cezai yaptırım uygulanması gibi önlemleri, 3. madde kadınların ilerlemesi ve gelişmesi için politik, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlar başta olmak üzere bütün alanlarda insan haklarını ve özgürlüklerini kullanabilmeleri için yasal düzenlemeleri de kapsayacak şekilde bütün gerekli önlemleri almalarını içerir.

Sözleşmenin 4. maddesinin 2. fıkrası anneliğin korunması amacıyla, Sözleşmede bahsi geçen önlemlerde dâhil almak üzere, Taraf Devletler tarafından alınacak her türlü önlemin kabul edilebilir olduğu ve ayrımcılık olarak değerlendirilemeyeceği yer

alır. Dolayısıyla BM, anneliğin korunması için kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmasını kabul edilebilir bulmaktadır.

Sözleşmenin 5. maddesi toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve toplumsal cinsiyet rollerine yönelik değişimi içerir. Bunun için kadınların ve erkeklerin sosyal ve kültürel davranışlarının değiştirilmesi gerekir. 2. fıkra, anneliğin toplumsal işlevinin öne çıkarılması ve çocukların bakımı ve yetiştirilmesinde kadın ve erkeğin eşit sorumluluğunun olması gerektiğini ifade eder.

7. madde kadınların hem seçen hem de seçilen olarak siyasal yaşama daha yoğun katılımının teşviki, 8. maddede kadınların hükümet temsilinde yer alması, 10. maddede eğitim olanaklarına erişimde kadın erkek eşitliğine özen gösterilmesi ifade edilir.

11. madde istihdamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması gerektiği üzerinde durur. Buna göre, çalışma hakkı devredilemez ve herkese tanınan bir haktır, işe alım süreci de dahil olmak üzere kadın ve erkeğe istihdamda aynı fırsatlar sağlanmalıdır, işe almada, işte yükselmede, iş güvencesinde, mesleki eğitimden ve diğer her türlü menfaatten yararlanmada eşitlik sağlanmalıdır. Her türlü sosyal transferlerde ve eşit değerlerde işe eşit ücret ilkesine dikkat ederek ödemeler yapılmalıdır. Herkes her türlü sosyal güvenlik tedbirinden eşit derece yararlanmalıdır. Aynı maddenin 2. fıkrası evlilik ve analık sebebiyle ayrımcılık yasağına yer verir. Buna göre kadınların analık durumlarına bağlı olarak hakkı olan izin ve evlilik nedeniyle işten çıkarılmasının önüne geçilmeli, bunu yapanlar cezalandırılmalıdır. Önceki iş, kıdem ve sosyal haklarını kaybetmeksizin ücretli analık izni ya da benzer sosyal yardım hakkı korunmalıdır, çocuk bakım merkezlerinin kurulması ve geliştirilmesi ile ebeveynlerin aile yükümlülükleri ile iş sorumlulukları uyumlaştırılarak kamusal yaşama katılımlarını

sağlamak için sosyal hizmetlerin desteklenmesi ve kadınların hamilelik dönemlerinde onlara zarar verecek her durumdan korunmaları sağlanmalıdır.

12. madde, sağlık hizmetlerine eşit derecede erişim hakkını düzenler. İlgili maddenin 2. fıkrası hamilelik, doğum, lohusalık durumlarında ihtiyaç duyulursa ücretsiz sağlık hizmeti de dâhil olmak üzere her türlü sağlık hizmetinin sağlanmasını içerir. 13. madde ekonomik ve sosyal haklardan kadınların mahrum bırakılamayacağını detaylandırır. 14. madde kırsal alanlarda yaşayan kadınların her haktan erkeklerle eşit derecede yararlanmasını düzenler. 15. madde medeni haklar, bu haklara erişim ve kullanım açısından eşitliğe yer verir. 16. madde evlilik ile ilgilidir. Özellikle çocuklar konusunda kadın ve erkeğin eşit derecede yükümlülüğe sahip olduğu tekrar edilir.

17.-22. maddeleri Taraf Devletlerin Sözleşmeye ne kadar uyduklarının denetime ilişkindir. 17. madde ile denetim görevi, Taraf Devletlerin kendi vatandaşlarından seçilen 23 uzmandan oluşan CEDAW Komitesi'ne verilmiştir.

CEDAW'ın kabul edilmesinden sonra uygulamalara bakıldığında, ülkelerin kadının statüsünü geliştirmede yetersiz kaldıkları görülmüştür. Bunun üzerine 6 Ekim 1999 tarihinde BM Genel Kurulu'nda CEDAW İhtiyari Protokolü ülkelerin katılım ve onayına sunulmuştur.²¹

CEDAW İhtiyari Protokolü, iki önemli yeniliği beraberinde getirmiştir. CEDAW'da yer alan haklar açısından hak ihlalinin olması durumunda, iç hukuk yolları tüketildikten sonra CEDAW Komitesi'ne bireysel başvuru ve CEDAW'da yer

²¹ CEDAW İhtiyari Protokolü Türk Hükümeti tarafından 8 Eylül 2000'de imzalanmış, 30 Temmuz 2002'de TBMM tarafından onaylanmış, 2 Ağustos 2002 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanmış ve 29 Ocak 2003'te yürürlüğe girmiştir. [(RG S: 24834, T: 02.08.2002) (<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/08/20020802.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/08/20020802.htm>).

alan hakları esaslı ya da sistematik olarak ihlali durumunda CEDAW Komitesi'nin inceleme yetkisi İhtiyari Protokol'ün getirdikleridir.

3.1.7 III. ve IV. Dünya Kadın Konferansları

Kadın 10 Yılı'nın sonuna denk gelen 1985 yılında, Nairobi'de III. Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiştir. Konferansta, Kadın 10 Yılı: Eşitlik, Kalkınma ve Barış hedefinin gözden geçirilmesi ve değerlendirilmesi yapılmış ve kadınların elde ettikleri kazanımlar, önlerindeki engeller ve bu engellerin nasıl aşılabacağına yönelik tartışmalar yapılmıştır. Buna göre, az sayıda kadın dünyadaki gelişmelerden yararlanabilmektedir. Eşitliğin, kalkınmanın ve barışın sağlanabilmesi için yeni ve farklı alanlar bulunmalıdır. Konferansta eşitlik sağlanacak üç alan belirlenmiştir. Bunlar sosyal katılım, eşitlik, politik katılım, eşitlik ve karar alma sürecine katılım, eşitlik, eşitlik. Ayrıca sadece toplumsal cinsiyet eşitliği değil, bütün alanlarda kadın katılımına duyulan ihtiyaç vurgulanmıştır.

1995 yılına gelindiğinde, BM tarafından yapılan en büyük organizasyon olma özelliğini de taşıyan IV. Dünya Kadın Konferansı Pekin'de düzenlenmiştir. Konferansa 189 hükümet, 6000 hükümet delegeleri dâhil 17000 katılımcı, 4000'den fazla sivil toplum kuruluşu temsilci, 4000 gazeteci ve bütün BM örgütlerin katılmıştır (UN-NGLS, 2009). Konferansta oybirliği ile Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu kabul edilmiştir. Platform ile istisnasız bütün kadınların durumlarının iyileşmesi hedeflenir. Pekin'de kadınların ilerlemesine engel olan öncelikli on iki alan belirlenmiştir ve hükümetlerin, BM'nin ve sivil toplumun beraber çalışarak kadınların insan haklarını gerçeğe dönüştürecek bir dizi eylem belirlenmiştir. Eylem platformunda belirlenen öncelikli on iki alan yoksulluk, eğitim, sağlık sistemine erişim, şiddet, silahlı çatışmalar, ekonomik yapı, karar alma süreci, kadınların statüsünün gelişme-

sine yönelik kurumsal mekanizmalar, insan hakları, medyada kadın temsili, çevre ve kız çocuklarına yönelik ayrımcılık ve şiddettir.

3.1.8 Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu

Türkiye'nin çekince koymadan kabul ettiği Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, IV. Dünya Kadın Konferansı sonucunda oybirliği ile kabul edilmiştir. Pekin Deklarasyonu ile dünyanın her yerindeki kadınlar için eşitlik, kalkınma ve barış hedeflerinin ileri götürülmesi kararlılıkla devam eder. Bu zamana kadarki kadının statüsündeki gelişmeler göz ardı edilmeden, mevcut gelişmelerin eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yetmediği ve kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizliklerin devam ettiğinden söz edilir.

Deklarasyon ile kadınların insan haklarının, bütün insan haklarının ve temel özgürlüklerin ayrılmaz bir parçası olduğu vurgulanmış ve kadınlara yönelik ayrımcılığın sadece bir eşitlik sorunu olmadığı, aynı zamanda önemli bir kalkınma sorunu olduğu tekrarlanmıştır. Deklarasyonda giderek artan yoksulluğun bütün dünyayı etkilediği, ancak kadın nüfusun yoksulluktan daha çok etkilendiği kabul edilmiştir.

Pekin Deklarasyonu'nun da taraf ülkelerin taahhütleri de yer alır. Buna göre taraf ülkeler, kadın erkek eşitliğinin yer aldığı bütün BM metinlerine bağlıdırlar. Kadın hakları, insan haklarının bölünemez, ayrılamaz ve vazgeçilemez bir parçasıdır. Eşitlik, kalkınma ve barışın temel koşulu olarak toplumun bütün alanlarına kadınların tam katılımının gerekliliğinin yer aldığı Deklarasyonda, aile sorumluluklarının eşler arasındaki eşit paylaşımının sadece ailelerin iyiliği için değil aynı zamanda demokrasinin gelişimi için de son derece önemli olduğu yer alır.

Deklarasyon, mevcut sorunların çözümü için taraf devletleri, acil eyleme geçmeleri konusunda uyarır. Eylem Platformu'nun amacı, kadınların güçlendirilme-

sidir. Kamusal ve özel alanlarda kadınların daha çok yer almaları için ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal alanda kadınların erkeklerle tam ve eşit paya sahip olmalarını sağlanmalı ve bu amaca ulaşmak için bütün engeller kararlılıkla kaldırılmalıdır. Kadınların kamusal ve özel yaşama aktif katılımı, evde, işyerinde, ulusal ve uluslararası topluluklarda kadınlar ve erkekler arasında yetki ve sorumluluğun eşit dağılımı ile sağlanır. Bu eşitlik temelli dağılım, sürdürülebilir kalkınma için mecburidir. Kadının statüsünün gelişmesi için daha önceden atılan adımların istenen gelişmeyi yaratmaması nedeniyle on iki öncelikli alan belirlenmiş ve bu öncelikli alanlardaki gelişmeler beşer yıllık sürelerde kontrol edilecektir.

Belirlenen öncelikli on iki alanın ilki yoksulluktur. Kadın yoksulluğu ile mücadelede dört stratejik hedef belirlenmiştir. Kadın yoksulluğunu engellemeye yönelik makroekonomik politikalar ve kalkınma stratejileri, kadınların ihtiyaçları ve çabaları dikkate alınarak gözden geçirilmeli, benimsenmeli ve uygulanmalıdır. Kadınların ekonomik kaynaklara erişimini güvence altına alacak ve eşit haklara sahip olmalarını sağlayacak yasal ve idari düzenlemeler yapılmalıdır. Kadınların kredi kaynaklarına ulaşımı kolaylaştırılmalı, tasarruf yapma iradeleri desteklenmelidir. Kadın yoksulluğuna yönelik araştırmalar yapılmalı ve cinsiyete dayalı yöntemler geliştirilmelidir.

Diğer öncelikli alan kadınların eğitim ve öğrenime erişimidir. Kadınların ve kız çocuklarının eğitim ve öğrenim imkânlarına erişimlerinin arttırılması için altı strateji belirlenmiştir. Kadınların ve erkeklerin eğitim olanaklarına eşit erişimleri sağlanmalıdır. Kadınlar arasında cehalet yok edilmeli, bilim, teknoloji ve mesleki eğitime kadınların erişimi arttırılmalıdır. Eğitim ve öğrenim sistemi ayrımcılıktan arındırılmalıdır. Yeterli kaynak tahsisi ile eğitim reformları yapılmalı ve yaşam boyu eğitim ve öğrenim ile kız çocuklarının ve kadınların eğitim düzeyleri arttırılmalıdır.

Mücadele alanlarından bir diğeri sağlık hizmetlerine erişimdir. Kadınların sağlık hizmetlerine erişimlerine yönelik beş stratejik hedef belirlenmiştir. Kadınların, bütün yaşamları boyunca, sağlık hizmetlerinden düşük maliyetle yararlanmaları sağlanmalıdır. Kadın sağlığını geliştirmeye yönelik programların geliştirilmesi gerekir. Cinsel yolla geçen hastalıkları, cinsel sağlık ve üreme sağlığı konularını toplumsal cinsiyete duyarlı girişimler üstlenilmelidir. Kadın sağlığına yönelik araştırmalar ve çalışmalar yaygınlaştırılmalı, elde edilen bilgiler kamuoyu ile paylaşılmalıdır. Son olarak kadın sağlığına ilişkin kaynaklar ve izleme çalışmaları artırılmalıdır.

Önlem alınması gereken bir alan da kadınlara yönelik şiddetin ortadan kaldırılmasıdır. Kadınlara yönelik şiddetin ortadan kaldırılması için üç strateji belirlenmiştir. Kadınlara karşı şiddetin ortadan kaldırılması için alınan önlemler bütünleşmiş olmalıdır. Bu önlemlerin etkinliği, kadına şiddetin nedenleri ve sonuçları incelenmelidir. Kadın ticareti önlenmeli ve hayat kadınlarının şiddet görmeleri engellenmelidir.

Barışı ve sosyal adaleti bozan silahlı çatışmalardan kadınlar daha çok etkilenir. Bu durum ile mücadelede altı stratejik hedef belirlenmiştir. Çatışmaların çözümünde kadınların karar alma süreçlerine katılımları desteklenmeli ve yabancı işgali altındaki kadınlar korunmalıdır. Askeri harcamalar azaltılmalı ve silahlanma kontrol altına alınmalıdır. Çatışmalar çözülürken şiddetten uzak çözüm yöntemleri aranmalı ve bu yöntem yaygınlaştırılmalı, çatışma durumlarında insan hakları ihlal edilmemelidir. Barış kültürünü yaymak için kadınların bu sürece katılımı artırılmalıdır. Mülteci, uluslararası korunmaya muhtaç yerinden edilmiş ve ülke içinde yerinden edilmiş kadınların korunması, yardım edilmesi ve eğitim görmeleri sağlanmalıdır. Son olarak sömürgelerde ve özerk olmayan bölgelerde yaşayan kadınlara yardım sağlanmalıdır.

Ekonomik büyüme ve kalkınma için kadınların ekonomik faaliyetlerde daha çok yer alması gerekir. Kadınların ekonomik faaliyetlerde daha çok yer alması için altı stratejik hedef belirlenmiştir. Kadınların ekonomik hakları ve bağımsızlıkları yaygınlaştırılmalıdır. Kaynaklara, istihdama, piyasalara ve ticarete kadınların daha kolay erişimi sağlanmalıdır. Mesleki eğitime, iş piyasalarına, bilgiye ve teknolojiye kadınların daha kolay ulaşmaları sağlanmalıdır. Kadınların ekonomik kapasiteleri arttırılırken, ticari ağları genişletilmelidir. Çalışma yaşamındaki her türlü ayrımcılık önlenmelidir. Hem kadınların hem de erkeklerin iş ile aile yaşamı uyumlaştırılmalıdır.

Yetki ve karar alma süreçlerinde kadınların daha çok yer almaları bir başka öncelikli alandır. Yetkili ve kuvvetli kademelerde ve karar alma süreçlerine kadınların, erkekler kadar katılmaları sağlanması ve liderlik pozisyonlarında daha çok kadının yer almasını içeren iki stratejik hedef belirlenmiştir.

Kadınların ilerlemesinde etkili olacak kurumsal mekanizmalara yönelik üç stratejik hedef belirlenmiştir. Ulusal mekanizmaların kurulması ve hükümet organlarının güçlendirilmesi, her türlü programla ve politikayla cinsiyete dayalı bakış açısı bütünleştirilmesi ve planlama ve değerlendirme süreçlerinde kullanılmak için cinsiyete göre data ve bilgi toplanması ve yayılması üç stratejik hedef içinde yer alır.

Kadınların insan haklarının geliştirilmesi öncelikli alanlar içinde yer alır. Kadınların insan haklarının gelişmesi için üç stratejik hedef belirlenmiştir. Başta CEDAW olmak üzere, insan haklarına yönelik bütün belgeler uygulanmalı ve yaygınlaştırılmalıdır. Yasalarda ve yasaların uygulanmasında her türlü ayrımcılık engellenmeli ve yasal okuryazarlık yaygınlaştırılmalıdır.

Öncelikli alanlardan olan medya için iki stratejik hedef belirlenmiştir. Buna göre özellikle medyada kadınlar daha çok yer almalı, kendilerini ifade etmelidir. Medyada kadın temsili dengeli yer almalı ve toplumsal cinsiyetten arındırılmış kadın temsili yaygınlaştırılmalıdır.

Öncelikli alanlardan olan çevre için üç stratejik hedef belirlenmiştir. Çevre ile ilgili konularda karar alınırken kadın katılımının artırılması, kalkınma politikaları ve programlarına cinsiyete dayalı yaklaşımın entegre edilmesi ve kurulacak ulusal, bölgesel ve uluslararası mekanizmalarla kalkınmaya ve çevreye yönelik politikaların kadınlar üzerindeki etkileri değerlendirilmesi, belirlenen stratejik hedeflerdendir.

Son öncelikli alan kız çocuklarına yöneliktir. Kız çocuklarına yönelik eğitim ve öğrenim, sağlık ve beslenme kaynaklarına erişim dâhil olmak üzere her alanda her türlü ayrımcılığın, olumsuz kültürel tutum ve uygulamaların, çocuk işçilerin ekonomik istismarının, şiddetin önlenmesi, kız çocuklarının haklarının korunması ve bu konuda bilinçlerinin ve sosyal, ekonomik ve politik yaşama ilişkin katılımın artırılması, kız çocuklarının statülerinin iyileştirilmesinde ailenin rolünün güçlendirilmesi kız çocukları için belirlenen dokuz stratejik hedeftedir.

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nda yer alan taahhütlerin denetimi ve kadının statüsündeki gelişmeleri gözlemlemek adına BM, IV. Dünya Kadın Konferansı'ndan itibaren beşer yıllık dönemlerde toplantılar yapmayı planlamıştır. Bu toplantıların ilki 5-9 Haziran 2000 tarihinde New York'da gerçekleştirildi. İkinci beş yıllık izleme 28 Şubat-11 Mart 2005 tarihleri arasında New York'ta ve son beş yıllık izleme toplantısı 1-12 Mart 2010 tarihleri arasında yine New York'ta gerçekleştirilmiştir.

3.2 Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması

Sosyal adaleti sağlayarak toplumsal barışı güvence altına almayı hedefleyen UÇÖ, birçok belge ile hem ayrımcılıkla mücadele etmeye hem de analık hakkını korumaya çalışır.

UÇÖ'nün ayrımcılık ile mücadelesi ve analık hakkını korunması UÇÖ Anlaşması ile başlamıştır ve günümüzde kabul edilen UÇÖ belgeleri ile devam etmektedir.

3.2.1 Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nda ve Filadelfiya Bildirgesi'nde Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması

1946 yılında Filadelfiya Bildirgesi'nin eklendiği UÇÖ Anayasası, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması ile eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması ile başlar. UÇÖ'nün kuruluş anlaşması olan Versay Barış Anlaşması'ndan itibaren, ufak değişikliklerle cinsiyet ayrımı gözetmeksizin, eşit değerde işe eşit ücret verilmesi, ilkesi çalışma yaşamının temel ilkelerinden biri olmuştur (Gülmez, 2008: 66).

UÇÖ'nün hedef ve amaçlarının yer aldığı Filadelfiya Bildirgesi'nde ırk, inanç ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin, herkes yaşamlarını özgür ve onurlu bir şekilde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürme hakkına sahiptir (UÇÖ, 1944). Bildirgenin ilerleyen bölümlerinde çocukların ve annelerin korunması, herkese eğitim ve meslek alanlarında eşit şansların sağlanması konuları yer alır.

3.2.2 Temel Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri’nde Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması

UÇÖ Temel Sözleşmeleri’nden 100 No’lu Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme ile 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklar.

3.2.2.1 100 No’lu Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme

100 No’lu Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme 1951 yılında UÇÖ tarafından kabul edilmiş, 1966 yılında Türkiye tarafından onaylanmıştır²². Sözleşmeyi tamamlayıcı nitelikte 90 No’lu Eşit Ücret Tavsiye 1951 yılında kabul edilmiştir.

Sözleşmenin ilk maddesinde eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği deyiminin cinsiyete dayalı bir ayrım yapılmaksızın tespit edilen ücreti ifade ettiği yer alır.

Sözleşmenin 2. maddesinde, eşit değerde iş için eşit ücret prensibinin iç hukuka aktarılması gerektiği, uygulamanın yaygınlaşması için teşvik mekanizmalarının devreye sokulması gerektiği ve bütün işçilere uygulanması gerektiği yer alır.

Sözleşmenin 3. maddesine göre, işlerin objektif bir şekilde değerlendirilmesi teşvik edilmelidir. Objektif bir şekilde yapılan değerlendirmeler sonucunda ortaya çıkan farklara, cinsiyet farklılığı gözetilmeksizin tekabül eden, ücret düzeylerindeki farklar eşit değerde iş için eşit ücret ilkesine aykırı kabul edilemez. Sözleşmenin 4.

²² 100 No’lu Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme’si 1966 yılında Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. [(RG S: 12484, T: 22.12.1966) (<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12484.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12484.pdf>)].

maddesine göre, Sözleşme hükümlerinin uygulanması, işçi ve işveren arasındaki sosyal diyalog ile olmalıdır.

3.2.2.2 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasaklandığı bir diğer temel sözleşme 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi’dir. Sözleşme, UÇÖ tarafından 1958 yılında kabul edilmiş, Türkiye tarafından ise 100 No’lu Sözleşme ile aynı yılda yani 1966 yılında onaylanmıştır²³. Sözleşmenin tamamlayıcısı 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Tavsiye 1958 yılında kabul edilmiştir.

Sözleşmenin ilk maddesinde UÇÖ, *ayırım* ifadesinin tanımını yapar. Buna göre,

ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal köken bakımından, yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte, ilgili diğer makamlara danışarak tespit edeceği meslek veya iş edinmede, muamele eşitliğini yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı

ifade eder. UÇÖ’nün ayrımcılık tanımına, işin niteliği gereği yapılan herhangi bir ayrılık gözetme, bu sözleşmenin kapsamında değerlendirilmez. Sözleşmenin 2. maddesi ile iş ve meslek edinmede, sahip olunan iş ve meslekte fırsat eşitliğinin sağlanmasında her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak için Sözleşmenin iç hukuka aktarılması, ayrımcılığı ortadan kaldıracı ulusal politikaların tespiti, taraf ülkeler tarafından taahhüt edilir. Sözleşmenin 3. maddesi ise taahhüt edilen ulusal politika geliştirmede uyulması gereken ilkeleri içerir. Buna göre, ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik politikaların kabulü ve uygulanmasının teşviki için işçi ve işveren tarafının işbirliği içinde çalışmasına özen gösterilmeli, ayrımcılığı doğuracak kanuni hükümler kaldırılmalı, ayrımcılığı ortadan kaldıracak politikaları istihdam konusunda, mesleğe yö-

²³ 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi 1967 yılında Resmi Gazete’de yayınlanmıştır [(RG. S: 12602; T: 22.05.1967) (<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12602.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12602.pdf>)].

neltme, mesleki eğitim, iş ve işçi bulma hizmetleri dâhil, ulusal bir makamın doğrudan kontrolü altında takip edilmelidir.

Sözleşmenin 4. maddesine göre, ulusal güvenlikle ilgili faaliyetlerden dolayı zanlı bulunan ya da bu faaliyetlere girişenlere yönelik yapılanların ayırım sayılmayacağı, 5. maddede ise sosyal taraflarla yapılan görüşmeler sonucunda cinsiyet, yaş, sakatlık, aile sorumlulukları veya sosyal ve kültürel durumları nedeniyle özel muamele gösterilmesi gerekenlere yapılanlar ayrımcılık kapsamında değerlendirilmeyeceği yer alır.

3.2.3 Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ile İzlenmesi Bildirgesi ve Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi'nde Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması

Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ile İzlenmesi Bildirgesi, Temel UÇÖ Sözleşmelerinin düzenlediği alanları kapsar ve bu alanlarda yer alan hakların değişmez niteliğinin yeniden hatırlanmasını hedefler (UÇÖ, 1998). Buna göre Bildirge, zorla veya zorunlu çalışma, örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğü, çalışma yaşamında iş, meslek ve ücret konularında ayrımcılık yasağı ve çocuk işçiliğine yönelik hakları içerir. Bildirgeye göre, üye ülkeler Temel UÇÖ Sözleşmelerini onaylamamış olsalar bile, Temel UÇÖ Sözleşmelerinde yer alan haklara saygı göstermek, hakları geliştirmek ve gerçekleştirmekle yükümlüdür. UÇÖ, temel sözleşmelerin onaylanması için her türlü işbirliğine açık olduğunu ifade eder.

UÇÖ'nün nadir yayınladığı bir diğer bildirge, 2008 yılında yayınlanan Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet UÇÖ Bildirgesi'dir. Sosyal adaletin sağlanma-

sında, adil bir küreselleşme ile uygun işin eşgüdümlü birlikteliğini hedefleyen Bildirgede dört stratejik amaç yer alır. Bunlar sürdürülebilir ekonomik ve kurumsal bir çevre için istihdam yaratma, sosyal güvence ve iş güvencesi gibi sosyal koruma mekanizmalarını geliştirme, sosyal sorunların çözümünde sosyal diyalogu ve üçlü yapıyı destekleme ve çalışma yaşamının temel hak ve özgürlüklerini tanımadır.

3.2.4 Diğer UÇÖ Sözleşmelerinde Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması

Dünya barışı için sosyal adaletin sağlanması gerektiği fikri ile kurulan UÇÖ, kurulduğu zamandan itibaren çalışma yaşamı ile ilgili önemli belgeler kabul etmiştir. Çalışmamızın konusu itibarıyla analığın korunması, aile ve çalışma yaşamı, çalışma koşulları ile ilgili UÇÖ Sözleşmeleri ele alınacak.

3.2.4.1 Her Nevi Maden Ocaklarında Yer altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 No’lu Sözleşme

1935 yılında UÇÖ Genel Kurulu’nda her türlü maden ocağında, yer altında kadınların çalıştırılmasına ilişkin 45 No’lu Sözleşme²⁴ kabul edilmiştir. Sözleşme, Türkiye tarafından onaylanan ilk UÇÖ Sözleşmesidir.

Sözleşme, maden ocağının tanımlanması ile başlar. Sözleşmenin ilk maddesine göre, kamu ya da özel işletmeler eli ile yeraltında bulunan madenlerin çıkarılmasını amaç edinen her türlü teşebbüs maden ocağıdır.

Sözleşmenin 2. maddesi, açık bir şekilde kadınların yaşı ne olursa olsun maden ocaklarında yer altı işlerinde çalıştırılmayacağına yer verir. Sözleşmenin 3.

²⁴ 45 No’lu Her Nevi Maden Ocaklarında Yer altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme, Türkiye tarafından 21 Nisan 1938 tarihinde kabul edilmiş ve hala yürürlüktedir [(RG. S: 3638; T: 23.06.1937), (<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3638.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3638.pdf>)]. Sözleşme, 98 ülke tarafından imzalanmış, ancak zamanla 28 ülke Sözleşmeden çekilmiştir. Sözleşme günümüzde 70 ülkede yürürlüktedir.

maddesinde, Sözleşmenin istisnaları yer alır. Buna göre, idari görevleri yerine getiren bedenen çalışmayanlar, sağlık ve sosyal hizmetlerde çalışanlar, mesleki bilgileri tamamlamak amacıyla ve bir maden ocağında yer altı işlerinde staj görmelerine izin verilenler ile bedenen çalışma amacında olmayan bir sanatın yapılması için bir maden ocağının yer altı kısımlarına tesadüfî olarak inmesine lüzum görünenler bu alanda istihdam edilebilir.

3.2.4.2 Gece Çalışması (Kadın) Hakkında 89 No’lu ve Gece Çalışması Hakkında

171 No’lu Sözleşme ve Gece Çalışması Hakkında 89 No’lu Tavsiye

1948 yılında UÇÖ tarafından 89 No’lu Gece Çalışması (Kadın) Sözleşmesi kabul edilmiştir.²⁵ Sözleşmenin ilk maddesi, Sözleşmede bahsi geçen endüstri işlerinin tanımını yaparken 2. madde gece çalışmasının süresini düzenler. Buna göre, gece saat 22.00 - 07.00 dönemi kapsayacak şekilde arka arkaya on bir saat süren dönem gecedir (md. 2). Sözleşmenin 3. maddesi yaş farkı gözetilmeksizin tüm kadınların özel ya da kamu endüstrilerinde gece çalışmasını yasaklar (md. 3).

26 Haziran 1990 tarihinde, 89 No’lu Sözleşme’ye yönelik 89 No’lu Protokol kabul edilmiştir. Protokol ile 89 No’lu Sözleşme’nin şartlarında esneklik sağlanması hedeflenmiştir. Protokolün getirdiği en önemli yenilik, kadın çalışanlara fırsat ve muamele eşitliğine ilişkindir (md. 1/c (ii)).

1990 yılında 178 No’lu Tavsiye ile beraber 171 No’lu Gece Çalışması Hakkında Sözleşme kabul edilmiş ve 4 Ocak 1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir.²⁶ Sözleşme, gece çalışması konusunda herhangi bir cinsiyet ayrımcılığı yapmaz. Sözleş-

²⁵ Sözleşme 67 ülke tarafından imzalanmıştır. Ancak imzalayan 23 ülke Sözleşmeden geri çekilmiştir. Günümüz itibariyle içinde Türkiye’nin bulunmadığı 44 ülkede Sözleşme yürürlüktedir.

²⁶ Sözleşme 12 ülke tarafından imzalanmıştır. Sözleşme en son 12 Şubat 2014 tarihinde Slovenya tarafından imzalanmıştır. Ancak Slovenya’da yürürlüğe giriş tarihi 12 Şubat 2015’tir. Bu nedenle Sözleşme 11 ülkede yürürlüktedir.

menin ilk maddesi gece süresinde değişiklik yapmıştır. Buna göre, gece saat 24.00 - 05.00 dönemi kapsayacak şekilde arka arkaya yedi saat süren dönem gecedir (md. 1/a).

Sözleşmenin 3. maddesi, gece çalışanların sağlıklarını koruma, gece çalışanların aileleri ve sosyal sorumluluklarının karşılanmasına yardım etme, mesleki ilerleme fırsatlarının sağlanması, bütün çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması ve analığın korunması konularında özel önlemler alınmasını içerir (md. 3).

Sözleşmenin 7. maddesi analığın korunmasına ilişkindir. Buna göre, doğum öncesi ve sonrasında en az sekiz hafta doğumdan önceye denk gelecek biçimde, en az on altı haftalık sürede gece çalışmasına alternatif bir iş ayarlanmalıdır (md. 7/a).

3.2.4.3 Analığın Korunmasına İlişkin 3 No’lu Sözleşme, Analığın Korunmasına İlişkin Yeniden Gözden Geçirilmiş 103 No’lu Sözleşme ve Analığın Korunmasına İlişkin 183 No’lu Sözleşme

UÇÖ’nün kuruluşu ile uluslararası alanda düzenlenen ilk konulardan biri olan analığın korunması ile ilgili bir dizi Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları bulunur. Analığın Korunmasına İlişkin 3 No’lu Sözleşme²⁷, 1919 yılında kabul edilmiştir. 1952 yılında kabul edilen Analığın Korunmasına İlişkin Yeniden Gözden Geçirilmiş 103 No’lu Sözleşme²⁸ 3 No’lu Sözleşmenin, 2000 yılında kabul edilen 183 No’lu Söz-

²⁷ Sözleşme, 34 ülke tarafından kabul edilmiş, 8 ülke de Sözleşmeden geri çekilmiştir. Türkiye Sözleşmeyi imzalamamıştır (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO).

²⁸ Sözleşme, 41 ülke tarafından kabul edilmiş, 17 ülke de Sözleşmeden geri çekilmiştir. Türkiye Sözleşmeyi imzalamamıştır (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312248:NO).

leşme²⁹ ise 103 No'lu Sözleşmenin revize edilmiş halidir. Analığın korunmasına yönelik sözleşmeleri tamamlayıcı mahiyette 1921 yılında 12 No'lu, 1952 yılında 95 No'lu ve 2000 yılında 191 No'lu Analığın Korunmasına İlişkin Tavsiye Kararları mevcuttur.

1919 yılında kabul edilen 3 No'lu Sözleşmenin ilk maddesine göre, Sözleşmenin kapsamında sadece maden sanayinde istihdam edilen kadınlar yer alır, 103 No'lu Sözleşmede ise, endüstriyel ya da endüstriyel olmayan işletmelerde, tarımsal işlerde ve ücretli çalışılan ev hizmetlerinde istihdam edilen kadınlar da yer alır (md. 1). 2000 yılında kabul edilen 183 No'lu Sözleşmede ise, atipik şekilde istihdam edilen kadınlarda dâhil olmak üzere çalışma yaşamındaki bütün kadınlar Sözleşme kapsamındadır (md. 2).

Sözleşmeler ile revize edilen başka bir konu da kadın tanımıdır. 3 No'lu Sözleşmeye göre kadın; yaşına, tabiiyetine ve medeni haline bakılmaksızın kadın türünden herkesi (md. 2), 103 No'lu Sözleşmeye göre kadın; yaşına, tabiiyetine, medeni haline, ırkına ve inancına bakılmaksızın kadın türünden herkesi (md. 2), 183 No'lu Sözleşmeye göre ise, hiçbir ayırım gözetilmeksizin kadın türünden olan herkes kadındır (md. 1).

3 No'lu Sözleşmenin 3. maddesine göre, doğum izni on iki haftadır. İznin kullanılabilmesi için, doğuma altı hafta kaldığı doktor raporu ile ispatlamalıdır. Doğumu izleyen altı hafta boyunca, kadınların çalışmaması gerekir (md. 3).

103 No'lu Sözleşmede ise, tahmini doğum tarihinin yer aldığı doktor raporu ile çalışan kadınlar doğum izni hakkını kazanırlar. Doğum izni en az on iki hafta olmalı ve

²⁹ Sözleşme, 28 ülke tarafından kabul edilmiştir. Türkiye Sözleşmeyi imzalamamıştır (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO).

doğum sonrası zorunlu izni de içermelidir. Doğum sonrası zorunlu izin, ulusal yasalarla düzenlenmeli ancak altı haftadan daha az olmamalıdır. Doktor raporu ile ispat ile beraber gebelikten kaynaklanan bir hastalık durumunda, ulusal düzenlemeler ile doğumdan önceki izinlere ek izinler verilebilir, doktor raporu ile gebelik kaynaklı hastalığın varlığı üzerine doğumdan sonraki izin uzatılabilir (md. 3).

Doğum izninin alt sınırı 183 No'lu Sözleşmede on dört hafta olarak belirlenmiştir. Altı haftalık zorunlu izni kapsayan doğum sonrası izin, annenin ve çocuğun sağlığının korunması için ulusal mevzuatla değiştirilebilir. Ayrıca doğum sonrası iznin zorunlu bölümlerinde azalma yapılmaksızın, doğum öncesi izin, tahmin edilen doğum zamanı ile gerçekleşen doğum arasındaki süre kadar uzatılabilir (md. 4). 183 No'lu Sözleşmenin 5. maddesinde doğumdan ya da gebelik kaynaklı hastalıklarda, komplikasyonlarda ya da komplikasyon riskinde, tıbbi belge ile, doğum izni öncesinde ya da sonrasında hastalık ve komplikasyon izni verilebilir (md. 5).

103 No'lu Sözleşmeye göre, gebelik, doğum ve lohusalık dönemlerinde kendileri ve bebeklerine uygun yaşam standartları sağlayacak, kamu ya da özel hastaneden sağlanacak, tercih ettikleri sağlık ekibi eliyle sağlık yardımı ve nakit ödemelere hak kazanırlar. Bu yardımların düzenlenmesi devletlerin ulusal mevzuatına bırakılmıştır. Zorunlu sosyal sigorta tarafından sağlanan ödemeler, izin öncesi gelire göre belirlenir ve yapılacak ödemeler, kadınların ücretlerinin üçte ikisinden az olamaz. Ayrıca bu Sözleşmeye göre işverenlerin, bireysel olarak, kadınlara yapılan yardımların maliyetini üstlenme sorumluluğu yoktur (md. 4).

Sağlık yardımları ve ödemeler, 183 No'lu Sözleşmede yardımlar başlığı altında ve 6. maddede yer alır. Buna göre doğuma bağlı izin döneminde nakdi yardımlar yapılır.

Ulusal mevzuatla düzenlenecek nakdi yardımlar, kadının kendisinin ve çocuğunun uygun sağlık koşulları ve yaşam standartları düzeyinde olmalıdır.

183 No'lu Sözleşme ile işverenin, doğuma bağlı izinlerde, kadınlara ödenen maddi menfaatlerin doğrudan maliyetlerinde bireysel sorumsuzluk haline istisna getirilmiştir. Sözleşmeye taraf devletlerde, UÇÖ Sözleşmesinin kabul tarihinden önce kabul edilen ve işveren sorumluluğuna yönelik bir düzenleme olması ya da hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinin, işveren sorumluluğu konusunda ulusal düzeyde anlaşmaları istisnayı oluşturur (md. 6).

103 No'lu Sözleşmenin 5. maddesi süt izni ile ilgilidir. Buna göre, süt izni süresi ulusal yasalar ile güvence altına alınmalı ve işe ara verilen bu süreler çalışılmış sayılır (md. 5). 183 No'lu Sözleşmeye göre ise süt izni için günde bir ya da birden fazla ara verilmeli ya da günlük çalışma saatleri emzirme sebebiyle kısaltılmalıdır (md. 10).

103 No'lu Sözleşmenin 6. maddesi, doğuma bağlı izinlerin kullanması nedeniyle, kadın çalışanların sözleşmelerinin feshedilemeyeceğine yer vermiştir. 183 No'lu Sözleşmede, kadınların doğum ve doğuma bağlı izinleri kullandıkları için sözleşmelerinin feshedilemeyeceği hükmüne, doğum sonrası işe başlayanların aynı pozisyonda ve ya da aynı ücreti alacağı başka bir pozisyonda işe başlatılmaları gerektiği eklenmiştir (md. 8).

183 No'lu Sözleşmenin 9. maddesi analık halini kadınlar için bir hak olarak düşünmüştür. Buna göre, devletler analık halinin, istihdamda ayrımcılık kaynaklarından olmaması için gerekli bütün önlemleri almalıdır. İşe almada gebelik testinin ya da sertifikasının istenmesi bu önlemlere dâhildir. Söz konusu işi hamile ya da emzi-

ren kadınların yapması ulusal mevzuat ile yasak olması veya söz konusu işin kadınların ve çocukların sağlığını tehdit etmesi istisnalardır (md. 9).

3.2.4.4 Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında 123 No'lu Tavsiye, 156 No'lu Sözleşme ve 165 No'lu Tavsiye

Birçok toplumda erkekler evi geçindiren rolüne sahip iken, kadınlar aile sorumluluklarını yüklenen rolüne sahiptir. Bu patriarkal yaklaşım, gelişmiş ya da gelişmemiş nerdeyse bütün ekonomiler için geçerlidir. Kadınlara özgü görülen aile sorumluluklarının eşler arasında paylaşımının gerekliliği UÇÖ'nün dikkatini çekmiş ve sorumluluğu paylaşdırmak için ilk adımı 1965 yılında, Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında 123 No'lu Tavsiye ile atmıştır. 1965 yılında başlayan bu çaba, 1981 yılında 156 No'lu Sözleşme³⁰ ve yine aynı yılda kabul edilen 165 No'lu Tasiye Kararı ile devam etmiştir.

1965 yılında kabul edilen Tavsiye, ülkelerin ulusal mevzuatlarını, çalışan kadınların aile sorumluluklarını göz önünde bulundurarak ve Ayrımcılık Sözleşmesi ve diğer UÇÖ belgelerini de göz önünde bulundurarak, düzenlemelerini tavsiye eder (md. 1). Tavsiyenin 2. bölümünde, aile sorumluluğunun sadece kadınların görevi olarak görülmesi ve bu sorumluluğun eşler arasında eşit paylaşımı için kamunun bilgilendirilmesi ve eğitim ihtiyacı yer alır. 3. bölüm çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasının, kadınların iş ve aile yaşamları arasında denge kurmalarında son derece etkili olacağı ve bu nedenle gerekli çalışmaların yapılması gerektiğini içerir. 4.

³⁰ Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında 156 No'lu Sözleşme, 43 ülke tarafından imzalanmıştır. Türkiye Sözleşmeyi imzalamamıştır.

bölüm kadınların istihdama katılımı ve aile sorumlulukları nedeniyle istihdamdan ayrılanların yeniden istihdama katılımlarını düzenler.

1965 yılında kabul edilen Tavsiyenin ardından, 1981 yılında kabul edilen Sözleşme ve Tavsiye ile değişen koşullara uyum sağlanmaya çalışılmıştır.

Sözleşmenin giriş bölümünde, 1981 yılından önce UÇÖ tarafından kabul edilen ve ayrımcılık karşıtı ve kadınlara yönelik belgelerin dikkate alındığı yer alır. Ayrıca yine giriş bölümünde, 1958 yılında kabul edilen Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nin, aile sorumlulukları temelinde yapılan ayrımcılığı kapsamadığı ve bu Sözleşmenin yarattığı boşluğu doldurmayı hedeflediği de yer alır.

156 No'lu Sözleşme, bakıma muhtaç çocukları ya da bakıma muhtaç aile bireyleri olan ve bu sorumluluk nedeniyle ekonomik yaşama katılımı kısıtlanan kadın ve erkekleri kapsar (md. 1).

Sözleşme, uygulama alanı açısından herhangi bir sınırlama getirmemekle beraber bütün ekonomik faaliyet alanlarındaki bütün çalışanları kapsar (md. 2). Kadın ve erkek çalışanlar arasında fırsat ve muamele eşitliğinin sağlanması amacıyla her üye, iş ve aile yaşamı arasında çatışma yaratmaksızın, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, çalışan ya da çalışma isteğinde ve aile sorumluluğu olan çalışanlara yönelik ulusal mevzuat ve politikalar belirlemelidir (md 3).

Kadın ve erkek çalışanlar arasında fırsat ve muamele eşitliğinin sağlanması amacıyla, aile sorumluluğu olan çalışanların, çalışacağı işi serbestçe seçme hakkı ve bu çalışanların sosyal güvenliğe, çalışma koşullarına ve şartlarına ilişkin gereksinimleri dikkate alınarak, ulusal koşullar ve olasılıklar ile uyumlu olan bütün önlemler alınmalıdır (md. 4).

Ulusal koşullar ve olasılıklar ile uyumlu olan bütün önlemlerde, toplum planlaması içinde aile sorumluluğu olan çalışanların ihtiyaçları dikkate alınmalı ve çocuk bakımı ve aile hizmetleri gibi kamu ya da özel toplumsal hizmetler geliştirilmeli ve desteklenmelidir (md. 5).

Her ülkedeki yetkili makamlar ve kurumlar, ülkenin kendi koşulları göz önüne alınarak, kadın ve erkek çalışanların fırsat ve muamele eşitliğine ilişkin ilkeler ile çalışanların aile sorumlulukları konusunda toplumu bilinçlendirmeye ve eğitmeye yönelik bütün önlemleri almalıdır (md. 6). Aile sorumlulukları nedeniyle işgücüne katılmada geç kalan, yeniden katılmak isteyen çalışanlara, mesleki eğitim ve rehberlik alanındaki önlemler dâhil ulusal koşullar ve olasılıklar ile uyumlu olan bütün önlemler alınmalıdır (md. 7). Ayrıca aile sorumlulukları gibi sebepler, sözleşmelerin feshi için geçerli bir sebep değildir (md. 8).

156 No'lu Sözleşmeyi tamamlamak amacıyla, aynı yılda kabul edilen 165 No'lu Tavsiye ile üyelerin sorumlulukları detaylandırılmıştır.

3.2.4.5 Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 No'lu Sözleşme

Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 No'lu Sözleşme³¹, 2 Haziran 1982 yılında UÇÖ tarafından kabul edilmiştir. Aynı yıl, Sözleşmeyi tamamlayıcı nitelikte 166 No'lu Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Tavsiye kabul edilmiştir. Bütün ekonomik faaliyet alanları ve bu

³¹ Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 No'lu Sözleşme, 36 ülke tarafından kabul edilmiştir ve kabul eden ülkelerden bir tanesi Sözleşmeden geri çekilmiştir. Türkiye, Sözleşmeyi kabul etmiş ve 9 Haziran 1994 tarihli kanunla onaylanmıştır [(<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/21964.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/21964.pdf>)(RG. S: 21964; T: 18.06.1994)].

alanlarda hizmet sözleşmesi ile çalışan herkesi kapsayan Sözleşme (md. 2) ile amaçlanan çalışanların iş güvencesinin sağlanmasıdır.

Sözleşmenin 4. maddesine göre, geçerli bir sebep sunulmadıkça hizmet sözleşmesi işveren tarafından feshedilemez. Geçerli sebepler işçinin kapasitesi, işin yürütümüne ve işyeri gereklerine dayalı olmalıdır (md. 4).

Sözleşmede ayrıca geçerli neden sayılmayacak hususlar yer alır. Geçerli neden sayılmayan hususlar arasında, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken ile doğum izni sırasında işe gelmeme yer alır (md. 5).

3.2.4.6 Kısmi Süreli Çalışma Hakkında 175 No’lu Sözleşme ve Kısmi Süreli

Çalışma Hakkında 182 No’lu Tavsiye Kararı

175 No’lu Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Sözleşme³², 24 Haziran 1994 tarihinde kabul edilmiş ve 28 Şubat 1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, bir ihtiyaç sonucunda doğmuştur. Küreselleşmenin etkisi ile ortaya çıkan esnek çalışma biçimlerinden kısmi süreli çalışma, yine küreselleşme etkisi ile ortaya çıkan işgücü piyasasının kuralılaşlaştırılmasından önemli ölçüde etkilenmiştir. Kısmi süreli çalışanların mağduriyeti, uluslararası işgücü standartlarını düzenleyen UÇÖ’nün de dikkatini çekmiştir. Böylece 1994 yılında Sözleşme ve 182 No’lu Tavsiye Kararı kabul edilmiştir.

Sözleşmenin başlangıç bölümünde, 175 No’lu Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Sözleşme’nin oluşturulma nedeni yer alır. Buna göre, kısmi süreli çalışmanın ekonomik öneminin artmasını ve ek istihdam fırsatları arasında önemli bir yere sahip olması

³² 175 No’lu Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Sözleşme, 14 ülke tarafından onaylanmıştır. Türkiye, Sözleşmeyi onaylamamıştır.

istihdama erişim alanlarında kısmi süreli çalışanlara, çalışma koşullarında ve sosyal güvende güvence sağlama ihtiyacı, kısmi süreli çalışmaya ilişkin istihdam politikası oluşturulmasını gerektirmiştir.

Sözleşmenin 4. maddesi kısmi süreli çalışanlara, örgütlenme, toplu sözleşme hakkı, çalışanları temsil etme hakkı, iş sağlığı ve güvenliği, iş ve meslekte ayrımcılık yasağı alanlarında emsal tam süreli çalışanlarla aynı korumanın sağlanması gerekliliğini (md. 4), 5. madde ise, kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanların ücretleri hesaplanırken ayırım yapılamayacağını (md. 5) düzenler.

Sözleşmenin 7. maddesine göre kısmi süreli çalışanlar, analığın korunması, iş sözleşmesinin feshi, yıllık ücretli izin ve ücretli resmi tatiller ve hastalık durumunda izinler, çalışma süreleri ve ücretleri ile orantılı olarak belirlenerek emsal tam gün çalışanlardan farklı bir düzenlemeye tabi tutulamaz (md. 7).

Sözleşmenin 9. maddesi, kısmi süreli çalışmanın çalışan ve işverenler açısından ihtiyaçları karşıladığı ve erişim kolaylığının sağlanması gerektiği, Sözleşmenin 4. ve 7. maddesinde yer alan güvencelerin sağlanması gerektiği tekrar edilir. Bunlara ek olarak, kısmi süreli istihdamın önündeki engelleri kaldırmaya yönelik gerekli mevzuat düzenlemelerinin yapılması gerektiği, iş ve işçi bulma hizmetlerini kullanarak kısmi süreli çalışma konusunda bilinç geliştirme ve özellikle işsizler, aile sorumluluğu olan çalışanlar, yaşlı çalışanlar, engelli çalışanlar ve eğitime devam eden çalışanlar gibi özel grupların ihtiyaçlarına yönelik istihdam politikalarının geliştirilmesi de dikkate alınmalıdır (md. 9).

3.2.4.7 Evde Çalışma Hakkında 177 No’lu Sözleşme ve Evde Çalışma Hakkında 184 No’lu Tavsiye

1996 yılında kabul edilen ve 22 Nisan 2000’de yürürlüğe giren Evde Çalışma Hakkında 177 No’lu Sözleşme³³ ve 1996 yılında kabul edilen Evde Çalışma Hakkında 184 No’lu Tavsiye, esnek çalışmanın başka bir türü olan evde çalışmanın yaygınlaşması sonucunda oluşturulmuştur.

Sözleşmenin başlangıç bölümünde, çalışma koşullarını düzenleyen birçok Sözleşme ve Tavsiye Kararının evde çalışma için de geçerli olabileceği ifade edilir. Sözleşmenin 3. maddesi, evde çalışanların durumlarının iyileştirilmesi gerektiği ve ülkelerin buna göre ulusal politikalarını düzenlemeleri gerektiğini içerir (md. 3). Evde çalışanlar için oluşturulacak ulusal politikalarda fırsat ve muamele eşitliğinin sağlanması esastır. Muamele eşitliğinin sağlanacağı alanlar, evde çalışanların kendi seçtikleri örgütleri kurma ve katılma hakkı ve bu örgüt aktivitelerine katılma, iş ve meslekte ayrımcılık yasağının korunması, iş sağlığı ve güvenliği alanlarında koruma, eşit değerde işe eşit ücret, yasal sosyal güvenlik koruması, mesleki eğitime erişim, istihdamda asgari yaş, analığın korunmasıdır (md. 4).

184 No’lu Tavsiye Kararının 9. bölümünde, sosyal güvenlik ve analığın korunması detaylandırılır. Buna göre, evde çalışanlar için mevcut sosyal güvenliğin kapsamı genişletilmeli, sosyal güvenlik sistemi evde çalışanları kapsayacak şekilde uyumlaştırılması, evde çalışanlar için özel sistem ya da fon geliştirilmelidir (md. 27).

³³ Evde Çalışma Hakkında 177 No’lu Sözleşme, 10 ülke tarafından onaylanmıştır. Türkiye Sözleşmeyi onaylamamıştır.

3.2.4.8 Ev İşçileri Hakkında 189 No'lu Sözleşme ve Ev İşçileri Hakkında 201 No'lu Tavsiye

189 No'lu Sözleşme³⁴, 2011 yılında kabul edilmiş ve 5 Ekim 2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 2011 yılında Sözleşmeyi tamamlayıcı nitelikte 201 No'lu tavsiye kabul edilmiştir.

Sözleşmenin başlangıç bölümü, ev işçilerinin küresel ekonomideki azımsanamayacak önemine değinir. Buna göre, aile sorumluluğu olan kadın ve erkeklerin ücretli iş fırsatlarının artması, yaşlı nüfusun, çocukların ve engelli bireylerin bakım kapsamalarının genişlemesi, ülkeler içi ve arasındaki gelir transferlerinin gerçekleşmesi sonucunda ev işçilerine ihtiyaç artmıştır. Ayrıca ev işçileri genellikle kadınlardan oluşur ve bu kadınların emekleri görünmez ve değersiz sayılır, iş ve meslek koşulları açısından ayrımcılığa maruz kalırlar.

Sözleşmenin 3. Maddesine göre, ülkeler, ev işçilerinin insan haklarının korunması ve teşvik edilmesine yönelik tedbirleri almalı, ev işçilerinin çalışma hayatının temel ilke haklarına saygı duymalı, teşvik etmeli ve gerçekleştirmelidir. Bu ilkeler ve haklar, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının tanınması, zorla çalışma ya da zorla çalıştırmanın yasaklanması, çocuk işçiliğinin kaldırılması ve iş ve mesleğe ilişkin ayrımcılığın önlenmesidir (md. 3).

Sözleşmenin diğer maddeleri, her türden istismar, taciz ve şiddete karşı etkili korumayı (md. 5), ev işçilerinin adil ve insana yakışır istihdam koşullarına sahip olma hakkını (md. 6), çalışma saatleri, fazla mesailerin telafisi, dinlenme süreleri, ücretli yıllık izin konularında eşitliğin sağlanması (md. 10) konularına yer verir.

³⁴ Ev İşçileri Hakkında 189 No'lu Sözleşme, 13 ülke tarafından onaylanmıştır. 6 ülkede yürürlükte olan Sözleşme, kalan 7 ülke tarafından onaylanmış ancak henüz yürürlüğe girmemiştir. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

Sözleşmenin 11. maddesi, cinsiyete dayalı ayrımcılık gözetilmeksizin ücret uygulamasına yer verir (md. 11).

3.3 Avrupa Konseyi Belgelerinde Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması

İnsan hakları ve temel özgürlükleri korumayı amaç edinen Avrupa Konseyi, temel belgeleri Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklar ve analık hakkını korur.

3.3.1 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması

Asıl adı İnsan Hakları ve Temel Özgürlükleri Koruma Sözleşmesi³⁵ olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, üç bölümden oluşur. Hak ve özgürlüklerin düzenlendiği ilk bölüm 2-18 maddelerini içerir. Sözleşmenin denetimini yapan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Sözleşmenin 2. bölümü ve 19-51 maddelerini kapsar. Çeşitli hükümlerin yer aldığı son bölüm ise 52-59 maddelerinden oluşur. Sözleşme, Avrupa ölçeğinde, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde yer alan bazı hakları ortak güvenceye almayı hedeflemiştir.

Sözleşmenin temel hak ve özgürlüklerinin düzenlediği ilk bölümün 14. maddesi ayrımcılık yasağını düzenler. 14. maddede düzenlenen ayrımcılık yasağının kapsamı, Sözleşmede tanınan hak ve özgürlükler ile sınırlıdır. Dolayısıyla 14. maddenin ayrımcılık yasağı, genel bir ayrımcılık yasağı değildir. 14. maddeye göre, Sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi ve başka bir görüş, ulusal ve sosyal köken, bir ulusal azınlık üyesi olma, servet ve do-

³⁵ <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Reports/Html/177.htm>

ğum gibi nedenler başta olmak üzere herhangi başka bir durumda dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır (md. 14). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin ayrımcılık yasağı tanımı, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin ayrımcılık yasağı tanımını kapsamakla beraber, ek olarak *bir ulusal azınlık üyesi olmayı* da içerir ve böylece ayrımcılık yasağı kapsamını genişletmiş olur. Ayrıca Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin ayrımcılık yasağı tanımında dikkat çeken bir diğer husus da ayrımcılık nedenlerinin sırasının değiştirilmiş olması ve *cinsiyetin* en başa yer almasıdır (Gülmez, 2009:246).

14. maddenin ayrımcılık yasağının, genel bir ayrımcılık yasağı olmaması üzerine 2000 yılında ek 12 Numaralı Protokol³⁶ kabul edilmiştir. Protokol, ayrımcılık yasağı nedenlerine ek olarak *hukuken tanınan bütün haklardan yararlanma* hükmü getirilmiştir.

Sözleşmede, analık hakkının korunmasına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

3.3.2 Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin ekonomik ve sosyal haklara ilişkin boş bıraktığı alan, Avrupa Sosyal Şartı ile doldurulmuştur. Avrupa Sosyal Şartı, 1961 yılında kabul edilmiş, 1988 yılında da gözden geçirilmiştir. Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 2. bölümüne çekinceler koymuştur. 2. maddenin 3.

³⁶ Protokol, 4.11.2000 tarihinde üye ülkelerin imzasına açılmış, 01.04.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 37 ülke tarafından imzalanan Protokol, 18 ülkede yürürlükte. Türkiye tarafından 18.04.2001'de imzalanmış ancak henüz onaylanmamıştır (<http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=177&CM=8&DF=28/04/2014&CL=ENG>).

fikrasına (md. 2/3), 4. maddenin 1. fıkrasına (md. 4/1), 5. ve 6. maddelerin tamamına (md. 5, 6) çekince konmuştur.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 2. Bölümünde otuz bir temel ekonomik ve sosyal hak yer alır. 4. maddenin 3. fıkrası ücretlerde cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağına yöneliktir. Çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduğu bu fıkra da yer alır (md. 4/3).

Sosyal Şartın 8. maddesi, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamayı amaç edinmiştir. Bu madde ile Şartı taraf olan ülkeler çalışan kadınların analığının korunmasını taahhüt ederler.

8. madde, beş fıkradan oluşur. 1. fıkra ücretli doğum iznini düzenler. Buna göre kadınlara, doğumdan önce ve sonra toplam on dört haftalık doğum izni verilmelidir. Doğum izni uygulaması ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlanma yoluyla olmalıdır (md. 8/1).

8. maddenin 2. fıkrası, analığın bir hak olduğunu ve hizmet akdi feshi için geçerli ya da haklı neden oluşturmadığını ifade eder. Buna göre Şarta taraf ülkeler, *işveren, bir kadının işverenine hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildirginde bulunmasını yasadışı saymalıdır* (md. 8/2). Ancak bu fıkra, mutlak bir yasak olarak yorumlanamaz ve istisnaları vardır. Bu istisnalar, bir kadın çalışanın, istihdam ilişkisinin sona erdirilmesini haklı kılan görevini kötüye kullanmadan suçlu olması, ilgili işletmenin çalışmayı durdurması ve iş akdinde öngörülmuş bulunan sürenin dolmasıdır (Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Eki, md. 8/2).

3. fıkra emzirme için yeterli süt izni verilmesi gerektiğini (md. 8/3), 4. fıkra hamile, lohusa ve emzikli kadınların gece çalışmalarının düzenlenmesi gerektiğini (md. 8/4) ifade eder. 5. fıkra ise hamile, lohusa ve emzikli kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun önlemleri ülkelerin almalarını vurgular (md. 8/5).

Şartın 10. maddesi mesleki eğitim hakkına yöneliktir. 10. maddenin 2. fıkrası, cıraklık sisteminde cinsiyetler arası eşitliğe dikkat çeker (md. 10/2).

Çocukların ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkının düzenlendiği 17. maddenin 1. fıkrasının (a) bendinde, çocukların ve gençlerin, ebeveynlerinin hak ve ödevleri göz önünde tutularak, gereksinim duydukları bakım, yardım, öğretim ve eğitim olanaklarına sahip olmalarını özellikle bu amaç için uygun ve yeterli kurum ile hizmetlerin kurulması ve sürdürülmesini sağlamak, ülke taahhütleri içinde yer alır (md. 17/1(a)).

20. madde istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkına ilişkindir. Taraf olan ülkeler, bu hakkı tanımayı ve bunun uygulanmasını sağlamayı ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı taahhüt ederler. Aynı maddede bu hakkın uygulanacağı alanlar yer alır. Bu alanlar, işe giriş ile işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme, mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyon, istihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma koşulları ve yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerlemedir (md. 20). İşsizlik yardımı, yaşlılık yardımı ve dul ve yetimlere yapılan yardımlar ile ilgili diğer hükümlerde olduğu gibi sosyal güvenliğe ilişkin konuları, bu maddenin

dışında tutulmuştur. Gebelik, lohusalık ve doğum sonrası dönem ile ilgili olarak kadının korunmasına ilişkin hükümler, bu maddede belirtildiği biçimde ayrımcılık sayılmaz. Bu madde, fiili eşitsizliklerin giderilmesini amaçlayan özel önlemlerin alınmasını engellemez. Nitelikleri ya da yerine getirilme koşulları nedeniyle yalnızca belli bir cinsiyetten olan kişilere ayrılabilir mesleki etkinlikler bu Maddenin ya da bu Maddenin bazı hükümlerinin kapsamı dışında tutulabilir. Bu hüküm Tarafların, yasalar ya da düzenleyici işlemlerle, nitelikleri ya da yerine getirilme koşulları nedeniyle belli bir cinsiyetten olanlara özgülenebilecek bir meslekler listesi oluşturmaları gerektiği biçiminde yorumlanamaz (Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Eki, md. 20).

27. madde, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlara fırsat ve muamele eşitliği hakkının etkin bir biçimde sağlanmasına yöneliktir. Madde, üç fıkra-dan oluşur. İlk fıkra ülkelerin önlem almayı taahhüt ettikleri alanlara ilişkindir. Bu alanlar, mesleki yönlendirme ve eğitim konularında alınacak önlemler de dâhil olmak üzere, ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesi ve istihdam edilmeye devam edilmesinin yanı sıra, bu sorumluluklar nedeniyle işten ayrılanların yeniden istihdam edilmesi, çalışma koşulları ve sosyal güvenliğe ilişkin gereksinimlerinin dikkate alınması, özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel hizmetleri geliştirmek ya da teşvik etmektir (md. 27/1).

2. fıkra, doğum izni sonrasında kullanılacak ve çocuk bakımı için gerekli olan aile izninin sağlanmasıdır. Aile izni uygulaması, her bir ebeveyne tanınacağı için ebeveyn izni niteliğindedir. Bu maddede aile izni uygulamasının süresinin ve koşullarının, ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirleneceği

ifade edilir (md. 27/2). Babaya verilen ve devredilemez olan ebeveyn izni uygulaması olmadığı sürece, ebeveyn izni, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada etkin bir uygulama olmayacaktır.

Son fıkra, aile sorumluluklarının hizmet sözleşmesinin feshi için geçerli ya da haklı bir neden oluşturmayacağını içerir (md. 27/3).

Bu maddenin, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlara, bu sorumlulukları ekonomiye ilişkin faaliyetlere hazırlanmalarını, katılmalarını veya bu faaliyetlerde ilerlemelerini engellediği durumlarda, onlara bağımlı olan çocukları ve onların bakım ve desteğine muhtaç yakın aile fertleri açısından uygulandığı anlaşılır. "Bakmakla yükümlü oldukları çocukları" ve "onların bakımına ve desteğine muhtaç olan yakın aile fertleri" terimleri, ilgili Tarafın ulusal mevzuatının böyle tanımladığı kişiler anlamına gelir (Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Eki, md. 27).

Şartın 5. bölümünde yer alan E maddesi, Şartta yer alan haklardan yararlanmada ayrımcılık yasağını düzenler. Buna göre, Şartta yer alan haklardan yararlanma ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler gibi nedenlere dayanan hiç bir ayrımcılığa tâbi olmaksızın sağlanacaktır (md. E). Nesnel ve makul bir gerekçe dayanan farklı uygulamalar ayrımcılık sayılmayacaktır (Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Eki, md. E).

3.4 Avrupa Birliği Belgelerinde Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı ve analık hakkının korunması, AB'nin mevzuatında yer alan en eski düzenleme alanlarındanr. Birliğin birincil mevzuatında detaylandırılmadan yer alan çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı ve analık hakkının korunması, ikincil mevzuat aracılığıyla detaylandırılmış ve Birlik üyesi ülkelerin iç hukuklarına yansımıştır.

3.4.1 Avrupa Birliği Birincil Mevzuatında Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması

Avrupa Birliği, bugünkü statüsüne kavuşurken bir dizi değişim yaşamıştır. 1957 yılında AET, Roma Antlaşması ile kurulmuştur. Bu Antlaşma aynı zamanda AET'yi Kuran Antlaşma olarak da bilinir.

1 Kasım 1993 tarihinde kabul edilen AB Anlaşmasıyla AET'yi Kuran Antlaşma'nın adı Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma olarak değişmiştir. 1 Aralık 2009 tarihinde yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması ile de Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma'nın adı Avrupa Birliği'nin İşleyişı Hakkında Antlaşma olarak değişmiştir.

Roma Antlaşması, ekonomik niteliği ağır basan bir Antlaşmadır. Antlaşmanın 7. ve 48. maddesinde eşitlik yer alır. Ancak bu maddelerde mevzu edilen eşitlik, uyrukluks esasına dayalı eşitliktir. Diğer yandan Antlaşmanın Sosyal Politika başlıklı bölümünde yer alan 119. maddesinde eşit işe eşit ücret ilkesi düzenlenmiştir. Buna göre, her üye devlet aynı için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödeme ilkesinin uygulanmasını temin etmeli ve uygulamanın sürdürülebilirliğini sağlamalıdır.

Roma Antlaşması'nda ifade edilen cinsiyete dayalı ayrımcılık, Amsterdam Antlaşması'na kadar olan diğer Kurucu Antlaşmalarda yer almamıştır.

Amsterdam Antlaşması'nın İlkeler başlıklı 1. bölümünün 2. maddesinde Birliğin hedefleri yer alır. Kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanması daha önceden Birliğin hedefleri arasında yer almazken, Amsterdam Antlaşması ile Birliğin öncelikli hedefleri arasına girmiştir. Antlaşmanın 3. maddesinde, Avrupa genelinde ekonomik ve sosyal bütünleşmeyi sağlamak için belirlenen hedeflere ulaşmada yapılması gereken yirmi bir faaliyet yer almıştır. Aynı maddenin 2. fıkrası ülkelerin, ilk fıkrada belirtilen tüm faaliyetlerde, erkekler ve kadınlar arasında eşitsizliği gidermeyi ve eşitliği geliştirmeyi amaçlamaları gerektiğini ifade eder (md. 3).

Antlaşmanın 13. maddesi ayrımcılık yasağına ilişkindir. Bu maddede ayrımcılık yapılamayacak nedenler sıralanmıştır. Bunlar cinsiyet, ırk ve etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel konuma dayanan ayrımcılık nedenleridir (md. 13). Ayrımcılık nedenleri arasında cinsiyetin ilk sırada olması, Birliğin cinsiyete dayalı ayrımcılık konusundaki hassasiyetini gösterir. Ayrıca Roma Antlaşması'nda sadece ücret konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı getirilirken, Amsterdam Antlaşması'nda ayrımcılık yasağının hem kapsamı genişlemiş hem de ayrımcılık yasağı genele yayılmıştır.

Antlaşmanın Sosyal Politika, Eğitim, Mesleki Eğitim ve Gençlik başlıklı 11. bölümünün 137. maddesinde işgücü piyasasına yönelik faaliyetler sayılmıştır. Bu maddede işgücü piyasası fırsatları ve işyerinde muamele açısından kadınlar ve erkekler arasında eşitlik sağlanması ifade edilmiştir (md. 137). 141. madde, Roma Antlaşması'nda 119. maddede yer alan eşit işe eşit ücret ilkesine yer verir. Ancak Amster-

dam Anlaşması'nın ilk dönemlerinde eşit işe eşit ücret ilkesi, zamanla eşit değerde eşit ücret olarak genişlemiştir. Aynı maddede ücret dâhil istihdam ve meslek konularında erkekler ve kadınlara eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkelerinin uygulandığının temin eden önlemlerin alınmasını içerir (md. 141).

Amsterdam Antlaşması'ndan sonra imzalanan Nice Antlaşması, ayrımcılık yasağı ile ilgili herhangi bir yenilik getirmemiştir.

2007 yılında imzalanan Lizbon Antlaşması ile Kurucu Antlaşmada önemli değişiklikler yapılmış, Avrupa Birliği Anlaşması, Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma olarak değişmiştir. Antlaşmanın 2. maddesinde Birliğin ayrımcılık yapmayan, kadın-erkek eşitliğinin hâkim olduğu bir toplum olduğu yer alır (md. 2). 3. maddede Birliğin ayrımcılıkla mücadele ettiğini ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için mücadele verdiğini içerir (md. 3).

Antlaşmanın 1. Kısımında yer alan İlkeler bölümünün 8. maddesinde Birliğin tüm faaliyetlerinde erkekler ile kadınlar arasındaki eşitsizliği gidermek ve eşitliği desteklemek için çaba gösterdiği yer alır (md. 8).

Başlık 2'de Genel Uygulama Hükümleri bulunur ve 10. Madde Birlik, politikalarının ve tedbirlerinin belirlenmesinde ve uygulanmasında dikkat ettikleri unsurlara değinir. Bu unsurlar cinsiyet, ırk veya etnik köken, dini inanç veya kanaat, engellilik, yaş veya cinsel tercih temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele için çabadır (md. 10). Ayrıca Antlaşmanın 2. kısmı Ayrımcılık Yapmama ve Birlik Vatandaşlığı adını taşır. Bu kısımda uyrukluğa dayalı ayrımcılık dâhil olmak üzere cinsiyet, ırk ve etnik köken, dini inanç veya kanaat, engellilik, yaş veya cinsel tercih temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele yer alır (md. 19).

Anlaşmanın 4. başlığı Kişilerin, Hizmetlerin ve Sermayenin Serbest Dolaşımı'na ilişkin hususları düzenler. İşçilerin serbest dolaşımının düzenlendiği bölümde, üye devletlerin işçileri arasında istihdam, ücret ve diğer çalışma koşulları bakımından, uyrukluktan kaynaklanan nedenlerle yapılan her türlü ayrımcılığın kaldırılmasını gerektiği yer alır (md. 45).

Antlaşmanın 10. başlığı Sosyal Politika'dır. 153. madde Avrupa Birliği Antlaşması'nda da yer alan işgücü piyasasındaki fırsatlar ve işyerindeki muamele bakımından kadın ve erkek arasındaki eşitliğin sağlanmasını içerir (md. 153). 157. maddede eşit değerde işe eşit ücret ilkesi tekrar edilmiştir (md. 157).

3.4.2 Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda Çalışma Yaşamında Cinsiyete

Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması

AB Temel Haklar Şartı, Birlik vatandaşlarının temel hak ve özgürlüklerini ayrıca Birliğin vatandaşlarına olan sorumluluklarını düzenler. Şartın onaylanması, 2000 yılında ve Nice Zirvesi'nde gerçekleşmiştir.

Şartın 3. bölümü Eşitlik adını taşır. Bu bölümde herkesin yasalar önünde eşit olduğu yer alır (md. 20). 21. madde, ayrımcılık yasağını düzenler. Ayrımcılık yasağı ile cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, kalıtsal 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 nedene dayalı ayrımcılık yasaktır (md. 21). 22. maddede, kültürel, dini ve dilsel çeşitliliğin ayrımcılığa neden oluşturmayacağı (md. 22) yer alırken, 23. maddede erkekler ve kadınlar arasındaki eşitlik yer alır. Bu maddede kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliğin çalışma yaşamı yani istihdam, çalışma ve ücret dâhil olmak üzere bütün alanlarda sağlanması

gerektiğini ve temsili az olan cinse yönelik pozitif ayrımcılığın bu yasak dâhilinde değerlendirilemeyeceği yer alır.

Şartın 4. bölümü dayanışmaya ilişkindir. 33. madde aile ve meslek yaşamını düzenler. Bu maddeye göre aile hukuken, ekonomik ve sosyal açıdan korunması gereken bir kurumdur. Ayrıca aynı maddede, aile ve meslek yaşamının uyumlaştırılması için düzenlemeler hak olarak kabul edilmiştir. Buna göre çalışanların, doğum ya da evlat edinme durumunda ücretli doğum izni ve ebeveyn izni hakkı vardır. Ayrıca doğum ve doğuma bağlı nedenler hizmet akdinin feshi için geçerli ya da haklı bir neden oluşturmaz (md. 33).

3.4.3 İkincil Mevzuatta Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması

Birlik, Roma Antlaşması ile birlikte ayrımcılık yasağına değinmiştir. Başlarda sınırlı alanlar için düzenlenen ayrımcılık yasağı zamanla bütün faaliyet alanlarına yayılmıştır. Hatta cinsiyete dayalı ayrımcılık, ayrımcılık yasağının nedenleri arasında ilk sırayı almıştır.

Analık hakkının korunması ise Birliğin birincil mevzuatında detaylandırılmamıştır. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, analığın korunmasına sınırlı olarak yer verir. Analık hakkının korunması, Birliğin ikincil mevzuatında detaylı olarak yer alır.

3.4.3.1 75/117/EEC Kadın ve Erkek Çalışanlara Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması

Yönergesi

10 Şubat 1975 tarihinde kabul edilen Yönerge³⁷ ile kadın ve erkek çalışanlara uygulanan ücrette ve benzeri ödemelerde, Birlik ülkesi ülkelerin mevzuatlarının yakınlaştırılması kararlaştırılmıştır.

AET Antlaşması'nın eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin düzenlendiği 119. maddesini tamamlamak amacıyla çıkarılan Yönerge, dayanağını yine aynı Antlaşma'nın 100. maddesinden alır. Mevzuatın Yakınlaştırılması bölümünde yer alan 100. maddeye göre, Komisyonun önerisi üzerine Konsey oybirliğiyle, üye devletlerin, ortak pazarın kuruluş ve işleyişini doğrudan etkileyebilecek yasa, tüzük veya idari düzenlemelerin yakınlaştırılmasına yönelik yönergeler çıkarır (AET Anlaşması, md. 100).

Yönergeye göre, kadın ve erkek çalışanlara eşit değerde iş için eşit ücret ilkesinin uygulanmasını ortak pazarın oluşturulması ve işlerliği için ayrılmaz bir parçadır. Dolayısıyla Yönerge ile düzenlenen eşit değerde iş için eşit ücret ilkesi, Birliğin sosyal gelişimi için değil, ekonomik gelişim için düzenlenmiştir.

Yönergenin 1. maddesi, eşit iş ve eşit değerde iş vurgusu yaparak ilkenin kapsamını genişletmiştir. Aynı maddede cinsiyete dayalı ayrımcılığın ivedilikle ortadan kaldırılması öngörülmüştür. Ayrıca ücretler ve benzeri ödemeler belirlenirken de aynı kriterler göz önünde bulundurulmalıdır (md. 1). Yönerge, istihdama erişim, mesleki eğitim, meslekte ilerleme, çalışma koşulları gibi alanlarda uygulanır.

³⁷ Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML>) (05.05.2014)

Yönergeye göre, üye devletler, kanunlarından, diğer hukuki ve idari düzenlemelerinden ve bireysel ya da toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan cinsiyete dayalı ayrımcılık başta olmak üzere her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırılmalıdır (md. 3-4).

5. madde çalışanları hizmet akdinin feshine karşı korur. Çalışanların şikâyeti ya da yasal yollara başvurmaya tepki olarak işveren, çalışanların hizmet akdini feshedemez (md. 5).

3.4.3.2 76/207/EEC İstihdama Erişim, Mesleki Eğitim ve Yükselme ve Çalışma Koşulları Konusunda Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele Yapılması İlkesinin Uygulanması Yönergesi ve 76/207/EEC No'lu Yönergede Değişiklik Yapan 2002/73/EEC Yönergesi

9 Şubat 1976 yılında kabul edilen 76/207 EEC İstihdama Erişim, Mesleki Eğitim ve Yükselme ve Çalışma Koşulları Konusunda Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele Yapılması İlkesinin Uygulanması Yönergesi³⁸, çıkarılma dayanağını AET Antlaşması'nın 235. maddesinden alır. Buna göre, ortak pazarın işleyişi süresince Topluluk amaçlarından birinin gerçekleştirilmesi için Topluluğun girişimde bulunmasının gerekli olduğunun anlaşılması halinde, işbu Antlaşmada gerekli yetkiler verilmemişse, Konsey, Komisyonun önerisi üzerine ve Avrupa Parlamentosunun görüşünü aldıktan sonra oybirliğiyle karar alarak gerekli düzenlemeleri yapar (AET Antlaşması, md. 235).

³⁸Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:EN:HTML>) (05.05.2014)

Yönerge ile üye devletler, eşit muamele ilkesini uygulamaya koymaları gerekir. Eşit muamele ilkesi, istihdama erişim, mesleki eğitim ve işte yükselme, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik konularını kapsamalıdır (md. 1).

Yönergeye göre, doğrudan ya da dolaylı olarak medeni hal ya da ailevi durum nedeniyle cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması, işin doğası gereği cinsiyetin belirli bir faktör olması durumundaki uygulamaların bu ilkenin kapsamında değerlendirilmemesi, özellikle gebelik ve analık halinde kadınların korunmasının bu ilkeden muaf tutulması, üye devletlerin yükümlülüklerindendir (md. 2). Ayrıca bu madde ile Topluluk, gerekli görülen durumlarda pozitif ayrımcılık yapılabileceğini ifade eder (Gülmez, 2009: 371).

Yönerge, faaliyet sektörü ya da dalı ne olursa olsun ve mesleki hiyerarşinin her aşamasında, işlere kabul kriterleri dâhil, bütün işlere girişte ve atamada cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması gerektiğini ifade ederek, eşit muamele ilkesini genişletmiştir. Eşit muamele ilkesinin, üye devletlerin iç hukuklarına yansıtılması, Topluluk tarafından beklenir (md. 3).

Yönerge eşit muamele ilkesi ile ilgili üye devletlerin hukuki, idari ve yürütmeye ilişkin yükümlülükleri (md. 3, 4, 5) ile beraber 75/117 No'lu Yönergede de yer alan çalışanların şikâyeti ya da yasal yollara başvurmasına tepki olarak işverene karşı korunma hakkı (md. 6, 7, 8) tekrar edilir.

76/207 No'lu Yönergenin kapsamı, Adalet Divanı'nın verdiği kararlarla, giderek genişlemiştir. Ancak değişen şartları karşılamada yetersiz olduğu için Komisyon tarafından verilen yeni yönerge önerisi ile 2002/73 No'lu Yönerge ile değiştirilmiştir.

2002/73 No'lu Yönergenin³⁹ Giriş bölümüne göre, kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması, hem AB Kuran Antlaşma'nın 2. ve 3(2). maddelerine göre hem de Avrupa Adalet Divanı içtihatlarına göre, Birliğin temel ilkelerindendir. Ayrıca kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması, Birliğin görevi ve amacıdır. Birlik bütün faaliyetlerinde eşitliği sağlayıcı önlemlere özen göstermelidir.

Yeni çıkarılan Yönergede ilk maddeye ekleme yapılmış ve üye devletlerin, hukuki ve idari hükümlerin, politikaların ve eylemlerin yapılmasında kadın ve erkek eşitliği amacını etkin bir şekilde dikkate almaları gerektiği hükmü getirilmiştir (md. 1/a).

2002/73 No'lu Yönergenin 2. maddesi, daha önceden de bahsi geçen ancak tanımlanmayan dolaylı ve doğrudan ayrımcılığı tanımlamıştır. Yönergenin 2. maddesinde yer alan tanımların arasında cinsiyet temelli taciz ve cinsel taciz de yer alır. Cinsiyet temelli taciz ve cinsel taciz, Yönergede cinsiyete dayalı ayrımcılık hallerinden sayılır.

Yönergenin 2. maddesinde yer alan fıkralarda, gebelik ve annelik hallerinde kadınların korunması gerektiği yer alır. Ayrıca analık izninden dönen kadınların eski işlerine dönme ya da eşdeğer bir işte çalışma hakkı Yönergede tanınmıştır. Gebelik ya da analık iznine ilişkin olarak hiçbir kadına aşağı bir muamele yapılamayacağı ve ebeveyn izni düzenlemesi olan devletlerde, ebeveyn izninden dönen kadınların ve

³⁹Directive 2002/73/EC Of The European Parliament And Of The Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:EN:PDF>) (08.05.2014)

erkeklerin eski işlerine dönme ya da eşdeğer bir işte çalışma hakkının güvence altına alınması 2. maddede yer alır (md. 2).

2002/73 No'lu Yönerge, tamamen değiştirdiği 3. maddede kadınlar ve erkekler arasında eşit muamele ilkesinin uygulanmasını içerir. Buna göre kamu ya da özel sektörde, seçim kriterleri ve işe alma süreci dâhil olmak üzere, istihdama erişim, kendi hesabına çalışma, terfi, her türlü mesleki eğitim fırsatlarından yararlanma, ücret, meslek örgütlenmelerine üyelik alanları Yönergede uygulanma alanları olarak yer alır (md. 3).

3.4.3.3 79/7/EEC Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Kademeli Olarak Uygulanması Yönergesi

79/7 EEC Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Kademeli Olarak Uygulanması Yönergesi⁴⁰, AET Antlaşmasının 235. maddesinin verdiği yetkiye dayanarak 19 Aralık 1978 tarihinde çıkarılmıştır.

Yönerge, zorunlu sosyal güvenlik ile beraber maluliyet, yaşlılık, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı ve işsizlik gibi sosyal korumanın diğer unsurlarında da kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin kademeli olarak uygulanması gerektiğine yer verir (md. 1, 3/1a).

Yönergenin kapsamına kendi hesabına çalışanlar, hastalık, kaza ya da gayri iradi işsizlik sonucu istihdamdan uzaklaşmış bağımlı ya da kendi hesabına çalışan

⁴⁰ Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31979L0007&from=EN>) (08.05.2014)

kişiler ve iş arayanlar dâhil olmak üzere çalışanlar ile emekli ya da malul olan bağımlı ya da kendi hesabına çalışanlar girer (md. 2).

3.4.3.4 86/378/EEC Özel (Mesleki) Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yönergesi ve 86/378/EEC Özel (Mesleki) Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yönergesini Değiştiren 96/97/EC Yönergesi

24 Temmuz 1986 tarihinde çıkarılan 86/378/EEC Özel (Mesleki) Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yönergesi⁴¹, yasal dayanağını AET Antlaşması'nın 100. ve 235. maddesinden alır.

Yönerge, 79/7 No'lu Yönergeyi tamamlamıştır (Gülmez, 2009:375). Yönergenin 2. maddesi, özel sosyal güvenlik sistemini tanımını yapar. Buna göre, 79/7 No'lu Yönergenin kapsamına girmeyen, bir girişim ya da girişim grubunda, ekonomik faaliyet alanında, bir sektörde ya da sektör grubunda bağımlı ya da kendi hesabına çalışanlara, katılımı isteğe bağlı olsun ya da olmasın, zorunlu sosyal güvenlik sistemleri tarafından sağlanan yardımları sağlayan ya da ikame eden sistemdir (md. 2).

AB Adalet Divanı'nın 86/378 No'lu Yönergeye ilişkin verdiği kararlar sonucunda yeni bir yönerge ihtiyacı doğmuştur. Bunun üzerine 20 Aralık 1996 tarihinde 96/97 No'lu Yönerge çıkarılmıştır ve çıkarılan Yönerge, hukuki dayanağını AET

⁴¹ Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0378:EN:HTML> (08.05.2014)

Antlaşması'nın 100. maddesinden alır. 96/97 No'lu Yönerge ile bir önceki yönerge-
nin kapsamı genişletilmiştir.

3.4.3.5 86/613/EEC Tarım Dâhil, Kendi Hesabına Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması ve Kendi Hesabına Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık Süresince Korunması Yönergesi

11 Aralık 1986 tarihinde çıkarılan Tarım Dâhil, Kendi Hesabına Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması ve Kendi Hesabına Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık Süresince Korunması Yönergesi⁴², hukuki dayanağını AET Antlaşması'nın 100. ve 235. maddesinden alır.

Yönerge ile 76/207 ve 79/7 No'lu Yönergelerde yer almayan, kendi hesabına çalışan ve benzeri faaliyetlerle katkıda bulunan eşler için, kadın ve erkekler arasında eşit muamele ilkesinin uygulanması hedeflenir (md. 1).

Yönerge, kendi hesabına çalışan kadın ve erkekler arasında eşit muamele ilkesinin yanı sıra hamilelik ve analık süresince kendi hesabına çalışan kadınların korunmasını da içerir.

Yönergenin 8. maddesine göre, üye devletler, hamilelik ya da analık nedeniyle ekonomik faaliyetini durdurmak zorunda kalan kendi hesabına çalışan kadınlara ya da kendi hesabına çalışanların eşlerine, var olan ulusal sosyal hizmetlere ya da ben-

⁴² Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood
(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0613:EN:HTML>)
(08.05.2014)

zeri hizmetlere erişimi sağlanmalı, sosyal güvenlik sistemi ya da diğer kamu sosyal koruma sistemi dâhilinde nakit yardımlar sağlamalıdır (md. 8).

3.4.3.6 92/85/EEC Hamile, Lohusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi Hakkında Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Yönergesi

19 Ekim 1992 tarihinde Hamile, Lohusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi Hakkında Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Yönergesi⁴³, AET Antlaşması'nın 118 (a). maddesine dayanarak çıkarılmıştır. Buna göre, Komisyon, üye devletler arasında sosyal alanda, özellikle; istihdam, iş hukuku ve çalışma koşulları, temel ve ileri düzeyde mesleki eğitim, sosyal güvenlik, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruma, iş sağlığı, sendika kurma ve işveren ile işçiler arasında toplu sözleşme yapma hakkı ile ilgili konularda yakın işbirliği sağlayabilir (md. 118 (a)).

Hamile, lohusa ve emzikli kadınlar, kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesine yönelik Yönergelerin muafiyetini oluşturduğu için özel düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur.

Özel risk gruplarından olan hamile, lohusa ve emzikli kadınlara yönelik sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesini teşvik eden önlemlerin uygulanması, Yönergenin amacını oluşturur (md. 1). Yönergenin 2. maddesi hamile, lohusa ve emzikli kadın tanımını yapar. Buna göre hamile, lohusa ve emzikli kadın, ulusal düzen-

⁴³ Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31992L0085&from=EN>) (08.05.2014)

lemelere göre hamile, lohusa ve emzikli sayılan mevcut durumlarından işverenlerini haberdar edenlerdir (md. 2). Dolayısıyla Yönergede yer alan kavramların tanımı, devletlerin kendilerine bırakılmış ve objektif bir tanım yapılmamıştır. Bu sayede devletlerin farklılıkları korunmuştur (Kaya, 2012: 204).

Yönergenin 3. maddesi hamile, lohusa ve emzikli kadınlar için fiziksel, biyolojik, kimyasal, psiko-sosyal risk faktörlerine yönelik rehber hazırlamayı, 4. madde risk faktörlerinin değerlendirilmesi ve çalışanların bilgilendirilmesini, 5. madde değerlendirmelerin sonucunda yapılması gerekenleri ve 6. madde de maruz kalınan ve yasaklanan halleri düzenler.

Yönergenin 7. maddesi hamile, lohusa ve emzikli kadınların gece çalışmasını düzenler. Buna göre, ulusal yetkili makam tarafından sağlık ve güvenlik açısından tehlikeli olduğu belirlenen hallerde, hamilelik ve çocuk bakımı döneminde olan kadınlar gece çalışması için zorlanmamalıdır. Gece çalışmaları, gündüz çalışmalarına dönüştürülmeli ya da teknik açıdan, objektif olarak gündüz çalışmasına dönüştürme mümkün değilse analık izni uzatılmalı ya da izin verilmelidir (md. 7).

Yönerge, analık iznini de düzenler. Buna göre, doğumdan önce ve sonra, kesintisiz en az toplam on dört haftalık analık izni, ulusal düzenlemelerle güvence altına alınmalıdır. Bu izne, doğumdan önce ya da sonra, verilmesi zorunlu olan iki haftalık izin de dâhildir (md. 8). Ayrıca hamile çalışanların, doğum öncesi muayenelerine, herhangi bir ücret kesintisi olmadan, mesai saatleri içinde gidebilmeleri sağlanmalıdır (md. 9).

Yönergenin 10. maddesi, hamile, lohusa ve emzikli kadınların, hizmet akitlerinin sırf bu nedenlerle feshedilemeyeceğine yer verir.

Dünya genelinde nüfus artış hızının azalması nedeniyle doğum iznine yönelik tartışmalar Avrupa'nın hala gündemindedir. Son olarak 20 Ekim 2010 tarihindeki Avrupa Parlamentosu hukuk kararı ile analık izni 20 haftaya çıkarılmıştır. Karara göre bu süre boyunca anneye ücretinin tamamı ödenmelidir. Ayrıca karara göre babalık izni 2 hafta ve analık izni ile aynı koşullara sahip olmalıdır.

3.4.3.7 96/34/EC UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Sonuçlandırılan Ebeveyn İzni Konusunda Çerçeve Anlaşmaya İlişkin Yönerge ve 96/34/EC Yönerge'yi İptal Eden 2010/18 No'lu Yönerge

Çalışan insanların ebeveyn olmaları ile beraber aile sorumlulukları giderek artar. Sorumluluk artışı genellikle bir tarafın işgücü piyasasından dışlanması ile sonuçlanır. İşgücü piyasasından dışlanan taraf genellikle kadınlardır. Bu nedenle iş ve aile yaşamını uzlaştırmaya yönelik atılacak her adım, kadınların istihdamını arttıracak gibi kadının temel hakkı olan çalışma hakkını kullanmasına, analık hakkını korumasına ve kadının özgürleşmesine katkı yapacaktır.

AB'de bu konuya yönelik atılan en önemli adım ebeveyn iznine ilişkindir. İlk olarak 1984 yılında gündeme gelen Yönerge, Birlik üyesi bazı ülkelerin muhalefeti sonucunda rafa kalkmıştır. Ancak, her ne kadar bağlayıcı olmasa da, 1989 yılında konuya yönelik bir çaba daha ortaya çıkmıştır. Avrupa Topluluğu İşçilerin Temel Sosyal Hakları Şartı'nda ebeveyn izni yer alır.

Yaşanan olumlu gelişmelerle beraber 3 Haziran 1996 tarihinde 96/34/EC UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Sonuçlandırılan Ebeveyn İzni Konusunda Çer-

çeve Anlaşmaya İlişkin Yönerge ⁴⁴ çıkarılmıştır. 96/34/EC No'lu Yönergeye, 97/75/EC No'lu Yönerge⁴⁵ ile yapılan ek ile İngiltere ve Kuzey İrlanda'nın muhalefeti sona ermiştir.

96/34/EC No'lu Yönerge, Avrupa Sanayi ve İşveren Örgütleri Birliği (UNICE), Avrupa Sendikalar Birliği (ETUC) ve Avrupa Kamu Sektörü İşverenleri Birliği'nin (CEEP) mutabakatı ile oluşmuştur.

2006-2007 yıllarında Komisyon, özellikle Birlik mevzuatında yer alan analığın korunması ve ebeveyn izni ile aile üyelerine bakım, evlat edinme, babalık izinleri gibi aile ile ilişkili yeni izinlerin oluşturulması ihtimalini kapsayan iş, özel ve aile yaşamının uzlaştırılması politikalarının geliştirilmesi için Avrupa sosyal taraflarına danışma kararı alır. Bunun üzerine Avrupa sosyal ortakları (ETUC, CEEP ve BUSINESSEUROPE, eski adıyla UNICA) ve belli bir sınıftaki işletmeleri temsil eden sektörler arası sosyal ortak (UEAPME) konuya yönelik müzakere kararı alırlar.

Müzakerelerin sonucunda 2010 yılında 96/34/EC No'lu Yönergeyi ilga eden 2010/18/EU⁴⁶ çıkarılır. Yönergenin giriş bölümünde 96/34 No'lu Yönergenin çalışan ebeveynlerin iş ve aile yaşamlarını uzlaştırmada etkili olduğu ifade edilir.

⁴⁴ Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:en:HTML>) (18.05.2014).

⁴⁵ Council Directive 97/75/EC of 15 December 1997 amending and extending, to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, Directive 96/34/EC on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31997L0075&from=EN>) (18.05.2014).

⁴⁶ COUNCIL DIRECTIVE 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:en:PDF>) (18.05.2014).

18 Haziran 2009 tarihinde ebeveyn iznine ilişkin Antlaşma gözden geçirilmiştir ve 8 Mart 2010 tarihinde çıkarılan 2010/18 No’lu Yönerge ile de Antlaşmaya uyum adına yapılan mevzuat düzenlemelerine uyulmadığı takdirde hangi yaptırımların uygulanacağı detaylandırılmıştır.

Antlaşmanın ilk bölümü genel hususlara ilişkindir. Genel hususlarda, 96/34 No’lu Yönerge ile kabul edilen Çerçeve Antlaşmanın olumlu yönde etki yaptığı ve iş ve aile yaşamının uzlaştırılmasında zemin oluşturduğu yer alır. Ancak sosyal tarafların müzakereleri sonucunda Antlaşmanın yetersizliğine ve gözden geçirilmesine karar verilmiştir. Özellikle erkeklere daha fazla sorumluluk verilmesi adına yapılan girişimler yetersiz kalmıştır. Antlaşma, ebeveyn iznini devredilemez nitelikte olması gerektiğine dikkat çeker ancak bu husustaki düzenlemeleri üye devletlere bırakır. Ebeveyn izninin kullanımı için gelir güvencesi önemlidir. Bu nedenle ebeveyn izninin asgari süresi boyunca sosyal güvenlik güvencesi sağlanmalıdır.

Antlaşmanın 2. bölümü, Antlaşmanın içeriğine yöneliktir. İlk madde amaç ve kapsamı düzenler. Amaç, iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikalarından biri olan ebeveyn iznine ilişkin düzenlemelerin asgari gereksinimlerini belirlemek, kapsam ise üye devletlerdeki bütün çalışanlardır. Atipik çalışma ile çalışanlar kapsam dışı değildir (md. 1). 2. madde ebeveyn iznini düzenler. Buna göre, ebeveyn izni bir haktır ve bu hakkın detayları üye devletlerin sosyal taraflar ile fikir birliği etmesi ile belirlenir. Ebeveyn izni, kadın ve erkek çalışanlar için, doğum ya da evlat edinme hali için geçerlidir. Belirlenecek izin, cinsiyetler arası muamele ve fırsat eşitliğinin sağlanması için en az dört aylık bir dönemi kapsamalı ve devredilemez olmalıdır. Devredilemez dönem en az bir ay olmalıdır (md. 2).

Uygulama yaklaşımlarının yer aldığı 3. maddeye göre, üye devletler, tarafların gereksinimlerine göre tam zamanlı ya da yarı zamanlı olarak kısım kısım ya da zaman kredili olarak uygulanması, iznin kullanılmasına ilişkin bildirim sürelerinin düzenlenmesi ve engelli ya da uzun süre bakımı gerektirecek hastalığı olan çocuklara sahip ebeveynlerin izinlere erişimlerinde kolaylık sağlama hususlarını dikkate almalarıdır (md. 3). 4. madde, evlat edinme durumunda ebeveynlerin özel ihtiyaçlarına dikkat edilmesini düzenler.

5. madde ebeveyn izni kullananların istihdam haklarına ve bu izni kullananlara yapılacak ayrımcılık yasağına ilişkindir. Ebeveyn izninden dönüşte aynı ya da eş değer nitelikte işe yerleştirilme, iznin başladığı tarihte edinilen hakların korunması, ebeveyn izninin kullanılması nedeniyle işten çıkarılmaları önleyecek hukuki düzenlemelerin yapılması, Antlaşmada yer alan koruyucu hükümlerdendir.

6. madde izin sonrası işe dönen çalışanlara, işe uyumlarını kolaylaştırmak için çalışma saatlerinde değişiklik talep edebilmeleri için önlemleri, 7. madde mücbir sebeple işe ara verilmesini ve 8. madde de son hükümleri düzenler.

3.4.3.8 97/80/EC No’lu Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Durumlarında İspat Yükü Yönergesi

İlk olarak 1988 yılında çıkarılması gündeme gelen, ancak muhalefet nedeniyle 97/80 No’lu Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Durumlarında İspat Yüküne İlişkin Yönerge⁴⁷, 15 Aralık 1997 tarihinde çıkarılmıştır.

⁴⁷ Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:EN:HTML>) (18.05.2014)

Yönerge, cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmayı hedefleyen, kadın ve erkekler arasında eşit muamele ilkesinin daha etkili uygulanmasını garanti etmeyi amaçlar. Yönerge, ilkenin uygulanmamasından zarar gördüğünü düşünen kişilerin, yargıya başvurmaları için bütün düzenlemelerin yapılmasını öngörür (md. 1).

Yönergede, daha sonra bazı değişikliklere uğrayacak, dolaylı ayrımcılığın tanımını yer alır (md. 2/2). Yönergeye göre, eşit muamele ilkesine uyulmadığı gerekçesi ile dava açıldığında, ispat davalıya aittir (md. 4/1).

3.4.3.9 97/81/EC No’lu Kısmi Süreli Çalışma Yönergesi

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması için yaygın olarak kullanılan yöntem kısmi süreli çalışmadır. 15 Aralık 1997 tarihinde, dünya genelinde esnek çalışmanın en yaygın türü olan kısmi süreli çalışmanın düzenlenmesi için 97/81 No’lu Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Yönerge⁴⁸ çıkarılmıştır.

Kısmi süreli çalışma, kadınların daha çok tercih ettiği bir çalışma türüdür. Çünkü kısmi süreli çalışma ile kadınlar, bir yandan piyasa üretimini gerçekleştirirken, bir yandan da cinsiyete dayalı işbölümü gereği yeniden üretim faaliyetlerini gerçekleştirirler. Bu nedenle kısmi süreli çalışmanın düzenlenmesi aynı zamanda kadın yoğun çalışma şeklinin de düzenlenmesi demektir.

Yönerge, kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması ve istihdamın desteklenmesi için önlemler alınmasını vurgularken, küreselleşme ile artan rekabetin gereği olarak esnek çalışmanın geliştirilerek mevcut ihtiyaçları karşılayacağını ifade eder.

⁴⁸ Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex : Framework agreement on part-time work (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0081:EN:HTML>) (18.05.2014)

Yönergenin ekinde, Birlikte yer alan sosyal taraflarca düzenlenen Çerçeve Antlaşma bulunur. Yönergenin çıkarılma süreci üye devletler tarafından muhalefete uğradığı için ilk olarak sosyal tarafların yardımıyla Çerçeve Antlaşma imzalanmıştır. Daha sonra imzalanan Çerçeve Antlaşma, Yönerge haline dönüştürülmüştür. Yönergeye muhalif olan devletler, koruyucu hükümlerin işgücü maliyetlerini arttırdığı gerekçesine dayandığı için, herkes tarafından kabul edilen 97/81 No'lu Yönerge son derece düşük korumayı içerir.

Yönergenin ilk maddesi, yönergenin çıkarılış amacını Çerçeve Antlaşmasının uygulamaya konması olarak açıklar (md. 1). 4 maddeden oluşan Yönerge, üye devletlerin Yönergeyi iç hukuklarına aktarımını detaylandırır.

Yönergenin ekinde yer alan Çerçeve Antlaşmanın Genel Değerlendirme bölümünde dikkate alınan hususlar yer alır. Buna göre, kadın ve erkekler için eşit fırsatlar yaratmaya yönelik mevzuat düzenlemelerine ihtiyaç vardır. Ayrıca işçi ve işverenlerin yararına olacak şekilde, kadın ve erkeklerin emekliliğe hazırlanırken, iş ve aile yaşamını uyumlaştırmak için, meslek ve kariyer becerilerini geliştirmek için mesleki eğitim fırsatlarından yararlanmaları için kısmi süreli çalışma olanaklarına erişimi kolaylaştıracak önlemler önemsenmelidir.

Çerçeve Antlaşmanın 4. maddesi ayrımcılık yapmama ilkesini düzenler. Ancak bu maddede yer alan ayrımcılık yasağı, kısmi süreli çalışan ile tam süreli çalışan arasında yapılan ayrımcılığı yasaklar.

3.4.3.10 2000/78/EC Meslek ve İşte Eşit Muamele İlkesine İlişkin Genel Bir Çerçeve Oluşturan Yönerge

27 Kasım 2001 tarihli 2000/78 No’lu Meslek ve İşte Eşit Davranma İlkesine İlişkin Genel Bir Çerçeve Oluşturan Yönerge’nin⁴⁹ amacı meslekte ve işte eşit muamele ilkesinin uygulanmasına yönelik genel bir çerçeve oluşturmaktır. Ancak Yönergede din, inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadele dikkate alınır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık Yönergede yer almaz, ancak dolaylı ve dolaysız ayrımcılığın tanımı yapılan Yönergenin Giriş bölümünde cinsiyete dayalı ayrımcılığa neden yer verilmediği yer alır. Buna göre, kadın ve erkek arasında eşit muamele ilkesinin başta 76/207 No’lu Yönerge olmak üzere Topluluk hukukunda ayrıntılı düzenlemeler yer alır. Ayrıca yine Yönergenin Giriş bölümünde aslında Yönergenin cinsiyete dayalı ayrımcılığı dolaylı olarak düzenlediği yer alır. Buna göre, kadınlar çoklu ayrımcılığın mağduru oldukları için eşitsizliğin giderilmesi ve ayrımcılığın önlenmesi adına yapılanlar, dolaylı yoldan, cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağına katkı sağlar.

⁴⁹ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>) (19.05.2014)

3.4.3.11 2006/54/EC İstihdam ve İşe İlişkin Konularda Fırsat Eşitliği ile Kadın Erkek Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Birleştirilmiş Yönerge

2006/54/EC İstihdam ve İşe İlişkin Konularda Fırsat Eşitliği ile Kadın Erkek Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Birleştirilmiş Yönerge⁵⁰, 5 Temmuz 2006 tarihinde çıkarılmıştır.

2006/54 No'lu Yönergenin Giriş bölümünde, Yönergenin çıkarılış gerekçesi yer alır. Yönergenin gerekçesine göre daha önceden çıkarılmış olan Yönergeler, Avrupa Topluluğu Adalet Divanı kararlarının da yarattığı değişimlere cevap veremektedir. Gerekçeye göre, 76/207/EEC İstihdama Erişim, Mesleki Eğitim ve Yükselme ve Çalışma Koşulları Konusunda Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele Yapılması İlkesinin Uygulanması Yönergesi ve 86/378/EEC Özel (Mesleki) Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yönergesi'nde önemli değişiklikler yapılmıştır. 75/117/EEC Kadın ve Erkek Çalışanlara Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması Yönergesi ve 97/80/EC Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Durumlarında İspat Yüğü Yönergesi kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesine yönelik düzenlemeler içerir. Ayrıca Avrupa Topluluğu Adalet Divanı kararları da yeni düzenleme ihtiyacını gündeme getirmiştir. Sonuç olarak Komisyon, kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik hukuki metinleri tek bir düzenleme ile birleştirme kararı almıştır.

⁵⁰ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>) (14.05.2014).

Yönergenin ilk maddesinde amaç yer alır. Buna göre Yönerge, istihdam ve işe ilişkin konularda kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin yanında fırsat eşitliği ilkesinin de uygulanmasını sağlamayı amaçlar (md. 1).

Yönergenin 2. maddesinde, daha önceki Yönergelerde de bulunan, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz, cinsel taciz, ödeme ve mesleki sosyal güvenlik sistemleri kavramlarının tanımları yer alır. Aynı maddede 92/85/EEC Yönergesi referans gösterilerek, bir kadına hamilelik ya da doğum izni nedeniyle daha az avantajlı davranma ayrımcılığın kapsadığı durumlar arasında sayılmıştır (md. 2).

Yönergede eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin yer aldığı 4. maddeye dolaylı veya doğrudan ayrımcılık ifadeleri ile mesleki sosyal güvenlik sistemlerinin maddi kapsamının yer aldığı 7. maddeye yeni bir fıkra eklenmiştir. Buna göre mesleki sosyal güvenlik sistemlerine, özel kategoride yer alan çalışanların emeklilik planları da dahil edilmiştir. Mesleki sosyal güvenlik sistemlerinin maddi kapsamının istisnalarının yer aldığı 8. maddeye yeni fıkra eklenmiştir. Eşitlikçi organların düzenlendiği 20. maddeye eklenen fıkroda, diğer organlar bilgi alışverişinde olacak bir Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü kurulması yer alır. Sözü edilmeyen maddeler büyük ölçüde değişikliğe uğramamıştır.

3.5 Ulusal Belgelerde Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve

Analık Hakkının Korunması

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı ve analık hakkının korunması, ulusal mevzuatta da yer almaktadır.

1924 Anayasası'nın 69. maddesi ayrımcılık yasağını son derece sınırlı bir şekilde düzenler. Bu maddede sözü edilen, kanun önünde eşitliktir. 87. maddede ise ilköğretime erişimde cinsiyet eşitliği vurgulanır.

15 Haziran 1936 tarihinde çıkarılan 3008 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesi, analığın korunmasına ilişkin hükümler içerir. Kanun, hamilelik durumunda doğumdan önce ve sonra toplam ve mecburi olarak altı haftalık doğum iznini öngörmüştür. Sağlık nedeniyle bu süreler on iki haftaya kadar uzatılabilir. Bu izinler süresince işverenler, yarımşar ücreti ödemek mecburiyetindedir, ancak aynı işyerinde altı aydan beri en az üç ay çalışılmış olmayan kadın çalışana, işverenin bu ödemeyi yapması zorunlu değildir. 40(d). maddeye göre süt iznine ayrılan süre, çalışılmış sürelerdendir. 49. madde, yer ve su altında, 50. madde ise gece çalışmasında her yaştaki kadınların çalışmasını yasaklamıştır. Ancak ilgili Bakanlığın kararı ile on altı yaşında büyük kadınlar gece çalışmasında yer alabilir. 108, 109, 110 ve 118. maddelerde, kadın çalışanların korunması hususlarının çiğnenmesi durumunda öngörülen idari para cezalarına yer verir.

1961 Anayasası'nda da konuya ilişkin düzenlemeler yer alır. Anayasanın 11. maddesine göre Anayasada yer alan hak ve hürriyetlerin kullanılmasında dil, ırk, sınıf din ve mezhebe dayanan ayırım yasaklanır. Ancak 12. maddede düzenlenen kanun önünde eşitlik ilkesine cinsiyet de eklenmiştir. Madde 43 çalışma şartlarına ilişkindir. Buna göre kimse, yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırılmaz ve çocuklar, gençler ve kadınlar çalışma şartları açısından özel olarak korunacaktır.

Konuyla bağlantılı başka bir hukuki belge de 1971 yılında çıkarılan 1475 Sayılı İş Kanunudur. Kanunun ilk maddesi tarifleri içerir. Burada çocuk emzirme odalarının işyerinden sayıldığı yer alır. 13. madde feshin geçerli sebebe dayandırılmasını düzenler. 13/A (d)'ye göre ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal kökene dayanarak sözleşme feshedilemez. Kıdem tazminatının yer aldığı 14. maddede evlilik nedeniyle 1 yıl içinde işten ayrılan kadınlara kıdem tazminat hakkı tanınmıştır. Bu düzenlemenin kadın istihdamına nasıl bir etki yapacağı tartışmalıdır. 26. madde ücreti düzenler. Buna göre, *bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez* (md. 26). Çalışılmış gibi sayılan hallerin düzenlendiği 51. maddede, kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler yıllık ücretli izin hesabında çalışılmış sayılır. 62. maddede süt verme sırasında geçen sürenin iş süresinden sayıldığı yer alır. Kadınların çalışmasının yasak olduğu yer ve su altı ile gece çalışmalarına ilişkin düzenleme 68 ve 69. maddelerde yer alır. Kanunun 70. maddesi analık hakkını korur. Zorunlu doğum izni on iki haftadır. Gerekli görüldüğünde bu iznin uzaması için herhangi bir süre sınırlaması yoktur. Ayrıca isteği üzerine kadın çalışanlara ücretsiz izin hakkı tanınmıştır.

3.5.1 Anayasada Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması

Yürürlükte olan ve 1982 yılında kabul edilen Anayasada çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemelerle beraber analık hakkının korunmasına ilişkin hükümler yer alır.

Anayasanın 10. maddesi, diğ er Anayasalarda da yer alan kanun önünde eşit olamayı düzenler. Maddenin ilk fıkrasında herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi d    nce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle kanun önünde eşit olduğu yer alır. Ayrıca aynı maddeye 2004 yılında yapılan ek ile kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve bu eşitliği sağlama görevinin devletin görevi olduğu, 2010 yılında ise aynı maddeye yapılan başka bir ekleme ile kadınlara yönelik pozitif ayırmacılık yapılmasının eşitliği bozmayacağı eklenmiştir.

Anayasanın 3. bölümü sosyal ve ekonomik haklar ve ödevleri düzenler. Ailenin korunması ve  ocuk haklarının düzenlendiği 41. maddeye göre, toplumun temeli olan aile, eşler arasında eşitliğe dayanır. Aynı madde, ailenin refahı için ananın korunması görevini devlete vermiştir. Ancak bu maddede tanımı yapılan aile eşlerden oluşmaktadır. Anayasa, tek ebeveynli aileleri göz ardı etmiştir (Bakırcı, 2010: 60).

Çalışma  artları ve dinlenme hakkının düzenlendiği 50. madde, kimsenin ya ına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde  alı tırılamayacağını ve küçükler ve kadınlar ile beden  ve ruh  yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunması gerektiğini içerir.

66. madde Türk vatanda lığının tanımını yapar. 2001 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile “*yabancı babadan ve Türk anadan olan çocuğun vatandaşlığı kanunla düzenlenir*” şeklinde olan ifade “*Türk babanın veya Türk ananın çocuğu Türk’tür*” ifadesi ile deği tirilmi tir. Böylece vatandaşlık tanımındaki cinsiyete dayalı ayırım ortadan kaldırılmıştır.

3.5.2 Devlet Memurları Kanununda Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması

1965 yılında kabul edilen 657 Sayılı Kanun, kamu sektöründe çalışanlara yönelik düzenlemeleri barındırır.

Devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak, yüküm ve sorumluluklarını, aylıklarını ve ödeneklerini ve diğer özlük işlerini düzenleyen Kanunun 101. maddesine göre, *kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmidördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmidördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez* (md. 101/2).⁵¹

Kanunun 104. maddesi analığın korunmasına ilişkin düzenlemeleri içerir. Doğum izni, doğumdan önce ve sonra, sekizer haftadan toplamda on altı haftadır. Çoğul gebelik durumunda ise doğum öncesi sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenir. Doktor raporu ile sağlık durumunun uygun olduğunu belgeleyen kadın memur, doğuma üç hafta kalana kadar çalışabilir. Bu durumda doğum öncesi izninin kullanılmayan kısmı, doğum sonrası analık iznine eklenir. Aynı ekleme erken doğum için de geçerlidir. Doğum ya da doğum sonrasında annenin vefatı durumunda, kalan analık izni, talep doğrultusunda babaya devredilir. Eşi doğum yapan memura, talep doğrultusunda, on günlük babalık izni verilir. Analık izninin bitmesinden itibaren, hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı kadın memurun tercihinin bırakılarak, ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Me-

⁵¹ 12/7/2013 tarihli ve 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 8. maddesiyle "doğumdan sonraki bir yıl süreyle" ibaresi "doğumdan sonraki iki yıl süreyle" şeklinde değiştirilmiştir.

*murlara; en az yüzde 70 oranında engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğunun (çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması kaydıyla) hastalanması hâlinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar mazeret izni verilir*⁵². Mali ve sosyal haklar, bahsedilen mazeret izinleri döneminde kesintiye uğramaz.

108. maddede, 2011 yılında çıkarılan 6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile değişiklik yapılmıştır. Buna göre, analık izni süresinin bitiminden, doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar ücretsiz izin verilir.

Kanun, evlat edinme durumunu da düzenlemiştir. Buna göre,

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya bireysel olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin bireysel olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmi dört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullanılabilir (md. 108/c).

Kanunun 188. maddesine göre memurlara, memurların eşleri ve bakmakla yükümlü olduklarına, emekli veya malûllük aylığı alanlar ve aile fertlerine, dul veya yetim aylığı alanlara analık durumunda analık sigortasını düzenlenir. 191. maddeye göre lüzum ve ihtiyaç görülen yerlerde çocuk bakımevi ve sosyal tesisler kurulabil-

⁵² 20/2/2014 tarihli ve 6525 Sayılı Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun 7 nci maddesiyle getirilmiştir.

mesi düzenlenir. 202. madde, aile ödeneğini düzenler. Ancak bu yardımdan yararlanmak için her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi ve çocukları için verilir. 207. Madde, doğum ödeneğini düzenler. Ebeveynlerin ikisi de memur ise ödenek erkeğe verilmektedir. Doğum ödeneğinin, doğumu yapan kadın yerine erkeğe verilmesi tartışılması gereken bir konudur.

3.5.3 İş Kanunu’nda Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması

Hizmet akdi ile bir işverene bağlı olarak çalışan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamlarına ilişkin hak ve sorumlulukların düzenlendiği 4857 Sayılı İş Kanunu’nda çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı ve analık hakkının korunması hususları yer alır.

İş Kanununun 5. maddesi eşit davranma ilkesini düzenler. Buna göre,

İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımcılığı yasaklar.... 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 kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz...(md. 5)

İş Kanunu’nda yer alan bu maddeye göre işe almadan, iş ilişkisi sona erene kadar her aşamada, cinsiyete dayalı ayrımcılık başta olmak üzere her türlü ayrımcılık yasaklanmış ve bu yasağa uyulmaması durumunda da işçi lehine ayrımcılık tazminatı öngörülmüştür. Ayrıca eş değerde işe eşit ücret ilkesi, bu maddede düzenlenmiştir.

Kanunun 55. Maddesine göre, doğum izninde geçen süre yıllık ücretli izin hesabında çalışılmış sayılır. 66. maddeye göre, süz izni sırasında geçen süre çalışma süresinden sayılır.

Kanunun 72. maddesi yer ve su altın çalışmalarında kadınların çalıştırılmalarını yasaklar. Ayrıca Kanuna göre, bu maddeye uyulmazsa işveren idari para cezasına çarptırılır. 73. madde gece çalıştırma yasağını düzenler. Eski kanunda kadınların gece çalıştırılmayacağı yer alırken, yeni kanunda cinsiyete dayalı eşitlik gereği bu hüküm kaldırılmıştır.

Kanunun 74. maddesi analık halinde çalışma ve süt iznini düzenler. Buna göre, doğumdan önce ve sonra sekizer hafta toplam on altı hafta doğum izni hakkı tanınmıştır. Çoğul gebelik durumunda ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenir. Kadın işçiler, doktor raporu ile sağlık durumunun uygun olduğunu belgeleyerek doğuma üç hafta kalana kadar çalışılabilir. Kalan süreler ise analık iznine eklenir. Erken doğum durumunda da doğum izninin kalanı analık iznine eklenir. Doktor raporu ile izin süreleri arttırılabilir. Ayrıca hamilelik döneminde, kadınların periyodik muayeneleri için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde hamile çalışan, herhangi bir ücret kaybı yaşamadan daha hafif bir işte çalıştırılabilir. Analık izninin bitimi ile ve kadın işçinin talebi ile ücretsiz izin verilir. Ayrıca kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için, nasıl kullanılacağına kendileri karar verir, günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Kanunun 104. maddesi ise 74. maddenin ihlali durumunda idari para cezasını öngörür.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun dışında tutulan ve Türkiye'de yayınlanan gazete ve süreli yayınlarda haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde

Çalışanları kapsayan 5953 Sayılı Kanunda da çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı ve analık hakkının korunması hususları yer alır. 5953 Sayılı Basın Mesleğinde çalışanlarla alıştıranlar Arasındaki Múnasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un 16. maddesi askerlik ve gebelikte ücreti düzenler. Buna göre,

...Kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin 7 nci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu müddet zarfında müessese gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum vuku bulmaz veya ocuk ölü dünyaya gelirse, bu halin vukuundan itibaren bir ay müddetle bu ücret ödenir. Gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardım, bu ödemeye tesir etmez (md. 16).

Doğum iznine ayrılan kadın gazetecilere, aldıkları son ücretin yarısı ödenir. Bunun dışında 5953 Sayılı Kanunda, kadın gazetecilerin sosyal ve ekonomik hakları bulunmaz.

Son olarak, 4857 Sayılı Kanunun kapsamında yer almayan ve 854 Sayılı Kanuna tabi çalışanların hak ve yükümlölüklerini düzenleyen Deniz-İş Kanunu'nda, kadınlara yönelik herhangi bir düzenleme yoktur.

3.5.4 Diğer Kanunlarda alışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı ve Analık Hakkının Korunması

Çalışma hayatını doğrudan düzenleyen kanunların yanı sıra dolaylı olarak da düzenleyen kanunlar vardır. Bunlar kabul edilme tarihine göre 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'dur.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 31 Mayıs 2006 tarihinde kabul edilmiştir. Kanunun amacı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almaktır.

Kanunun 13. maddesi iş kazasına ilişkindir. Bu maddede 2008 yılında yapılan değişiklik ile *emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda ... hemen veya sonradan bedenlen ya da ruhen engelli hâle gelmesi iş kazası sayılan durumlardandır. Öte yandan, Kanunun 15. maddesi, hastalık ve analık halini düzenler. Buna göre,*

... sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir (md. 15).

Analık halinde, kadın sigortalıya günlük geçici iş göremezlik aylığı bağlanır. Geçici iş göremezlik ödeneği, ayakta tedavilerde günlük kazancın üçte ikisi, yatarak tedavilerde ise yarısı kadardır. Ancak günlük geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanma için,

...sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirgelmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için, geçici iş göremezlik ödeneği verilir... (md. 18)

Kanuna göre, sigortalı kadın işçiler, eşi sigortasız olan erkek işçi ve kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadınlar ya da gelir veya aylık alan erkeklerin sigortalı olmayan eşleri, yazılı talepleri doğrultusunda altı ay boyunca her ay

emzirme ödeneği alır. Emzirme ödeneği, 2014 yılı için 103 TL'dir. 657 sayılı kanuna tabi çalışan kadın memurlar, bu haktan yararlanamaz. Ancak

...4(a) kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirgelmiş olması, 4(b) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şart koşulmuştur (md. 16).

5510 Sayılı Kanunun 41. maddesi doğum borçlanmasını düzenler. Buna göre, hizmet akdi ile işverene bağlı çalışan kadın işçiler, sigorta borçlanması ile hamilelik nedeniyle çalışmadıkları sürelerin primlerini ödeyerek sigortalılıklarına saydırabilirler. Doğum borçlanmasının şartları, kadın işçilerin daha önceden sigortalılıklarının başlamış olması ve ücretsiz izinli olduğu ya da işten çıktığı günden itibaren üç yüz gün içinde doğumun gerçekleşmiş olmasıdır. Ancak hukuki mücadeleler sonucunda, 16 Eylül 2010 tarihli SGK Genelgesi ile üç yüz gün şartı kaldırılmış ancak hamilelik öncesi sigortalılık şartı kalkmamıştır.

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı ve analık hakkının korunması hükümleri, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nda da yer alır. Borçlar Kanununun 6. bölümü, hizmet sözleşmelerine yer verir. Kanuna göre hizmet sözleşmesi, *işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir* (md. 393).

Kanunun 423. maddesi yıllık izinde indirimi düzenler. Bu madde işverene, işçinin bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmediği durumlarda yıllık izninden indirim yapma hakkı tanır.

Yıllık izinden indirim yapılmasının istisnaları yine aynı maddede yer alır. Buna göre, *işveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle iş görme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz* (md. 423).

Çalışma yaşamını düzenleyen kanunlardan bir tanesi de 11 Kasım 2012 tarihli 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. Kanunun 10. maddesi, risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma hususlarına yöneliktir. Bu maddeye göre risk değerlendirmesi yapılırken gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu dikkate alınmalıdır.

6331 Sayılı Kanunun çıkarılmasından sonra, Kanuna dayanarak çeşitli yönetmelikler çıkarılmıştır. Bunlardan bir tanesi 24 Temmuz 2013 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'tir. Bir diğeri ise 16 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'tir.

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, *on sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir* (md. 1). Yönetmeliğin 5. maddesine göre kadınların gece postasında çalışma süresi azami yedi buçuk saat olarak belirlenmiştir. Ayrıca kadın çalışanlar, işe başlamadan önce gece postasında çalışabileceklerini sağlık raporu ile belgelemelilerdir. Yönetmeliğin 8. maddesi ailenin bütünlüğünü koruma adına eşlerin gece postasında çalışmasını düzenler. Yönetmeliğin 3.

bölümü, gebelik ve analık durumunda çalıştırılma yasağı ve saklama yükümlülüğüne ilişkindir. 9. madde sağlık raporu ile hamileliğin belgelenmesi, emziren kadınların da bir yıl süre ile gece postasında çalışmasını yasaklar. Dolayısıyla hamile ya da emzikli kadın çalışanların bahsi geçen sürelerde gündüz postasında çalıştırılması gerekir.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ise

gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınması ve bu çalışanların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını, emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının nasıl kurulacağını ve hangi şartları taşıyacağını belirlemektir (md. 1).

Yönetmeliğin 6. maddesi, gebelik ve emzirmeye başlama halinde işverenin bilgilendirilmesine yer verir. Bu sayede işverenler gerekli önlemleri alabilirler. Ayrıca gebe veya emziren çalışanların, işyerinde yapılan değerlendirmenin sonuçları ile sağlık ve güvenlik amacıyla alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirilmesi gerekir. 7. maddeye göre, yapılan değerlendirme sonucunda gebe ya da emzikli kadın için riskli bir durum varsa, çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, çalışanın bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde geçici olarak değiştirilmelidir. 12. maddeye göre emzikli çalışanlar, doğum izninde dönüşte ve işe başlamadan önce sağlık raporu ile sağlıklı olduklarını ya da sağlık nedeniyle çalışamayacağı koşulları ve süreleri belgelemelidir.

Yönetmeliğin 13. maddesi çocuk bakımı için oda ve yurt açılması ile ilgilidir. Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bira-

kılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için, işverenler oda ya da yurt açmakla yükümlülerdir. Kadın çalışan sayısının hesabına, eşleri ölmüş erkekler de dâhil edilir. Bu düzenlemede sadece kadın işçi sayısının dikkate alınması eleştirel bir durumdur. Yönetmeliğe göre birden fazla işveren, ortaklaşa oda ya da yurt kurabileceği gibi, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da bu hizmeti gerçekleştirebilirler.

Çalışma yaşamını etkileyen bir başka Kanun da, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'dur. Toplu iş ilişkilerinin düzenlendiği Kanunun kuruluş faaliyetlerinin düzenlendiği 26. maddenin 3. fıkrasında ayrımcılık yasağı yer alır. Ayrıca ilk defa toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi Kanunlarda yer almıştır.

Kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması konusunda başka bir hukuki metin de 25 Mayıs 2010 tarihinde çıkarılan Başbakanlık Genelgesi'dir. Genelgenin temel amacı, kadın istihdamını arttırmak ve eşit işe eşit ücret olanağını sağlamaktır. Bu sayede kadınların sosyo-ekonomik statüleri güçlendirilmiş, toplumsal yaşamda kadın ve erkek eşitliği sağlanmış, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılmış olur. Bütün bu hedeflere ulaşmak için bir dizi eylemin bulunduğu Genelgeye göre, toplumsal yaşamın taraflarının yer alacağı Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu, kadının istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak üzere kurulacaktır (md. 1).

Genelge, kamuda kadın istihdamını arttırıcı mevzuat düzenlemelerini, müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılmasını ve Kadın-Erkek Fırsat Eşit-

liğine ilişkin görev verilmesini, işyerlerinin teftişi sırasında, İş Kanunu'nun 5. maddesinde yer alan eşit davranma ilkesine uygunluk denetimini öngörür (md. 2, 3).

Genelgeye göre, kamuda işe alım, mesleki eğitim ve görevde yükselmede, stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarında kadın erkek eşitliğin yaklaşımı gözetilmeli ve kamu kurumu mevzuat hazırlıklarına fırsat eşitliği etki değerlendirilmesi ve hizmet içi eğitim programlarına kadın erkek fırsat eşitliği eklenmelidir (md. 4, 5, 6, 7). Son olarak Genelgenin 13. maddesine göre, İş Kanunu'nun ilgili hükümleri gereği kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanacak ve denetlenecektir.

Genelgenin ardından, 2012 yılında Kadın İstihdamı ve Emeği Girişimi (KEİG) tarafından *Genelgenin Ardından İstihdamda Kadının Durumu Araştırması* yapılmış ve 2012 yılı Kasım ayında ara rapor hazırlanmıştır. Buna göre, Başbakanlık Genelgesi birçok kamu kurum ve kuruluşu tarafından bilinmemekte, bilinler ise ya maddeleri göstermelik olarak uygulamakta ya da uygulamamaktadır. Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu'na ilişkin bilgilere erişim son derece güçtür. Ayrıca Kurul işlevsiz, kurumsallaşmamış ve kişisel inisiyatiflere göre toplanmaktadır. Kamuda müsteşar yardımcısı seviyesinde görevlendirme olmamakla birlikte Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Birimlerinin kurulmamış olması dikkat çekmiştir.

Öte yandan kamuda işe alım, mesleki eğitim ve görevde yükselmede, stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarında kadın erkek eşitliği yaklaşımına rastlanmamıştır. Bunların yanı sıra İş Kanunu'nda kreş yükümlülüğüne ilişkin kadın işçi şartının cinsiyet gözetilmeksizin işçiler olarak değiştirilmesi ve KOSGEB'in pozitif ayrımcılık çalışmaları umut verici olarak yer alır (KEİG, 2012).

3.6 Değerlendirme

Türkiye Birliğe aday üye olduktan sonra, Komisyon tarafından Türkiye'nin müktesebata uyum konusunda kaydettiği gelişmeleri ya da ülkenin eksiklerini yıllık olarak değerlendiren ilerleme raporları hazırlanmaya başlanmıştır.

1998 yılında hazırlanan ilk ilerleme raporunun⁵³ Yargı Sistemi bölümünde, Medeni Kanunda değişiklik yapılmasına ilişkin tasarının hükümet tarafından kabul edildiği ve TBMM'ye sunulduğu belirtilmiştir. Değişiklik, esas olarak, kadınlar ve erkekler arasındaki ayrımcılığı yok etmeyi hedeflemiştir. İlerleme raporu aktif nüfusun nispeten küçük olmasının nedenlerinden biri olarak kadınların çalışma hayatına katılım oranının düşük olmasını göstermiştir.

1999 yılında yayınlanan ikinci raporda ise, 14 yıl önce Medeni Kanun hükümleri gerekçesi ile CEDAW'a konan çekincelerin Türkiye Hükümeti tarafından kaldırılması umut verici bir gelişme olarak nitelendirilmiştir.

2000 yılına ait ilerleme raporunda kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliğin Doğu Türkiye başta olmak üzere hala çok büyük olduğu yer alır. Eşit muamele ilkesinin uygulanmasında müktesebattan son derece uzak olan Türkiye'de, özellikle aile ve kadınların çalışma yaşamına ilişkin hukuki ayrımcılık da göze çarpar. Erkek hala aile reisi ve çocuğun kanuni velayetine sahiptir. Dolayısıyla evlilik birliğinin temsilcisi olarak tek başına erkek görülür. Genel değerlendirme bölümünde, kadınların kentsel istihdamını arttırıcı eylemlerin tasarlanması Komisyon tarafından beklenir.

⁵³İlgili ilerleme raporlarının Türkçe metnine <http://www.ab.gov.tr/index.php?p=46224&l=1> linkinden erişilebilir (21.05.2014).

2001 yılına ait ilerleme raporunda 3 Ekim 2001 tarihinde yapılan Anayasa değişikliği (md. 41 ve 66) ile kadın ve erkek eşitliğinin de yer aldığı bir dizi reform yapılmıştır. Ayrıca kadınlar ve erkekler arası eşit muamele ilkesi için analık izni ve Medeni Kanun çalışmaları devam eder ve Kanunda aile reisi kavramının kaldırılması hedeflenmektedir.

2002 yılının ilerleme raporunda kadınların sağlık haklarının yetersizliği, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için teşvik önlemleri, henüz imzalanmayan AİHS 12 No'lu Protokolün bir an önce imzalanması gerektiği yer alır. Medeni Kanun'un kabul edilmesi sonucu eşlerin eşit hak ve yükümlülükleri teminat altına alınmış, babanın çocuğu tanımaması durumunda annenin hamilelik ve doğum masraflarına ilişkin haklar genişletilmiş. Eşit değerde işe eşit ücret ilkesi cinsiyete dayalı ayrımcılığa dayalı olarak uygulanmaktadır. İş güvencesi yasasında cinsiyete dayalı ayrımcılık durumlarında ispat yüküne ilişkin hüküm yer alır. Ayrıca işe girme, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşullarında cinsiyete dayalı ayrımcılık önlenmelidir.

2003 yılı ilerleme raporunda kadınlara karşı uygulanan şiddet vurgulanırken, *Avrupa Sosyal Şartı'nın çalışan kadınların analık açısından korunma hakkını düzenleyen 8. maddenin kabul edilmemiş* olması dikkat çekmektedir. İş Kanunu'nda eşit muamele ilkesi konusunda umut verici gelişmeler yaşanmıştır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmış ve analık hakkına ilişkin yeni düzenlemeler yapılmıştır.

2004 yılı ilerleme raporunda yeni Ceza Kanunu'nun kadın hakları konusunda önemli olduğu, CEDAW İhtiyari Protokolünün imzalanmış olması, Anayasanın 10. maddesinin cinsiyet eşitliğine göre değiştirilmiş olması ve devlet memurlarının doğum izninin on altı haftaya çıkarılması umut verici ama yetersizdir. Kadının Statüsü

ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün mevzuatı hala çıkarılmamıştır. Gebe ve emziren kadınlar ile gece postalarında çalıştırılan kadınların çalışma koşullarına ilişkin yönetmelikler sayesinde müktesebata uyum konusunda önemli gelişme yaşanmıştır.

2005 yılına ait ilerleme raporunda Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğünün kuruluş mevzuatının nihayet yürürlüğe girmiş olması umut vericidir. TBMM'de Kadın Hakları ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu kurulmuştur. Külfetli ve tehlikeli işler hakkındaki yönetmelik ile kadınların ancak belli koşullarda bu tür işlerde çalışmalarına izin verilmiştir.

2006 yılının ilerleme raporunda⁵⁴ diğer raporlarda da sürekli mevzu edilen kadına yönelik şiddet konusunda Parlamento Komisyonu raporunu tamamlamıştır. Bu konuda Başbakanlık Genelgesi çıkarılmıştır. Diğer ilerleme raporlarında da bahsi geçen kadın istihdamının düşüklüğü, OECD ülkelerin arasında en düşük olduğu vurgusu ile yer almaktadır.

2007 yılına ait ilerleme raporlarında Ailenin Korunması Kanunu'nda yapılan değişiklikler ile tek ebeveynli aileler de kapsama alınmıştır.

2008 yılının ilerleme raporunda Parlamento'nun kadınların istihdamı konusunda önemli gelişme kaydettiği yer alır. Çıkarılan istihdam paketi kabul edilmiş ve İş Kanununda önemli değişiklikler yapılmıştır. Buna göre, her kadın istihdamında,

⁵⁴ Sosyal Politika ve İstihdam başlıklı Fası 19, AB Konseyi'nde Onaylanıp Açılış Kriteri Belirlenen Fası 19 niteliğindedir. Fası 19'un içinde kadın haklarına saygı ve toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yasağı alt başlıkları bulunur. Fası 19'da iki açılış kriteri bulunur. İlki sendikal haklar konusunda AB standartlarının sağlanması ve UÇÖ Sözleşmeleri'nin kabul edilmesi ve bunların sadece iç hukuka aktarılması değil aynı zamanda da uygulanmasıdır. Diğer kriter ise bu fası kapsamında yer alan AB müktesebatının iç hukuka aktarılması ve uygulanmasının yer aldığı eylem planının Komisyona sunulmasıdır.

işverenlere prim teşvikleri yapılacaktır. Cinsiyet Eşitliği Kurulu ve Cinsiyet Eşitliği-ne ilişkin bir Meclis Komisyonu henüz kurulmamıştır.

2009 yılının ilerleme raporunda nihayet Kadın Erkek Fırsat eşitliği Komisyo-nu Parlamentoda kurulmuştur. Komisyon, toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki gelişmeleri takip eder, kanun tasarılarına görüş bildirir ve uluslararası düzenlemelere uygun olan öneriler yapar. Daha önceden devlet memurlarına tanınan on altı haftalık doğum izni hakkı, sözleşmeli kamu çalışanlarına da tanınmış ve doğum izni sona erdikten sonra başvururlarsa aynı göreve dönme imkânı tanınmıştır. Kadın işsizliği yine vurgulanmış ancak bu raporda kayıt dışı kadın istihdamına dikkat çekilmiştir. Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet konusunda hem kadınlara hem de erkeklere ilave eğitim verilerek farkındalık yaratılmalıdır.

2010 yılı ilerleme raporunda Anayasa değişikliği ile kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık kabul edilmiştir. Kadınların istihdama katılımı hala eksiktir. Çocuk bakımı imkânlarının yetersizliği ilk kez ifade edilmiştir. Toplumsal cinsiyet konusunda eği-timler verilmeye başlanmıştır ancak devamlılığı için ilave ulusal kaynağa ihtiyaç vardır. Çalışma ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik çalışmalar mevzuat ve poli-tikalar yetersizdir.

2011 yılına ait ilerleme raporunda kadın hakları ve toplumsal cinsiyet konu-sunda sınırlı ilerlemeler kaydedildiği yer alır. Ayrıca Aile ve Sosyal Politikalar Ba-kanlığı kurulmuş ve ilgili Bakan atanmıştır. Ebeveynlere sağlanan kolaylıklar ile kamu görevlilerinin iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılmasına olanak sağlanmıştır. Anayasada yer alan kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık, uygulamaya yansımamakta-dır. Kadınlar genellikle kötü koşullar altında, kayıt dışı ve ücretsiz aile işçisi olarak

çalışmaktadır. Kadın girişimciliği desteklenmelidir. İşe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık dikkat çeker. Aktif olarak iş arayan kadın sayısı az olduğu halde, kadın işsizlik oranları yüksek. İstihdam ve meslek konularında kadınlara eşit muamele ilkesi hakkındaki AB Yönergesinde yer alan eşitlik kurumu kurulmamıştır.

2012 yılı ilerleme raporunda Sermaye Piyasası Kurulu tarafından çıkarılan bir tebliği ile halka açık şirketlerin kurul üyelerinin en az birinin kadın olması öngörülmüştür. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı imzaladıkları protokol ile kadınların işgücüne katılım oranlarının artırılması adına önemli bir girişimde bulunmuşlardır. Çalışan kadınların sosyal güvencelerinin olmaması ve çalışan kadınlara çocuk bakım hizmetleri sağlanmaması ve doğum iznine ilişkin yönetmelik çalışmalarının ilerlememesi raporda yer alır. Ayrıca işgücü piyasasının esnekleştirilmesi çalışmasında, cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaçınılmalıdır. Medyada erkek egemen söylemden kaçınılmalıdır. Eşit değerde işe eşit ücret uygulaması hala yetersizdir.

Komisyon'un hazırladığı son ilerleme raporu 2013 yılına ilişkindir. Kadınların istihdam oranları hala yetersizdir ancak sosyal güvenlik primlerine yapılan devlet katkısı, hem kayıt dışı istihdamı azaltmış hem de kadın istihdamını olumlu etkilemiştir. Özel ve kamu sektöründe kadın istihdamını artırıcı yeni girişimler umut vaat etmiştir ancak karar alma pozisyonunda kadın temsili hala yetersizdir. Kadın istihdamının temel sorunu olarak uygun maliyetli çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yetersizliği görülmektedir. Kadınların, hamilelik veya çocuk sahibi olma gibi analık hakkına yönelik durumlar, hizmet akitlerinin feshedilmesine neden olmaktadır.

2013 yılına kadar yayınlanan raporlarda kadınlara karşı şiddet, kadın istihdamının son derece yetersiz olması, kadınların siyasetten yargıya, sendika temsilciliğinden eğitime kadar geniş bir yelpazede eksik temsili, töre ve namus cinayetleri, erken yaşta ve zorla evlilik, cinsel yönelimlere karşı ayrımcılık konuları son derece sınırlı ve yetersiz gelişmelerin yaşandığı alanlar olarak yer alır. Bu alanlarda yapılan mevzuat çalışmalarının siyasi, sosyal ve ekonomik gerçekliğe dönüştürülmesi, Komisyonun temel talebidir.

AB'nin Türkiye'den taleplerine ulusal raporlarla karşılık verilir. 2003 yılında Türkiye tarafından ulusal rapor düzenlenmiştir. Türkiye tarafından hazırlanan ve Komisyona sunulan son ulusal rapor 2008 yılına aittir. Siyasi kriterlere uyum adına, kadın-erkek eşitliğinin geliştirilmesi için kadına yönelik şiddetin önlenmesi için önemli gelişmeler yaşanmıştır. Kadınların eğitim, işgücü, siyasi ve sosyal yaşama katılımı konularında kadın örgütleri desteklenerek, kadının statüsü güçlendirilecektir. Ekonomik kriterlerin sağlanması için kadınlar başta olmak üzere işgücü piyasasından dışlananlar için istihdam teşvikleri yapılmaya devam edecektir. Kadınların girişimciliği desteklenecektir. 96/34 ve 92/85 No'lu Yönergelerin iç hukuka yansıtılması için 2009 yılında sorumlusunun Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü olduğu Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile doğum nedeniyle verilen ücretsiz iznin anne ve baba arasında paylaşılmasıyla ebeveyn izni oluşturulması planlanmıştır. Ancak ebeveyn iznine ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

4 ÇALIŞMA VE ANALIK HAKKININ KORUNMASINDA ÇOCUK BAKIM HİZMETLERİ

Çalışma hakkı, hukuk sistemi tarafından korunması ve herkesin eşit olarak faydalanması gereken temel haklardandır. Ancak cinsiyet, engellilik, yaş, dil, din, etnik köken, sosyal sınıf gibi nedenler sonucunda ortaya çıkan eşitliği bozan ayrımcılık, bu hakkın kullanımını engellemektedir. Eşitliği bozan ayrımcılık alanlarından kapsamı en geniş olan cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Ataerki, cinsiyete dayalı işbölümü, sosyo-kültürel faktörler, analık hali, ucuz emek olarak görülmesi gibi nedenler kadınların işgücü piyasasından dışlanmasına ya da eşit olmayan muameleye maruz kalmalarına neden olur. Bu nedenlerden analık hali, kadınların çalışması için bir engel olmaktan çıkarılmalı ve bir hak olarak hukuk sistemi ile güvence altına alınmalıdır. Ancak analık hakkını korumaya yönelik politikalar oluşturulurken, toplumsal cinsiyet eşitliği göz ardı edilmemelidir. Çocuk bakımının sadece kadının görevi olduğu anlayışı ve bu anlayışın politikalara yansımaları iki şekilde olabilir. Bunlardan ilki kadınların piyasa üretiminden uzaklaşması ve sadece yeniden üretim faaliyetinde bulunması iken diğeri çocuk yapma kararının ertelenmesi ya da çocuk yapmaktan vazgeçmedir. Bu nedenle uygulanacak politikalar sadece kadını değil, ebeveynleri hedef almalıdır. Çünkü çocuk sahibi olma kararı ve çocuk bakımı sadece kadının değil eşlerin ortak kararı ve yükümlülüğüdür.

II. Dünya Savaşı sonrasında erkeğin evin geçimini üstlendiği geleneksel aile modeli egemendi. Bu nedenle gelir destekleme ve gelişmiş bakım hizmetlerini içeren sosyal hizmetlerin gelişmediği refah devleti anlayışı esastı. Ancak 20. yy'ın ikinci yarısından itibaren kadın istihdamı artmaya başlamıştır. Kadın istihdamının artması hem refah devletlerini hem de işgücü piyasasını dönüştürmüştür.

Dönüşüm bakım hizmetleri yetersizliğinin, annelik ile kariyer arasında çatışma yaratmasına ve çözüm olarak annelik ve kariyer arasında seçim yapılmasının önerilmesine ve dolayısıyla doğum oranlarının ve nüfus artış hızının ve istihdam oranlarının azalmasına yol açmıştır (Esping-Andersen, 2011: 107-108).

Günümüzde doğurganlık oranları o kadar düşüktür ki, böyle sürerse dünya nüfusu yok olma tehlikesi ile karşılaşacaktır. Eğer toplam doğurganlık hızı, kadın başına 1,3 doğum olarak sabitlenirse nüfus yıllık % 1,5 oranında azalır. 100 yılın sonunda ise nüfus, bu oranın dörtte üçünden daha fazla azalmış olur. Öbür yandan toplam doğurganlık hızı 1,9 olursa, yıllık nüfus azalma oranı % 0,2, 100 yılın sonunda ise nüfus % 18 azalır. Toplam doğurganlık hızının 1,9'dan 1,3'e düşüşü, doğurganlık dönemindeki kadınların % 60'ının bir çocuk az dünyaya getirmesidir (McDonald, 2002). Ancak sadece doğum yanlısı politikaların etki yaratması beklenmemelidir. Çünkü değişen; insanların çocuk sahibi olma arzusu değil, çocuk sahibi olurken kamu yararına üretimde bulunma arzusudur (Esping-Andersen, 2011: 104).

Çalışmanın ve ebeveyn olmanın önündeki engelleri ortadan kaldırmak için aile dostu politikalar uygulanır. Bu politikalar iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması için kolaylaştırıcı önlemlerin alınması, aile kaynaklarının yeterliliğinin sağlanması, çalışma ve bakım konusunda aile tercihlerine yardımcı olma ve istihdam fırsatlarına erişimde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikalar olarak tanımlanır (OECD, 2007: 13). Aile dostu politikaların başında çocuk bakım hizmetleri gelir.

Avrupa Konseyi, 2002 yılında Barselona'da, AB ülkelerinin çocuk bakımını geliştirmek için 2010 yılına kadar ulaşmaları gereken ortak hedefleri 0-3 yaş arası çocukların en az % 33'ünün, 3 yaş ile zorunlu ilköğretime kadar olan çocukların en az

% 90'ının bakım hizmetlerine erişimlerini sağlamak olarak belirlemiştir. Ama ülkelerin çocuk bakımı uygulamaları farklıdır. 2006 yılı verilerine göre 0-3 yaş arası formel çocuk bakımı hizmetlerine erişim Danimarka'da % 73 iken, Çek Cumhuriyeti ve Polonya'da bu oran % 2'dir. 3 yaş üstü çocukların bu hizmetlere erişimi ise Belçika'da % 100'e yakınken bu oran Polonya'da % 28'dir. İskandinav ülkeleri ise, bu hizmetleri sosyal hak olarak düzenlemiştir (EGGE, 2009).

AB-25 ortalamasına bakıldığında, formel çocuk bakımı hizmetlerine erişim 2006 yılında % 26 iken, bu oran 2010 yılında % 29 olmuştur. 2011 yılı itibariyle AB-25 ile AB-27 ortalaması ise % 30'dur (European Commission, 2013b).

2011 yılındaki veriler ışığında sadece on Birlik üyesi ülke 0-3 yaş çocuklara yönelik bakım hedefini tutturmuşken, sadece dokuz Birlik üyesi ülke 3 zorunlu ilköğretime kadar olan çocukların bakım hedefini tutturmuştur (European Commission, 2013a).

4.1 Türkiye'de Erken Çocukluk Bakımı

Türkiye'de erken çocukluk bakımı ağırlıklı olarak kurum temellidir. Bu hizmetler Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB), kamu kurum ve kuruluşları, sendikalar, 150'den fazla kadın çalışanın bulunduğu işyerleri, vakıflar, dernekler, yerel yönetimler, il özel idareleri ve gerçek ve tüzel kişiler tarafından sunulan hizmetlerdir.

2011 yılında çıkarılan 652 Sayılı MEB Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile MEB yeniden yapılandırılmıştır. Erken çocukluk bakımı

hizmet ve eğitimlerini Temel Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı Erken Çocukluk Eğitimi Daire Başkanlığı eliyle yürütür.

Okul Öncesi Eğitim Kurumları Yönetmeliği⁵⁵, MEB'e bağlı olarak çocuk bakım hizmeti verenlerin çalışma esaslarını belirler. MEB'ye bağlı, 3-5 yaşındaki çocukların eğitimini kapsayan okul öncesi kurumları⁵⁶, okul öncesi eğitimden yararlanamayan 60-69 aylık çocuklara öncelik tanınan yaz okulları ve maddi durumu yetersiz ailelerin okul öncesi eğitim kurumlarına devam edemeyen 36-69 aylık çocuklara yönelik gezici sınıflar bulunur.

Gezici sınıflar dışındaki uygulamalar ücretlidir. Çocukların beslenme, temizlik ve sağlık giderleri ile kurumun/ana sınıfı ve uygulama sınıfının genel temizlik ve diğer hizmetleri için veliler tarafından yapılan ödemeler, ücret tespit komisyonu tarafından belirlenir. Hizmetin ücretli olması özellikle yoksul ailelerin hizmete erişimi önünde önemli bir engeldir. Kurumların kapasitesinin 1/10'u şehit, malûl, gazi ve yoksul aile çocukları için ayrılmıştır ve hizmetler ücretsizdir. Ancak bu düzenlemenin uygulamaya nasıl yansıdığı ayrı bir tartışma konusudur.

ASPB Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı Bakım Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'na 0-12 yaşındaki çocukların bakımı için çocuk yuvaları ile 0-69 aylık çocukların bakımı için özel kreş ve gündüz bakım evleri de vardır.

⁵⁵ Okul Öncesi Eğitim Kurumları Yönetmeliği, 2004 yılında yürürlüğe girmiştir (RG S: 25486, T: 08.06.2004).

⁵⁶ Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı bağımsız anaokulları (36-69 aylık çocuklar için), ana sınıfları (60-69 aylık çocuklar için), uygulama anaokulları ve ana sınıfları, yaz anaokulları ve ana sınıfları, özel anaokulları (36-69 aylık çocuklar için) ve özel okullar bünyesindeki ana sınıfları (60-69 aylık çocuklar için) bulunur. Aralık 2013'de Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile "Okul müdürlükleri, yaşça kayıt hakkını elde eden çocuklardan 66, 67 ve 68 aylık olanları, velisinin vereceği dilekçe ile; 69, 70 ve 71 aylık olanları ise, ilkokula başlamaya hazır olmadıklarını belgeleyen sağlık raporu ile okul öncesi eğitime yönlendirebilir veya kayıtlarını bir yıl erteleyebilir" hükmü getirilmiştir.

657 Sayılı Kanunun 191. maddesine göre kurulan çocuk bakımevlerinin kuruluş, işleyiş ve denetimine ilişkin esas ve usulleri Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakım Evleri Hakkında Yönetmelik'e⁵⁷ göre belirlenir. Yönetmelik'e göre bakımevi açılabilmesi için, kurumca istihdam edilen memurların 0-6 yaş grubuna giren en az 50 çocuğunun bulunması şartı aranır. Bu bakımevleri de ücretlidir. 2014 yılı için devlet memurları ile diğer kamu personelinin her çocuğu için aylık bakım ücreti asgari 132,00 TL'dir⁵⁸. Ancak bu ücret yetersiz gelirse kurum ve kuruluşlar bu ücreti artırabilir. İl ve ilçe merkezlerinde ise, 0-6 yaş grubuna giren en az 50 memur çocuğu bulunduğunda giderlerin ilgili kurumlarca bakımevinden yararlanacak çocuk sayısı ile orantılı olarak müştereken karşılanması şartıyla, mülki idare amirinin denetim ve gözetiminde çocuk bakımevi açılabilir.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ile işverenlere İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında olan ve yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 150'den çok kadın çalıştıran işyerlerinde⁵⁹ 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve kadınların çocuklarını emzirmeleri için bir yurt kurma zorunluluğu getirilmiştir.

Sendika ve konfederasyonların kreş ve yuva kurmaları 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun⁶⁰ 19. maddesinde düzenlenmiştir.

⁵⁷ Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakım Evleri Hakkında Yönetmelik 1987 yılında yürürlüğe girmiştir (RG S: 19658, T: 8.12.7987).

⁵⁸ Kamu kurum ve kuruluşlarının kreş ve çocuk bakımevlerinin ücretleri, Maliye Bakanlığı tarafından yayınlanan Kamu Sosyal Tesislerine İlişkin Tebliğ'de yer alır (RG S: 28886, T: 18.01.2014).

⁵⁹ Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik hükümleri saklıdır.

⁶⁰ Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu 2001 yılında kabul edilmiştir (RG. S: 24460, T: 12.07.2001).

Sivil toplum kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişiler, ASPB Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün izniyle, belirlenmiş standartlara uygun olarak çocuk bakım hizmeti verebilirler. Kurulacak kreşlerin ve bakımevlerinin işleyiş ve esasları, Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri İle Özel Çocuk Kulüpleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmeliğe⁶¹ göre belirlenir. Bunun yanı sıra sivil toplum kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişiler, MEB tarafından verilen izin ve belirlenen standartlara göre de çocuk bakım hizmeti verebilirler. Kurulacak anaokullarının işleyiş ve esasları, Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nde⁶² yer alır.

İl Özel İdareleri, Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakım Evleri Hakkında Yönetmeliğe, Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri İle Özel Çocuk Kulüpleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmeliğe ve kendi mevzuatlarına göre erken çocukluk bakım hizmetinde bulunabilirler.

Erken çocukluk bakımı hizmetleri, Türkiye'de hala yetersizdir. Erken çocukluk eğitimine kayıt oranları 4 yaş grubu için 2005 yılında OECD'de % 80 iken, 2010 yılında % 85'e yaklaşmıştır. Türkiye'de ise bu oran 2005 yılında % 5 iken, 2010'da % 20'ye yaklaşmıştır (OECD, 2013). Ancak bu bakım ve eğitimde, özellikle AB destekli projeler sayesinde önemli gelişmeler sağlanmıştır. 2012-2013 öğretim yılında yaş gruplarının okullaşma oranları Tablo 1.'de sunulmuştur. 3-5 yaş arasındaki çocukların 2012-2013 öğretim yılındaki okullaşma oranı % 30,93 iken, bu oran 2009 yılı OECD ortalamasında % 70'den çoktur (OECD, 2009).

⁶¹Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri İle Özel Çocuk Kulüpleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik 1996 yılında kabul edilmiştir (RG. S: 22781, T: 08.10.1996).

⁶²Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği 2012 yılında kabul edilmiştir (RG. S: 28239, T: 20.03.2012).

Tablo 1. 2012-2013 Öğretim Yılı Okullaşma Oranı⁶³

Yaş	Brüt Okullaşma Oranı (%)
3-5	30,93
4-5	44,04
5	55,35

Kaynak: TÜİK

Tablo 2’de 2013-2014 öğretim yılına yönelik okul öncesi istatistikleri yer alır. Tablo 2’de en dikkat çeken istatistik kamu kurumu kreşlerinin sayısının son derece az olmasıdır. 2013-2014 öğretim yılında kamu kurumu kreş ve anaokullarında 6 450 çocuk eğitim görmektedir. 2014 yılı Şubat ayı Devlet Personel Başkanlığı istatistiklerine göre kadın memur sayısı 982.631⁶⁴’dir. Devlet Personel Başkanlığı’nda kadın memurların yaşlarına ya da sahip oldukları çocuk sayılarına yönelik bir istatistik yer almamaktadır. Diğer yandan okul öncesi eğitim çağındaki her üç çocuktan sadece biri bu eğitimden yararlanır.

Tablo 2. 2013-2014 Öğretim Yılı Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Okul türlerine Göre Okul, Öğrenci Sayısı

Okul Türü	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı
Toplam anaokulu ve anaokulu öğrencisi sayıları (Resmi+Özel)	3 729	305 914
Toplam anasınıfı ve anasınıfı öğrencisi sayıları (Resmi+Özel)	21 268	704 315
Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü (Özel)	1 592	42 816
657 Sayılı Kan.191.mad.göre açılan kurumlar (Resmi)	109	6 450
TOPLAM Okul öncesi eğitim (Resmi+Özel)	26 698	1 059 495

Kaynak: MEB

⁶³ TÜİK tarafından brüt okullaşma oranı istatistikleri şu formüle göre hesaplanır;

$$\frac{\text{toplam öğrenci sayısı}}{\text{teorik yaş grubundaki toplam nüfus}} \times 100$$

⁶⁴ TBMM Genel Sekreterliği, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği, Mit Müsteşarlığı, Merkez Bankası, Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası ile Mahalli İdareler kadro ve pozisyonları bu sayılara dahil değildir. Türk Silahlı Kuvvetlerinin Asker Sayısı dahil değildir.

Tablo 3’te ASPB tarafından yayınlanan istatistik yer alır. Buna göre 2014 yılı Nisan ayında 1 673 çocuk özel kreş ve gündüz bakımevlerinden yararlanmıştır.

Tablo 3. 2014 Yılı Nisan Ayı İstatistikleri

	Sayı	Kapasite	Yıl içinde hizmetten yararlanan kişi sayısı (gündüzlü)
Özel kreş ve gündüz bakımevlerinden yararlanan çocuk	1.673	56.024	56.024
Özel kreş ve gündüz bakımevlerinden ücretsiz yararlanan çocuk			1.792

Kaynak: ASPB

10 Şubat 2012 tarihinde ASPB ile Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı arasında “Kadınlar, Engelliler, Gazi ve Şehit Yakınlarına Yönelik Girişimcilik Faaliyetlerinin Geliştirilmesi ve Kadın İstihdamının Arttırılmasını Öngören İşbirliği Protokolü” imzalanmıştır. Bu protokol ile Organize Sanayi Bölgelerinde (OSB) kreş yapımı öngörülmüştür. Protokol kapsamında Gaziantep, Osmaniye ve Ankara OSB’de kreşlerin temelleri atılmıştır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı’nın bir soru önergesine verdiği yanıtı göre, 0-5 yaş arasındaki çocukların kabul edileceği OSB kreşlerinin kapasitesi azami 100 çocuk olmakla beraber kreşlerin kapasitesi OSB’nde çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayısına göre belirlenecektir. Burada dikkat çeken husus, kreşlerin kapasitesinin kadınların sahip olduğu çocuk sayısına göre belirlenmesidir. Çocuk bakımının sadece kadınlar üstünden ele alındığı bu protokol, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımından uzaktır.

5 SAHA ARAŞTIRMASININ YÖNTEM VE KAPSAMI

5.1 Neden Böyle Bir Araştırmaya İhtiyaç Duyuldu?

Gelişmiş erken çocukluk bakım hizmetlerinin hem çocuk gelişimi hem de kadın istihdamı üzerindeki olumlu etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Bu nedenle AB başta olmak üzere uluslararası kuruluşlar her fırsatta erken çocukluk bakım hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik düzenlemeler yapar.

Kurumsallaşmış çocuk bakım hizmetlerinin Türkiye’de yetersiz olması AB’nin dikkatini çekmiştir. Bu nedenle kurumsallaşmış ve erişilebilir çocuk bakımı hizmetlerinin geliştirilmesinin, Türkiye’deki kadın istihdamı sorununu büyük ölçüde çözeceği düşüncesi ilerleme raporlarında yerini almıştır.

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadın istihdamını arttırmak amacıyla geliştirilmesi gereken çocuk bakım hizmetlerinin, kadınların çalışma ve analık hakkının korunması açısından büyük bir öneme sahip olduğunun vurgulanmasının bir ihtiyaç olması, bu araştırmanın temel çıkış noktasıdır. Ayrıca Türkiye’deki erken çocuk bakımının kurumsal yapısının gözler önüne serildiği bu araştırma ile kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin kurumsal, hukuki eksiklikleri ortaya konmuştur.

5.2 Araştırmanın Yöntem ve Kapsamı

Araştırmanın temel çıkış noktası, toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanarak kadın istihdamının artırılması için kadınların çalışma hakkı ile beraber analık hakkının da korunmasıdır. Bu bağlamda kadınların çalışma ve analık hakkının korunmasında kullanılan en etkin araçlardan biri olan kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin Anka-

ra'daki erişimi kolay olan kamu kurumu, gerçek kişi ve yerel yönetim örnekleri üzerinden incelenmesini kapsar.

Araştırmanın ilk bölümünde çalışma hakkının, ikinci bölümünde ise analık hakkının ulusal ve uluslararası kaynakları ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde çocuk bakımının dünyadaki ve Türkiye'deki mevcut durumu incelenmiştir. Ayrıca Türkiye'de çocuk bakım hizmetlerini hangi kurum ve kuruluşların, hangi mevzuata dayanarak bu hizmeti verebilecekleri anlatılmış, istatistiki verilerle bu hizmetlerin talebi ne kadar karşıladığı tartışılmıştır.

Son bölümde ise erişimi kolay çocuk bakım hizmeti sağlayıcılar ile yapılan görüşmelerde sistemin olumsuzlukları ve ihtiyaçları gözler önüne serilmiştir.

5.3 Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanlık Tezi kapsamında gerçekleştirilen bu araştırma ile AB mevzuatı ve ulusal mevzuat çerçevesinde ele alınan çalışma hakkı ile analık hakkının korunmasının temel aracı olan çocuk bakım hizmetlerinin değerlendirilmesi ile uygulamanın eksikliklerinin ortaya konulması amacı ile gerçekleştirilmiştir.

Saha araştırması ile amaçlanan farklı kanunlara ya da yönetmeliklere dayanarak verilen çocuk bakım hizmetlerinin talebi ne kadar karşıladığının istatistikler yardımı ile ortaya konmasıdır. Bununla beraber çocuk bakım hizmetlerinin yeterliliğinin artırılması için mevcut olumsuzlukların saptanması ve kurumsal çocuk bakımının yaygınlaştırılması için bu olumsuzlukların ortadan kaldırılmasına katkı sağlamak da amaçlar arasında değerlendirilmiştir.

Araştırmada yorumsamacı ve anlayıcı yaklaşımı benimseyen nitel yöntem kullanılmıştır. Kullanılan bu yöntem ile araştırmaya konu olan olgunun derinlemesine anlaşılması planlanmıştır. Ayrıca Türkiye’deki mevcut hizmetlerin talebi ne kadar karşıladığı, TÜİK, MEB, Devlet Personel Başkanlığı verilerine dayanılarak analiz edilmeye çalışılmıştır. Buna göre yaşlara göre okullaşma oranı, okul öncesi eğitiminde yararlanan öğrenci sayısı, kamu kurumlarında çalışanların verileri gibi istatistikler kullanılmıştır.

Bilgi toplama aracı olarak nitel araçlardan görüşme kullanılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşme soruları ve açık uçlu sorularla beraber derinlemesine görüşme yapılmıştır. Bilgi toplama aracı olarak seçilen derinlemesine görüşme ile araştırmacı aktif bir role sahip olmuştur. Çocuk bakımı konusunda hizmet veren kamu kurumları, gerçek kişiler ve yerel yönetimler ile yapılan derinlemesine görüşme ile Türkiye’deki uygulama ortaya konmuştur. Uygulamadaki aksaklıklar ve eksiklikler ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca araştırmada karşılaştırmalı bir yaklaşım benimsenmiş ve Avrupa Birliği ile Türkiye’nin mevzuatı karşılaştırılmıştır.

5.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada kullanılması planlanan veriler oldukça sınırlıdır. Özellikle 0-3 yaş grubu çocuklara yönelik verilen çocuk bakım hizmetlerinin istatistikleri bulunamamıştır. Resmi, özel ve 657 Sayılı Kanuna göre açılan çocuk bakım merkezleri dışındaki hizmet kurumlarının istatistiklerine de, ulaşamamıştır. Özel kreş ve gündüz bakımevlerine yönelik istatistikler ise yüzeyseldir. Bu nedenle yapılan nicel değerlendirmeler sınırlı kalmıştır.

Gidilen bazı kamu kurumu çocuk bakım hizmeti sağlayıcıları ile görüşme yapmak için muhatap bulunamamıştır. Bu hizmeti veren özel kurumlar ise böyle bir çalışmaya destek vermek istememişlerdir. Bu nedenle bir özel kurum ile tanışıklık temelli ilişki kurularak görüşme yapılabilmektedir.

6 ÇOCUK BAKIM HİZMETLERİNİN ANKARA İLİ ÖZELİNDE UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Araştırma kapsamında kamu kurumu kreş ve gündüz bakımevleri, gerçek kişi kreş ve gündüz bakımevi, yerel yönetimlere ait kreş ve gündüz bakımevleri ve vakıf kreş ve gündüz bakımevi ile görüşülmüştür. Aşağıda sadece mülakat sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

6.1 Bağımsız Bir Binada Kamu Kurumu Kreş ve Gündüz Bakımevi

Araştırma kapsamında mülakat yapılan kamu kurumu kreş ve gündüz bakımevi, yaklaşık olarak 33 yıl önce ve kreş ve gündüz bakımevi amacıyla inşa edilmiş. Bina inşa edildiği yıl *Balkanların En Büyük Kreşi* mimari ödülünü almış. Mimari ödüllü kamu kurumu kreş ve gündüz bakımevinin fiziki özellikleri şöyledir:

- Kamu kurumu kreş ve gündüz bakımevinin binası depo dahil 4 katlı olup,
- her katta 6 sınıf olmak üzere toplam 18 sınıf yer almakla birlikte,
- acil müdahale odası, spor salonu, 200 kişi kapasiteli ve sinema sisteminin yer aldığı gösteri salonu da bulunmaktadır.

Tuvaletler sınıfların içinde, ama ayrı bir alandadır. Kreş ve gündüz bakımevinin müdiresine tuvaletlerin neden sınıfın içinde olduğunun sorulması üzerine, yakın geçmişte Türkiye’de ana sınıfına giden bir çocuğun güvenliği sağlanmayan tuvalette yaşamını kaybetmesi hadisesini hatırlatarak güvenlik açısından bu uygulamanın yapıldığı ifade edilmiştir. Zira bu uygulama ile tuvalete giden çocuklar sürekli bir yetersiz gözetimindedir. Tuvaletlerin sınıfın içinde olmasının hijyen açısından sorun yaratıp yaratmadığı sorusunu müdire, tuvaletlerin günde 2 kez temizlendiği ve bu zamana kadar hastalık yaşanmadığı şeklinde cevaplamıştır.

300 çocuk kapasiteli kreş ve gündüz bakımevinde; her sınıfta 2 öğretmen ve 2 ya da 3 stajyer, her yaş grubuna 2 çocuk gelişimi uzmanı, sosyal çalışmacı, psikolog, 2 hemşire, diyetisyen, büro personeli, güvenlik, 12 temizlik personeli olmak üzere şu anda toplam 69 personel çalışmaktadır.

Her sınıfta yer alan personelin görev tanımı aşağıda sıralanmıştır:

- Öğretmenler sadece çocuklarla ilgilenmekte;
- çocuk gelişimi uzmanları veliler ile iletişim gerçekleştirmekte;
- sosyal çalışmacı ek ders, gezi ve tiyatro organizasyonlarıyla,
- psikolog problemlili çocuklarla ilgilenmekte
- diyetisyen sabah kahvaltısı, öğle yemeği, ikindi kahvaltısından oluşan yemek listesini yaş gruplarının ihtiyaçlarına göre hazırlamakta, bu kapsamda yaşı küçük olan çocuklara çorba, süt, yoğurt ya da meyve takviyesi yapılmaktadır.
- Hemşire, acil durumlarda müdahale etmekte ve gerektiği durumda en yakın Devlet Hastanesine çocukları götürmektedir.

İncelenen kamu kurumu kreş ve gündüz bakımevinde, MEB'in belirlediği müfredatı ek olarak, kurum dışından öğretmenler müzik, drama, jimnastik, resim-seramik, halkoyunları, İngilizce dersleri vermektedir. Okul öncesi eğitim sektörü, kadın ağırlıklı bir sektör olduğu için kurum dışından gelen öğretmenlerin erkek olması tercih edilmekte ve bu sayede çocukların farklı otorite görmesi sağlanmaktadır. MEB müfredatına ek olarak konan dersler 4-5-6 yaş gruplarına, halkoyunları ve 6 yaş grubuna satranç dersleri verilmekte, ancak bu sene satranç dersi 5 yaşındaki çocuklara da verilmiş ve olumlu sonuç alınmıştır. Büyük yaş grubundaki çocukların gösterileri, zaman zaman gösteri salonunda ailelerine sunulmaktadır.

Kreş ve gündüz bakımevine kabul için yazılı başvuru gerekmekte, başvurular eylül ve şubat aylarında değerlendirilmektedir. 13-69 aylık çocukların eğitim gördüğü kreş ve gündüz bakımevinde tuvalet eğitimi verilmektedir.

Engelliliği sınırlı olan çocuklar kaynaştırma eğitimi kapsamında kreş ve gündüz bakımevine kabul edilmekte; bu çocuklar haftanın birkaç saatini özel eğitim merkezlerinde geçirdikten sonra kreş ve gündüz bakımevine devam etmektedirler. Tedavi edilemeyecek düzeyde engeli olanlar kreş ve gündüz bakımevine kabul edilmemektedir. Kreş ve gündüz bakımevine yapılan başvurularda fazlalık olursa, ek dersler için kullanılan sınıflar normal sınıfa dönüştürülmektedir. Ancak kamuda istihdam edilen personelin yaşlarının ilerlemesi ve yeni alımların azalması sonucu kreş ve gündüz bakımevine taleplerin azaldığı dikkat çekmektedir. Buna bulunan çözüm ise kamu kurumu personelinin alt ve üst soy çocuklarının da kreş ve gündüz bakımevine kabulü şeklindedir.

Erken gelen çocukların dışarıda kalmaması için nöbetçi öğretmen saat 08:15'te kreş ve gündüz bakımevine gelmekte, 16:45'de kreş ve gündüz bakımevinden kalkan servis ile çocuklar ebeveynlerinin çalıştığı kamu kurumuna gitmektedirler. Servisle gitmeyen çocukların ebeveynleri ise en geç 17:45'e kadar çocuklarını almaktadırlar. Kayıt öncesi ebeveynlere bu koşul iletilmekte ve buna sadık kalmaları önemle vurgulanmaktadır. Eğer olağanüstü bir durum olursa 18:00'e kadar çocuğun yaş grubunun nöbetçi öğretmeni ve bir idareci ebeveynleri beklemektedir. Ebeveynler, geç kalmaları durumunda çocuklarının güvenliğe bırakılmasını talep etseler bile kreş ve gündüz bakımevi yönetimi bu talebi asla kabul etmemektedir. Diğer yandan çalışma süreleri uygunsuzluğu nedeniyle kayıt yaptıramayan ailelere de mevcuttur. Bununla beraber kreş ve gündüz bakımevinden, kreş ve gündüz bakımevi ile aynı Bakanlık bünyesinde

de bulunan bağı ve ilgili kurumlara servis hizmeti bulunmamaktadır. Zira kreş ve gündüz bakımevine yaklaşık olarak 45 dk. uzaklıkta olan Bakanlık bünyesindeki bağı ve ilgili kurumların mesai bitişı 17:30 olduğu için kreş ve gündüz bakımevi hizmetinden yararlanma imkanları oldukça kısıtlıdır.

Kreş ve gündüz bakımevi tam gün olarak faaliyet göstermekte ancak ücretin tam ödenmesi koşulu ile istisnai durumlarda çocuklar yarım gün kabul edilmektedir. Ancak uygulamaya bakıldığında yarım gün veren ebeveynler bir süre sonra tam güne dönmektedirler. Yarım gün uygulamasının istisnai durumlar dışında uygulanmamasının nedenini müdire, eğitimde devamlılığın çocuk gelişimi üzerindeki yadsınamaz katkısı olarak göstermektedir. Öyle ki, 3 ay boyunca büyük tadilat geçiren kreş ve gündüz bakımevi, eğitime hiç ara vermemiştir. Tadilat kat kat yapılmış ve her katta yer alan çocuklar, tadilat olmayan katlarda eğitime devam etmişlerdir. Bulunan çözüm sayesinde hem ebeveynler sorun yaşamamış, hem de çocuklar eğitimden uzak kalmamışlardır.

Kreş ve gündüz bakımevinin ücreti çocuk başına maliyet çıkarılarak hesaplanır. Maliyet hesabını etkileyen birçok unsur vardır. Müdirenin söylediğine göre, 300 çocuk kapasiteli kreş ve gündüz bakımevinin talebi, 4+4+4 düzenlemesinin olduğu yıl 150'ye düşmüştür. Çocuk sayısı azalınca çocuk maliyetinde artış yaşanmış ve aylık kreş ve gündüz bakımevi aidatı yükselmiştir. Aidatların daha fazla yükselmesini engellemek için alt işverene bağı çalışan personeli işten çıkarmak zorunda kalmışlardır. Başka bir örneğe göre ocak ayında 579 TL olan kreş ve gündüz bakımevi aidatı, şubatta 520 TL, martta ise 451 TL olmuştur. Şuan 220 çocuğun bulunduğu kreş ve gündüz bakımevinin fiyat tarifiesi, Bakanlık ve bağı, ilgili kuruluş personeline aylık 400 TL, başka kamu kurumu personeline aylık 570 TL' dir. Kreş ve gündüz bakıme-

vinde, sadece kreş ve gündüz bakımevinin bağlı olduğu kurumun alt işverenlerinin çalışanlarına 400 TL fiyat tarifesini uygulanmaktadır. Bunun dışında aylık ücretler Daire Başkanının onayı ile belirlendiğinden yoksullara yönelik herhangi bir indirim uygulaması yoktur ve fiyatlar standart olarak uygulanmaktadır.

İncelenen kreş ve gündüz bakımevi, sosyal tesis kapsamında sayıldığı için ailelerden alınan aylık aidatların dışında geliri yoktur. Kreş ve gündüz bakımevinde yapılan tadilatlar bile aidatlardan karşılanmaktadır. Ek derse gelen öğretmenlerin ödemeleri, ek dersin verileceği çocukların ailelerinden alınmaktadır. Ayda iki kere yapılan tiyatro organizasyonu için 5 TL toplanmaktadır. Diğer yandan kreş ve gündüz bakımevinde çalışan 69 personelin 34'ünün maaşları yine bu aidatlar ile ödenmektedir. Bu ay öğretmenlere 47 354 TL, temizlik şirketine de 19 881 TL ödenmiştir. Eğer alt işverenin ödemesi aidatlardan yapılmasaydı, 67 235 TL sadece çocuklar için harcanmış olacaktı. Ailelere uygulanan memnuniyet anketlerinde, en çok şikâyet edilen konu aidatların yüksek olmasıdır.

İncelenen kamu kreş ve gündüz bakımevine, kreş ve gündüz bakımevi açma talebi ile bazı kamu kurum ve kuruluşlarının veya bankaların müracaatları olmaktadır. Ancak maddi ve bürokratik sebepler sonucunda kreş ve gündüz bakımevi açmak yerine incelenen kamu kreş ve gündüz bakımevi ile protokol imzalayıp, kendi personellerinin kreş ve gündüz bakımeviden yararlanmaları sağlanmaktadır.

6.2 Bakanlık Binasında Kamu Kreş ve Gündüz Bakımevi

1998 yılında açılan kreş ve gündüz bakımevi, Bakanlık binasının zemin katının altında yer almakta ve kreş ve gündüz bakımevi amacıyla yapılmamıştır. Kreş ve gündüz bakımevinin fiziksel özellikleri şöyledir:

- Tek katlı ve yaklaşık olarak 400 m²lik alana sahip, 100 çocuk kapasiteli olmakla birlikte,
- güvenli olmayan ve kullanılmayan oyun parkı ve çocukların da kullandığı Bakanlık personeline yönelik halı sahaya ek olarak,
- 15'er çocuk kapasiteli toplam 4 sınıf bulunmaktadır.
- Kottaki kreş ve gündüz bakımevi, çok basık ve çok az güneş alan bir yerdir.

Bu nedenle güneş alan sınıflar faaliyet sınıfı, az güneş alan sınıflar ise uyku sınıfı yapılmıştır. Kreş ve gündüz bakımevinin bu hali ile kalıcı olmayacağını düşünen müdire, kreş ve gündüz bakımevinin bir üst kata taşınması fikrine de sıcak bakmamasının nedeni olarak fiziki yapının kreş ve gündüz bakımevine uygun olmamasını göstermektedir.

Okullar kapanınca etüt öğrencileri ile beraber toplam 60-65 çocuk bulunduğu kreş ve gündüz bakımevinde sezonda ortalama 85 çocuk bulunmaktadır. Kreş ve gündüz bakımevinde bu zamana kadar en çok 90 çocuk bulunmuş, ancak kreş ve gündüz bakımevinin fiziki koşulları yetersiz olduğu için tam kapasite çalışması istenen bir durum değildir. Her yaş grubuna göre sınıflar ve genelde 1 tane etüt sınıfı bulunmaktadır. Ek dersler için ya bir sınıf boşaltılmakta ya da ek ders öğretmeni sınıflara gitmektedir. Bu durumu ek ders öğretmeni belirlemektedir.

Kreş ve gündüz bakımevine ilk olarak saat 07:30'da temizlik personeli, ardından 08:00'de nöbetçi öğretmenler gelmektedir. Kapanış saati 17:30 olan kreş ve gündüz bakımevinde, gecikmeler için 30 dk. zaman tanınmıştır. Kreş ve gündüz bakımevinde çalışanlara fazla mesai ödemesi yapılamadığı için, personel akşam 30 dk.'dan fazla beklememektedir.

Müdire ile beraber toplam 13 çalışanı olan kreş ve gündüz bakımevinde meslek lisesi mezunu 6 öğretmen, kadrolu çocuk gelişimci, etüt öğretmeni bulunmakta, ek ders öğretmenleri dönemlik gelmektedir. Bunlarla beraber 3 temizlik personeli ve muhasebeci (V.H.K.İ), her sınıfta 1 öğretmen ve stajyer bulunmaktadır. Öğretmenler alt işverenin çalışanı olarak istihdam edilmektedir. Kreş ve gündüz bakımevi tarafından bu öğretmenlere aylık yaklaşık olarak 10 000 TL ödeme yapılmaktadır. Kreş ve gündüz bakımevinde çalışan temizlik personeli alt işverenin çalışanı olmakla beraber, alt işverenin sözleşme yaptığı asıl işveren Bakanlıktır. Dolayısıyla kreş ve gündüz bakımevi temizlik personeline ayrıca ödeme yapmamaktadır. Kreş ve gündüz bakımevinde ayrıca diyetisyen ve sağlık personeli çalışmamaktadır. Bunun yerine Bakanlığın diyetisyeni ve sağlık personeli, talep edildiği takdirde yardım etmekte, acil müdahale gerektiren durumlarda ya da hastalık durumunda ilk önce Bakanlığın sağlık birimine gidilmektedir. Doktor önerisi sonrası aileye haber verilmektedir.

Kreş ve gündüz bakımevinde sabah ve ikindi kahvaltısı ve öğle yemeği olmak üzere 3 öğün yemek verilmektedir ve çocuklara verilen yemekler Bakanlık personeline verilen yemekle aynı ve çocuk başına 2,75 TL'dir. Yemeğin çocuklar için uygun olmadığı günlerde ise parası kreş ve gündüz bakımevinden ödenmesi koşulu ile dışarıdan temin edilmektedir. İkinci kahvaltısı için malzemeler alınmakta, kreş ve gündüz bakımevinde yapılmaktadır.

Eğitimde MEB müfredatı takip edilmekte, bunlara ek olarak ücretsiz İngilizce, müzik, drama ve jimnastik dersleri de verilmekte ve 2 yaş grubu dışındaki bütün çocuklar ek derslerden yararlanmaktadır. Anaokuluna giden 6 yaş grubu çocuklar dışındakilere yarım gün uygulaması yapılmamaktadır.

Kreş ve gündüz bakımevine tuvalet eğitimini almış olması şartı ile 2-6 yaş arası çocuklar kabul edilmektedir. Etüt grubu da bulunmakta ancak okulların tam güne dönüşmesi ile etüt grubunun kapanması gündeme alınmaktadır. Okullar açıkken 10-15 etüt öğrencisi varken, okullar kapanınca 1-2 etüt öğrencisi bulunmaktadır. Talep sayısının azaldığı dönemlerde, kreş ve gündüz bakımevinin kapanması Bakanlık gündemine alınmaktadır.

Kreş ve gündüz bakımevinde yeterli alt yapı olmadığı için kaynaştırma öğrencisi alınmamakta, mevcut öğrenciler arasında kaynaştırma eğitime ihtiyacı olan olursa, çalışanlar aileleri yönlendirmektedir. Öğrencinin kreş ve gündüz bakımeviden ilişkisi kesilmemekte ve özel eğitime devam eden aynı zamanda kreş ve gündüz bakımevine de devam etmektedir.

Bakanlık, bağlı ve ilgili kuruluşlarda çalışan personeline ve bu kurumlarda alt işverene bağlı çalışanlara aylık ödeme tutarı 300 TL, kurum dışı çalışanlara ise 420 TL'dir. Aylık ödeme tutarı Makam onayı ile belirlenmektedir. Kreş ve gündüz bakımevinin gelir ve gider dengesinde fazla olduğunda, kreş ve gündüz bakımevi adına açılan banka hesabına yatırılmakta böylece çocuk sayısının az olduğu ya da olağanüstü durumlarda kaynak sorunu yaşanmamaktadır. Büyük tadilat gerektiren durumlarda Bakanlık binası olduğu için kreş ve gündüz bakımevi ödeme yapmamaktadır.

Kreş ve gündüz bakımeviden bağlı ve ilgili kuruluş çalışanlarının yararlanması mümkündür ancak buralarda çalışan personele servis hizmeti verilmemektedir. Talep olduğunda Bakanlık tarafından ayarlanan servislerle, bağlı ve ilgili kuruluşlardaki personele de bu hizmet verilmektedir.

Bakanlıkta çalışan, çocuğun babası bile olsa kreş ve gündüz bakımevi ile iletişime genellikle kadınlar geçmektedir. Kurum personeli arasında kurumun kreş ve gündüz bakımevini tercih etmeyen aileler, evlerine yakın olan kreş ve gündüz bakımevlerini tercih etmektedirler.

6.3 Gerçek Kişi Kreş ve Gündüz Bakımevi

Araştırma kapsamında incelenen gerçek kişiye ait kreş ve gündüz bakımevi 7 yıldır hizmet veren bir kuruluştur. Kreş ve gündüz bakımevinin fiziki özellikleri şöyledir:

- Biri uyku odası, biri de drama sınıfı olarak kullanılan toplam 7 sınıfı,
- kapalı oyun alanı,
- yemekhanesi,
- 3 taraflı bahçeye sahip yaklaşık olarak 500 m²'lik bir alandan oluşur.

Kreş ve gündüz bakımevinde 3 çocuk gelişimci, aşçı, 4 yardımcı öğretmen, 3 stajyer, lise mezunu öğretmen ve şoför çalışmaktadır. Kreş ve gündüz bakımevinde velilerin talebi üzerine ve bir velinin referansı sonucunda hekim ile anlaşılmış, ancak anlaşılan hekim ile Sağlık Bakanlığı hekiminin teşhisi ve önerilerindeki uyumsuzluk, velileri tedirgin ettiğinden hekim ile yapılan anlaşmaya son verilmiştir. Kreş ve gündüz bakımevinde aktif sağlık gözetimini uygulayacak personelin yokluğu üzerine acil durumda neler yapıldığı sorusuna, MEB'in standart acil eylem planının uygulandığı cevabı verilmiştir. Bu kapsamda müdür, yoksa müdür yardımcısı, o da yoksa öğretmen birinci dereceden sorumlu tutulmaktadır. Bütün öğretmenler ilk yardım uygulamalarını bilmekte, ilk yardım kreş ve gündüz bakımevinde yapılmakta, tedavi gerektiren durumlarda en yakın Devlet Hastanesine başvurulmaktadır.

Bunun yanı sıra 2,5 yıl boyunca diyetisyenle çalışılan kreş ve gündüz bakımevinde artık diyetisyenle çalışılmamaktadır. Diyetisyenin daha önceden hazırladığı 2,5 yıllık yemek listesi şuan kullanılmamakta ve kreş ve gündüz bakımevi yemekleri, çocukların almaları gereken gıdaları alacak şekilde ve bu listeye göre hazırlanmaktadır. Çocukların beslenmesi için kullanılan gıdalar hazır olmayıp, anlaşılan çiftliklerden temin edilmektedir. Çocukların genelde yemek istemedikleri gıdalar, farklı şekillerde sunularak çocukların yemesi sağlanmaktadır. Ayrıca yıl içinde 3 yaşını dolduracaklara öğünlerde süt, yoğurt ve meyve eklenmektedir.

Kreş ve gündüz bakımevinde MEB müfredatı ve MEB'in önerdiği çoklu gelişimsel yöntem uygulanmakta, ek olarak velilerin yoğun talebiyle İngilizce dersleri dışarıdan formasyon sahibi eğitici eliyle yürütülmektedir. Kreş ve gündüz bakımevinde mülakat yapılan müdirenin aktardıklarına göre, MEB'e göre 3-4 yaş grubu ve 4-5 yaş grubu öğrencilerin kendi içlerinde beraber eğitim almaları çocukların gelişimi açısından daha uygundur. Ancak uygulamada veliler bunu istememekte, bu nedenle bir arada olan gruplarda azami 6 aylık yaş farkı olması gözetilmektedir.

Kreş ve gündüz bakımevi, 3 yaştan itibaren ve tanıdık olması durumunda 2 yaştan itibaren öğrenci kabul etmektedir. Kabul ölçütleri arasında tuvalet eğitimi yer almamakta, zira kreş ve gündüz bakımevi tarafından 20 günlük tuvalet eğitimi verilmektedir. 2 yaş altı çocukların bakımı için kreş ve gündüz bakımevinin alt yapısı yetersiz bulunmaktadır. Bir çocuğa yapılan istisnai bir uygulamaya göre, başında ailesi tarafından tutulan bir görevli bulunmak koşulu ile 1,5 yaşındaki çocuk kabul edilmiştir.

Her yıl ortalama 60 öğrenci ile faaliyette bulunmaktadır. Talep fazlası olduğunda hukuki sınırlar çerçevesinde sınıflardaki öğrenci sayısında artış yapılmakta ya da ek ders sınıflar kullanılmaktadır. Bunun yanı sıra gerekli alt yapının kurulması ile 0-2 yaş arası çocukların kabulü kreş ve gündüz bakımevinin gündeminde bulunmaktadır, konuya ilişkin çaresiz olan annelerden sürekli talep alınmaktadır. Kreş ve gündüz bakımevi müdiresinin tespitine göre, aile yakınları tarafından 0-2 yaş arasında bakılan çocuklar, okul öncesi eğitimde uyum sorunu yaşamaktadırlar. Bu koşullarda yetiştirilen çocukların önce davranışlarını düzeltilmekte, sonra eğitime geçilmektedir.

Kreş ve gündüz bakımevi 07:40’da bir idareci ve nöbetçi öğretmen tarafından açılmakta, nöbetçi öğretmenler erken gelip erken çıkmakta, nöbetçi olmayan öğretmenler ise geç gelip geç çıkmaktadır. Kreş ve gündüz bakımevinin kapanış saati ise 18:30’dur. Ebeveynlerin geç kalmaları durumunda saat 19:00’ a kadar sınıf öğretmeni ve idareci aileleri beklemektedir. Buna ek olarak, talep doğrultusunda yaşı küçük olan çocuklara yarım gün de eğitim verilmektedir. Her sınıfta birer tane kaynaştırma öğrencisi bulunmak, ancak çocuklar uyum sorunu yaşamaktadır. Haftada 3 gün 1 saat özel eğitime giden kaynaştırma öğrencileri, günün geri kalan süresini kreş ve gündüz bakımevinde geçirmektedirler.

Çocukların kreş ve gündüz bakımevine getirilmesinde sağlanan servis hizmeti ile sabah evlerinden alınan çocuklar, akşam evlerine bırakılmakta, yarım gün kabul edilen çocuklar için de servis hizmeti sağlanmaktadır. Servis kreş ve gündüz bakımevinin bulunduğu semt ve yakın çevresine hizmet götürmektedir. MEB’in en yakın okul en iyi okul anlayışına sahip olduğu, mülakat sırasında müdire tarafından iletilmiştir. Uzak yerlerden gelmek isteyen olursa servis hizmeti verilememekte, servisler ücretli olduğu için uzak yerlere gidecek servisler maliyetli olmaktadır.

Kreş ve gündüz bakımevinin aylık ücreti 600 TL, Eylül'den sonra ise 700 TL'dir. Tek gelir kaynağının ailelerden alınan aylık ödeme olduğu kreş ve gündüz bakımevinde, ailelerin maddi durumlarına göre fiyat tarifesinde ayarlamalar yapılabilmektedir. Dar gelirli ailelere yönelik bazen ücretsiz, bazen de sadece kırtasiye gibi giderler karşılığı hizmet verilmekte, bununla beraber yalnız annelere, şehit çocuklarına yönelik özel düzenlemeler yapılmaktadır. Daha önceden çocuğuna bakım hizmeti verilmesine karşılık aile fertlerinin kreş ve gündüz bakımevinde istihdam edilmesi denenmiş ancak başarısız olunmuş, bu nedenle artık bu model uygulanmamaktadır.

Yılda 2 kere okul aile birliği toplantıları ile ailelerin yönetime katılımı sağlanmaya çalışılmakta, ancak müdire, asıl işlevsel olanın veli toplantıları olduğunu aktarmaktadır. Yılda 3-4 kez gerçekleştirilen veli toplantıları sonucunda alınan kararlar geçerli olmaktadır. Okul aile birliği mekanizmasının daha çok çalışan aileler tarafından tercih edilmediğini söyleyen müdire, uygulanabilir olan bütün kararların kreş ve gündüz bakımevinde uygulandığını söylemektedir. Kreş ve gündüz bakımevine çocuğunu bırakan ailelerin, genellikle çift gelirli aileler olduğu gözlenmektedir. Müdire, kadının çalışmadığı ailelerde keyfi davranışların olduğunu ve memleket ziyareti gibi nedenlerle ya da hastalıkta uzun dönemli raporlar alınarak çocukların okul öncesi eğitimlerinin sürekliliğinin engellendiğini aktarmaktadır.

6.4 Vakıf Kreş ve Gündüz Bakımevi

Araştırma kapsamında incelenen vakıf kreş ve gündüz bakımevi, bu sene 10. yılını doldurmuştur. Vakıf bünyesinde hepsi Ankara'da toplam 12 kreş ve gündüz bakımevi bulunmaktadır. Kreş ve gündüz bakımevlerinin fiziki özellikleri şöyledir;

- Kreş ve gündüz bakımevleri yaklaşık 700 m² -800 m² büyüklüğündedir,
- kreş ve gündüz bakımevlerinde oyun, etkinlik odası, jimnastik alanı, satranç ve kavram köşelerinin de bulunduğu çok amaçlı salon,
- bazılarında konferans salonu ve mutfak bulunuyor ayrıca hepsinde 6 ila 8 sınıf bulunmaktadır.
- Genellikle 2 ya da 3 katlı olan kreş ve gündüz bakımevlerinde en alt katta en küçük yaş grubu bulunmaktadır.

Çocuk gelişimci, aile danışmanı, okul öncesi eğitim öğretmeni, yardımcı ya da grup sorumlusu olarak çocuk gelişimi meslek lisesi mezunları, kadrolu satranç, beden eğitimi öğretmenleri istihdam edilmekte, ayrıca ihtiyaç duyulan konularda danışmanlık hizmeti de alınmaktadır. Vakıf kreş ve gündüz bakımevlerinde yaklaşık olarak 160 personel çalışmakta, kreş ve gündüz bakımevinde sağlık personeli bulunmamaktadır. Acil durumda taksi ile hastaneye gidilmekte, ancak çocukların fiziksel ve ruhsal gelişimlerini izlemek için ara ara yapılan muayeneler ücretsiz olarak sunulmaktadır. Bunun yanı sıra çocuklar hasta olduğunda dinlenmesi önerilmekte, çocukların evde dinlenmesi mümkün değilse yardımcı öğretmen eşliğinde kreş ve gündüz bakımevinde dinlenmektedirler.

Kreş ve gündüz bakımevinde MEB müfredatına ek olarak duygu paylaşımı, dikkat eğitimi, beyin fırtınası, takı tasarımı, reçel ya da turşu yapımı gibi dersler de verilmekte, dersler drama yoluyla öğretilmektedir.

2-6 yaş arası çocukların kabul edildiği kreş ve gündüz bakımevinde tuvalet eğitimi verilmekte, kontenjan açığı dahi olsa en az 26 ya da 27 aylık çocuklar kabul edilmektedir. 24 aydan küçük çocukların alınmaması için özen gösterilmekte, orta-

lama % 80 - % 90 kapasite ile çalışan kreş ve gündüz bakımevlerinde 875 çocuk bulunmakta ve öğrencilerin % 80'i tam gün devam etmektedir. Kabul edilecek çocukların kendi başlarına yürüyebilmesi ve konuşabilmesi önemli bir ölçüt, bu ölçütü sağlanmayan çocuklara bireysel bakım gerekmektedir. Talep fazlası olduğunda ise çevre kreş ve gündüz bakımevlerine yönlendirme yapılmaktadır. Kreş ve gündüz bakımevinde kaynaştırma öğrencileri bulunmakta, kaynaştırma öğrencisi örneğin otizm hastası ise, ailelerinin tutacağı öğretmen eşliğinde öğrencinin eğitimine devam edilmek, ayrıca down sendromlu öğrenciler de bulunmaktadır.

Dar gelirli ailelere, yaklaşık olarak toplam kontenjanın % 2 ya da % 3'ü ayrılmaktadır. Çok ihtiyaç sahibi olan ailelere, bu hizmet ücretsiz de verilebilmekte, buna ek olarak yoksul aile bireyleri istihdam edilerek çocuklarının bakımı da sağlanmaktadır. Bu durumlarda, istihdam edilen personelin ücretinden bakım ücreti mahsup edilmek, aynı uygulama kreş ve gündüz bakımevinin diğer çalışanlarına da yapılmaktadır. Örnek olarak kreş ve gündüz bakımevinde çalışan öğretmenler, arzu ettikleri takdirde çocuklarını kreş ve gündüz bakımevine kaydettirebilmekte, ebeveyni kreş ve gündüz bakımevinde çalışanların kendi çocuklarının derslerine girmemesine de özen gösterilmektedir.

Kreş ve gündüz bakımevi sabah 07:30'da açılıp, akşam 18:00'de kapanmakta, geç gelen velileri genellikle idareci ve nöbetçi öğretmenler en geç 18:30' a kadar beklenmektedir. Servisler çocukları evlerinden alıp, evlerine bırakmaktadır. Servislerde bulunan öğretmenler, çocukların evlerine yaklaştıkları ebeveynlere cep telefonu ile bildirilmektedir. 5 dakikalık bekleme süresi bulunan servisler, bekleme süresi nedeniyle zaman zaman velilerin şikâyet konusu olmaktadır.

Kreş ve gündüz bakımevinin maddi kaynağını velilerin aylık ödemeleri oluşturmakta, buna göre 10 aylık ödemeler 6 500 ila 9 500 TL arasında değişmektedir. Fiyatın yüksekliğini belirleyen kreş ve gündüz bakımevlerinin binalarının kira bedelidir. Ödemeler aylık yapılmakta, erken kayıt dönemi ile indirimli fiyat uygulanmakta, erken kayıt dönemi bitince indirimsiz tarifieden fiyat uygulanmaktadır. Kimi zaman kreş ve gündüz bakımevine kayıt yaptırmak isteyen ancak fiyatların yüksekliği nedeniyle kreş ve gündüz bakımevine kayıt yaptıramayan aileler olmaktadır.

Annelerin % 60 - % 70'i çalışmakta, hafta içi olan veli etkinliklerine ve çocuk gelişimine yönelik seminerlerine çalışan anneler çok az katılabilmektedir.

6.5 Yerel Yönetim Çocuk Koruma Evi

Çocuk koruma evlerinde bakıma muhtaç çocuklara yatılı bakım desteği, parçalanmış aile çocuklarına, anneleri, babaları ya da her ikisi de vefat eden ve vasisi olan çocuklara yönelik hizmetler verilmekte, ayrıca yoksul aile çocuklarına kreş hizmeti de verilmektedir. 9 yıldır faaliyette olan çocuk koruma evi, 0-18 yaş arası çocukları barındırmaktadır. Yerel yönetimin lojmanları, 56 çocuğun genelde formasyon sahibi 1 ev sorumlusu, 2 eğitici anne (çocuk gelişimi meslek lisesi mezunu, halk eğitimden eğitici anne ve çocuk bakımı sertifikalı) eşliğinde barınması için kullanılmaktadır. Ev sorumluları saat 08:30 - 17:30 arası çalışıyorlarken, eğitici anneler 24 saat dönüşümlü olarak çalışmaktadır.

Çocuk koruma evlerinde, koordinasyon merkezi ve alt işveren çalışanları dâhil 60 personel bulunmakta, evlerde ortalama 5 çocuk kalmaktadır. Evler 2 oda 1 salon, yani 2 yatak odası ve ortak alandan oluşmaktadır. Yaşlarına bakılmaksızın kardeşle-

rin aynı evde kalması sağlanmakta, evlerde kalan çocuklar ile vasileri 15 günde bir görüşmektedir.

Bunun yanı sıra çocuk koruma evleri koordinasyon ve sosyal etkinlik merkezinde kreş hizmeti de vermekte, kreşte mama odası, 10 çocuk kapasiteli 2 sınıf, etüt salonu ve acil durum odası bulunmaktadır.

Kreş saat 09:00-15:00 saatleri arasında hizmet vermekte, yerel yönetim tarafından ayarlanan servisler ile evlerinden alınan çocuklar tekrar evlerine bırakılmaktadır. Yerel yönetim tarafından bir tane servis ayarlandığı için servis bütün Ankara'yı dolmakta ve en son inen çocuk 19:30 gibi evde olabilmektedir. Kreşin erken saatte bitmesi aileler için çok sorun teşkil etmemekte, çünkü annelerin geneli ev hanımıdır.

Kreş ve servis hizmetleri tamamen ücretsiz ve bu hizmetler yerel yönetim tarafından finanse edilmekte, özel zamanlarda yapılan gösterilerin kostümleri de yerel yönetim tarafından ücretsiz temin edilmektedir.

3 yaştan itibaren ve tuvalet eğitimini alan çocuklar kabul edilmektedir. Yerel yönetim çocuk koruma evi ile bir Devlet Hastanesi arasında yapılan protokolle gecikmiş konuşma problemi olan çocuklara kaynaştırma eğitim hizmeti verilmekte, kreş hizmetinin verildiği 2 sınıf, 5 tanesi kaynaştırma öğrencisi, diğer 5 tanesi konuşma güçlüğü olmayan, yerel yönetim tarafından yönlendirilen ve dar gelirli ailelerin çocuklarından oluşmaktadır.

Dar gelirli aileler koordinasyon merkezine gelip durumu anlatmakta, sosyal hizmetler uzmanı ailelerden aldığı bilgileri kayıt altına almakta, daha sonra kreş çalışanları tarafından dar gelirli ailelerin beyanlarının doğruluğu, farklı zamanlarda yapılan habersiz ziyaretlerle teyit edilmektedir. Başvurunun uygun bulunması ile ailelerden

başvuru dilekçesi alınmakta, ailelerin ve çocukların bilgilerinin yer aldığı dosya Daire Başkanının onayına sunulmaktadır. Bazı durumlarda dar gelirli ailelerin çocuklarını merkeze kabul edip, aileleri istihdam da edilmektedir.

Kreşte verilen sabah ve ikindi kahvaltısı ile öğle yemeği gıda mühendisi kontrolünde yapılmakta, ayrıca 2 sosyal hizmet uzmanı, çocuk gelişimi uzmanı, idareci, hemşire, idari yardımcı, idari ve genel sekreter kreşte çalışmaktadır. Acil durumlarda hemşire gerekli müdahaleyi yapmakta, ihtiyaç duyulursa hastaneye gidilmektedir. Çocuklar kreşe ilk geldiklerinde genel sağlık muayenesinden geçirilmektedirler.

Alt işveren çalışanları da hizmetlerden yararlanabilmektedir. Eğitimde MEB standartları benimsenmektedir. Kapasite fazlası, yerel yönetimin diğer merkezlerine yönlendirilmekte, ancak diğer merkezler yarım gün hizmet vermektedir.

6.6 Yerel Yönetim Kreş ve Gündüz Bakımevi

İlk kreş ve gündüz bakımevini 2013 yılı Ekim ayında kuran yerel yönetim tarafından kurulan ve araştırmaya konu olan kreş ve gündüz bakımevi, 2014 yılı Ocak ayında faaliyetine başlamıştır.

Kreş ve gündüz bakımevinin fiziki özellikleri şöyledir;

- 4 katlı ve 200 öğrenci kapasiteli olup,
- 15 çocuk kapasiteli 10 sınıf, oyun odaları, sanat atölyesi, konferans salonu,
- bale ve fitness salonu, uyku odası, gösteri salonu, yemekhane, bahçe,
- 2 oyun parkı, okul içi oyun alanını kapsayacak şekilde son derece büyük bir alana inşa edilmiştir.

Faaliyete başlaması yeni olduğu için eksikleri bulunan kreş ve gündüz bakımevinin eksiklerinin yeni dönemde ortadan kaldırılması beklenmektedir.

Kreş ve gündüz bakımevi 08.00-18.00 saatleri arasında hizmet vermekte, bölgede yapılan anket çalışmaları sonucunda ve yerel yönetime göre kreş ve gündüz bakımevinin çalışma saatleri belirlenmektedir.

Kreş ve gündüz bakımevinde okul öncesi eğitim kurumlarının lisans ve önlisans programlarını bitiren, çocuk gelişimcisi ve sosyal hizmetler uzmanı, 2 temizlik çalışanı, 2 danışma çalışanı, 1 yönetici olmak üzere toplam 10 çalışan bulunmaktadır. Her sınıfta 1 öğretmen ve 1 stajyer bulunmakta ve öğretmenler ASPB tarafından düzenlenen aile seminerlerine katıldığı için aile eğitmeni sertifikalıdır.

Şuan bir sağlık çalışanı bulunmamakta, sağlık çalışanına ihtiyaç duyulduğunda, yerel yönetimin sağlık çalışanı kısa bir süre içinde kreş ve gündüz bakımevine gelebilmek, eğer acil bir durum olursa ailelere haber verilip hastaneye götürülmektedir. Hastalık durumunda 1 haftalık dinlenme önerilmektedir. Yerel yönetim kreş ve gündüz bakımevinde tam zamanlı hemşire görevlendirmekte, beslenme konusu yerel yönetim kadrosunda çalışan gıda mühendisi tarafından ayarlanmaktadır. Sabah, ikindi kahvaltısı ve öğle yemeği menüsünü gıda mühendisi tarafından düzenlenmektedir.

Kreş ve gündüz bakımevinde eğitim, MEB'in belirlediği plan ve programlar doğrultusunda devam etmekte, kreş ve gündüz bakımevinin öğretmenleri İngilizce, satranç ve halkoyunu dersleri vermektedir. Ödeme yapılamadığı için dışarıdan eğitici getirilmemekte ancak farklı derslere talep çok olduğu için ileride değerlendirilmesi gereken bir durum olarak görülmektedir.

Kreş ve gündüz bakımevine 3-6 yaş arası çocuk kabul edilmekte, gerekli çocuk gelişimi sağlanmış ve tuvalet eğitimini almış 30 aya kadar olan çocuklar da kabul edilmektedir. 0-3 yaş çocuk ailelerinden çok fazla talep alınmakta ancak personel ve fiziki altyapı müsait olmadığı için 3 yaş altı çocuklar kabul edilmemektedir. Her yaş grubuna göre yarım ya da tam gün seçeneği bulunmaktadır. Şu anda 60 öğrencisi bulunan kreş ve gündüz bakımevinin gelecek dönem öğrenci beklentisi 150'dir. Talep fazlalığında, kreş ve gündüz bakımevinin kar gütmeye amacı olmadığı için sınıflarında yer alan çocukların sayılarının artırılması, eğitimi olumsuz etkileyeceği gerekçesi ile tercih edilmemektedir.

Her sınıfta 1 tane olacak şekilde kaynaştırma öğrencisi kabul edilmektedir. Şu anda otizmli 3 kaynaştırma öğrencisi vardır. Haftanın 3 günü özel eğitim alan kaynaştırma öğrencileri, geri kalan zamanlarda kreş ve gündüz bakımevindeki eğitimlerine devam etmektedir. Mülakat sırasında müdire, kaynaştırma öğrencilerinin diğer öğrencilerle sorun yaşamadığını ve birbirlerinden çok şey öğrendiklerini söylemiştir.

Kreş ve gündüz bakımevi, bölgede yaşayan halka hizmet vermekte, yerel yönetim personeli, her ne kadar talebi çok da olsa, henüz faydalanamamakta, ancak kreş ve gündüz bakımevinin sistemi oturduğunda yerel yönetim personeline öncelik tanınması planlanmaktadır. Kreş ve gündüz bakımeviden yararlanamayan personel, okul öncesi eğitim ihtiyacı bulunan çocuklarını genellikle kamu kurumu kreş ve gündüz bakımevlerine göndermektedirler.

Kreş ve gündüz bakımevine erişimde uzak yerlerden gelen sayısı yetersiz olduğu için servis imkânı bulunmamakta ve ulaşım aileler tarafından sağlanmaktadır. Kreş

ve gündüz bakımevi yöneticisi, servisin küçük çocuklar için risk faktörü olabileceği nedeniyle bu uygulamaya sıcak bakmamaktadır.

Kreş ve gündüz bakımevinin aylık aidatı 400 TL'dir. Ödeme tutarı yerel yönetim tarafından belirlenmekte ve aylık ödemeler yerel yönetim hesabına yatırılmaktadır. Tadilat, kreş ve gündüz bakımevine yönelik her türlü ihtiyaçlar ve talepler yerel yönetime iletilmekte, bu sayede kreş ve gündüz bakımevi sadece eğitim ile ilgilenmekte ve maddi konularla ilgilenmemektedir.

Dar gelirli ailelere yönelik hizmet sunulması için muhtardan maddi durumlarını gösterir belge almaları istenmekte, durumlarının incelenmesi sonucunda, şartlar sağlanıyorsa yönetmelik gereği yapılması gerekenler yerel yönetim tarafından yapılmaktadır. Dar gelirli aile fertlerinin çocuklarının eğitimine karşılık olarak istihdam edilmesi gibi konular, kreş ve gündüz bakımevi yöneticileri tarafından bilinmemekte çünkü bu konular yerel yönetim düzeyinde çözülmektedir.

Kreş ve gündüz bakımevinde çocuğu bulunan annelerin geneli çalışmakta, çalışmayanlar ise genelde öğleden sonra gruplarını tercih etmektedirler. Ancak öğleden sonranın büyük bir kısmı uykuda geçtiği için sağlıksız bir durum ortaya çıkmakta ayrıca kreş ve gündüz bakımevinin asıl hedefi çalışan anneler olduğu için öğleden sonra grubu açılmamaktadır.

7 GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Araştırma kapsamında kamu kurumu, yerel yönetimler, vakıf ve gerçek kişiye ait kreş ve gündüz bakımevleri incelenmiştir. Kamu sendikalarından kreş ve gündüz bakımevine sahip olanlara yönelik yapılan araştırma sonucunda kamu sendikalarının kreş ve gündüz bakımevi kurmadıkları ve yönetmedikleri dikkat çekmiştir.

Araştırma kapsamında incelenen kreş ve gündüz bakımevlerinin fiziksel koşulları birbirlerinden oldukça farklıdır. Kamu kurumu binasının eksi birinci katında yer alan kreş ve gündüz bakımevi dışındakilerin hepsi kreş ve gündüz bakımevi olması amacıyla inşa edilmiştir. Ancak bu haliyle dahi Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakım Evleri Hakkında Yönetmelikte geçen *müstakil tek veya çok katlı bir binada veya bir apartmanın zemin katı veya bu katla bağlantılı olarak bir kaç katında* bakımevi kurulması şartını sağlamıştır. Gerekli hukuki düzenlemelerle ya da değişikliklerle kreş ve gündüz bakımevlerinin fiziksel şartları, çocuk gelişimine uygun bir hale getirilmelidir.

İncelenen kreş ve gündüz bakımevlerinden kamu kurumlarına bağlı olanlar ve yerel yönetimlere bağlı olanlar dışında kalanlarda sağlık personeli istihdamına rastlanmamıştır. Diğerlerinde ise ya kamu kurumunun ya da yerel yönetimin kadrolu sağlık personelinde destek alınmaktadır. İncelenen bütün kreş ve gündüz bakımevlerinde sınıf başına 1 öğretmen düşmektedir. Bazı uygulamalarda ise yardımcı öğretmen ya da stajyer desteği de bulunmaktadır.

Kreş ve gündüz bakımevlerinde eğitim standardı olarak MEB'in plan ve programları uygulanmaktadır. Bunlara ek olarak yabancı dil, satranç gibi ek derslerin

mevcut olduğu gör÷lmektedir. Ek ders öğretmenlerine para ödenebiliyorsa, bu eğiti-
min dışarıdan temin edilmesi tercih edilmektedir.

Türkiye’de genel itibariyle 0-3 arası çocuklarının bakımında kurumsallaşma ye-
tersizdir. İncelenen örneklerden sadece bağımsız bir binada eğitim veren kamu ku-
rumu kreş ve gündüz bakımevinde 1 yaşında çocuklar kabul ediliyor. Ayrıca 0-3 yaş
arasındaki çocuklar için bakım hizmeti veren kurum ve kuruluşlara yönelik detaylı
istatistikî veriler de mevcut değildir. 0-3 yaş arası çocuğu olan ebeveynler ya bakıcı-
ya ya da aile fertlerine ya da 0-3 yaş arasındaki çocuklarına bakabilecek bir kurum ya
da kuruluşa bırakıp istihdama katılabilirler. Sayıları ve mevcudiyetleri hakkında de-
taylı bilgi olmayan bu kurum ve kuruluşların fiziki koşullarının, eğitim standartları-
nın, personel yapılarının, çalışma saatlerinin ve erişilebilirliklerinin ebeveynlere uy-
gunluğu da ayrı bir tartışma konusudur. 0-3 yaş arası çocuklara yönelik bakım ve
eğitim hizmetlerinin gelişmemiş olması ve çocukların bu eğitimden mahrum kalması
sonucu aile fertleri tarafından eğitilmeleri, 3-6 yaş okul öncesi eğitimine başladıkla-
rında uyum sorunu doğurabilmektedir. İncelenen kreş ve gündüz bakımevleri ile ya-
pılan görüşmelerde, 0-3 yaş çocuklarına yönelik bakım ve eğitim hizmeti konusunda
önemli bir talep olduğu saptanmıştır. Erken çocukluk eğitimlerinin önemli bir katkı-
sı, çocukta var olan anomalinin saptanması ve çok geç kalınmadan özel eğitime yön-
lendirilmesidir. Yetersiz 0-3 yaş bakım ve eğitimi nedeniyle daha küçük yaşta fark
edilebilecek anomaliler daha geç dönemlerde fark edilmektedir.

İncelenen kreş ve gündüz bakımevleri arasında sadece vakıf kreş ve gündüz ba-
kımevi hastalık durumunda, başka çare yoksa hasta olan çocuğun kreş ve gündüz
bakımevinde yardımcı öğretmen gözetiminde bakılması uygulamasına yer veriyor.
Türkiye’de bilinen başka bir yöntem de, kreş ve gündüz bakımevine devam edeme-

yecek kadar hasta olan çocukların kreş ve gündüz bakımevi tarafından görevlendirilen ve ücretsiz olan bir görevli tarafından evde bakılmasıdır. Böylece çalışan anneler ve babalar işgücü piyasasından uzak kalmayacaklardır. Ancak evde ücretsiz bakım hizmetini veren kreş ve gündüz bakımevlerinin aylık ödemelerinin yüksekliği, bu hizmete erişimde önemli bir kısıtlılık oluşturmaktadır. İlgili Yönetmelikte dar gelirli ailelere ayrılması gereken % 10'luk kontenjana uyulmamaktadır.

Mülakatlar sırasında görüşme yapılan bütün kreş ve gündüz bakımevi çalışanları kadındır. Dolayısıyla okul öncesi eğitim konusunda cinsiyete dayalı bir işbölümü söz konusudur. MEB tarafından yayınlanan okul öncesi eğitime yönelik istatistiklere göre 2013-2014 öğretim yılı içinde toplam 63 327 tane okul öncesi eğitimi öğretmeni vardır. Bunların sadece 3 387'si erkek iken 59 940'ı kadındır. Yani Türkiye genelinde okul öncesi eğitim kurumlarında istihdam edilen öğretmenlerin % 5'i erkekken, % 95'i kadındır.

İncelenen kreş ve gündüz bakımevlerinin kapanma saati en geç 19:30'dur ve kapanma saati fazla çalışma durumuna engel teşkil etmektedir. Kreş ve gündüz bakımevlerinin 24 saat hizmet verebilmesine yönelik hukuki, siyasi ve ekonomik alt yapı hazırlanmalıdır. Ayrıca incelenen örneklerden yerel yönetim kreş ve gündüz bakımevinde faaliyet saatleri için hedef kitleye anket yapılması yaygınlaştırılabilir bir uygulama örneğidir. Kurumsal kreş ve gündüz bakımevlerinin sayısının arttırılması tek başına çözüm değildir. Açılan kreş ve gündüz bakımevlerinin işlevselliği için çalışma sürelerine göre de düzenlenmelidir.

Kreş ve gündüz bakımevleri incelendiğinde dikkat çeken bir diğer husus kreş ve gündüz bakımevlerinin gelir ve giderleridir. İncelenen kreş ve gündüz bakımevleri-

nin aylık ödemeleri 300 ila 950 arasında değişir. Aylık ödemeleri düşük olan kreş ve gündüz bakımevlerinde bina kirası, elektrik, su ve ısınma gideri, çalışanların ücret ödemeleri, tadilat gibi masrafların olmadığı dikkat çeker. Sayılan masrafların olmayışı ya da bu masrafların kreş ve gündüz bakımevlerinin bünyesinde kurulduğu kurum ya da kuruluş tarafından karşılanması sayesinde kreş ve gündüz bakımevleri sadece çocuk bakımı ve eğitime odaklanabiliyor, ayrıca dar gelirli aileler için de tercih konusu olabiliyor. Diğer yandan 2014 yılı ikinci altı aylık dönemdeki net asgari ücret 891,03 TL iken incelenen kreş ve gündüz bakımevlerinin aylık ödemelerinin 300 ila 950 TL arasında değişmesi, bu hizmetlerin orta sınıfa yönelik olduğunu ortaya koyar. Maddi engeller sonucu hizmetlere erişemeyen dar gelirli ailelerin, çocuk bakımında kayıtdışı yöntemlere başvurmaları beklenir bir sonuçtur. Kurumsal çocuk bakımı hizmetlerine erişim, dar gelirli aileler için hayati öneme sahiptir. Kreş ve gündüz bakımevlerinde çocuklara verilen yemekler ve yaptırılan sağlık muayeneleri, erişim güçlüğü yaşadıkları hizmetlere kreş ve gündüz bakımevleri aracılığıyla erişmelerini sağlar.

Maliye Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de 2004 yılında yapılan değişiklik ile;

...Kamu kurum ve kuruluşlarınca işletilen eğitim ve dinlenme tesisi, misafirhane, kreş, spor tesisi ve benzeri sosyal tesislerden yararlanacak olanlardan alınacak asgarî bedelleri belirlemek, bu yerlerden elde edilen gelirlerin kullanımına ilişkin esas ve usuller ile bunlara ilişkin düzenlemeleri yapmak...

maddesi eklenmiştir. Böylece sosyal tesis kapsamına giren kamu kurumu kreş ve gündüz bakımevlerine, ilgili kurum ve kuruluşların bütçelerinden herhangi bir katkı

yapılmayacağı hükme bağlanmıştır.⁶⁵ Kreş ve gündüz bakımevlerinin sosyal tesis kapsamında yer alması, sadece aylık ödemelerle devamlılığını sağlamaya çalışan kamu kurumu kreş ve gündüz bakımevlerinin önünde ciddi bir engeldir.

2013 yılında çıkarılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 150'den çok kadın çalışanın bulunduğu işyerlerinde kreş ve gündüz bakımevlerinin kurulmasını zorunlu kılıyor. Yeni düzenleme ile eski düzenlemede yer alan *150 kadın işçi* ifadesi, *150 kadın çalışan* olarak değiştirilmiş ve işverenin kreş ve gündüz bakımevi açma yükümlülüğü açısından işyerlerindeki kadın çalışanların statü farklılıkları ortadan kaldırılmıştır. Dikkat çeken başka bir husus, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 191. maddesine dayanılarak açılacak olan kamu kurumu kreş ve gündüz bakım evleri için kadın memur şartının olmamasıdır. Yani memurlara yönelik düzenlemede cinsiyet farkı gözetilmeden kreş ve gündüz bakımevi kurulabilirken, işçilerde kadın işçi şartı aranmaktadır.

2013 yılında verilen 7/24825 esas numaralı yazılı soru önergesine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının verdiği yanıtı göre; bugüne kadar 4857 Sayılı İş Kanununun mülga 88. maddesine göre çıkarılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğe uymayan 74 işverene idari para cezası verilmiş. 01.01.2013 itibariyle idari para cezası 1 078 TL'dir. İdare tarafından belirlenen para cezası caydırıcı olmamakla birlikte sadece 74 işverenin emzirme odası ve kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünü yerine getirmediği için ceza alması, işyerlerinde emzirme odası ve kreş ve gün-

⁶⁵ Her sene Maliye Bakanlığı, Kamu Sosyal Tesislerine İlişkin Tebliğ yayınlar. Bu tebliğin Ortak Hususlar kısmının 1. Maddesinde sosyal tesis gelirlerine ilişkin usul ve esaslar yer alır.

düz bakımevinin varlığının teftişlerde önemli bir değerlendirme kriteri olmadığını göstermiştir.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, işyerlerinde kreş ve gündüz bakımevi açılmasını 150 kadın çalışan varlığı şartına bağlamıştır. Oysa 2012 yılı SGK istatistiklerine göre Türkiye’de var olan toplam 1 538 006 kayıtlı işyerinin 1 310 135’inde 1 ila 9 kişi çalışır. 150 kişiden fazla kişinin çalıştığı işyerlerinde, en az 150 kadın çalışan olduğu varsayımı altında Türkiye’deki kayıtlı işyerlerinin % 0,5’i yani 7691 tanesi kreş ve gündüz bakımevi açmak zorundadır. 7/24825 esas numaralı yazılı soru önergesine verdiği yanıtta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, 2013 Mart ayı itibarıyla 1 591 işyerinde 150’den fazla sigortalı kadının çalıştığını bildirmiştir. Dolayısıyla Yönetmeliğe göre kreş ve gündüz bakımevi açmak zorunda olan işyeri oranı % 0,1’dir. Ayrıca Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 150 kadın çalışan diyerek işçi ve memur ayrımı yapmazken, Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakım Evleri Hakkında Yönetmelik 50 memur şartı koyar. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’in 5. maddesinin 2. fıkrası, 657 Sayılı Kanuna göre çalışanlar için Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik hükümlerini saklı tutmuştur. Hem işçi, hem de memur çalışan işyerinde uygulamanın nasıl olacağı ayrı bir tartışma konusu olmakla beraber Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte yer alan 150 kadın çalışan koşulunun, Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca

Açılacak Çocuk Bakım Evleri Hakkında Yönetmelikte yer alan 50 memur ile uyum hale getirilmesi hem uygulanabilir hem de işlevsel bir düzenleme olacaktır.

Yaşama, büyüme, gelişme ve bakım aşamalarından oluşan kurumsallaşmış erken çocukluk eğitiminin yaygınlaştırılması önemli bir ihtiyaçtır. Kurumsallaşmış erken çocukluk eğitime erişemeyen ve çocuklarını bırakacak çevresi olmayan ebeveynler, küçük çocuklarını evde bırakmak ya da işe götürmek gibi yöntemleri tercih ederler. Evde bırakılan küçük çocukların veya işe götürülen çocukların yaşamlarını kaybetmeleri, yakın zamanda ülkemizde yaşanmıştır. Dolayısıyla kreş ve gündüz bakımevleri öncelikle çocukların yaşama hakkını koruyan bir araçtır.

0-3 yaş grubu çocuklara yönelik kurumsallaşmış erken çocukluk eğitiminin eksikliği, çocukların üst veya yan soy tarafından yetiştirilmesi sonucunu doğurur. Bu durum çocukların gelişimini olumsuz etkiler. Bu nedenle 0-3 yaş grubuna yönelik eğitim ve bakım hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır.

Kurumsallaşmış erken çocukluk eğitimi sosyal hak olarak düzenlenmeli ve uygulanmalıdır. Ülkemizde anasınıfı eğitimi zorunludur. Zorunlu okul öncesi eğitim yaşı düşürülmeli ve ücretsiz yapılmalıdır. Böylece hem dar gelirli ailelerin hizmete erişimi artar hem de çocuk bakma zorunda olup çalışmayan kadınlar çalışabilirler. Kadınların çalışma hakkı korunmuş olurken analık hakkı da korunmuş olacaktır.

Kurumsal kreş ve bakımevlerine ilişkin mevzuat birbiriyle uyumlu hale getirilmeli ve çalışma yaşamının ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Aksi takdirde yasal düzenlemeler uygulamaya yansımaz ve toplumun çok küçük bir kısmının ihtiyaçlarını karşılar.

8 KAYNAKÇA

- Aktuğ, Semih., (2010), **Çalışma Hakkı**. Erişim: <http://sosyal-politikainfo.files.wordpress.com/2010/06/calisma.pdf>. Erişim Tarihi: 18.Mart.2014.
- Altıntaş, Ömer Faruk, (2007), **Avrupa Birliği Hukukunun Kaynakları**, Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Alpay, Ahmet, vd. (2009), **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) (2007) *Ekonomik ve Toplumsal Kalkınma için Erken Çocukluk Eğitimi: Önemi, Yararları ve Yaygınlaştırma Önerileri*, İstanbul: AÇEV Yayını.
- Aslantepe, Gülay, (2012), “Kadın İstihdamının Artırılması ve ILO Sözleşmeleri” **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeli**, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları, s. 159-168.
- Ataman, Hakan, (2010), **Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması**, Ankara: İnsan Hakları GündemiDerneği.Erişim:<http://www.festuerkei.org/media/pdf/Publikationen%20Archiv/Ortak%20Yay%C4%B1mlar/2010/2010%20Avrupa%20Sosyal%20C5%9Eart%C4%B1%20Ve%20Uygulamas%C4%B1%20%20C4%B0nsan%20Haklar%C4%B1%20G%C3%BCndemi%20Derne%C4%9Fi.pdf>. Erişim Tarihi: 10.Mart.2014.
- Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM), (2010), **Türkiye’de Kadınlar Çalışma Yaşamına Uzak**. Erişim:<http://betam.bahcesehir.edu.tr/wpcontent/uploads/2010/03/ArastirmaNotu064.pdf> Erişim Tarihi: 04.Eylül.2013.
- Bakırcı, Kadriye, (2012), İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler, **Kadın Araştırmaları Dergisi**, C. 1, S. 10, s. 1-37.
- Bakırcı, Kadriye, (2010), “Türk Hukukunda İş ve Aile Sorumluluklarının Uzlaştırılması Hukuk ve AB Hukuku Çerçevesinde Bir Değerlendirme”, **İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, İstanbul: Mega Basım.
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), (2013), **Human Development Report 2013 The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World**, Genevre.
- Birleşmiş Milletler (BM), (2005), **Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi 6. Madde Çalışma Hakkı Genel Yorumu**, Otuz Beşinci Oturum.
- Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, (2009), **Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılmasına Yönelik Bir Öneri: Mahalle Kreşleri**.
- Council of Europe, European Court of Human Rights, (2010), **Handbook on European Non-Discrimination Law** Erişim:http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_EN.pdf. Erişim Tarihi: 10.03.2014
- Çelik, Aziz, (2004a), AB Sürecinin En Uyumsuz Alanı: Sosyal Haklar, **Birikim Dergisi**, Sayı 184-185.Erişim: <http://birikimdergisi.com/birikim/dergiyazi.aspx?did=1&dsid=167&dyid=2867&yazi=AB%20S%FCrecinin%20En%20Uyumsuz%20Alan%FD:%20Sosyal%20Haklar>, Erişim Tarihi:15.05.2014.

- Çelik, Aziz., (2004b), Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı Ve Türkiye'nin Uyum Süreci - 1, **Sendikal Notlar**, s. 24.
- Dedeoğlu, Saniye, (2009), "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı" **Çalışma ve Toplum**, S.2, s. 41-54.
- Dinçkol, Bihterin, (2005), Kadın-Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 4, S. 8, s. 101 - 117.
- Ecevit, Yıldız, A. Güngöz Hoşgör ve C. Tokluoğlu (2002) Women in Computer Programming Occupations in Turkey: Reconciling Work and Family Obligations, *Boğaziçi Journal: Review of Social, Economic and Administrative Studies*, Cilt 16, Sayı 1, 35-55.
- Ecevit, Yıldız, (2010), "İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye'de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi", **İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, İstanbul: Mega Basım.
- Erdoğan, Seyhan, (2005), Avrupa Birliği ve Sosyal Politika, **Emek Araştırma Dergisi**, C.8, S. 1.
- Ertürk, Şükran, (2008), **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, Belediye-İş Sendikası AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara: Belediye - İş Yayınları.
- Esping-Andersen, Gosta., (2011), **Tamamlanmamış Devrim**, İletişim Yayınları
- Eurostat (2014) **Employment rate by sex, age group 20-64**, Erişim: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?sessionId=9ea7d07e30e81790e9fd26cd47f6ba90f05fcc0258d6.e340aN8Pc3mMc40Lc3aMaNyTbx4Pe0?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=en) Erişim Tarihi: 28.06.2014.
- European Commission, (2013a), **Memo/13/490 Q&A: Report on Childcare Provision in the Member States and Study on the Gender Pension Gap**, Brussels.
- European Commission, (2013b), **Barcelona Objectives The Development of Childcare Facilities for Young Children in Europe With a View to Sustainable and Inclusive Growth**.
- European Commission's Expert Group on Gender and Employment Issues (EGGE), (2009), **The Provision of Childcare Services A Comparative Review of 30 European Countries**, Brussels.
- European Council, (2002), **Presidency Conclusion, Barcelona European Council**, 15 and 16 March.
- European Court of Human Rights, (2002), **European Convention on Human Rights**. Erişim:[http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf]. Erişim Tarihi: 15.03.2014
- Eyüboğlu, Ayşe, Şemsa Özar, Hülya Tanrıöver (2000) Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları, Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Gül, İ. I., Karan, U., (2011), **Ayrımcılık Yasağı Eğitim Rehberi**, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 352.

- Gülmez, Mesut, (2008), **Uluslararası Sosyal Politika**, Hatipoğlu Yayıncılık.
- Gülmez, Mesut, (2009), **İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye**, Belediye-İş Sendikası, AB'ye Uyum Dizisi.
- Güzel, Ali, (1986), 3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri, İ.Ü. **İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları**, 35 - 36. Kitap, s. 165 - 222
- Gözler, Kemal, (2000), **Türk Anayasa Hukuku**, Bursa.
- İlkaracan, İpek, (2010), "Uzlaştırma Politikalarının Yokluğunda Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri", **İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, İstanbul: Mega Basım.
- İnsan Hakları Ortak Platformu (İHOP), **BM Bilgi Kitapçıkları**, Kadınlara Karşı Ayrımcılık: Sözleşme ve Komite.
- İpekçi-Çetin, E., Ayşe Karaüzüm, Mustafa K. Çetin (2007) Erken Çocukluk Gelişimini Destekleme Projesinin Hedef Programlama Yaklaşımı ile Değerlendirilmesi, *Kurum ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, Cilt 7, Sayı 1, 481-518.
- Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG), (2012), **Genelgenin Ardından İstihdamda Kadının Durumu Araştırması 12 İlde "Kadın İstihdamını Artırma ve Fırsat Eşitliğini Sağlama" Politika Sonuçlarını Değerlendirilmesi**. Erişim: <http://www.keig.org/yayinlar/keig%20platformu%20politika%20raporu.pdf>, Erişim Tarihi: 15.Nisan.2014.
- Kapar, Recep, (2004), Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C. 6, S. 1.
- Kapar, Recep, (2009), Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi, **Çalışma ve Toplum**, C. 4, S. 23.
- Kapiz, Özen, Serap, (2002), "İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C. 4, S.3.
- Kaya, Gözde, (2012), **Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı**, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Avrupa Birliği Anabilim Dalı, Avrupa Çalışmaları Programı, Doktora tezi, Avrupa Birliği Bakanlığı Akademik Araştırmalar Serisi-1.
- Kılıçoğlu, Mustafa, (2010), "Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi" **Yüksek Yargı Kurumlarının Avrupa Standartları Bakımından Rollerinin Güçlendirme Projesi Yuvarlak MasaToplantısı Sunumu**, Ankara.
- Lyon, D., Gluksmann, M., (2008), "Comparative Configurations of Care Work Across Europe" **Sociology**, C. 42, S. 101.
- McDonald, Peter (2002), **Low Fertility: Unifying The Theory And The Demography**, Paper presented to a meeting of the Population, Association of America, Atlanta, s. 9-11.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), **2013-2014 Milli Eğitim İstatistikleri**. Erişim: <http://sgb.meb.gov.tr/www/milli-egitim-istatistikleri-orgun-egitim-2013-2014/icerik/95> Erişim Tarihi: 05.Haziran.2014.

- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), (2013), **Yerel Yönetimler, Sivil Toplum Kuruluşları, Kamu Kuruluşları ve İşveren Kuruluşları İçin Toplum Temelli Erken Çocukluk Hizmetleri Sunumu Kılavuzu**. Erişim:<http://tegm.meb.gov.tr/erkenegitimisec/media/duyurular/ae72736d40b9de75efdb05df2d348eef.pdf> Erişim Tarihi: 07.Haziran.2014.
- Morgan, Kimberly, (2005), “The Production of Child Care: How Labor Markets Shape Social Policy and Vice Versa” *Social Politics*, C. 12, s. 243-263.
- Neuman, Lawrence, (2012), **Toplumsal Araştırma Yöntemleri 1-2**, Basım 5. İstanbul: Yayın Odası.
- OECD, (2007), **Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life**. Erişim:http://www.oecd.org/document/45/0,3343,en_2649_34819_39651501_1_1_1_1,00.html. Erişim Tarihi: 15.Aralık.2013.
- OECD, (2009), **Society at a Glance 2009: OECD Social Indicators**. Erişim:http://www.oecd-ilibrary.org/sites/soc_glance-2008-en/05/03/index.html;jsessionid=1ht28olvge8d.x-oecd-live_02?contentType=&itemId=%2Fcontent%2Fchapter%2Fsoc_glance-2008-11_en&mimeType=text%2Fhtml&containerItemId=%2Fcontent%2Fserial%2F19991290&accessItemIds=%2Fcontent%2Fbook%2Fsoc_glance-2008-en. Erişim Tarihi: 16.Haziran.2014.
- OECD, (2011), **Doing Better for Families** Erişim:[http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issuesmigration-health/doing-better-for-families_9789264098732-en#page11]. Erişim tarihi: 15.Aralık.2013
- Özbudun, Ergun, (1995), *Türk Anayasa Hukuku*, B. 4, Ankara.
- Özdemir, Murat, (2010), “Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma” *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 1, S. 11.
- Punch, Keith, (2005), **Sosyal Araştırmalara Giriş**, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Razavi, Shahra, (2007), “The Return to Social Policy and the Persistent Neglect of Unpaid Care”, UNRISD, **Gender and Development Programme Paper No:3**, Genevre: UNRISD.
- Rittersberger, Tılıç, H., Kalaycıoğlu, S., (2012), “Çocuk ve Yaşlı Bakıcıları: Enformel Sektördeki Kadınlar”, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Saraceno, Chiara, (2008), *Gender and care: Old Solutions and New Developments?* Erişim: Erişim:http://www.socialpolicy.ed.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0006/15693/saraceno_2008_gender_and_care.pdf. Erişim Tarihi: 20.Şubat.2014.
- Silvera, Rachel (2010), “Fransa’da İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Yeni Bir Yaklaşım Olarak *Parentalizm*”, **İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, İstanbul: Mega Basım.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), (2012), “İşyeri ve Sigortalılara Ait İstatistikler”, **SGK 2012 İstatistik Yılığ**, Ankara.

Soysal, Tamer (2006), “Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçileri Koruyan Hükümler”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu-İş Yayınları, C. 8, S. 4.

Talas, Cahit, (1990), **Toplumsal Politika**, Ankara: İmge Kitabevi.

Talas, Cahit, (1991), “Çalışma Hakkı ve Türkiye’deki Durum”, **AÜ SBF Dergisi**, C. XLVI, No. 1-2 Ocak- Haziran.

Tuncay, Can, (1997), “AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları”, **Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Seminer**, Ankara: Çimento Müstahsilleri Sendikası Yayını.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2013), **Hanehalkı İşgücü İstatistikleri**.Erişim: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13566> Erişim Tarihi:04.Eylül.2013.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2013), **Öğretim Yılı Ve Eğitim (5 Yıllık Zorunlu Eğitim), Seviyesine Göre Okullaşma Oranı**.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2013), **Yaş ve cinsiyete göre nüfus, 2013-2075**.

Toksöz, Gülay (2011), **Kalkınmada Kadın Emeği**, İstanbul: Varlık Yayınları.

Toksöz, Gülay, (2012), “Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı” **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği**, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları, s. 168-201.

United Nations Economic Comission for Europe (UNECE),, Child Care Enrolment And Availability Rates. Erişim:http://w3.unece.org/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0104_GELB_Child_CARE_r&path=../database/STAT/30-GE/98_GE_Life_Balance/&lang=1.Erişim Tarihi: 15.Ekim.2013.

United Nations Non Governmental Liaisons Servise (UN-NGLS), (2009), **Historic Overview On The World Conferences On Women**. Erişim: http://www.un-ngls.org/spip.php?page=article_s&id_article=1725 Erişim Tarihi: 15.Nisan.2014.

World Bank (WB), (2012), **World Development Indicators**.Erişim: [http:// data.worldbank.org/sites/default/files/wdi-2012-ebook.pdf](http://data.worldbank.org/sites/default/files/wdi-2012-ebook.pdf).Erişim Tarihi: 15.Eylül.2013.

Yüksel, Onaran Melek., (2000), **Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği**, İstanbul: BETA Basım AŞ.

Zembat, Rengin (2005) **Okul Öncesi Eğitimde Nitelik”** (ed.) Atla Oktay ve Özgür Polat Unutkan, *Okul Öncesi Eğitimde Güncel Konular*, İstanbul: Mopa Yayınevi, 25-44.

Uluslararası Sözleşmeler ve Diğer Düzenlemeler

BM Antlaşması (1945)

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948)

Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme (1952)

Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (1966)

Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi (1966)

Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme (1965)

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (1979)

Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesi (1989)

Tüm Göçmen İşçiler ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi (1991)

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu (1995)

Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası (1919)

Filadelfiya Bildirgesi (1944)

Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ile İzlenmesi Bildirgesi ve Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet UÇÖ Bildirgesi (2008)

Her Nevi Maden Ocaklarında Yer altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 No'lu Sözleşme (1935)

İstihdam Amacıyla Göç Hakkında 97 No'lu Sözleşme (1949)

100 No'lu Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme (1951)

111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958)

143 No'lu Göçmen İşçiler Hakkında Sözleşme (1975)

Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında 123 No'lu Tavsiye, 156 No'lu Sözleşme ve 165 No'lu Tavsiye (1981)

Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 No'lu Sözleşme (1982)

Gece Çalışması (Kadın) Hakkında 89 No'lu ve Gece Çalışması Hakkında 171 No'lu Sözleşme ve Gece Çalışması Hakkında 89 No'lu Tavsiye (1990)

Kısmi Süreli Çalışma Hakkında 175 No'lu Sözleşme ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkında 182 No'lu Tavsiye Kararı (1994)

Evde Çalışma Hakkında 177 No'lu Sözleşme ve Evde Çalışma Hakkında 184 No'lu Tavsiye (1996)

Ev İşçileri Hakkında 189 No'lu Sözleşme ve Ev İşçileri Hakkında 201 No'lu Tavsiye (2011)

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (1950)

Avrupa Sosyal Şartı (1961)

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (1996)

75/117/EEC Kadın ve Erkek Çalışanlara Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması Yönergesi

76/207/EEC İstihdama Erişim, Mesleki Eğitim ve Yükselme ve Çalışma Koşulları Konusunda Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele Yapılması İlkesinin Uygulanması Yönergesi ve 76/207/EEC No'lu Yönergede Değişiklik Yapan 2002/73/EEC Yönergesi

79/7/EEC Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Kademeli Olarak Uygulanması Yönergesi

86/378/EEC Özel (Mesleki) Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yönergesi ve 86/378/EEC Özel (Mesleki) Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yönergesini Değiştiren 96/97/EC Yönergesi

86/613/EEC Tarım Dâhil, Kendi Hesabına Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması ve Kendi Hesabına Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık Süresince Korunması Yönergesi

92/85/EEC Hamile, Lohusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi Hakkında Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Yönergesi

96/34/EC UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Sonuçlandırılan Ebeveyn İzni Konusunda Çerçeve Anlaşmaya İlişkin Yönerge ve 96/34/EC Yönerge'yi İptal Eden 2010/18 No'lu Yönerge

97/80/EC No'lu Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Durumlarında İspat Yükü Yönergesi

97/81/EC No'lu Kısmi Süreli Çalışma Yönergesi

2000/78/EC Meslek ve İşte Eşit Muamele İlkesine İlişkin Genel Bir Çerçeve Oluşturan Yönerge

2006/54/EC İstihdam ve İşe İlişkin Konularda Fırsat Eşitliği ile Kadın Erkek Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Birleştirilmiş Yönerge

Resmi Gazeteler

RG. S: 3638; T: 23.06.1937

RG S: 7217, T: 27.05.1949

RG S: 8662, T: 19.03.1954

RG S: 12484, T: 22.12.1966

RG. S: 12602; T: 22.05.1967

RG S: 18858, T: 14.10.1985

RG S: 19658, T: 8.12.1987

RG. S: 20215; T: 04.07.1989

RG. S: 20312; T: 14.10.1989

RG. S: 21964; T: 18.06.1994

RG S:22184, T: 27.01.1995

RG. S: 22781, T: 08.10.1996
RG S: 24397, T: 09.05.2001
RG. S: 24460, T: 12.07.2001
RG S: 24834, T: 02.08.2002
RG S: 25196, T: 11.08.2003
RG S: 25486, T: 08.06.2004
RG. S: 26308; T: 03.10.2006
RG. S: 26488; T: 09.04.2007
RG. S: 28239, T: 20.03.2012
RG S: 28886, T: 18.01.2014

Kanunlar ve Yönetmelikler

1924 Anayasası (1924)
1961 Anayasası (1961)
1982 Anayasası (1982)
3008 Sayılı İş Kanunu (1936)
1475 Sayılı İş Kanunu (1971)
4857 Sayılı İş Kanunu (2003)
5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (1952)
854 Sayılı Deniz İş Kanunu (1967)
818 Sayılı Borçlar Kanunu (1926)
6098 Sayılı Borçlar Kanunu (2011)
657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (1984)
Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Yasa (1945)
274 Sayılı Sendikalar Kanunu (1963)
275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (1963)
4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (2001)
5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006)
6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (2011)

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012)

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (2012)

652 Sayılı MEB Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (2011)

İl Özel İdareleri, Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakım Evleri Hakkında Yönetmelik (1987)

Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakım Evleri Hakkında Yönetmelik (1987)

Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri İle Özel Çocuk Kulüpleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik (1996)

Okul Öncesi Eğitim Kurumları Yönetmeliği (2004)

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (2013)

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (2013)

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad: Betül DÖNMEZ ORAL

Doğum Yeri ve Tarihi: ANKARA, 01.01.1985

Adres: Karapınar Mah. 1166. Sok. 2/21 Dikmen/ANKARA

E-mail: betul.donmez@csgb.gov.tr

Eğitim

- Lise; 1996-2003 Ankara Fethiye Kemal Mumcu Anadolu Lisesi (Türkçe-Matematik Bölümü)
- Lisans; 2003-2007 A.Ü S.B.F Ç.E.E.İ Bölümü
- Y.Lisans; Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ç.E.E.İ Anabilim Dalı

Kurslar, Projeler:

Yabancı Dil:

İngilizce (iyi seviyede-okuma, yazma, konuşma)

İş Deneyimi:

- Maliye Bakanlığı, Yozgat Defterdarlığı, Muhasebe Uzman Yardımcılığı. (2010-2011)
- ÇSGB Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (2011-)

EKLER

EK I: Bağımsız Bir Binada Kamu Kurumu Kreş ve Gündüz Bakımevi

Fotoğrafları







Ek II: Bakanlık Binasında Kamu Kreş ve Gündüz Bakımevi Fotoğrafları







EK III: Gerçek Kişi Kreş ve Gündüz Bakımevi Fotoğrafları







EK IV: Vakıf Kreş ve Gündüz Bakımevi Fotoğrafları







EK V: Yerel Yönetim Çocuk Koruma Evi Fotoğrafları









EK VI: Yerel Yönetim Kreş ve Gündüz Bakımevi Fotoğrafları









ÖZET

ORAL DÖNMEZ, B. , Türkiye Ve Avrupa Birliği Mevzuatında Çocuk Bakım Hizmetleri: Kurumsal Çocuk Bakım Hizmeti Sağlayıcıları Hakkında Bir İnceleme, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Uzmanlık Tezi, Ankara, 2014

Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılımı, AB-28’e göre oldukça düşüktür. Türkiye’de bu oranın düşük olmasının en önemli nedeni çocuk bakımının kadının görevi olarak addedilmesidir.

Kurumsallaşmış erken çocukluk bakımı hizmetlerinin yaygınlaşması, kadın istihdamı üzerinde olumlu etki yapacaktır. Böylece kadınların çalışma hakkının yanı sıra analık hakkı da korunacaktır. Bu nedenle tez kapsamında Ankara’da farklı kurum/kuruluş/kişi tarafından işletilen kreş ve gündüz bakımevleri incelenmiştir.

Çalışma kapsamında 2 kamu kurumu, 2 yerel yönetim, gerçek kişi, vakıf kreş ve gündüz bakımevleri ile görüşülmüştür. Görüşme sonucunda kreş ve gündüz bakımevlerinin fiyatlarının yüksek olduğu, bu hizmetlerin orta gelirli ailelere yönelik olduğu, kreş ve gündüz bakımevlerinin faaliyet saatleri fazla mesai ya da vardiya sistemine göre ayarlanmadığı, ulaşım sorununun ailelere bırakıldığı ya da ücretli servislerle bu sorunun çözüldüğü, engelli çocuklara yönelik kaynaştırma uygulamasının sınırlı olduğu dolayısıyla engelli çocuklara sahip ailelerin bu hizmetlerden mahrum kaldığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çocuk Bakımı, Erken Çocukluk Bakımı, Kreş ve Gündüz Bakımevi.

ABSTRACT

ORAL DÖNMEZ, B. , Turkey and the European Union in the Child Care Services Regulations: A Review on Corporate Child Care Providers, Ministry of Labour and Social Security, Centre for Labour and Social Security Training and Research, Ankara, 2014

In Turkey, women's labor force participation is too low compared to EU-28. The main reason of low rate is child care which is assumed as only women's duty.

Extensification of corporate early child care services affects positively women employment. Thus, not only women's right to work but also maternity right will be preserved. Therefore within this research, the nursery and day care centers which are run by different corporation/institution/real person researched in Ankara.

Within this research, the researcher was interviewed with 2 different public corporations, 2 different local authorities, a real person and foundation nursery and day care centers. According to interview results, nursery and day care centers have high prices, these services are accessible for middle class families, the activity hours are inconvenient for labor market and these centers doesn't harmonize their activity hours for job rotation and extra work, families have to pay if they want transportation or families solve the transportation problems by themselves, inclusive student practice is limited, if the families have children with disabilities, they are generally deprived of these services.

Key Words: Child Care, Early Child Education, Nursery and Day Care Centers